

Vergütungssystem 2024+ für die Mitglieder des Vorstands

Vergütungssystem 2024+ für die Mitglieder des Vorstands

1 Einleitung: Grundsätze und wesentliche Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2020+

Zukunft lebenswert gestalten. Für Patient*innen. Weltweit. Jeden Tag. Diese Vision leitet Fresenius Medical Care bei seinen Bestrebungen, seinen Patient*innen in aller Welt durch hochwertige Produkte und Gesundheitsdienstleistungen ein besseres Leben zu ermöglichen. Die Fresenius Medical Care AG („**Gesellschaft**“ oder, gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften, „**Fresenius Medical Care**“) ist bestrebt, die Kompetenz von Fresenius Medical Care als weltweit führendem Anbieter von Dialyseprodukten und -dienstleistungen weiter auszubauen und diesen integrierten Ansatz als Grundlage für ein nachhaltiges sowie profitables Wachstum einzusetzen. Als Bekenntnis von Fresenius Medical Care zum nachhaltigen Wirtschaften hat die Gesellschaft auf der Basis der Ergebnisse des im Jahr 2022 erfolgreich abgeschlossenen globalen Nachhaltigkeitsprogramms globale Nachhaltigkeitsziele für die kommenden Jahre definiert.

Das hier dargestellte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft („**Vergütungssystem 2024+**“) leistet einen signifikanten Beitrag zur Unterstützung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen, nachhaltigen Entwicklung von Fresenius Medical Care. Es schafft wirksame Anreize zur Erreichung der strategischen Ziele von Fresenius Medical Care sowie zur langfristigen Wertschöpfung der Gesellschaft und berücksichtigt dabei die Interessen der Patient*innen, Mitarbeiter*innen, Aktionär*innen und weiterer Interessengruppen.

Bis zum Wirksamwerden des Wechsels ihrer Rechtsform in eine Aktiengesellschaft war die Gesellschaft eine Kommanditgesellschaft auf Aktien, die selbst keinen Vorstand, sondern mit der Fresenius Medical Care Management AG eine persönlich haftende Gesellschafterin hatte, welche die Geschäfte der Gesellschaft führte. Für den Vorstand der Fresenius Medical Care Management AG, der damaligen persönlich haftenden Gesellschafterin, wurde durch den Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG ein Vergütungssystem festgelegt („**Vergütungssystem 2020+**“). Das Vergütungssystem 2020+ wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 27. August 2020 mit einer Mehrheit von mehr als 95 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Die außerordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 14. Juli 2023, die dem Rechtsformwechsel der Gesellschaft zugestimmt hat, hat beschlossen, dass das Vergütungssystem 2020+ unter Berücksichtigung der in Folge des Rechtsformwechsels geänderten Organstruktur sowie des Ausscheidens der persönlich haftenden Gesellschafterin und im Übrigen inhaltlich unverändert fortgelten soll.

Um auch weiterhin effektive Anreize für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft („**Vorstand**“) zu schaffen und die langfristige Geschäftsstrategie von Fresenius Medical Care bestmöglich umzusetzen, hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft („**Aufsichtsrat**“) das Vergütungssystem 2024+ beschlossen, welches wesentlich auf dem Vergütungssystem 2020+ aufbaut und dieses fortentwickelt.

Das Vergütungssystem 2024+ basiert auf den in [GRAFIK 4.4.0](#) dargestellten Grundsätzen.

Das Vergütungssystem 2024+ legt für den Aufsichtsrat die Rahmenbedingungen für die Festlegung der Vergütungsleistungen der Mitglieder des Vorstands fest. Es ist so konzipiert, dass es im Einklang mit den Bestimmungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen für die Vergütung des Vorstands in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“) steht.

Das Vergütungssystem 2024+ unterscheidet sich vom vorherigen Vergütungssystem 2020+ im Wesentlichen in den folgenden Punkten:

- > In der kurzfristigen erfolgsbezogenen Vergütung (short-term incentive – „**kurzfristige variable Vergütung**“ oder „**STI**“) werden die finanziellen Erfolgsziele nicht mehr gleich gewichtet. Die Erfolgsziele „Umsatzerlöse“ und „Operatives Ergebnis“ sind im Einklang mit dem neuen, globalen Betriebsmodell von Fresenius Medical Care spezifisch mit den jeweiligen Verantwortungsbereichen der Mitglieder des Vorstands verknüpft. Bei der kurzfristigen variablen Vergütung wird dementsprechend zwischen Mitgliedern des Vorstands mit Konzernfunktion und Mitgliedern des Vorstands mit Verantwortung für die operativen Geschäftssegmente Care Delivery und Care Enablement unterschieden. Wie im Rahmen des Vergütungssystems 2020+ beträgt die Gewichtung der finanziellen Erfolgsziele in der kurzfristigen variablen Vergütung insgesamt 80 %. Es gelten zudem weiterhin Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von 20 % für die kurzfristige variable Vergütung, wobei im Jahr 2024 die Patient*innen- und Mitarbeiter*innenzufriedenheit im Fokus stehen.
- > Der Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung, der bei einer Gesamt-Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, liegt weiterhin grundsätzlich bei 105 % (Multiplikator von 1,05) der jeweiligen Grundvergütung eines Mitglieds des Vorstands. Der Aufsichtsrat ist jedoch berechtigt, für Geschäftsjahre, für die noch keine kurzfristige variable Vergütung zugeteilt wurde, einen anderen Multiplikator in einem Rahmen von 100 % (Multiplikator von 1) bis 125 % (Multiplikator von 1,25) der jeweiligen Grundvergütung des Mitglieds des Vorstands festzulegen.
- > Die Begrenzung (Cap) der Zielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung und die Begrenzung der möglichen Auszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung sind von 120 % auf 150 % erhöht, um in einem angemessenen

G 4.40 GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2024+

Grundsätze des Vergütungssystems 2024+

Förderung der Strategie

Das Vergütungssystem 2024+ trägt zur Umsetzung der globalen Geschäftsstrategie von Fresenius Medical Care bei.

Ausrichtung an den Interessen der Aktionär*innen

Mit der Zielsetzung eines nachhaltigen und profitablen Unternehmenswachstums und unter Berücksichtigung einer attraktiven Gesamtrendite für Aktionär*innen ist das Vergütungssystem 2024+ an einer langfristigen Wert-

steigerung für Aktionär*innen ausgerichtet. Bei der Gestaltung wurde das Feedback zahlreicher Kapitalmarktteilnehmer berücksichtigt und der Bezug zur Unternehmenswertentwicklung gestärkt.

Einfache Struktur

Das Vergütungssystem 2024+ ist leicht verständlich und verfügt über eine einfache Struktur.

Langfristige Ausrichtung

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

Leistungsbezug

Das Vergütungssystem 2024+ ist durch seinen hohen Anteil an variabler Vergütung in signifikantem Maße am Unternehmenserfolg ausgerichtet.

Belohnung von finanziellem Erfolg & Nachhaltigkeit

Die Erfolgsziele reflektieren die Geschäftsstrategie und verstärken das Bekenntnis der Gesellschaft zu einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur und den strategischen Zielen im Bereich Nachhaltigkeit.

Segmentübergreifende Zusammenarbeit

Für die Mitglieder des Vorstands werden Erfolgsziele sowohl auf Konzern- als auch auf Geschäftssegmentebene herangezogen. Durch die Erfolgsmessung auf der Konzernebene wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Geschäftssegmenten der Gesellschaft gefördert.

Gute Unternehmensführung

Das Vergütungssystem 2024+ ist so konzipiert, dass es den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 folgt.

Marktpraxis

Das Vergütungssystem 2024+ orientiert sich an der aktuell gängigen Marktpraxis.

Rahmen und im Einklang mit der aktuell gängigen Marktpraxis noch stärkere Anreize für die Mitglieder des Vorstands zu schaffen.

- > Für die langfristige erfolgsbezogene Vergütung (long-term incentive – „**langfristige variable Vergütung**“ oder „**LTI**“) sind neue Erfolgsziele mit neuen Gewichtungen festgelegt, um die strategischen Prioritäten der Gesellschaft mit Blick auf die Unternehmenswertentwicklung, die Steigerung der Profitabilität und das langfristige nachhaltige Wachstum noch besser abzubilden. Durch die Einführung des Kapitalmarktziels der Gesamtrendite für Aktionär*innen (Total Shareholder Return – „**TSR**“) im Vergleich zu Wettbewerbern („**Relativer TSR**“) wird neben der langfristigen Unternehmenswertentwicklung auch den Anforderungen von Kapitalmarktteilnehmern Rechnung getragen. Neben einem

finanziellen Erfolgsziel und einem Kapitalmarktziel werden durch die Einführung eines Nachhaltigkeitsziels in der langfristigen variablen Vergütung zudem nicht-finanzielle Erfolgsziele, wie beispielsweise im Jahr 2024 die Reduktion der CO₂e-Emissionen, noch stärker in den Fokus gerückt.

- > Der Zuteilungswert im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung liegt für die einzelnen Mitglieder des Vorstands grundsätzlich bei 135 % (Multiplikator von 1,35) der jeweiligen Grundvergütung. Der Aufsichtsrat ist jedoch berechtigt, für noch nicht zugeteilte Tranchen einen anderen Multiplikator in einem Rahmen von 105 % (Multiplikator von 1,05) bis 200 % (Multiplikator von 2) der Grundvergütung für den*die Vorstandsvorsitzende*n und in einem Rahmen von 105 % (Multiplikator von 1,05) bis 150 % (Multiplikator von 1,5) der jeweiligen Grundvergütung für alle anderen Vorstandmitglieder

festzulegen. Dies ermöglicht es dem Aufsichtsrat, einen höheren oder niedrigeren Betrag an variabler Vergütung als bislang zu gewähren. Eine Erhöhung der variablen Vergütung kann in Einzelfällen notwendig sein, um Vorstandsmitglieder zu halten oder um qualifizierte Kandidat*innen für den Vorstand zu gewinnen. Dies gilt umso mehr, als das Vergütungsniveau des Vorstands der Gesellschaft aufgrund des starken Engagements von Fresenius Medical Care in den USA auch an dem dortigen Vergütungsniveau gemessen wird.

- > Der Aufsichtsrat kann zudem entscheiden, die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung zugeteilten Performance Shares in Aktien der Gesellschaft statt in bar auszuzahlen.
- > Ergänzend zu den bereits bestehenden Halteverpflichtungen im Rahmen von Eigeninvestments wie etwa aus dem vor-

herigen Long Term Incentive Plan werden weitere Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines) eingeführt. Danach müssen der*die Vorstandsvorsitzende 200 % und die weiteren Mitglieder des Vorstands 150 % ihrer jeweiligen Jahresgrundvergütung in Aktien der Gesellschaft investieren und diese dauerhaft für einen Zeitraum bis zwei (2) Jahre nach dem Ende ihres Dienstvertrages halten. Die Einführung der Share Ownership Guidelines soll die Vergütung des Vorstands noch stärker mit den Interessen der Aktionär*innen und mit der nachhaltigen Entwicklung von Fresenius Medical Care verbinden.

> Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem 2024+ für Mitglieder des Vorstands, die erstmals mit Wirkung zum oder nach dem 1. Januar 2024 bestellt werden, ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge anstelle der bislang vorgesehenen Versorgungszusage vor. Dies gilt auch für Mitglieder des Vorstands, die erstmals zum oder nach dem 1. Oktober 2023 als Mitglieder des Vorstands der früheren persönlich haftenden Gesellschafterin, Fresenius Medical Care Management AG, bestellt wurden und deren Dienstverträge auf die Gesellschaft übertragen wurden. Mitgliedern des Vorstands, denen eine beitragsorientierte Versorgungszusage erteilt wurde, können stattdessen rückwirkend ein Versorgungsentgelt in bar erhalten, soweit dies rechtlich zulässig ist.

