



**Vergütungssystem 2024+
für die Mitglieder des Vorstands
der Fresenius Medical Care AG**

Illustrative Zusammenfassung

Vergütungssystem 2024+

Einleitung

- Der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care AG hat ein **neues Vergütungssystem 2024+** für die Mitglieder des Vorstands beschlossen.
- Das Vergütungssystem 2024+ wird der ordentlichen Hauptversammlung 2024 der Gesellschaft unter Punkt 9 der Tagesordnung zur Billigung vorgelegt. Die vorliegende Präsentation bietet einen Überblick über das Vergütungssystem 2024+ und dient der Veranschaulichung.
- Das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care AG basiert auf dem von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 27. August 2020 mit einer Mehrheit von >95% der abgegebenen Stimmen gebilligten Vergütungssystem 2020+ und entwickelt dieses ganzheitlich fort. Das Vergütungssystem 2024+ basiert im Wesentlichen auf den folgenden Elementen:
 - Anpassung an das neue Geschäftsmodell von Fresenius Medical Care basierend auf globalen Geschäftssegmenten,
 - Effektive Unterstützung der Unternehmensstrategie und Schaffung von Anreizen für ein nachhaltiges und profitables Wachstum,
 - Berücksichtigung des Feedbacks der Aktionär*innen und der Interessen weiterer Stakeholder, sowie
 - Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit am Markt und einer angemessenen Vergütung für erbrachte Leistungen.
- Der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care AG ist davon überzeugt, dass die Anpassungen des Vorstandsvergütungssystems unter Berücksichtigung der regulatorischen Rahmenbedingungen einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen Strategie von Fresenius Medical Care leisten und noch stärker im Einklang mit den Interessen der Aktionär*innen der Gesellschaft stehen.
- Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte dem Vergütungssystem 2024+, das der Einladung zur Hauptversammlung 2024 beigefügt ist.

Vergütungssystem 2024+

Grundsätze



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 Wertsteigerung 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.

Vergütungssystem 2024+

Wesentliche Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2020+

Share Ownership Guidelines

Weiterführende Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines) ergänzend zu bereits bestehenden Halteverpflichtungen.

Hintergrund:

Noch stärkere Ausrichtung der Vorstandsvergütung an den Interessen der Aktionär*innen sowie einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmenswertes.

Nachhaltigkeit

Neues und auf unsere langfristige Vision ausgerichtete Nachhaltigkeitsziel in Ergänzung zu den kurzfristigen Nachhaltigkeitszielen.

Hintergrund:

Starkes Bekenntnis zu nachhaltigem Wachstum und positiven Auswirkungen für Patient*innen, Mitarbeiter*innen und weitere Stakeholder.



Erfolgsziele auf Segmentebene

Neue spezifische Ziele für Care Delivery und Care Enablement im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) in Ergänzung zu den Erfolgszielen auf Konzernebene.

Hintergrund:

Schaffung von Anreizen auf der Grundlage individueller Verantwortungsbereiche bei gleichzeitiger Förderung der globalen Zusammenarbeit.

Versorgungszusagen

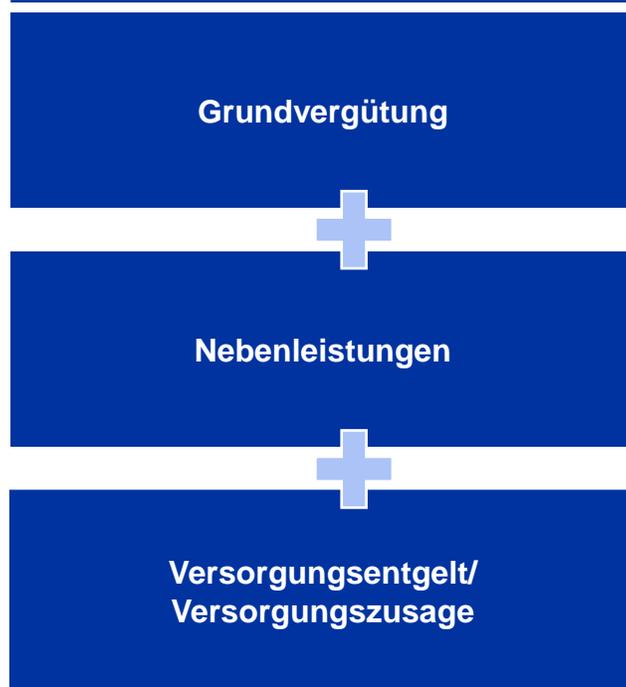
In der Regel Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge.