> Schließlich sind die Vergleichsgruppen für die horizontale und vertikale Prüfung der jeweiligen Höhe und Struktur der Vergütung angepasst worden.

Die [GRAFIK 4.41](#) stellt die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems 2024+ im Vergleich zum Vergütungssystem 2020+ dar:

G 4.41 WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2024+ IM VERGLEICH ZUM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

Vergütungssystem 2020+	Komponente	Vergütungssystem 2024+
<ul style="list-style-type: none"> > Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> > 20 % Umsatzerlöse¹ > 20 % Operatives Ergebnis¹ > 40 % Konzernergebnis > 20 % Nachhaltigkeit > Begrenzung der Zielerreichung (Cap): 120 % > Begrenzung der Auszahlung (Cap): 120 % des Zielbetrags 	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> > Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> > 20 % Umsatzerlöse² > 40 % Operatives Ergebnis² > 20 % Konzernergebnis > 20 % Nachhaltigkeit > Begrenzung der Zielerreichung (Cap): 150 % > Begrenzung der Auszahlung (Cap): 150 % des Zielbetrags
<ul style="list-style-type: none"> > Performance Share Plan mit dreijährigem Bemessungs- und Erdienungszeitraum und einem weiteren Jahr Haltedauer > Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> > 1/3 Wachstum der Umsatzerlöse > 1/3 Wachstum des Konzernergebnisses > 1/3 ROIC > Begrenzung der Zielerreichung (Cap): 200 % > Erfüllung: Auszahlung in bar > Begrenzung der Auszahlung (Cap): 400 % des Zuteilungswerts 	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> > Performance Share Plan mit dreijährigem Bemessungszeitraum und vierjährigem Erdienungszeitraum > Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> > 40 % Rentabilität (grundsätzlich ROIC) > 40 % Relativer TSR > 20 % Nachhaltigkeit > Begrenzung der Zielerreichung (Cap): 200 % > Erfüllung: Auszahlung in bar oder Erfüllung in Aktien > Begrenzung der Auszahlung in bar/Erfüllung in Aktien (Cap): 400 % des Zuteilungswerts
<ul style="list-style-type: none"> > Verpflichtung zu Eigeninvestments aus langfristiger variabler Vergütung 	Aktienhaltevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> > Höhe: 200 % / 150 % (Vorstandsvorsitzende*r / andere Vorstandsmitglieder) der Jahresgrundvergütung > Aufbauphase: Vier Jahre > Haltedauer: Bis zwei Jahre nach Dienstvertragsende
<ul style="list-style-type: none"> > Definition: Beitragsorientierte bzw. leistungsorientierte Versorgungszusage, abhängig vom Eintrittsdatum in den Vorstand > Höhe: 40 % der Grundvergütung 	Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> > Definition: Grundsätzlich Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge. Für bereits vor dem 1. Januar 2024 amtierende Mitglieder ggf. beitragsorientierte bzw. leistungsorientierte Versorgungszusage, je nach Eintrittsdatum; alternativ Aufhebung beitragsorientierter Versorgungszusage und Gewährung Versorgungsentgelt in bar > Höhe: 40 % der Grundvergütung
<ul style="list-style-type: none"> > Horizontalvergleich: DAX-Unternehmen sowie US-Unternehmen aus vergleichbarem Sektor und mit vergleichbarer Größe > Vertikalvergleich: Obere Führungsebene in Deutschland („Vice President“ oder höher), Belegschaft in Deutschland und weltweite Belegschaft 	Vergleichsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> > Horizontalvergleich: Unternehmen des bedeutendsten deutschen Aktienindex, in dem die Gesellschaft geführt wird (derzeit MDAX), und internationale Unternehmen aus vergleichbarem Sektor und mit vergleichbarer Größe > Vertikalvergleich: Obere Führungsebene weltweit (derzeit Management Level 8 oder höher) und weltweite Belegschaft

¹ Konzern bzw. Region

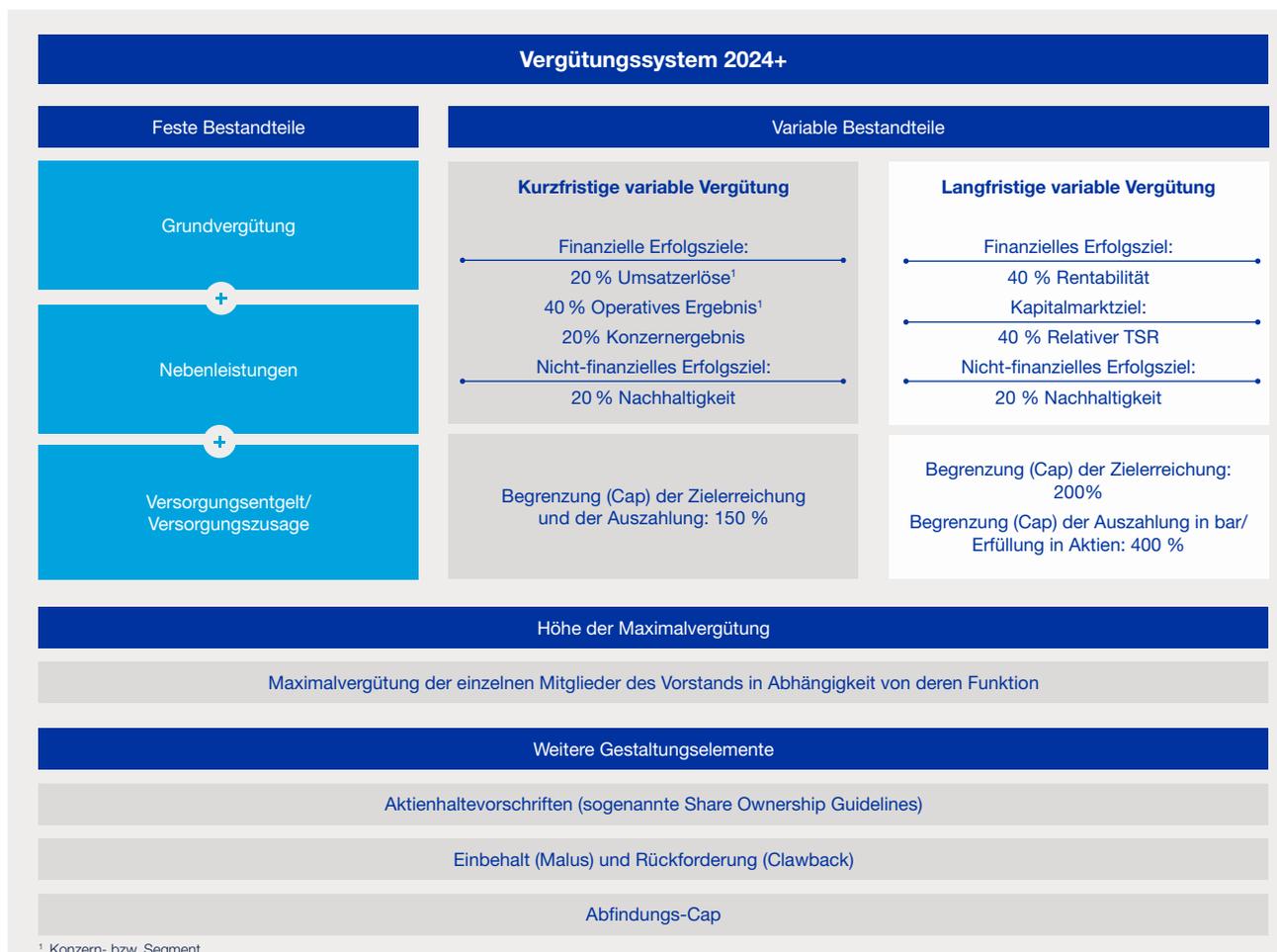
² Konzern bzw. Segment

Es ist beabsichtigt, dass das Vergütungssystem 2024+ in den Dienstverträgen der amtierenden Mitglieder des Vorstands umgesetzt und rückwirkend zum 1. Januar 2024 wirksam wird sowie darüber hinaus auf neue Dienstverträge für Mitglieder des Vorstands angewendet wird.

2 Überblick über das Vergütungssystem 2024+

Die [GRAFIK 4.42](#) zeigt die Vergütungsbestandteile und weiteren Gestaltungselemente des Vergütungssystems 2024+, die im Folgenden näher beschrieben werden.

G 4.42 BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2024+



2.1 Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen eine Grundvergütung, Nebenleistungen sowie ein Versorgungsentgelt bzw. eine Versorgungszusage.

2.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige variable Vergütung und eine langfristige variable Vergütung. Der Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung entspricht grundsätzlich 105 % (Multiplikator von 1,05) der relevanten Grundvergütung eines Mitglieds des Vorstands. Der Zuteilungswert im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung entspricht grundsätzlich 135 % (Multiplikator von 1,35) der relevanten Grundvergütung eines Mitglieds des Vorstands.

2.3 Finanzielle Erfolgsziele und nicht-finanzielle Erfolgsziele (Nachhaltigkeitsziele) sowie Kapitalmarktziel

Fresenius Medical Care sorgt für eine patient*innenorientierte Ausrichtung sämtlicher Prozesse in einer globalen Organisation, entwickelt innovative Produkte und bietet lebenserhaltende Behandlungen an. Die Gesellschaft will eine wachsende Anzahl von Patient*innen behandeln sowie die Qualität der Behandlungen durch den weltweiten Austausch branchenführender Standards weiter verbessern. Das angestrebte Wachstum soll profitabel und nachhaltig erfolgen. Hierzu beabsichtigt Fresenius Medical Care, sich auf seine Kernkompetenzen zu konzentrieren: den Betrieb ambulanter Einrichtungen, die Standardisierung medizinischer Verfahren, die Entwicklung von innovativen Produkten und die effiziente Koordination von Patient*innen. Damit ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Wachstums- und Rentabilitätszielen sichergestellt ist, nimmt das Vergütungssystem 2024+ beide Aspekte in den Blick. Zusätzlich berücksichtigt es auch strategisch relevante

¹ Konzern- bzw. Segment

Umwelt-, Sozial- und Governance („ESG“)-Aspekte sowie die Kapitalmarktperformance.

Mit den vom Aufsichtsrat festgelegten Erfolgszielen, zu denen sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Erfolgsziele sowie ein Kapitalmarktziel zählen, werden gezielt Anreize für die Mitglieder des Vorstands gesetzt, im Sinne der Geschäftsstrategie der Gesellschaft zu handeln und die langfristige, nachhaltige Entwicklung von Fresenius Medical Care bestmöglich zu fördern.

Die finanziellen Erfolgsziele sind von Leistungskennzahlen abgeleitet, die für die Gesellschaft maßgeblich sind.

- > Sie beziehen sich für die kurzfristige variable Vergütung auf die Umsatzerlöse des Konzerns bzw. des von einem Mitglied des Vorstands jeweils verantworteten Geschäftssegments („**Umsatzerlöse**“), das operative Ergebnis des Konzerns bzw. des von einem Mitglied des Vorstands jeweils verantworteten Geschäftssegments („**Operatives Ergebnis**“) und auf das auf die Aktionär*innen der Gesellschaft entfallende Konzernergebnis („**Konzernergebnis**“).
- > Für die langfristige variable Vergütung wird als finanzielles Erfolgsziel eine Leistungskennzahl zur Messung der Rentabilität herangezogen. Hierbei wird es sich grundsätzlich um die Rentabilität des investierten Kapitals (Return on Invested Capital – „**ROIC**“) handeln.

Die nicht-finanziellen Erfolgsziele (Nachhaltigkeitsziele) beziehen sich auf relevante Nachhaltigkeitsbereiche, die im Einklang mit der Strategie von Fresenius Medical Care in den relevanten ESG-Bereichen identifiziert wurden.

- > In der kurzfristigen variablen Vergütung für das Jahr 2024 werden als Nachhaltigkeitsziele die Patient*innenzufriedenheit und die Mitarbeiter*innenzufriedenheit verwendet.

- > Für die langfristige variable Vergütung wird für die Zuteilung im Jahr 2024 – im Einklang mit dem Unternehmensziel, bis zum Jahr 2040 klimaneutral zu werden – die Reduktion der CO₂e-Emissionen von Fresenius Medical Care als Nachhaltigkeitsziel verwendet.

Für zukünftige Geschäftsjahre können für die kurzfristige bzw. langfristige variable Vergütung anstelle oder ergänzend zu der Patient*innenzufriedenheit, der Mitarbeiter*innenzufriedenheit bzw. der Reduktion der CO₂e-Emissionen auch andere Nachhaltigkeitsziele (einzelne oder mehrere, z.B. aus den Bereichen Patient*innen, Mitarbeiter*innen, Qualität, Innovation und Umwelt) ausgewählt werden, die ebenfalls für Fresenius Medical Care relevant, ambitioniert und nachvollziehbar messbar sind sowie mit der Unternehmensstrategie in Einklang stehen. Das in der kurzfristigen variablen Vergütung verwendete Nachhaltigkeitsziel soll sich von dem Nachhaltigkeitsziel in der langfristigen variablen Vergütung unterscheiden, um ganzheitliche Anreize zu setzen und die verschiedenen für Fresenius Medical Care strategisch relevanten Bereiche der Nachhaltigkeit abzudecken. Sofern sich die Nachhaltigkeitsziele für die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung auf den gleichen Bereich konzentrieren, werden die Nachhaltigkeitsziele so festgelegt, dass sie sich ergänzen, um die nachhaltige Entwicklung von Fresenius Medical Care zu fördern.

Als Kapitalmarktziel wird im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung der Relative TSR verwendet.

Diese Erfolgsziele fördern die operativen und die strategischen Ziele von Fresenius Medical Care und belohnen auch den Erfolg bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele, indem sie einen angemessenen Fokus auf eine qualitativ hochwertige Versorgung der Patient*innen, auf hohe Mitarbeiter*innenzufriedenheit sowie auf nachhaltiges profitables Wachstum legen. Die Einführung eines Kapitalmarktziels für die langfristige variable Vergütung trägt investorenspezifischen Anforderungen an die Einbeziehung einer Leistungsmessung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern Rechnung und verknüpft die Vergütung des

Vorstands mit der langfristigen Kapitalmarktperformance von Fresenius Medical Care. Die Einführung eines nicht-finanziellen Erfolgsziels für die langfristige variable Vergütung zusätzlich zu dem nicht-finanziellen Erfolgsziel für die kurzfristige variable Vergütung ist aus dem Bekenntnis der Gesellschaft zu einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur und strategischen Nachhaltigkeitszielen abgeleitet, welches ebenfalls den Anforderungen von Aktionär*innen und weiteren Stakeholdern der Gesellschaft Rechnung trägt.

2.4 Begrenzungen (Caps) und Maximalvergütung

Die Zielerreichung und die Auszahlung für die kurzfristige variable Vergütung sind auf 150 % des jeweiligen Zielbetrags für die kurzfristige variable Vergütung begrenzt. Bei der langfristigen variablen Vergütung ist die Begrenzung (Cap) der Zielerreichung auf 200 % und der Auszahlung in bar bzw. der Erfüllung in Aktien auf 400 % des Zuteilungswerts festgesetzt; weil der aus der langfristigen variablen Vergütung in bar auszuzahlende bzw. in Aktien zu erfüllende Betrag auch von der Aktienkursentwicklung der Gesellschaft abhängt, wird hierdurch auch die Möglichkeit, in dem jeweiligen Erdienungszeitraum von der Aktienkursentwicklung zu profitieren, begrenzt.

Das Vergütungssystem 2024+ sieht zudem für jedes Mitglied des Vorstands eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung („**Maximalvergütung**“) vor. Durch die Maximalvergütung sind – unabhängig vom Zeitpunkt des konkreten Zuflusses – die Leistungen begrenzt, die ein Mitglied des Vorstands als Vergütung für ein Geschäftsjahr erhalten kann.

Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres (Auszahlung im Geschäftsjahr), die kurzfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung im folgenden Geschäftsjahr) und die langfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung in späteren Geschäftsjahren) sowie alle sonstigen Neben-

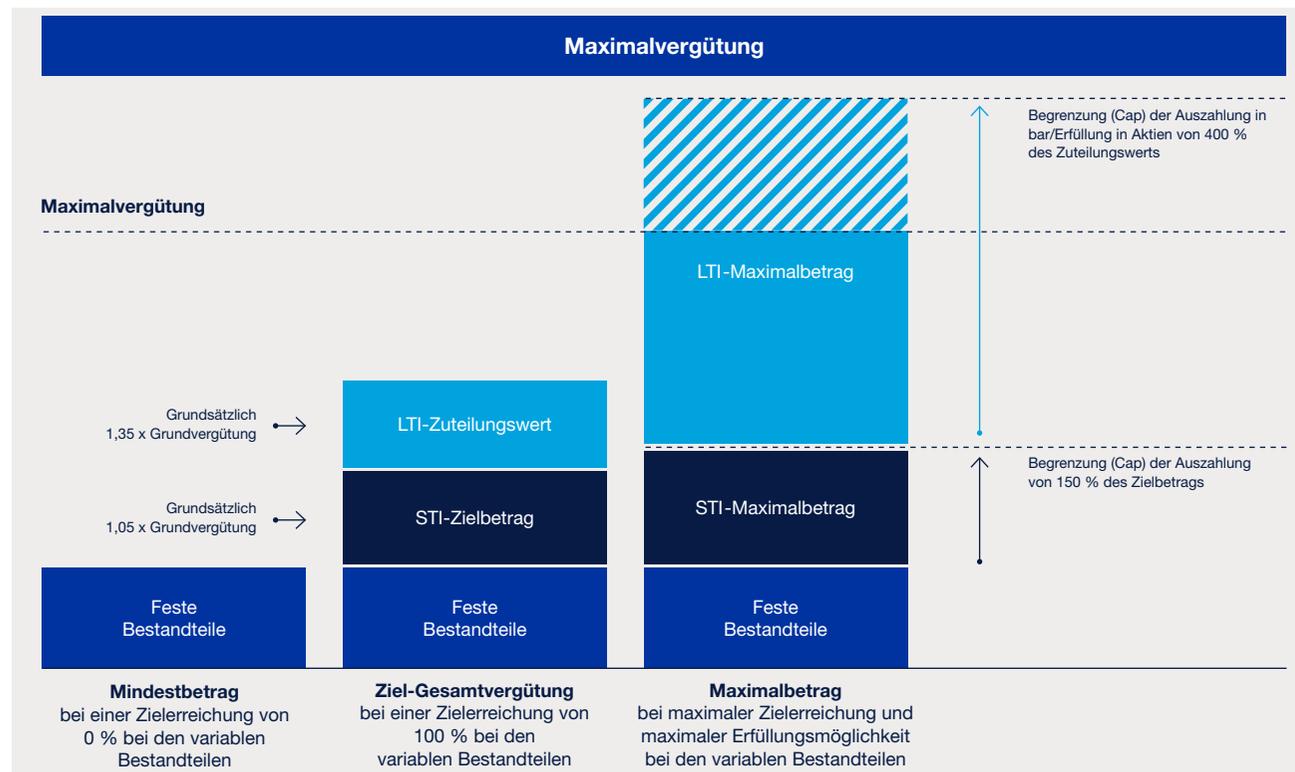
leistungen, Antrittsprämien und sonstigen Vergütungen für das jeweilige Geschäftsjahr wie z. B. ein Versorgungsentgelt für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung grundsätzlich im Geschäftsjahr). Jede in den festen Vergütungsbestandteilen enthaltene Versorgungszusage fließt mit dem in einem Geschäftsjahr anfallenden Dienstzeitaufwand ebenfalls in die Ermittlung der Maximalvergütung ein.

Die Maximalvergütung für jedes Mitglied des Vorstands kann jeweils geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen aus den für ein Geschäftsjahr festgesetzten oder zugeteilten einzelnen Vergütungsbestandteilen. Falls die

jeweiligen Auszahlungen eines Mitglieds des Vorstands höher wären als die relevante Maximalvergütung, werden die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung zufließenden Beträge (unabhängig davon, ob sie in bar ausbezahlt oder in Aktien erfüllt werden) so weit reduziert, dass die Maximalvergütung nicht überschritten wird. Die Maximalvergütung gilt auch nach Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied und der Beendigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds fort.

Die Funktionsweise der Maximalvergütung ist in der [GRAFIK 4.43](#) dargestellt:

G 4.43 BEGRENZUNGEN UND MAXIMALVERGÜTUNG VERGÜTUNGSSYSTEM 2024+



Die Maximalvergütung wird auf der Grundlage der Währung der im Dienstvertrag des jeweiligen Mitglieds des Vorstands angegebenen Grundvergütung festgelegt. Die Maximalvergütung beträgt EUR 12.000.000 bzw. USD 12.975.240 für den*die Vorstandsvorsitzende*n, EUR 9.500.000 bzw. USD 10.272.065 für das Mitglied des Vorstands, das für das Geschäftssegment Care Delivery zuständig ist, sowie EUR 7.000.000 bzw. USD 7.568.890 für alle anderen gegenwärtigen Vorstandsfunktionen.

Falls neue Vorstandsfunktionen geschaffen werden, kann die Maximalvergütung für diese Funktionen in einem Bereich von EUR 5.000.000 bis EUR 7.000.000 bzw. USD 5.406.350 bis USD 7.568.890 liegen.

2.5 Share Ownership Guidelines

Damit ein noch stärkerer langfristiger Gleichlauf der Anreize, die dem Vorstand bei der Umsetzung der Geschäftsstrategie von Fresenius Medical Care gesetzt werden, mit den Interessen der Aktionär*innen erfolgt und um die nachhaltige Entwicklung von Fresenius Medical Care zu fördern, führt das Vergütungssystem 2024+ ergänzend zu den bereits bestehenden Aktienhalteverpflichtungen sogenannte Share Ownership Guidelines („**SOG**“) ein. Die Einführung der SOG trägt auch der aktuell gängigen Marktpraxis sowie den Erwartungen der Kapitalmarktteilnehmer Rechnung.

Nach den SOG sollen die Mitglieder des Vorstands verpflichtet sein, über mehrere Jahre hinweg Aktien der Gesellschaft oder American Depositary Shares, die Aktien der Gesellschaft repräsentieren und durch American Depositary Receipts verbrieft sind, („**ADSs**“) in Höhe eines Prozentsatzes des Betrags einer jährlichen Grundvergütung („**SOG-Betrag**“) zu erwerben und für einen bestimmten Zeitraum zu halten. Der SOG-Betrag beläuft sich für den*die Vorstandsvorsitzende*n auf 200 % und für die übrigen Mitglieder des Vorstands auf 150 % der jeweiligen Jahresgrundvergütung. Die Mitglieder des Vorstands sind ver-

pflichtet, diese Aktien oder ADSs dauerhaft bis zwei (2) Jahre nach Beendigung ihres jeweiligen Dienstvertrags zu halten.

Der Zeitraum, in dem das jeweilige Mitglied des Vorstands Aktien der Gesellschaft zu erwerben hat („**Aufbauphase**“), beträgt grundsätzlich vier (4) Jahre und beginnt mit Beginn der Vertragslaufzeit des jeweiligen Dienstvertrags, frühestens jedoch ab dem 1. Januar 2024. Die Aufbauphase endet spätestens mit dem Ende des jeweiligen Dienstvertrags. Spätestens nach Ablauf von vier (4) Jahren ab Beginn der Aufbauphase muss das Mitglied des Vorstands den SOG-Betrag vollständig investiert haben. In einem Jahr zusätzlich erworbene oder zu Beginn der Aufbauphase von dem Mitglied des Vorstands bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft oder ADSs können auf den zu investierenden Betrag angerechnet werden.