Hintergrund:

Vereinfachung der Struktur an Versorgungszusagen und Sicherstellung eines marktgerechten Versorgungsangebots.

Vergütungssystem 2024+ Überblick

Feste Bestandteile



Variable Bestandteile



Höhe der Maximalvergütung

Maximalvergütung: Vorsitz (12 Mio. €), Vorstand Care Delivery (9,5 Mio. €), andere derzeitige Vorstandsfunktionen (7 Mio. €) sowie mögliche künftige Vorstandsfunktionen (5-7 Mio. €)

Weitere Design Aspekte

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

- 1,5 x Grundvergütung (Vorsitzende*r: 2 x)
- Aufbauphase: 4 Jahre
- Haltedauer: Laufzeit des Dienstvertrags + 2 Jahre

Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)

Bestimmungen über den Verfall oder die Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen, z. B. im Fall von Fehlverhalten oder fehlerhaften Konzernabschlüssen

Abfindungs-Cap

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Vergütungssystem 2024+

Überblick über die wichtigsten Änderungen (1/2)

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 	<p>Kurzfristige variable Vergütung</p>	<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 	<p>Langfristige variable Vergütung</p>	<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

¹ Konzern bzw. Region

² Konzern bzw. Segment

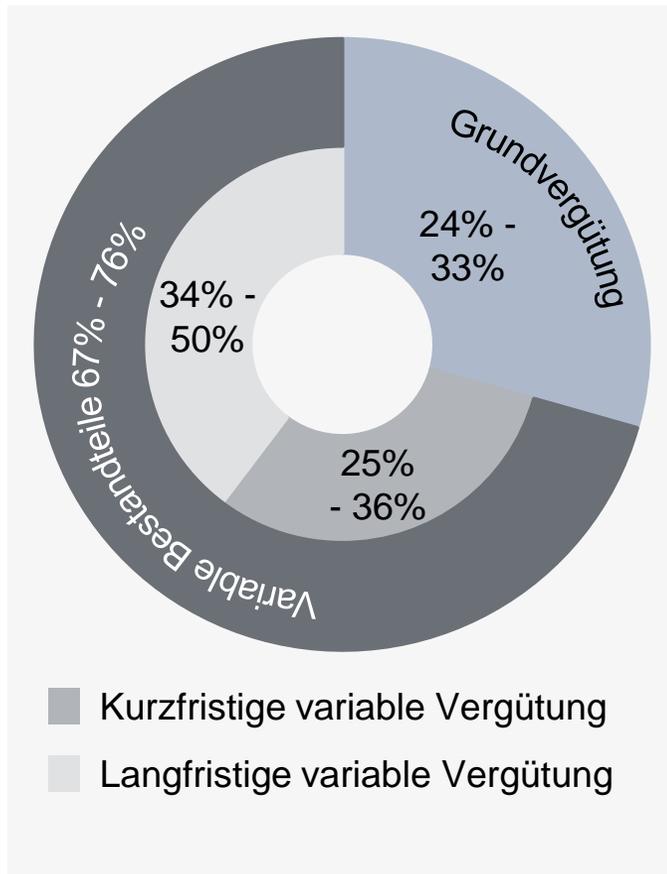
Vergütungssystem 2024+

Überblick über die wichtigsten Änderungen (2/2)