2.6 Keine diskretionären Sonderzahlungen

Der Aufsichtsrat ist im Rahmen des Vergütungssystems 2024+ nicht berechtigt, den Mitgliedern des Vorstands diskretionäre bzw. ermessensabhängige Sonderzahlungen für herausragende Leistungen (auch als „Ermessenstantieme“ bekannt) zuzuteilen.

2.7 Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)

Der Aufsichtsrat ist unter dem Vergütungssystem 2024+ berechtigt, bei wesentlichen Verstößen gegen interne Richtlinien der Gesellschaft, gesetzliche oder vertragliche Pflichten sowie bei fehlerhaften Konzernabschlüssen (einschließlich wesentlicher Verstöße gegen Finanzberichterstattungsvorschriften gemäß den US-Bundeswertpapiergesetzen) variable Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Als wesentliche Verstöße gelten insbesondere die Nicht-Einhaltung wesentlicher Bestimmun-

gen des internen Code of Ethics and Business Conduct, grob pflicht- oder sittenwidriges Verhalten sowie erhebliche Verletzungen der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG. Im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses (bzw. bei wesentlicher Nicht-Einhaltung von Finanzberichterstattungsvorschriften gemäß den US-Bundeswertpapiergesetzen) können bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückgefordert werden, falls der der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und gebilligte Konzernabschluss fehlerhaft war und unter Zugrundelegung eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung geschuldet worden wäre. Die Verpflichtung des Mitglieds des Vorstands zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt hiervon unberührt.

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 partiellen oder vollständigen Verfalls einzelner oder sämtlicher variablen Vergütungsbestandteile, geregelt werden. Der Rückforderungsanspruch verjährt grundsätzlich spätestens mit Ablauf des dritten Geschäftsjahres nach Auszahlung der erfolgsbezogenen Vergütung.

2.8 Anrechnung von Vergütungen

Vergütungen, die den Mitgliedern des Vorstands für Aufsichtsratsmandate in Gesellschaften des Konzerns der Gesellschaft gewährt werden, werden auf die Grundvergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands angerechnet. Des Weiteren kann der Aufsichtsrat beschließen, dass Vergütungen, die Mitgliedern des Vorstands für Aufsichtsratsaktivitäten außerhalb des Konzerns der Gesellschaft gewährt werden, vollständig oder teilweise von der Grundvergütung des betreffenden Mitglieds des Vorstands in Abzug gebracht werden.

2.9 Vergütungsstruktur

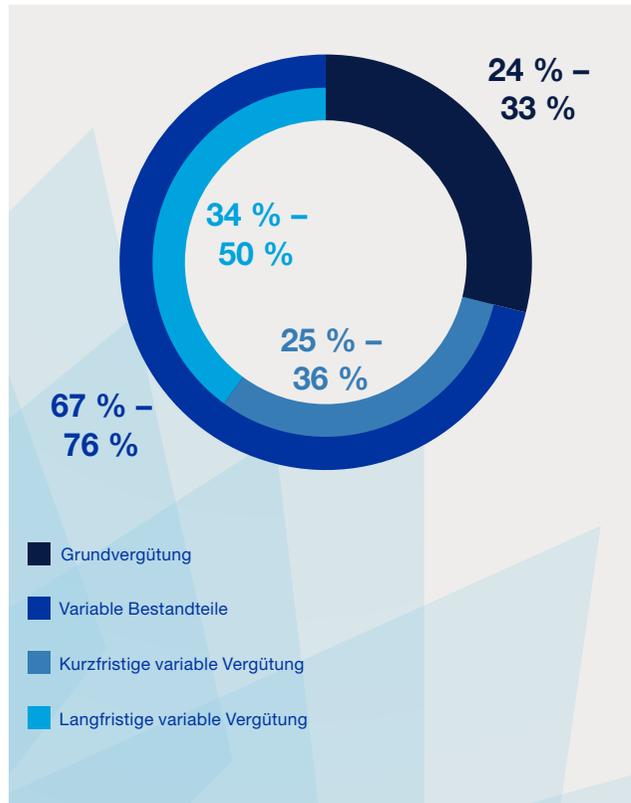
Die Ziel-Gesamtvergütung besteht aus der Ziel-Gesamtdirektvergütung für ein volles Geschäftsjahr (Summe aus der jährlichen Grundvergütung, dem jährlichen Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung und dem jährlichen Zuteilungswert im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung, „**Ziel-Gesamtdirektvergütung**“), Nebenleistungen und einem Versorgungsentgelt bzw. einer Versorgungszusage.

Das Vergütungssystem 2024+ ist auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung von Fresenius Medical Care ausgerichtet. Variable Vergütungsbestandteile werden daher mit einer überwiegend langfristigen Ausrichtung zuteilt. Aus diesem Grund wird der Zuteilungswert im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung für jedes Geschäftsjahr den Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigen.

Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung wird der Erfolg über einen Zeitraum von drei (3) Jahren gemessen. Der Erdienungszeitraum für die langfristige variable Vergütung beträgt vier (4) Jahre. Die Mitglieder des Vorstands können daher erst nach Ablauf von mindestens vier (4) Jahren über die langfristige variable Vergütung verfügen. Abweichendes kann im Falle des Todes, der vollen oder partiellen Erwerbsminderung oder des Eintritts anderer zuvor definierter Fälle eines Ausscheidens aus dem Vorstand gelten.

Abhängig von den Multiplikatoren, die auf den Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung und den Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung angewandt werden, besteht die grundsätzliche Struktur der Ziel-Gesamtdirektvergütung zu rund 24 % – 33 % aus der Grundvergütung, zu rund 25 % – 36 % aus der kurzfristigen variablen Vergütung und zu rund 34 % – 50 % aus der langfristigen variablen Vergütung und ist beispielhaft in der [GRAFIK 4.44](#) dargestellt.

G 4.44 GRUNDSÄTZLICHE VERGÜTUNGSSTRUKTUR



Rund 67 % – 76 % der Ziel-Gesamtdirektvergütung betreffen erfolgsbezogene variable Vergütungsbestandteile. Der Anteil von rund 34 % – 50 % der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtdirektvergütung unterstreicht die langfristige Ausrichtung der Vergütungsstruktur. Der konkrete relative Anteil an der Ziel-Gesamtdirektvergütung für ein Geschäftsjahr hängt von der Funktion des Mitglieds des Vorstands sowie den jeweils vom Aufsichtsrat im Rahmen dieses Vergütungssystems 2024+ festgelegten, für die Zielbeträge der kurzfristigen variablen Vergütung bzw. die Zuteilungswerte der

langfristigen variablen Vergütung maßgeblichen Multiplikatoren ab. Bei einem Multiplikator von 1,05 in der kurzfristigen variablen Vergütung und einem Multiplikator von 1,35 in der langfristigen variablen Vergütung besteht die Ziel-Gesamtdirektvergütung beispielsweise zu rund 29 % aus der Grundvergütung, zu rund 31 % aus der kurzfristigen variablen Vergütung und zu rund 40 % aus der langfristigen variablen Vergütung.

Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtvergütung werden darüber hinaus auch Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt bzw. Versorgungszusagen berücksichtigt.

Nebenleistungen werden auf der Grundlage der individuellen mit den Mitgliedern des Vorstands bestehenden Dienstverträge gewährt und variieren sowohl der Art als auch der Höhe nach zwischen den einzelnen Mitgliedern des Vorstands. Die betragsmäßige Höhe der den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährten Nebenleistungen bewegt sich üblicherweise innerhalb einer Bandbreite von ungefähr 1 % bis 10 % der jeweiligen Ziel-Gesamtdirektvergütung je Geschäftsjahr. Diese Bandbreite ist aus den in den aktuellen Dienstverträgen gewährten individuellen Nebenleistungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands sowie aus historischen Daten abgeleitet.

Den Mitgliedern des Vorstands wird grundsätzlich ein Versorgungsentgelt in bar in Höhe von 40 % der jeweiligen Grundvergütung gewährt. Mitgliedern des Vorstands zuvor erteilte Versorgungszusagen in Form von leistungsorientierten oder beitragsorientierten Versorgungszusagen bleiben grundsätzlich unberührt; Mitgliedern des Vorstands, denen eine beitragsorientierte Versorgungszusage erteilt wurde, können stattdessen rückwirkend ein Versorgungsentgelt in bar erhalten, soweit dies rechtlich zulässig ist.

3 Prozess der Festlegung, Prüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Festlegung der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands sowie für die Festlegung, Prüfung und Umsetzung des Vergütungssystems für den gesamten Vorstand. Der Aufsichtsrat wird dabei von seinem Vergütungsausschuss („**Vergütungsausschuss**“) unterstützt. Der Vergütungsausschuss spricht Empfehlungen an den Aufsichtsrat aus. Die Empfehlungen des Vergütungsausschusses sowie sonstige mit der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands und dem Vergütungssystem in Zusammenhang stehende Angelegenheiten werden im Aufsichtsrat erörtert und – soweit erforderlich – beschlossen.

Gemäß der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte unverzüglich anzuzeigen. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses sind hierzu ebenfalls verpflichtet. Diese Vorgaben gelten auch für den Prozess der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands sowie für den Prozess der Festlegung, Prüfung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands.

Das Vergütungssystem 2024+ wurde mit der Unterstützung externer Vergütungsexperten entwickelt. Der Aufsichtsrat kann auch künftig zu seiner Unterstützung bei der Festlegung der Vergütung von Mitgliedern des Vorstands sowie der Festlegung und Prüfung des Vergütungssystems externe Vergütungsexperten hinzuziehen. Solche Vergütungsexperten sind von der Gesellschaft, dem Vorstand sowie den mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen unabhängig. Von Zeit zu Zeit werden die Vergütungsexperten durch andere ersetzt, damit eine unabhängige Prüfung sichergestellt ist.

Die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Vorstands wird im Einklang mit dem Vergütungssystem 2024+ durch den Aufsichtsrat festgelegt. Den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK folgend wird sicher-

gestellt, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Mitglieds des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige nachhaltige Entwicklung von Fresenius Medical Care ausgerichtet ist sowie die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt. Infolgedessen kann die Gesamtvergütung unter sorgfältiger Berücksichtigung der Funktion und des Verantwortungsbereichs des jeweiligen Mitglieds des Vorstands sowie der Unterschiede in der internationalen Vergütungspraxis innerhalb des Vorstands unterschiedlich ausfallen. Bei der Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands wird darüber hinaus das Interesse der Gesellschaft berücksichtigt, Mitglieder des Vorstands an die Gesellschaft zu binden bzw. qualifizierte Kandidat*innen für den Vorstand zu gewinnen.

Um die Angemessenheit des Vergütungssystems 2024+ und der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beurteilen, führt der Aufsichtsrat eine Prüfung der jeweiligen Höhe und Struktur der Vergütung mittels eines Horizontalvergleichs (externe Vergleichsbetrachtung) durch. Der Horizontalvergleich wird auf nationaler Ebene mit den weiteren Unternehmen des bedeutendsten deutschen Aktienindex, in dem die Gesellschaft geführt wird (derzeit MDAX), sowie auf internationaler Ebene mit Unternehmen in einem vergleichbaren Sektor und mit einer vergleichbaren Größe durchgeführt. Die für den Horizontalvergleich jeweils herangezogene Vergleichsgruppe wird in dem Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt.

Bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütung der Mitglieder des Vorstands zieht der Aufsichtsrat auch einen Vertikalvergleich des Vergütungsniveaus der Mitarbeiter*innen von Fresenius Medical Care (interne Vergleichsbetrachtung) heran. Hierbei wird die Vergütung der Mitglieder des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung der oberen Führungsebene von Fresenius Medical Care (derzeit Management

Level 8 oder höher) und der weltweiten Belegschaft (sämtliche Mitarbeiter*innen mit Ausnahme der oberen Führungsebene von Fresenius Medical Care) gesetzt. Im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungshöhen.

Beschließt der Aufsichtsrat ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und beabsichtigt er dieses anzuwenden, so wird dieses neue System der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem regelmäßig prüfen und bei Bedarf über etwaige Änderungen beschließen. Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier (4) Jahre, zur Billigung vorgelegt. Wird das vorgelegte Vergütungssystem von der Hauptversammlung nicht gebilligt, so wird es überprüft und spätestens der nachfolgenden ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt.

4 Vergütungsbestandteile im Einzelnen

4.1 Feste Vergütungsbestandteile

Die den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen des Vergütungssystems 2024+ gewährten festen Vergütungsbestandteile umfassen eine Grundvergütung, Nebenleistungen und ein Versorgungsentgelt bzw. eine Versorgungszusage.

4.1.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung wird üblicherweise für ein volles Jahr vereinbart und wird nach der für das jeweilige Mitglied des Vorstands geltenden ortsüblichen Auszahlungspraxis ausbezahlt. Bei Mitgliedern des Vorstands in den USA erfolgt die Auszahlung der Grundvergütung üblicherweise in zweiwöchentlichen Raten. Bei Mitgliedern des Vorstands in Deutschland erfolgt die Auszahlung der Grundvergütung üblicherweise in zwölf (12) Monatsraten.

4.1.2 Nebenleistungen

Nebenleistungen werden auf der Grundlage der individuellen Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands gewährt und können im Wesentlichen Folgendes umfassen: die Privatnutzung von Firmen-Pkw oder die Zahlung eines Kfz-Zuschusses, die Zahlung von Schulgeld, Wohn-, Miet- und Umzugskosten, die Erstattung von Honoraren zur Erstellung von Einkommensteuerunterlagen, Gebührenerstattungen, Zuschüsse zur Unfall-, Lebens-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, andere Versicherungsleistungen sowie Steuerausgleichszahlungen infolge unterschiedlicher Steuersätze in Deutschland und gegebenenfalls dem Land, in dem das Mitglied des Vorstands persönlich steuerpflichtig ist. Nebenleistungen können einmalig oder wiederholt gewährt werden. Durch die Maximalvergütung ist für jedes Mitglied des Vorstands auch ein Maximalbetrag für Nebenleistungen je Geschäftsjahr festgesetzt.

Zur Gewinnung qualifizierter Kandidat*innen für den Vorstand kann der Aufsichtsrat die Vergütung erstmalig bestellter Mitglieder des Vorstands in angemessener und marktgerechter Weise um eine Antrittsprämie – beispielsweise zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – ergänzen (Sign-on Bonus). Der Aufsichtsrat kann auch Erstattungen für Gebühren, Aufwendungen und sonstige Kosten in Zusammenhang mit oder in Bezug auf einen Wechsel des regelmäßigen Arbeitsorts der Mitglieder des Vorstands gewähren.

4.1.3 Versorgungsentgelt bzw. Versorgungszusagen

Mitgliedern des Vorstands, die erstmals mit Wirkung zum oder nach dem 1. Januar 2024 bestellt werden, wird ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von 40 % der jeweiligen Grundvergütung gewährt. Dies gilt auch für Mitglieder des Vorstands, die erstmals zum oder nach dem 1. Oktober 2023 als Mitglieder des Vorstands der früheren persönlich haftenden Gesellschafterin, Fresenius Medical Care Manage-

ment AG, bestellt wurden und deren Dienstverträge auf die Gesellschaft übertragen wurden.

Für die am 30. September 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands der bisherigen persönlich haftenden Gesellschafterin wird die bisherige betriebliche Altersversorgung grundsätzlich fortgeführt. Das bedeutet:

> Mitgliedern des Vorstands, die erstmals mit Wirkung vor dem 1. Januar 2019 zu Mitgliedern des Vorstands der ehemaligen persönlich haftenden Gesellschafterin der Gesellschaft in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien bestellt wurden, konnte eine vertragliche Versorgungszusage in Form einer leistungsorientierten Versorgungszusage erteilt werden. Diese leistungsorientierten Versorgungszusagen sehen Rentenleistungen sowie Hinterbliebenenversorgung ab dem Zeitpunkt des endgültigen Ausscheidens aus der aktiven Tätigkeit bzw. nach Eintritt einer vollen oder partiellen Erwerbsminderung vor. Die Höhe dieser Leistungen wird anhand der Höhe der letzten Grundvergütung des Mitglieds des Vorstands oder des Durchschnitts aus den Grundvergütungen des Mitglieds des Vorstands der letzten fünf (5) Jahre berechnet. Die Rentenhöhe wird auf der Grundlage von 30 % der letzten Grundvergütung oder des Durchschnitts der letzten Grundvergütungen über die letzten fünf (5) Jahre berechnet und erhöht sich für jedes vollständige Dienstjahr um 1,5 Prozentpunkte bis zu einem Maximum von 45 %.

> Mitgliedern des Vorstands, die erstmals mit Wirkung zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 30. September 2023 zu Mitgliedern des Vorstands der ehemaligen persönlich haftenden Gesellschafterin der Gesellschaft in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien bestellt wurden, konnte eine Versorgungszusage im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage erteilt werden. Im Rahmen dieser beitragsorientierten Leistungszusage wird für das jeweilige Mitglied des Vorstands ein jährlicher Versicherungsbeitrag in Höhe von 40 % der jeweiligen

Grundvergütung gezahlt, aus dem sich später die zukünftige Höhe der Leistung ergibt. Die Auszahlung kann bei beitragsorientierten Leistungszusagen nach Erreichen des Rentenalters entweder als Einmalzahlung, in gleichen Raten oder als Rente erfolgen. Die beitragsorientierten Leistungszusagen können Hinterbliebenenversorgung sowie Leistungen nach Eintritt einer vollen oder partiellen Erwerbsminderung vorsehen.

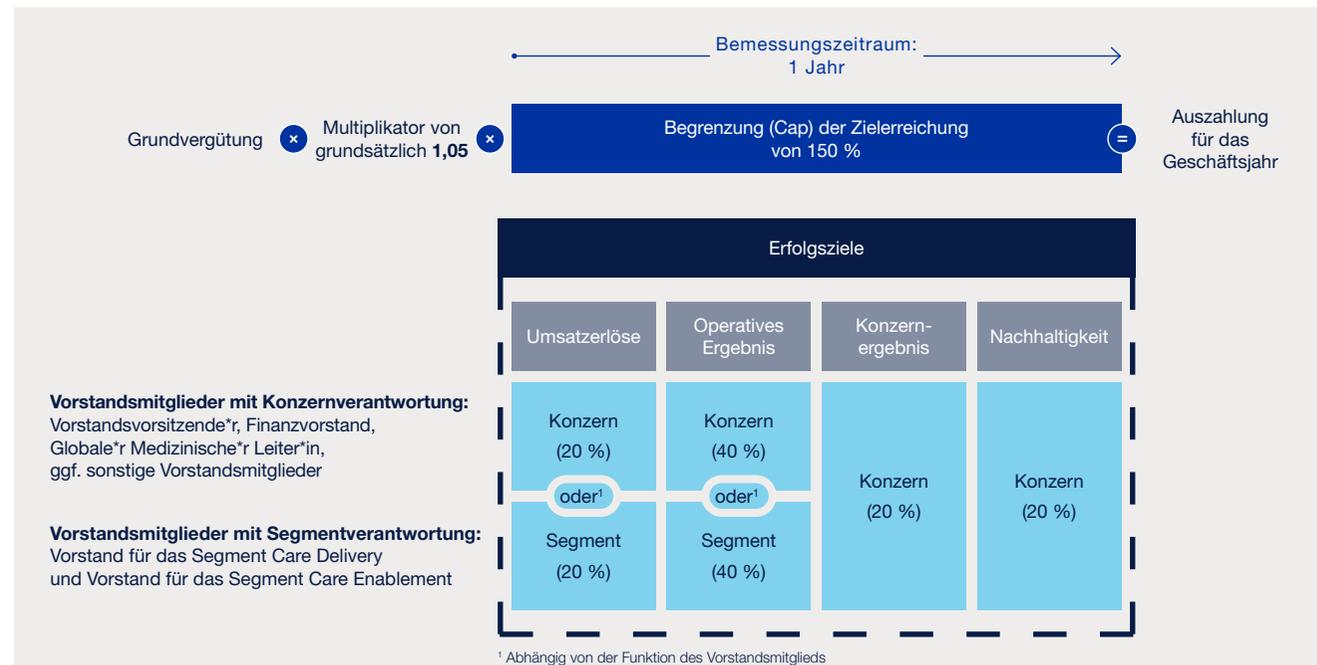
Mit Mitgliedern des Vorstands, denen eine beitragsorientierte Versorgungszusage erteilt wurde, kann – soweit rechtlich zulässig – vereinbart werden, dass die ihnen erteilte beitragsorientierte Versorgungszusage aufgehoben und ihnen alternativ rückwirkend ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von 40 % der jeweiligen Grundvergütung gewährt wird.

4.2 Kurzfristige variable Vergütung

Im Rahmen des Vergütungssystems 2024+ steht den Mitgliedern des Vorstands eine kurzfristige variable Vergütung zu, die zu einer Barauszahlung 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, das sich auch aus verschiedenen Teilzielen zusammensetzen kann, gekoppelt, welche Wachstums-, Profitabilitäts- und Nachhaltigkeitsaspekte in ein ausgewogenes Verhältnis setzen.

Die Funktionsweise der kurzfristigen variablen Vergütung ist in der [GRAFIK 4.45](#) dargestellt.

G 4.45 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



4.2.1 Zielbeträge

Der Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung, der bei einer Gesamt-Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, ist grundsätzlich auf 105 % (Multiplikator von 1,05) der jeweiligen Grundvergütung eines Mitglieds des Vorstands festgelegt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den für den Zielbetrag maßgeblichen Multiplikator für Geschäftsjahre, für die noch keine kurzfristige variable Vergütung zugeteilt wurde, abweichend hiervon in einem Rahmen von 100 % (Multiplikator von 1) bis zu 125 % (Multiplikator von 1,25) festzulegen, wobei der Zuteilungswert für die langfristige variable Vergütung höher sein muss als der Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung. Werden Mitglieder des Vorstands während eines Geschäftsjahres in den Vorstand bestellt, wird der Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung zeitanteilig ermittelt. Die maximale Gesamt-Zielerreichung ist auf 150 % begrenzt; entsprechend kann die Auszahlung für die kurzfristige variable Vergütung 150 % des jeweiligen Zielbetrags nicht überschreiten.

4.2.2 Erfolgsziele

Die kurzfristige variable Vergütung wird anhand der Erreichung von vier Erfolgszielen bemessen: Umsatzerlöse, Operatives Ergebnis, Konzernergebnis und ein messbares Nachhaltigkeitsziel, das sich auch aus verschiedenen Teilzielen zusammensetzen kann.

Die finanziellen Erfolgsziele spiegeln die wichtigsten operativen Kennzahlen der Gesellschaft wider und unterstützen die Strategie von Fresenius Medical Care zur Erzielung eines nachhaltigen und profitablen Wachstums. Das nicht-finanzielle Erfolgsziel bekräftigt zudem das Engagement von Fresenius Medical Care für die Umsetzung seiner globalen Nachhaltigkeitsziele.

Die Erfolgsziele haben im Rahmen der Ermittlung der Gesamt-Zielerreichung eine Gewichtung von 20 % (Umsatzerlöse), 40 % (Operatives Ergebnis), 20 % (Konzernergebnis) und 20 % (Nachhaltigkeitsziel).

G 4.46 ERFOLGSZIELE FÜR DIE KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Erfolgsziel	Gewichtung	Hintergrund und Bezug zur Strategie
Umsatzerlöse	20 %	Zur Steuerung des Konzerns und der Geschäftssegmente wird die operative Kennzahl „Umsatzerlöse“ verwendet. Die wesentlichen Erfolgsfaktoren zu kontinuierlichem Wachstum der Umsatzerlöse liegen darin, neue Kund*innen für Produkte und neue Patient*innen zur Steigerung der Anzahl der jährlich durchgeführten Behandlungen zu gewinnen und auch in den anderen Geschäftssegmenten im Gesundheitswesen erfolgreich zu sein.
Operatives Ergebnis	40 %	Das Operative Ergebnis ist der Maßstab, der am besten dazu geeignet ist, die Ertragskraft der Geschäftssegmente zu beurteilen, und wird daher als Steuerungsgröße herangezogen. Das Operative Ergebnis spiegelt den Ergebnisbeitrag der Geschäftssegmente sowie die gesamte Ertragskraft von Fresenius Medical Care wider.
Konzernergebnis	20 %	Auf Konzernebene dient das Konzernergebnis als wichtiger finanzieller Leistungsindikator für das interne Management. Das Konzernergebnis spiegelt die Profitabilität von Fresenius Medical Care wider.
Nachhaltigkeit	20 %	Das Nachhaltigkeitsziel (das sich auch aus verschiedenen Teilzielen zusammensetzen kann) spiegelt das Engagement und die Strategie von Fresenius Medical Care im Hinblick auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte wider.

Die den finanziellen Erfolgszielen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen für die kurzfristige variable Vergütung werden zu konstanten Wechselkursen ermittelt und können um bestimmte Effekte, wie etwa Effekte bestimmter Akquisitionen und Desinvestitionen sowie Änderungen der IFRS-Rechnungslegungsstandards, bereinigt werden, um die Vergleichbarkeit dieser Finanzkennzahlen zur operativen Leistung sicherzustellen.

Um die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftssegmenten weiter zu verbessern und gleichzeitig Anreize für die Mitglieder des Vorstands im Hinblick auf ihre individuellen Verantwortlichkeiten zu schaffen, werden einige Erfolgsziele auf Konzernebene, andere auf Ebene des Verantwortungsbereichs des jeweiligen Mitglieds des Vorstands gemessen. Die Messung

der finanziellen Erfolgsziele „Umsatzerlöse“ und „Operatives Ergebnis“ erfolgt grundsätzlich auf Konzernebene. Für Mitglieder des Vorstands mit Verantwortung für die Geschäftssegmente Care Delivery und Care Enablement erfolgt diese Messung jeweils auf Ebene des von ihnen verantworteten Geschäftssegments. Das Erfolgsziel „Konzernergebnis“ wird für alle Mitglieder des Vorstands auf Konzernebene gemessen. Durch die Messung bestimmter Erfolgsziele sowohl auf Konzernebene als auch auf Ebene der Geschäftssegmente wird der finanzielle Erfolg sowohl des Konzerns als auch der betreffenden Geschäftssegmente abgebildet.

Die Messung des Nachhaltigkeitsziels erfolgt für alle Mitglieder des Vorstands auf Konzernebene, um zwischen ihnen eine enge Zusammenarbeit im Rahmen der Nachhaltigkeitsbestrebungen der Gesellschaft sicherzustellen. Das Nachhaltigkeitsziel bezieht sich auf strategische Fokusbereiche von Fresenius Medical Care in den ESG-Bereichen. Das angewendete Nachhaltigkeitsziel bzw. seine etwaigen Teilziele, die Leistungskriterien und die Zielerreichung werden für jedes Geschäftsjahr festgelegt und jeweils im Nachhinein im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt. Die Zielerreichung kann auf der Grundlage einer entsprechenden Beschlussfassung des Aufsichtsrats von einem externen Prüfer beurteilt werden.

4.2.3 Festlegung von Erfolgszielen und Feststellung der Zielerreichung

Der Aufsichtsrat bestimmt jährlich für jedes finanzielle Erfolgsziel die konkreten Zielwerte für die zugrundeliegenden Finanzkennzahlen, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % und 150 % (Cap) führen. Der Aufsichtsrat kann auch zusätzliche Zielwerte festlegen, die zu einer Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % führen. Bei der Festlegung der Zielwerte berücksichtigt der Aufsichtsrat das Markt- und Wettbewerbsumfeld, die Mittelfristplanung und die strategischen Wachstumsziele.

Entsprechend bestimmt der Aufsichtsrat zur Festlegung des Nachhaltigkeitsziels bzw. seiner etwaigen Teilziele konkrete und messbare Zielwerte, einschließlich der Messgrößen und der entsprechenden Methodik zur Ermittlung der Zielwerte und der Zielerreichung, die 150 % nicht überschreiten darf.

Nach Ablauf des einjährigen Bemessungszeitraums für die kurzfristige variable Vergütung bestimmt der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Erfolgsziele erreicht sind. Für jedes Erfolgsziel gilt: Wird die Untergrenze für einen Zielwert nicht überschritten, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird der obere Zielwert erreicht oder überschritten, liegt eine Zielerreichung

von 150 % vor (Cap). Die Zielerreichung im jeweils zwischen zwei angrenzenden Zielwerten liegenden Wertebereich wird im Wege der linearen Interpolation ermittelt, sofern der Aufsichtsrat nichts anderes bestimmt hat.

Der Grad der Gesamt-Zielerreichung wird anhand des gewichteten arithmetischen Mittels der jeweiligen Zielerreichung der einzelnen Erfolgsziele bestimmt. Der endgültige Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung ergibt sich, indem der Grad der jeweiligen Gesamt-Zielerreichung mit dem jeweiligen Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung multipliziert wird. Der endgültige Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung wird nach entsprechender Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat in bar an das entsprechende Mitglied des Vorstands ausbezahlt. Da die Gesamt-Zielerreichung auf höchstens 150 % begrenzt ist, ist auch der Auszahlungsbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung auf 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Bei der Bestimmung des Gesamt-Zielerreichungsgrads hat der Aufsichtsrat – der entsprechenden Empfehlung des DCGK folgend – die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen (insbesondere bestimmten außergewöhnlichen wirtschaftlichen, steuerlichen oder vergleichbaren Auswirkungen, die nicht mit der Leistung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands in Zusammenhang stehen) in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In diesem Falle kann der Aufsichtsrat die errechnete Gesamt-Zielerreichung entsprechend erhöhen oder herabsetzen. Für den Fall, dass der Aufsichtsrat beschließt, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, werden die Gründe hierfür angemessen erläutert und offengelegt.

Angaben zu den angewendeten Erfolgszielen, Zielwerten, Bereinigungen und der jeweiligen Erreichung der Erfolgsziele werden jeweils im Nachhinein nach Ablauf des Bemessungszeitraums im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt.

4.3 Langfristige variable Vergütung

Im Rahmen des Vergütungssystems 2024+ haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine langfristige variable Vergütung in Form von „Performance Shares“ mit einem Bemessungszeitraum von drei (3) Jahren.

Performance Shares sind nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Vergütungsinstrumente, die in bar ausbezahlt oder in Aktien der Gesellschaft erfüllt werden. Zuflüsse aus Performance Shares (unabhängig davon, ob sie bar ausbezahlt oder in Aktien der Gesellschaft erfüllt werden) hängen von der Erreichung von drei Erfolgszielen sowie der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft ab. Die Performance Shares werden nicht vor Ablauf des Erdienungszeitraums ausbezahlt oder in Aktien erfüllt. Der Erdienungszeitraum für die Performance Shares beträgt vier (4) Jahre. Die Mitglieder des Vorstands können dementsprechend erst nach einem Zeitraum von mindestens vier (4) Jahren über die Erlöse aus der langfristigen variablen Vergütung verfügen.

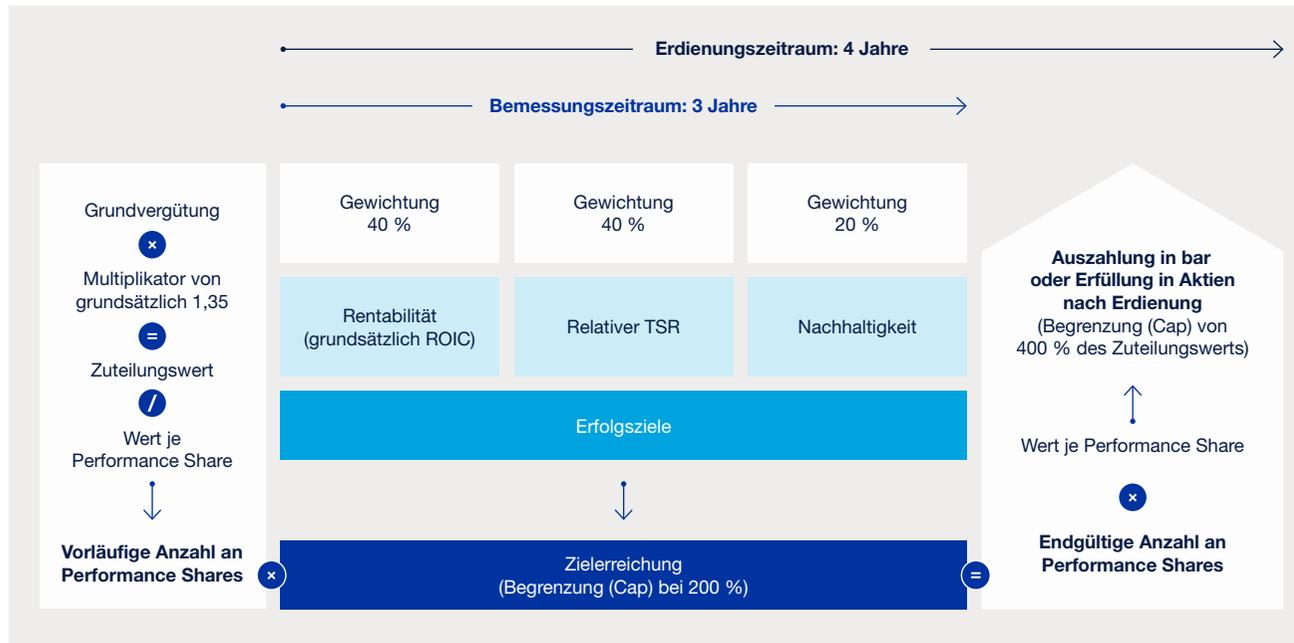
Die Funktionsweise der langfristigen variablen Vergütung ist in der [GRAFIK 4.47](#) dargestellt.

4.3.1 Zuteilungswerte

Die langfristige variable Vergütung ist rollierend ausgestaltet, das heißt, jährlich wird jedem Mitglied des Vorstands eine Tranche mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum und einem vierjährigem Erdienungszeitraum zugeteilt.

Der Zuteilungswert im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung ist für die einzelnen Mitglieder des Vorstands grundsätzlich auf 135 % (Multiplikator von 1,35) der jeweiligen Grundvergütung festgelegt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den für den Zuteilungswert maßgeblichen Multiplikator für noch nicht zugeteilte Tranchen abweichend hiervon in einem Rahmen von 105 % (Multiplikator von 1,05) bis 200 % (Multiplikator von 2) für den*die Vorstandsvorsitzende*n und von

G 4.47 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



105 % (Multiplikator von 1,05) bis 150 % (Multiplikator von 1,5) für alle anderen Mitglieder des Vorstands festzulegen, wobei der Zuteilungswert für die langfristige variable Vergütung höher sein muss als der Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung. Werden Mitglieder des Vorstands während eines Geschäftsjahres in den Vorstand bestellt, wird der Zuteilungswert für diese Mitglieder des Vorstands zeitanteilig ermittelt.