Vergütungssystem 2020+	Komponente	Vergütungssystem 2024+
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verpflichtung zu Eigeninvestments aus langfristiger variabler Vergütung 	Aktienhalte- vorschriften	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wert: 200 % / 150 % (Vorstandsvorsitzende*r / andere Vorstandsmitglieder) der Jahresgrundvergütung ▪ Aufbauphase: Vier Jahre ▪ Haltdauer: 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 bestellte Vorstandsmitglieder 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

Vergütungssystem 2024+

Ziel-Gesamtdirektvergütung



- **Variable Vergütungsbestandteile werden mit einer überwiegend langfristigen Ausrichtung zugeteilt;** der Zuteilungswert im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung für jedes Geschäftsjahr übersteigt daher den Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung.
- **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, die eine langfristige und nachhaltige Wertschöpfung unterstützt.
- Basierend auf den **grundsätzlichen Multiplikatoren** von 1,05 in der kurzfristigen variablen Vergütung und 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.
- Die Höhe der Ziel-Gesamtdirektvergütung für ein Geschäftsjahr hängt von der Funktion des Vorstandsmitglieds und von den vom Aufsichtsrat festgelegten relevanten Multiplikatoren für die Zielbeträge und Zuteilungswerte der variablen Vergütungsbestandteile ab.

Vergütungssystem 2024+

Feste Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

- Die Grundvergütung wird auf der Grundlage der Dienstverträge individuell vereinbart und nach der für das jeweilige Mitglied des Vorstands geltenden ortsüblichen Auszahlungspraxis ausbezahlt. Die Auszahlung der Grundvergütung für Mitglieder des Vorstands in den USA beispielsweise erfolgt üblicherweise in einem zweiwöchentlichen Rhythmus.

Nebenleistungen

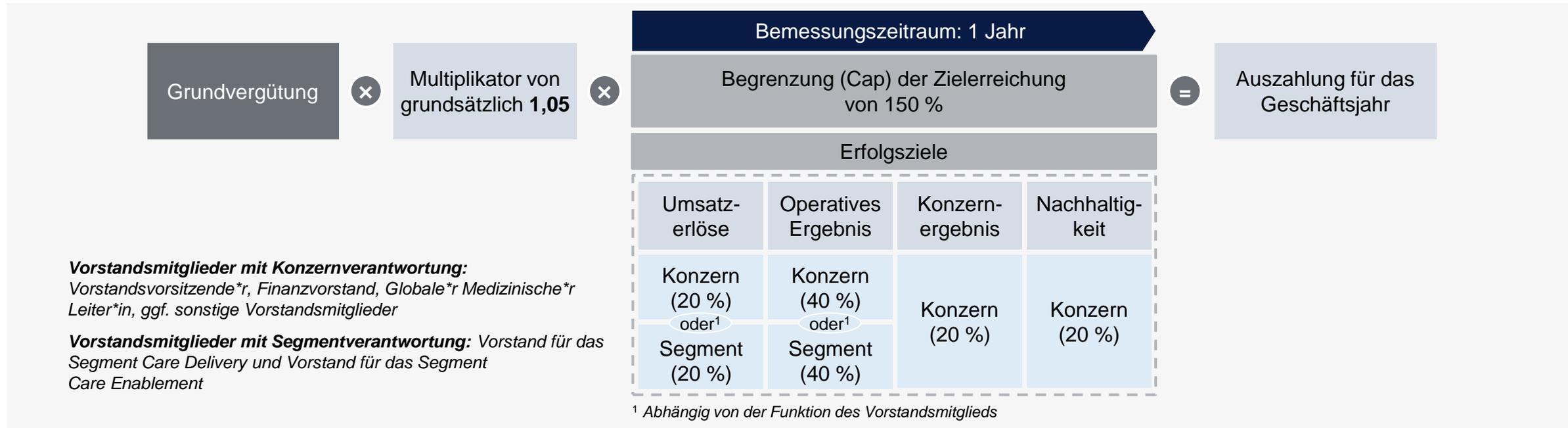
- **Nebenleistungen werden auf der Grundlage der individuellen Dienstverträge einmalig oder wiederholt gewährt.**
- Können im Wesentlichen die Privatnutzung von Firmen-Pkw oder die Zahlung eines Kfz-Zuschusses, die Zahlung von Schulgeld, Wohn-, Miet- und Umzugskosten, die Erstattung von Honoraren zur Erstellung von Einkommensteuerunterlagen, Gebührenerstattungen, Zuschüsse zur Unfall-, Lebens-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, andere Versicherungsleistungen sowie Steuerausgleichszahlungen umfassen.
- **Durch die Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied auch ein Maximalbetrag für Nebenleistungen je Geschäftsjahr festgesetzt.**