Um die dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zuzuteilende Anzahl von Performance Shares zu ermitteln, wird der jeweilige Zuteilungswert 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 ermittelt. Maßgeblich ist der Durchschnittskurs über einen vom Aufsichtsrat zu bestimmenden Zeitraum, der

vor dem jeweiligen Tag der Zuteilung beginnt. Die Anzahl der von den einzelnen Mitgliedern des Vorstands verdienten Performance Shares ist von der Erreichung der Erfolgsziele abhängig.

4.3.2 Erfolgsziele

Die langfristige variable Vergütung wird anhand der Erreichung von einem finanziellen Erfolgsziel, einem Kapitalmarktziel und einem nicht-finanziellen Erfolgsziel bemessen.

Die Erfolgsziele im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung sind wichtige Kennzahlen der Gesellschaft und unterstützen die Umsetzung der langfristigen Strategie der Gesellschaft. Die Erfolgsziele sind (i) die Rentabilität (grundsätzlich der ROIC), (ii) der Relative TSR sowie (iii) ein Nachhaltigkeitsziel:

> Der **ROIC** stellt ein strategisch relevantes internes Erfolgsziel dar und beschreibt die Rentabilität des investierten Kapitals. Der ROIC gibt Auskunft darüber, wie effizient die Gesellschaft langfristig mit dem zur Verfügung stehenden Kapital arbeitet bzw. wie effizient der Kapitaleinsatz für Investitionsvorhaben ist.

Anstelle des ROIC kann der Aufsichtsrat als Leistungskennzahl zur Messung der Rentabilität für zukünftige Geschäftsjahre auch die Rentabilität des eingesetzten Kapitals (Return on Capital Employed – „ROCE“) heranziehen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Leistungskennzahl besser geeignet erscheint, um effektive Anreize für die Vorstandsmitglieder zu setzen.

> Der **Relative TSR** trägt investorenspezifischen Anforderungen an die Einbeziehung einer Leistungsmessung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern Rechnung, entspricht sowohl der national als auch der international aktuell gängigen Marktpraxis und ist ein relevanter Indikator für die langfristige Kapitalmarktperformance von Fresenius Medical Care.

> **Nachhaltigkeit** ist ein wesentlicher und integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von Fresenius Medical Care. Die Berücksichtigung zentraler ESG-Ziele auch im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung entspricht zudem investorenspezifischen und gesellschaftlichen Anforderungen und fördert eine langfristige, nachhaltige Entwicklung von Fresenius Medical Care. Für die Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung im Jahr 2024 wurde die Reduktion der CO₂e-Emissionen als Nachhaltigkeitsziel festgelegt. Für zukünftige Geschäftsjahre können anstelle oder ergänzend zu der Reduktion der CO₂e-Emissionen auch andere Nachhaltigkeitsziele (einzelne oder mehrere, z. B. aus den Bereichen Patient*innen, Mitarbeiter*innen, Qualität, Innovation und Umwelt) ausgewählt werden, die ebenfalls für Fresenius Medical Care relevant, ambitioniert

und nachvollziehbar messbar sind sowie mit der Unternehmensstrategie in Einklang stehen.

Diese Erfolgsziele wurden ausgewählt, da sie mit Blick auf die Unternehmenswertentwicklung die strategischen Prioritäten von Fresenius Medical Care, namentlich die Steigerung der Rentabilität und Kapitaleffizienz, abbilden und eine langfristige Ausrichtung aufweisen.

Dabei wird insbesondere die nachhaltige Entwicklung von Fresenius Medical Care durch die Einbindung eines Nachhaltigkeitsziels berücksichtigt. Das Erfolgsziel Relativer TSR bezieht zudem einen Vergleich mit relevanten Wettbewerbern ein und stellt damit sicher, dass die langfristige variable Vergütung effektive Anreize setzt, den Interessen der Aktionär*innen an einer positiven Kapitalmarktpformance von Fresenius Medical Care angemessen Rechnung zu tragen.

Die Erfolgsziele haben im Rahmen der Ermittlung der Gesamt-Zielerreichung eine Gewichtung von 40 % (Rentabilität (grundsätzlich ROIC)), 40 % (Relativer TSR) und 20 % (Nachhaltigkeit).

Der ROIC wird gemäß dem gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft für das jeweils maßgebliche Geschäftsjahr definiert. Grundsätzlich entspricht der ROIC dem Verhältnis des operativen Ergebnisses nach angepassten Ertragsteuern zum

durchschnittlich investierten Kapital über einen bestimmten Zeitraum. Für die Ermittlung des ROIC werden die gebilligten Konzernabschlüsse der Gesellschaft für die jeweiligen Geschäftsjahre zugrunde gelegt; die für die Ermittlung des ROIC maßgeblichen Kennzahlen können um bestimmte Effekte, wie etwa Effekte bestimmter Akquisitionen und Desinvestitionen sowie Änderungen der IFRS-Rechnungslegungsstandards, bereinigt werden, um die Vergleichbarkeit dieser finanziellen Kennzahlen zur operativen Leistung sicherzustellen. Diese Grundsätze geltend entsprechend für den Fall, dass der Aufsichtsrat anstelle des ROIC den ROCE als Leistungskennzahl zur Messung der Rentabilität heranzieht.

Die Zielerreichung unter dem Relativen TSR bestimmt sich nach dem perzentilen Ranking der TSR-Performance der Gesellschaft im Vergleich zu der TSR-Performance von Unternehmen aus einer oder mehreren vom Aufsichtsrat festgelegten Vergleichsgruppen. Als Vergleichsgruppen sind grundsätzlich die STOXX® Europe 600 Health Care und S&P 500 Health Care Indizes vorgesehen. Um mögliche Aktienkursschwankungen auszugleichen, wird als maßgeblicher Aktienkurs der durchschnittliche Schlusskurs der jeweils letzten 30 Handelstage im XETRA-Handelssystem der Deutschen Börse AG in Frankfurt am Main oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem vor Beginn (1. Januar) und vor Ende (31. Dezember) des Bemessungszeitraums herangezogen. Der Aufsichtsrat kann

für die Ermittlung des Relativen TSR für noch nicht zugeteilte Tranchen eine oder mehrere andere Vergleichsgruppe(n) festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass ein Vergleich mit einer oder mehreren anderen Vergleichsgruppe(n) besser geeignet erscheint (z. B. auf der Grundlage der Korrelation mit dem betreffenden Index), um effektive Anreize für die Vorstandsmitglieder zu setzen und den Interessen der Aktionär*innen angemessen Rechnung zu tragen. Auch ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Vergleichsgruppen für die Ermittlung des Relativen TSR aus wichtigem Grund anzupassen, wie z. B. einer Auflösung des relevanten Index.

Die Ermittlung der Zielerreichung des Nachhaltigkeitsziels erfolgt auf der Basis angemessener Informationsgrundlagen. Für die Ermittlung der Zielerreichung des für die Zuteilung im Jahr 2024 vorgesehenen Erfolgsziels „Reduktion der CO₂e-Emissionen“ werden z. B. die vom Aufsichtsrat und von einem unabhängigen Prüfer geprüften nichtfinanziellen Konzernberichte (oder entsprechende, ihnen nachfolgende Nachhaltigkeitsberichterstattungen) für die jeweiligen Geschäftsjahre herangezogen.

4.3.3 Festlegung von Erfolgszielen und Feststellung der Zielerreichung

Der Aufsichtsrat bestimmt für jedes Erfolgsziel die konkreten Zielwerte der zugrundeliegenden finanziellen Kennzahlen, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % und 200 % (Begrenzung bzw. Cap) führen. Der Aufsichtsrat kann in diesem Rahmen auch zusätzliche Zielwerte festlegen, die zu einer Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % führen. Die Zielerreichung im jeweils zwischen zwei angrenzenden Zielwerten liegenden Wertebereich wird im Wege der linearen Interpolation ermittelt, sofern der Aufsichtsrat nichts anderes bestimmt hat. Bei der Festlegung der Zielwerte berücksichtigt der Aufsichtsrat unter anderem das Markt- und Wettbewerbsumfeld, die Mittelfristplanung, strategische Wachstumsziele, die Interessen der Aktionär*innen und die Nachhaltigkeitsstrategie von Fresenius Medical Care.

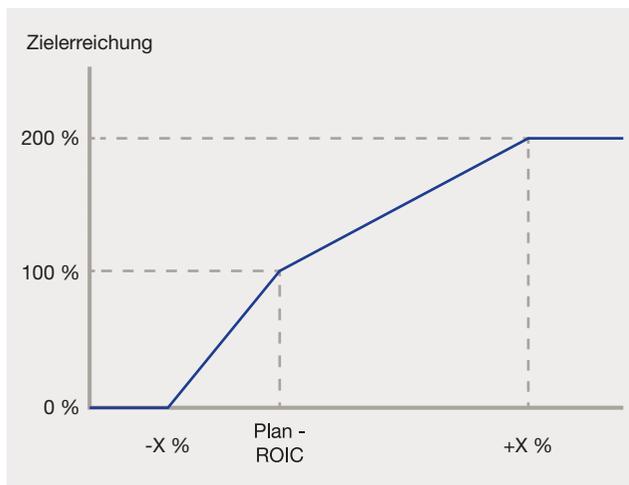
G 4.48 ERFOLGSZIELE FÜR DIE LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Erfolgsziel	Gewichtung	Hintergrund und Bezug zur Strategie
Rentabilität (grundsätzlich ROIC)	40 %	Der ROIC ist ein strategisch relevantes internes Erfolgsziel und gibt Auskunft darüber, wie effizient die Gesellschaft langfristig mit dem zur Verfügung stehenden Kapital arbeitet bzw. wie effizient der Kapitaleinsatz für Investitionsvorhaben ist.
Relativer TSR	40 %	Der Relative TSR als Erfolgsziel trägt neben der langfristigen Unternehmenswertentwicklung auch den Anforderungen von Kapitalmarktteilnehmern Rechnung.
Nachhaltigkeit	20 %	Das Nachhaltigkeitsziel spiegelt das Engagement und die Strategie von Fresenius Medical Care im Hinblick auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte wider.

Die Zielerreichung für das Erfolgsziel „Rentabilität“ (grundsätzlich ROIC) bestimmt sich anhand des Durchschnitts der jährlichen Kennzahlen in den drei (3) Geschäftsjahren des jeweiligen Bemessungszeitraums. Eine 100 %-Zielerreichung ist gegeben, wenn die tatsächliche durchschnittliche jährliche Kennzahl der geplanten durchschnittlichen jährlichen Kennzahl für die Geschäftsjahre im jeweiligen Bemessungszeitraum entspricht. Unterschreitet die tatsächliche durchschnittliche jährliche Kennzahl die geplante durchschnittliche jährliche Kennzahl für die Geschäftsjahre des jeweiligen Bemessungszeitraums um einen vom Aufsichtsrat festzulegenden Wert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Überschreitet die tatsächliche durchschnittliche jährliche Kennzahl die geplante durchschnittliche jährliche Kennzahl für die Geschäftsjahre des jeweiligen Bemessungszeitraums um einen vom Aufsichtsrat festzulegenden Wert, liegt die Zielerreichung bei 200 %.