Versorgungsentgelt / Versorgungszusage

- Zur Eigenvorsorge kann ein **Versorgungsentgelt** in bar in Höhe **von 40 % der Grundvergütung** des jeweiligen Mitglieds des Vorstands gewährt werden.
- Mitgliedern des Vorstands, die vor dem 1. Januar 2024 in ihr Amt bestellt wurden, wurde oder wird in der Regel eine beitrags- oder leistungsorientierte Versorgungszusage erteilt (abhängig vom Eintrittsdatum). Mitglieder des Vorstands mit beitragsorientierter Versorgungszusage können – soweit rechtlich zulässig – grundsätzlich rückwirkend zu einem Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge wechseln.

Vergütungssystem 2024+

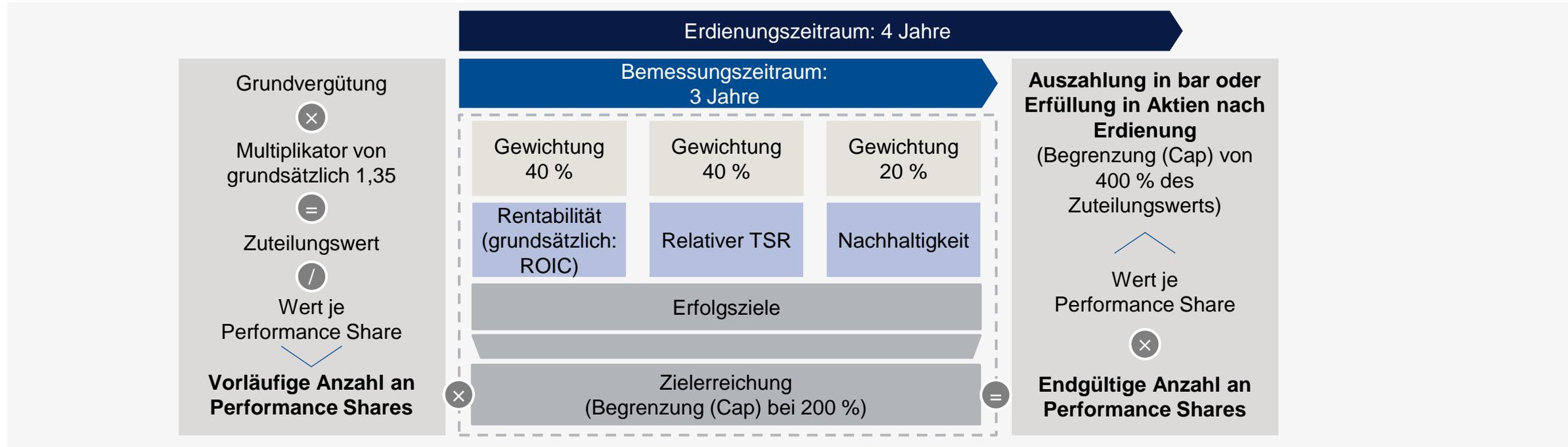
Kurzfristige variable Vergütung



- **Zielbetrag:** grundsätzlich 105 % der Grundvergütung (Multiplikator von 1,05), aber 100 % bis zu 125 % (Multiplikator von 1 bis 1,25) sind möglich.
- **Erfolgsziele:** spiegeln die wichtigsten operativen Kennzahlen der Gesellschaft wider und unterstützen die Strategie von Fresenius Medical Care zur Erzielung eines nachhaltigen und profitablen Wachstums sowie das Bekenntnis von Fresenius Medical Care zu einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur.
- **Festlegung der finanziellen Erfolgsziele:** jährlich; bei der Festlegung der Ziele werden das Markt- und Wettbewerbsumfeld, die Mittelfristplanung und die strategischen Wachstumsziele berücksichtigt.
- **Festlegung des Nachhaltigkeitsziels:** jährlich; es werden konkrete und messbare Zielwerte, einschließlich der Messgrößen und der entsprechenden Methodik zur Ermittlung der Zielwerte und der Zielerreichung bestimmt.

Vergütungssystem 2024+

Langfristige variable Vergütung

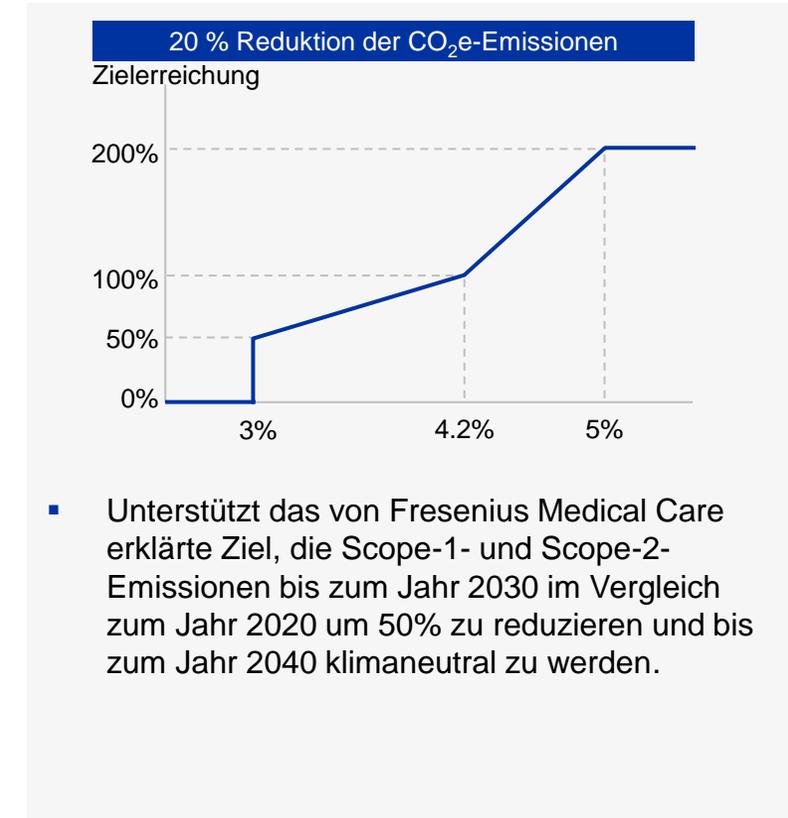
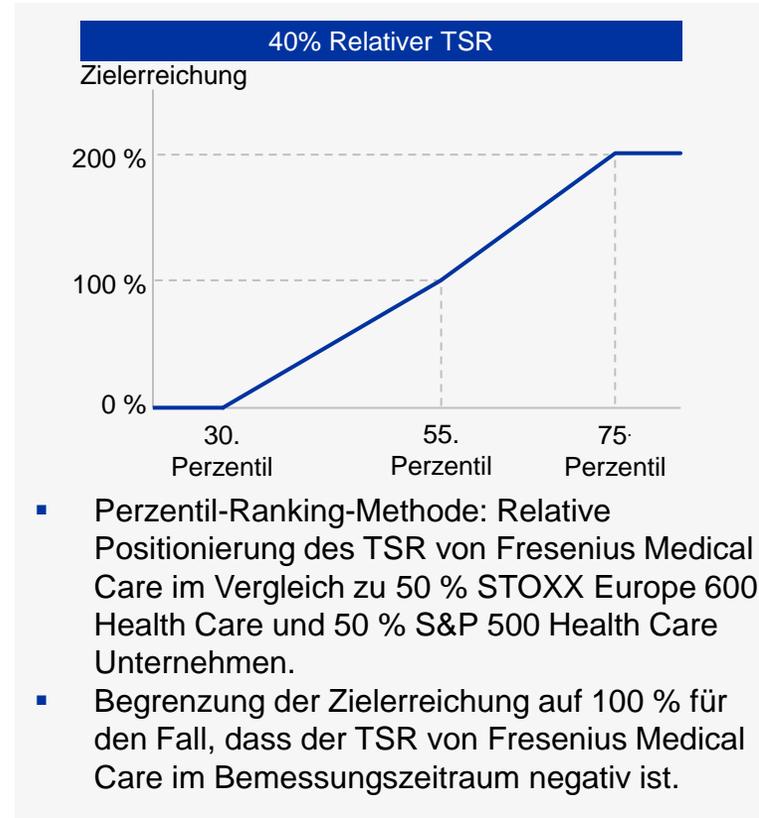
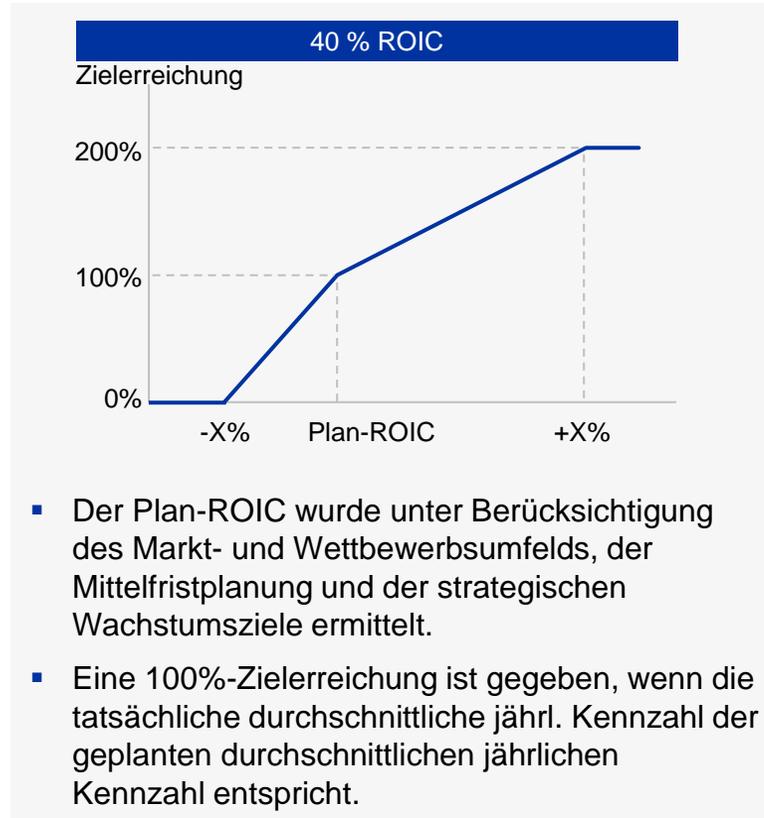


- **Zuteilungswert:** grundsätzlich 135 % (Multiplikator von 1,35) der jeweiligen Grundvergütung, aber 105 % bis 150 % (Multiplikator von 1 bis 1,5) sind möglich. Für die*den Vorstandsvorsitzende*n sind 105% bis 200% (Multiplikator von 1,05 bis 2) möglich.
- **Performance Shares:** virtuelle Vergütungsinstrumente, die entweder in bar ausbezahlt oder in Aktien erfüllt werden.
- **Erfolgsziele:** bilden die strategischen Prioritäten der Gesellschaft, namentlich die Steigerung der Rentabilität und Kapitaleffizienz ab und gewährleisten gleichzeitig eine bestimmte Rentabilität des investierten Kapitals der Gesellschaft, je unter Berücksichtigung des Bekenntnisses von Fresenius Medical Care zu einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur.
- **Begrenzung:** Begrenzung (Cap) für die Zielerreichung der Erfolgsziele auf 200 % und Begrenzung (Cap) der Auszahlung in bar bzw. der Erfüllung Aktien auf 400 % des Zuteilungswerts.

Vergütungssystem 2024+

Langfristige variable Vergütung – Erfolgsziele für die Zuteilung 2024

- Für die Zuteilung 2024 im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung gelten die folgenden Erfolgsziele, die während des dreijährigen Bemessungszeitraums gemessen werden:



- Weitere Einzelheiten zu den Erfolgszielen und ihrer jeweiligen Erreichung werden im Nachhinein im jeweiligen Vergütungsbericht offengelegt.

Vergütungssystem 2024+

Share Ownership Guidelines (“SOG”)

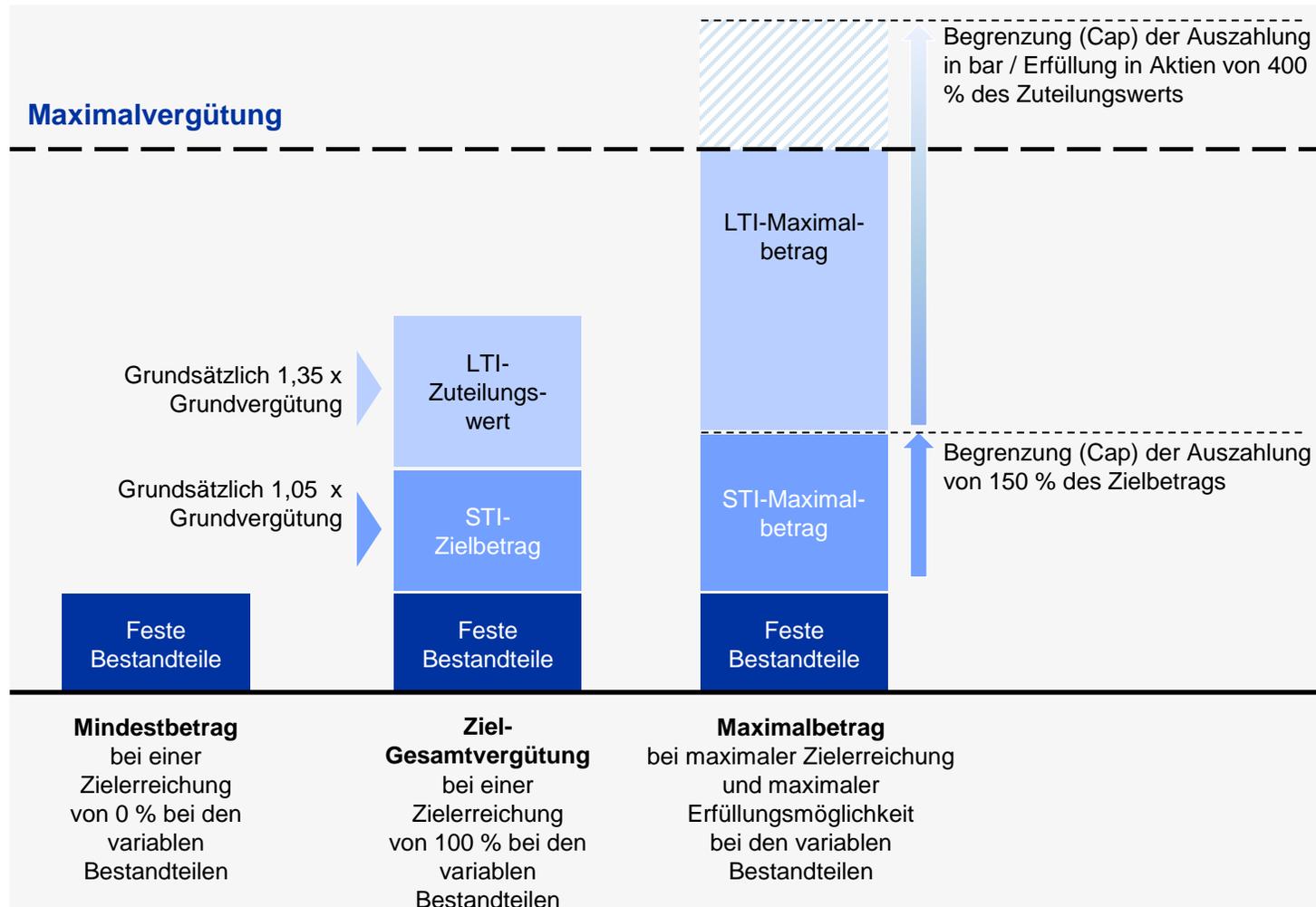
- Einführung von weiterführenden Aktienhaltevorschriften ab dem 1. Januar 2024, um die Vorstandsvergütung noch stärker an die Interessen der Aktionär*innen zu binden:



Bitte beachten Sie, dass die im Rahmen des Vergütungssystems 2020+ für die langfristige variable Vergütung geltenden Aktienhaltevorschriften auch weiterhin gelten.

Vergütungssystem 2024+

Maximalvergütung



- Die Maximalvergütung wird auf **der Grundlage der Währung der Grundvergütung festgelegt**:
 - Vorstandsvorsitzende*r**
EUR 12.000.000 EUR bzw. USD 12.975.240
 - Vorstandsmitglied mit Zuständigkeit für das Segment Care Delivery**
EUR 9.500.000 EUR bzw. USD 10.272.065
 - Alle anderen gegenwärtigen Vorstandsfunktionen**
EUR 7.000.000 EUR bzw. USD 7.568.890
 - Neue Vorstandsfunktionen**
EUR 5.000.000 bis EUR 7.000.000 bzw. USD 5.406.350 bis USD 7.568.890
- Begrenzung (Cap) aller für ein jeweiliges Geschäftsjahr gewährten Vergütungsbestandteile**, unabhängig vom Zeitpunkt des konkreten Zuflusses, durch die Maximalvergütung.
- Die Maximalvergütung kann geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen** aus den für ein Geschäftsjahr festgesetzten oder zugewiesenen einzelnen Vergütungsbestandteilen.
- Falls die jeweiligen Auszahlungen die Maximalvergütung überschreiten würde, werden die im Rahmen der **langfristigen variablen Vergütung zufließenden Beträge entsprechend reduziert**.

Vergütungssystem 2024+

Weitere wichtige Gestaltungselemente

Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, **variable Vergütungsbestandteile** bei **wesentlichen Verstößen gegen unternehmensinterne Richtlinien** oder **gesetzliche bzw. vertragliche Pflichten** sowie bei **fehlerhaften Konzernabschlüssen** (einschließlich wesentlicher Verstöße gegen Finanzberichtserstellungsvorschriften gemäß den US-Bundeswertpapiergesetzen) unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls einzubehalten (**Malus**) oder **zurückzufordern (Clawback)**. 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 **vollständigen oder partiellen Verfalls sämtlicher oder einzelner variabler Vergütungsbestandteile**, geregelt werden.

Abfindungs-Cap

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



**Vergütungssystem 2024+
für die Mitglieder des Vorstands
von Fresenius Medical Care AG**

Illustrative Zusammenfassung