Die Zielerreichungskurve für das Erfolgsziel „ROIC“ stellt sich für die Zuteilung 2024 wie folgt dar:

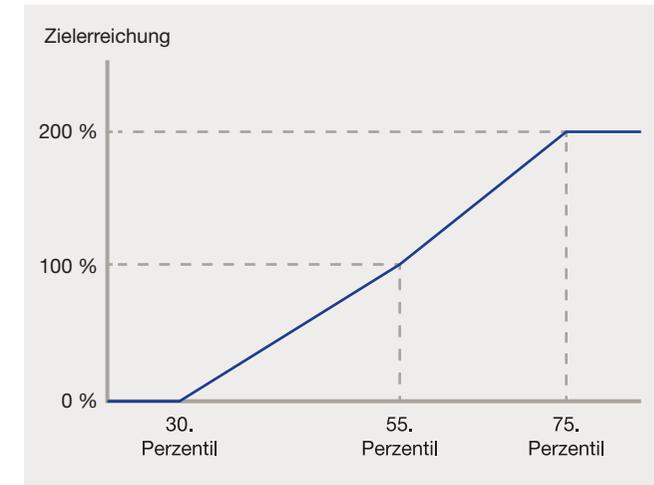
G 4.49 ROIC



Die Berechnung der Zielerreichung für das Erfolgsziel „Relativer TSR“ erfolgt mit der „Perzentil-Ranking-Methode“. Hierzu werden die TSR-Werte der Vergleichsunternehmen innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppen im Bemessungszeitraum in Rangreihen gebracht und die relative Positionierung der Gesellschaft innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppe anhand des erreichten Perzentils bestimmt. Innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppe gilt: Eine 100 %-Zielerreichung im jeweiligen Bemessungszeitraum ist gegeben, wenn der TSR der Gesellschaft am 55. Perzentil liegt. Eine Positionierung am oder unterhalb des 30. Perzentils führt zu einer Zielerreichung von 0 % im jeweiligen Bemessungszeitraum. Eine Positionierung am oder oberhalb des 75. Perzentils führt zu einer Zielerreichung von 200 % im jeweiligen Bemessungszeitraum. Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, die für die Zielerreichung maßgeblichen Werte für noch nicht zugeteilte Tranchen anzupassen; das gilt insbesondere im Falle einer Änderung der für den Relativen TSR maßgeblichen Vergleichsgruppen. Ungeachtet der vorstehenden Ausführungen ist die Zielerreichung des Erfolgsziels „Relativer TSR“ im Bemessungszeitraum auf 100 % begrenzt, wenn der TSR der Gesellschaft in diesem Bemessungszeitraum negativ ist. Nach der Ermittlung der Zielerreichungen innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppen im Bemessungszeitraum wird die Zielerreichung für das Erfolgsziel „Relativer TSR“ im Bemessungszeitraum anhand der vom Aufsichtsrat festgelegten Gewichtung für die jeweiligen Vergleichsgruppen ermittelt.

Die Zielerreichungskurve für das Erfolgsziel „Relativer TSR“ stellt sich für die Zuteilung 2024 wie folgt dar:

G 4.50 RELATIVER TSR

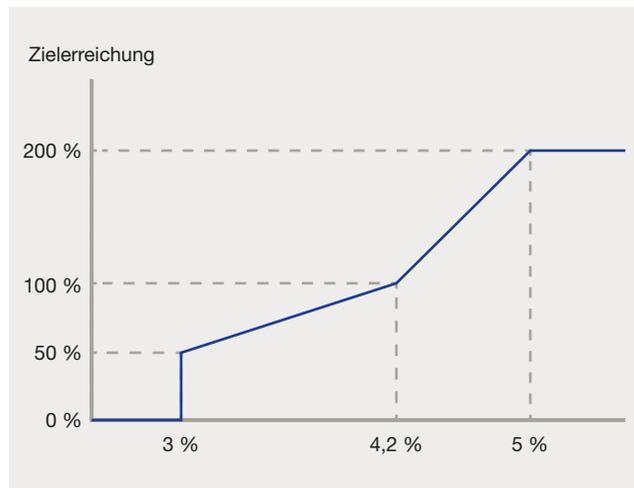


Für das Nachhaltigkeitsziel „Reduktion der CO₂e-Emissionen“ ist eine 100 %-Zielerreichung für ein Geschäftsjahr gegeben, sofern die in dem jeweiligen Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums tatsächlich erzielte Reduktion, gemessen in t CO₂-Äquivalente (CO₂e), („Ist-CO₂e-Reduktion“) der Höhe eines vom Aufsichtsrat festgelegten Prozentsatzes der CO₂e-Emissionen („Plan-CO₂e-Reduktion“) entspricht. Die Plan-CO₂e-Reduktion orientiert sich an dem von Fresenius Medical Care erklärten Ziel, die Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis zum Jahr 2030 im Vergleich zum Jahr 2020 um 50 % zu reduzieren und bis zum Jahr 2040 klimaneutral zu werden. Der Aufsichtsrat legt neben der Plan-CO₂e-Reduktion jeweils Werte fest, die zu einer Zielerreichung von 50 % und 200 % führen. Entspricht die Ist-CO₂e-Reduktion weniger als dem für die Zielerreichung von 50 % festgelegten Wert der CO₂e-Emissionen, liegt die Zielerreichung bei 0 %. Eine Ist-CO₂e-Reduktion von mehr als dem für die Zielerreichung von 200 % festgelegten Wert der CO₂e-Emissionen führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Die Zielerreichung für

das Erfolgsziel „Nachhaltigkeit“ errechnet sich aus dem Durchschnitt der jeweiligen Zielerreichungen in den drei (3) Geschäftsjahren des Bemessungszeitraums.

Die Zielerreichungskurve für das für die Zuteilung 2024 festgelegte Nachhaltigkeitsziel „Reduktion der CO₂e-Emissionen“ stellt sich wie folgt dar:

G 4.51 REDUKTION DER CO₂E-EMISSIONEN



Nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums bestimmt der Aufsichtsrat die Gesamt-Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung. Hierfür wird die jeweilige Zielerreichung der drei Erfolgsziele im Bemessungszeitraum bestimmt und entsprechend ihrer Gewichtung in die Ermittlung der Gesamt-Zielerreichung einbezogen.

Die finale Anzahl der Performance Shares wird für jedes Mitglied des Vorstands anhand des Grads der Gesamt-Zielerreichung ermittelt und kann über den Bemessungszeitraum im Vergleich zur Anzahl bei Zuteilung steigen oder sinken. Die Gesamt-Zielerreichung kann von 0 % bis 200 %

(Cap) reichen. Entsprechendes gilt für die Anzahl der erdienten Performance Shares. Nach der endgültigen Feststellung der finalen Anzahl der erdienten Performance Shares wird diese mit dem Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft multipliziert, um den entsprechenden Betrag für die Auszahlung in bar bzw. die Erfüllung in Aktien aus der finalen Anzahl der Performance Shares zu berechnen. Maßgeblich ist der Durchschnittskurs über einen vom Aufsichtsrat zu bestimmenden Zeitraum, der vor dem jeweiligen Erdienungstag beginnt. Die Auszahlung in bar bzw. die Erfüllung in Aktien ist auf 400 % des jeweiligen Zuteilungswerts – unbeschadet einer etwaig erforderlichen Reduzierung zur Einhaltung der jeweils anwendbaren Maximalvergütung – begrenzt. Der Aufsichtsrat kann die Auszahlung bzw. die Erfüllung von weiteren Bedingungen wie z. B. dem Fortbestehen des Dienstverhältnisses abhängig machen.

Bei der Bestimmung des Gesamt-Zielerreichungsgrads hat der Aufsichtsrat – der entsprechenden Empfehlung des DCGK folgend – die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen (insbesondere bestimmten außergewöhnlichen wirtschaftlichen, steuerlichen oder vergleichbaren Auswirkungen, die nicht mit der Leistung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands in Zusammenhang stehen) in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In diesem Fall kann der Aufsichtsrat die errechnete Gesamt-Zielerreichung entsprechend erhöhen oder herabsetzen. Dies gilt auch für den Fall, dass Kapitalmaßnahmen (z. B. Kapitalerhöhungen, Spin-Offs oder Aktiensplits) durchgeführt werden. Für den Fall, dass der Aufsichtsrat beschließt, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, werden die Gründe hierfür angemessen erläutert und offengelegt werden.

Angaben zu den angewendeten Erfolgszielen, Zielwerten, Bereinigungen und der jeweiligen Erreichung der Erfolgsziele werden jeweils im Nachhinein nach Ablauf des Bemessungszeitraums im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt.

5 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und werden gegebenenfalls jeweils für die Dauer einer Wiederbestellung verlängert. Bei einer Erstbestellung eines Mitglieds des Vorstands betragen die Bestell- und Vertragsdauer jeweils in der Regel längstens drei (3) Jahre. Bei einer Wiederbestellung betragen die Dauer der Bestellung und der Verlängerung des Dienstvertrages jeweils bis zu fünf (5) Jahre.

Der Aufsichtsrat kann für jeden Vergütungsbestandteil und für jeden Fall, in dem das Dienstverhältnis eines Mitglieds des Vorstands oder die Bestellung zum Mitglied des Vorstands endet, Ausscheidensregelungen (Leaver Rules) festlegen. Dies umfasst Fälle wie etwa den Eintritt in den Ruhestand oder die volle oder partielle Erwerbsminderung, den Tod, die ordentliche Kündigung des Dienstvertrags oder die Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund oder die Abberufung aus dem Amt aus wichtigem Grund. Für jeden solcher Fälle kann der Aufsichtsrat festlegen, unter welchen Voraussetzungen einzelne oder alle Vergütungsbestandteile vollständig oder teilweise, vorzeitig oder zeitlich verzögert, an die Mitglieder des Vorstands bzw. – im Todesfall – an die Erben des betreffenden Mitglieds des Vorstands ausbezahlt werden oder verfallen. Eine Auszahlung von variablen Vergütungsbestandteilen erfolgt grundsätzlich in Übereinstimmung mit den Zielvorgaben und Vergleichsparametern sowie den in den jeweiligen Planbedingungen festgelegten Fälligkeitsterminen bzw. Haltedauern, auf die in den Dienstverträgen verwiesen wird bzw. die in den Dienstverträgen mit den jeweiligen Mitgliedern des Vorstands vereinbart sind. Der Aufsichtsrat kann für jeden Vergütungsbestandteil nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen auch entsprechende vergütungsbezogene Regelungen für den Fall eines vorübergehenden Widerrufs der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG festlegen.

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sehen ein Abfindungs-Cap vor. 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.

Der Aufsichtsrat kann mit Mitgliedern des Vorstands ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von bis zu zwei (2) Jahren vereinbaren. Sofern ein solches nachvertragliches Wettbewerbsverbot eingreift, können die Mitglieder des Vorstands für jedes Jahr des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zur Hälfte ihrer jeweiligen Grundvergütung erhalten. Zahlungen im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind mit etwaigen Abfindungszahlungen zu verrechnen.

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sehen keine Zusagen für den Fall eines Kontrollwechsels (change of control) vor.

6 Vergütungssystem im Fall von besonderen und außergewöhnlichen Umständen

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem 2024+ abweichen, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Ungünstige Markt-

entwicklungen gelten nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem 2024+ ermöglichen.

Auch im Fall einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und der Leistung des Vorstands entsprechen.

Eine Abweichung von dem Vergütungssystem 2024+ unter den genannten Umständen erfolgt nur nach eingehender Prüfung der konkreten Umstände und Handlungsalternativen sowie auf der Basis eines Vorschlags des Vergütungsausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss und würde gegebenenfalls im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem 2024+ ist im Hinblick auf die folgenden Bestandteile möglich: Grundvergütung, Erfolgsziele sowie die Regelungen zur Zielsetzung der kurzfristigen sowie langfristigen variablen Vergütung, Regelungen zur Ermittlung der Zielerreichung und der Auszahlungszeitpunkte, Bandbreiten der jeweils möglichen Zielerreichung der einzelnen Bestandteile der variablen Vergütung, Vergütungsstruktur, einschließlich des Verhältnisses der einzelnen Vergütungsbestandteile zueinander.

Sofern die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht adäquat wiederherzustellen ist, kann der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen wie vorstehend erwähnt des Weiteren vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren bzw. einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen.