

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht fasst die wesentlichen Elemente des Systems zur Vergütung des Vorstands der Fresenius Management SE als persönlich haftender Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA zusammen und erläutert in diesem Zusammenhang vor allem die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung. Darüber hinaus werden die Grundsätze und die Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats beschrieben. Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des Lageberichts des Einzelabschlusses und des Konzern-Lageberichts der Fresenius SE & Co. KGaA. Der Vergütungsbericht wird auf der Basis der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 sowie unter Berücksichtigung der Entsprechenserklärung der Fresenius SE & Co. KGaA vom Dezember 2019 erstellt und beinhaltet ferner die Angaben, die nach den maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften, vor allem dem Handelsgesetzbuch, erforderlich sind.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Für die Festlegung der Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE zuständig. Der Aufsichtsrat wird dabei von einem Personalausschuss unterstützt, dem auch die Aufgaben eines Vergütungsausschusses obliegen. Der Personalausschuss der Fresenius Management SE setzte sich aus den Herren Dr. Gerd Krick, Dr. Dieter Schenk und Dr. Karl Schneider zusammen.

Die Hauptversammlung der Fresenius SE & Co. KGaA hat das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin am 18. Mai 2018 mit einer Zustimmungquote von rund 63 % gebilligt. Die nächste Abstimmung der Hauptversammlung über das Vergütungssystem ist für die Hauptversammlung 2021 geplant.

Zielsetzung des Vergütungssystems ist es, die Mitglieder des Vorstands an der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens entsprechend ihren Aufgaben und Leistungen sowie den Erfolgen bei der Gestaltung der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds angemessen teilhaben zu lassen.

Die Vergütung des Vorstands ist in ihrer Gesamtheit leistungsorientiert und darauf ausgerichtet, eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern. Sie setzt sich aus drei Bestandteilen zusammen:

- ▶ erfolgsunabhängige Vergütung (Festvergütung und Nebenleistungen)
- ▶ kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung (einjährige variable Vergütung (Bonus))
- ▶ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung (mehrjährige variable Vergütung, bestehend aus Performance Shares sowie verschobenen Zahlungen der einjährigen variablen Vergütung/des Bonus)

Des Weiteren bestehen für die Mitglieder des Vorstands Pensionszusagen.

Die Ausgestaltung der einzelnen Bestandteile folgt den nachstehenden Kriterien:

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	
	Nebenleistungen	
Erfolgsbezogene Vergütung	Kurzfristig	Bonus
	Langfristig	Verschobene Zahlungen des Bonus
		Long Term Incentive Plan 2018

ERFOLGSBEZOGENE VERGÜTUNG

Kurzfristig	Bonus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Jährliche Auszahlung in bar nach Ablauf des Geschäftsjahres ▶ Abhängig davon, dass bestimmte am Konzernergebnis des Fresenius-Konzerns bzw. der relevanten Unternehmensbereiche orientierte Zielparameter erreicht werden
Langfristig	Verschobene Zahlungen des Bonus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fälligkeit der einjährigen variablen Vergütung kann um zwei Jahre verschoben werden ▶ Auszahlung nur, wenn (i) keine nachträgliche Berichtigung des maßgeblichen Konzernjahresüberschusses außerhalb einer Toleranzbreite erfolgt und (ii) der Konzernjahresüberschuss in den beiden relevanten Jahren die Konzernjahresüberschüsse der jeweiligen vorangegangenen Jahre nicht wesentlich unterschreitet
	LTIP 2018	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Performance Share Plan mit einem Erdienungszeitraum von vier Jahren und Auszahlung in bar ▶ Zwei Erfolgsziele: Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses und relativer Total Shareholder Return auf Grundlage des Index STOXX Europe 600 Health Care ▶ Gesamtzielerreichung: 0–200 %

Die Festvergütung wurde im Geschäftsjahr 2019 grundsätzlich in monatlichen Raten ausbezahlt. Herr Rice Powell erhielt einen Teil seiner Festvergütung von Fresenius Medical Care North America in 24 Raten ausbezahlt. Zusätzlich haben die Mitglieder des Vorstands Nebenleistungen erhalten. Diese bestanden im Wesentlichen aus Versicherungsleistungen, der Privatnutzung eines Firmen-Pkw, Sonderzahlungen wie Wohnkostenzuschüssen und Gebührenerstattungen, Schulgeld, der Übernahme von Kosten für den Betrieb von Einbruchmeldeanlagen sowie Zuschüssen zur Renten- und Krankenversicherung.

Die erfolgsbezogene Vergütung wird für das Geschäftsjahr 2019 in Form einer kurzfristig ausgerichteten Barzahlungskomponente (einjährige variable Vergütung) und als Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung (Performance Shares, verschobene Zahlungen der einjährigen variablen Vergütung) gewährt.

Herr Stephan Sturm hat entsprechend seiner Vereinbarung mit dem Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Wert des ihm ausgezahlten Nettobetrag der einjährigen variablen Vergütung für das Jahr 2018 im Geschäftsjahr 2019 Aktien der Gesellschaft erworben und hält diese für mindestens drei Jahre. Damit wurde die Ausrichtung seiner Vergütung auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens freiwillig verstärkt.

Herr Rice Powell hat entsprechend seiner Zusage für einen Anteil seiner einjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 Aktien der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA im Geschäftsjahr 2019 erworben und hält diese für mindestens drei Jahre. Damit wurde der Geschäftsentwicklung von Fresenius Medical Care im Geschäftsjahr 2018 angemessen Rechnung getragen.

Die Höhe der jeweiligen einjährigen variablen Vergütung ist davon abhängig, dass bestimmte am Konzernergebnis des Fresenius-Konzerns bzw. der relevanten Unternehmensbereiche orientierte Zielparameter erreicht werden. Im Falle der Vorstandsmitglieder mit funktionaler Verantwortlichkeit für den Gesamtkonzern – das sind Herr Stephan Sturm, Frau Rachel Empey und Herr Dr. Jürgen Götz – leitet sich die Höhe der einjährigen variablen Vergütung vollständig vom jeweiligen Konzernjahresüberschuss der Fresenius SE & Co. KGaA (nach Abzug von Minderheitsanteilen) ab. Bei den Herren Mats Henriksson und Dr. Francesco De Meo hängt die Höhe der einjährigen variablen Vergütung rund hälftig von der Entwicklung des Konzernjahresüberschusses der Fresenius SE & Co. KGaA sowie im Übrigen von der Entwicklung des Jahresüberschusses des Unternehmensbereichs (jeweils nach Abzug von Minderheitsanteilen), für den das jeweilige Vorstandsmitglied zuständig ist, ab. Die einjährige variable Vergütung von Herrn Dr. Ernst Wastler richtet sich rund hälftig nach dem Konzernjahresüberschuss der Fresenius SE & Co. KGaA (nach Abzug von Minderheitsanteilen) sowie nach dem Konzernjahresergebnis vor Steuern und außerordentlichen Erträgen/Aufwendungen der VAMED-Gruppe. Herr Rice Powell erhält seine Vergütung ausschließlich von Fresenius Medical Care.

Die Vorstandsverträge mit der Fresenius Management SE sehen keine Ermessenstantieme vor.

Für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 stellte sich die Höhe der Barvergütung des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA wie folgt dar:

in Tsd €	Erfolgsunabhängige Vergütung				Kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung		Barvergütung (ohne Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung)	
	Festvergütung		Nebenleistungen ²		Bonus		2019	2018
	2019	2018	2019	2018	2019	2018		
Stephan Sturm	1.100	1.100	55	102	1.866	1.868 ³	3.021	3.070
Dr. Francesco De Meo	630	630	32	25	1.403	1.415	2.065	2.070
Rachel Empey	600	600	198	231	812	812	1.610	1.643
Dr. Jürgen Götz	510	490	45	41	950	950	1.505	1.481
Mats Henriksson	660	660	114	107	1.369	1.356	2.143	2.123
Rice Powell ¹	1.340	1.270	256	195	1.970	2.376 ⁴	3.566	3.841
Dr. Ernst Wastler	550	525	76	75	932	932	1.558	1.532
Summen	5.390	5.275	776	776	9.302	9.709	15.468	15.760

¹ Herr Rice Powell erhielt seine Vergütung ausschließlich von der Fresenius Medical Care, an der die Fresenius SE & Co. KGaA einen Anteil von rund 31,64 % hält.

Wegen der Vorstandsmitgliedschaft bei der Fresenius Management SE ist die Vergütung auch in den Vergütungsbericht des Fresenius-Konzerns aufzunehmen.

² Enthalten sind Versicherungsleistungen, die Privatnutzung eines Firmen-Pkw, Zuschüsse zur Renten- und Krankenversicherung sowie sonstige Nebenleistungen.

Als Ausgleich für durch den Wechsel zu Fresenius verfallene langfristige Anreizzusagen des vorherigen Arbeitgebers und begrenzt auf drei Jahre erhält Frau Rachel Empey eine feste zusätzliche Sondervergütung in Höhe von 166.667 € für jedes volle Dienstjahr.

³ Herr Stephan Sturm hat entsprechend seiner Vereinbarung mit dem Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Wert des ihm ausgezahlten Nettobetrags der einjährigen variablen Vergütung für das Jahr 2018 im Geschäftsjahr 2019 Aktien der Gesellschaft erworben und hält diese für mindestens drei Jahre. Damit wurde die Ausrichtung seiner Vergütung auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens freiwillig verstärkt.

⁴ Herr Rice Powell hat entsprechend seiner Zusage für einen Anteil seiner einjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 Aktien der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA im Geschäftsjahr 2019 erworben und hält diese für mindestens drei Jahre. Damit wurde der Geschäftsentwicklung von Fresenius Medical Care im Geschäftsjahr 2018 angemessen Rechnung getragen.

Die direkt ausgezahlte einjährige variable Vergütung, ohne die Auszahlung an Herrn Rice Powell, beträgt für das Geschäftsjahr 2019 7.332 Tsd €. Dies entspricht 98 % der gesamten einjährigen variablen Vergütung. Der verbleibende Teil in Höhe von 172 Tsd € wurde in eine Komponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage umgewandelt und die Auszahlung um zwei Jahre verschoben.

Um zu gewährleisten, dass das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist, sieht das Vergütungssystem vor, dass der Anteil der langfristig

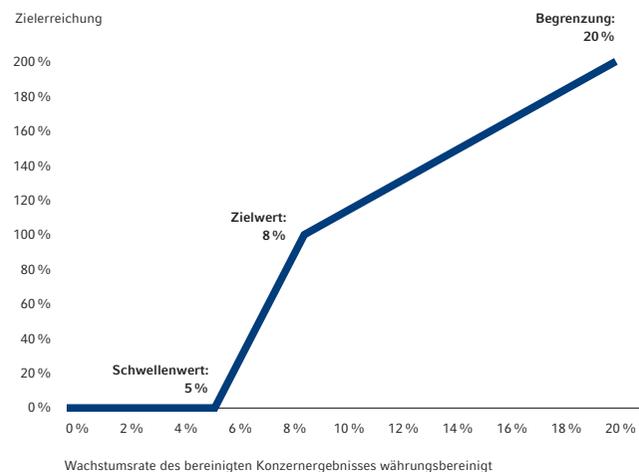
orientierten variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßig mindestens die Hälfte der dem jeweiligen Vorstandsmitglied insgesamt eingeräumten variablen Vergütungsbestandteile ausmacht. Zur Sicherstellung dieser Mindestrelation zugunsten der langfristig orientierten variablen Vergütungsbestandteile ist ausdrücklich vorgesehen, dass der Aufsichtsrat bestimmen kann, dass die grundsätzlich jährlich zu zahlende einjährige variable Vergütung (anteilig) in eine auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage basierende variable Vergütungskomponente, die auch etwaigen negativen Entwicklungen innerhalb des Bemessungszeitraums Rechnung

trägt, umgewandelt wird. Dies geschieht in der Weise, dass die Fälligkeit der an sich jährlich erdienten einjährigen variablen Vergütung nach dem Ermessen des Aufsichtsrats anteilig oder vollständig um zwei Jahre verschoben wird. Dabei wird gleichzeitig sichergestellt, dass eine Auszahlung an das Vorstandsmitglied auch nach Ablauf dieses mehrjährigen Zeitraums nur dann erfolgt, wenn (i) keine nachträgliche Berichtigung des für die Bemessung der einjährigen variablen Vergütung maßgeblichen (um Sondereffekte bereinigten) Konzernjahresüberschusses der Fresenius SE & Co. KGaA (nach Abzug von Minderheitsanteilen) außerhalb einer betragsmäßigen Toleranzbreite von 10 % erfolgt und (ii) der (um Sondereffekte bereinigte) Konzernjahresüberschuss der Fresenius SE & Co. KGaA in den beiden relevanten Folgejahren die (um Sondereffekte bereinigten) Konzernjahresüberschüsse (nach Abzug von Minderheitsanteilen) der jeweiligen vorangegangenen Geschäftsjahre betragsmäßig nicht wesentlich unterschreitet. Im Falle einer lediglich geringfügigen bzw. teilweisen Verfehlung der vorgenannten Auszahlungsvoraussetzungen kann der Aufsichtsrat eine entsprechende anteilige Auszahlung des umgewandelten Teils der einjährigen variablen Vergütung beschließen. Eine Verzinsung des umgewandelten Anspruchs auf einjährige variable Vergütung von der erstmaligen Entstehung bis zu ihrer effektiven Auszahlung findet nicht statt. Auf diese Weise kann die einjährige variable Vergütung anteilig oder vollständig in einen echten auf mehrjähriger Bemessungsgrundlage basierenden variablen Vergütungsbestandteil umgewandelt werden, der etwaige negative Entwicklungen während des relevanten Bemessungszeitraums berücksichtigt.

Als weitere Komponente mit langfristiger Anreizwirkung wurden im Geschäftsjahr 2019 Performance Shares aus dem für die Fresenius SE & Co. KGaA aufgelegten Long Term Incentive Plan 2018 (LTIP 2018) bzw. für Herrn Rice Powell aus dem Fresenius Medical Care Management Board Long-Term Incentive Plan 2019 (MB LTIP 2019) der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA gewährt. Auf Basis des LTIP 2018 wurden sowohl Vorstandsmitgliedern als auch sonstigen Führungskräften Performance Shares gewährt. In Übereinstimmung mit der aktienrechtlichen Kompetenzordnung erfolgten Zuteilungen an Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat der Fresenius Management SE und an sonstige Führungskräfte durch den Vorstand. Die Anzahl der zuzuteilenden Performance Shares für Vorstandsmitglieder wurde durch den Aufsichtsrat nach dessen pflichtgemäßem Ermessen auf Basis eines Zuteilungswerts festgelegt, wobei alle Vorstandsmitglieder, mit Ausnahme des Vorsitzenden des Vorstands, der in etwa die doppelte Anzahl von Performance Shares erhielt, grundsätzlich dieselbe Anzahl von Performance Shares erhielt.

Die Erdienung der Performance Shares, die unter dem LTIP 2018 gewährt wurden, ist an mehrere Bedingungen wie den Ablauf eines vierjährigen Bemessungszeitraums, das Nichtvorliegen eines Compliance-Verstoßes, das Erreichen oder Überschreiten zweier Erfolgsziele sowie das Fortbestehen des Dienst- respektive Anstellungsverhältnisses geknüpft. Die Anzahl der Performance Shares kann sich über den Bemessungszeitraum bis zur Erdienung in Abhängigkeit vom Grad der Erreichung der ambitionierten Erfolgsziele nach

WACHSTUMSRATE DES BEREINIGTEN KONZERNERGEBNISSES WÄHRUNGSBEREINIGT



oben oder unten verändern, wobei sowohl der vollständige Verlust aller gewährten Performance Shares als auch maximal eine Verdopplung der Anzahl möglich ist.

Die beiden Erfolgsziele sind zum einen die Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses (mit Währungsberichtigung) und zum anderen der relative Total Shareholder Return auf Grundlage des Index STOXX Europe 600 Health Care. Für einen Auszahlungsanspruch muss mindestens eines der beiden Erfolgsziele über den vierjährigen Bemessungszeitraum erreicht oder übertroffen werden.

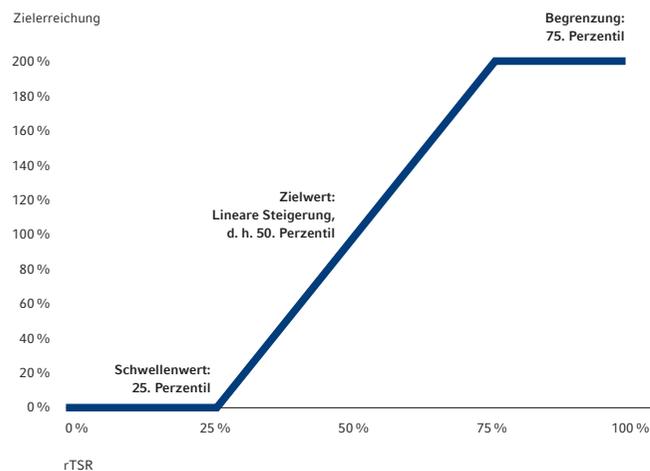
Für das Erfolgsziel „Wachstumsrate Konzernergebnis“ ist eine 100%-Zielerreichung gegeben, wenn diese über den vierjährigen Bemessungszeitraum durchschnittlich mindestens bei 8% p. a. liegt. Unterschreitet oder entspricht die Wachstumsrate nur 5% p. a., beträgt der Zielerreichungsgrad 0%.

Liegt die Wachstumsrate zwischen 5% p. a. und 8% p. a., beträgt der Zielerreichungsgrad zwischen 0% und 100%, während bei einer Wachstumsrate zwischen 8% p. a. und 20% p. a. der Zielerreichungsgrad zwischen 100% und 200% beträgt. Zwischenwerte werden im Wege der linearen Interpolation errechnet. Der Zielerreichungsgrad zwischen dem Schwellenwert von 5% p. a. und der Begrenzung von 20% p. a. ist in der nebenstehenden Tabelle dargestellt.

Für das Erfolgsziel „Total Shareholder Return“ ist eine 100%-Zielerreichung vorgesehen, wenn der Total Shareholder Return von Fresenius im Vergleich zu dem Total Shareholder Return der übrigen Unternehmen des Index STOXX Europe 600 Health Care über den vierjährigen Bemessungszeitraum am Median innerhalb der Vergleichsunternehmen, also im Rang genau in der Mitte (50. Perzentil), liegt. Entspricht der Rang dem 25. Perzentil oder liegt er darunter, beträgt der Zielerreichungsgrad 0%. Bei einem Rang zwischen dem 25. und dem 50. Perzentil beträgt der Zielerreichungsgrad zwischen 0% und 100% und bei einem Rang zwischen dem 50. und dem 75. Perzentil zwischen 100% und 200%. Zwischenwerte werden auch hier im Wege der linearen Interpolation errechnet.

Der Zielerreichungsgrad zwischen dem Schwellenwert am 25. Perzentil und der Begrenzung am 75. Perzentil ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (STOXX EUROPE 600 HEALTH CARE)



Total Shareholder Return bezeichnet die prozentuale Veränderung des Börsenkurses innerhalb des Bemessungszeitraums unter Einbezug reinvestierter Dividenden und sämtlicher Kapitalmaßnahmen, wobei Kapitalmaßnahmen bei der Berechnung auf die vierte Nachkommastelle zu runden sind.

Für die Berechnung des Grads der Gesamtzielerreichung wird der Zielerreichungsgrad der beiden Erfolgsziele zu gleichen Teilen gewichtet. Die Gesamtzahl der auf den Anteilnehmer entfallenden erdienten Performance Shares errechnet sich durch Multiplikation der Anzahl der zugeteilten Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung. Die vier Jahre

nach Zuteilung erdienten Performance Shares werden in bar ausbezahlt. Die Höhe der Barauszahlung richtet sich nach der Anzahl der erdienten Performance Shares multipliziert mit dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Fresenius SE & Co. KGaA während eines Zeitraums von 60 Börsenhandeltagen vor Ablauf des Erdienungszeitraums zuzüglich der Summe der zwischen dem Zuteilungstag und dem Erdienungstag von der Fresenius SE & Co. KGaA gezahlten Dividenden je Aktie. Dabei ist der mögliche Auszahlungsanspruch eines Vorstandsmitglieds begrenzt auf einen Wert von maximal 250 % des Zuteilungswerts (Cap).

Im Fall eines Compliance-Verstoßes ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Anzahl der von einem Vorstandsmitglied erdienten Performance Shares nach pflichtgemäßem Ermessen bis auf null zu reduzieren. Ferner besteht gemäß den Planbedingungen seitens der Gesellschaft ein vollständiger oder teilweiser Rückzahlungsanspruch, wenn es im Zeitraum von drei Jahren nach Auszahlung zu einem Compliance-Verstoß gekommen ist.

Bei einem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds verfallen grundsätzlich die Performance Shares.

Bis Ende des Geschäftsjahres 2017 wurden als weitere Komponente mit langfristiger Anreizwirkung Leistungen aus dem LTIP 2013 der Fresenius SE & Co. KGaA gewährt. Daraus ist im Geschäftsjahr 2019 noch ein Zufluss erfolgt. Ein solcher kann auch künftig noch erfolgen. Die Leistungen bestanden zum einen aus einer aktienbasierten Vergütung mit Barausgleich (Phantom Stocks) und zum anderen aus Aktienoptionen auf Basis des Aktienoptionsplans 2013 der Fresenius SE & Co. KGaA. Auf Basis des LTIP 2013 wurden sowohl Vorstandsmitgliedern als auch sonstigen Führungskräften Aktienoptionen und Phantom Stocks gewährt. In Übereinstimmung mit der aktienrechtlichen Kompetenzordnung erfolgten Zuteilungen an Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat

der Fresenius Management SE und an sonstige Führungskräfte durch den Vorstand. Die Anzahl der zuzuteilenden Aktienoptionen und Phantom Stocks für Vorstandsmitglieder wurde durch den Aufsichtsrat nach dessen pflichtgemäßem Ermessen festgelegt, wobei alle Vorstandsmitglieder, mit Ausnahme des Vorsitzenden des Vorstands, der jeweils die doppelte Anzahl von Aktienoptionen und Phantom Stocks erhielt, grundsätzlich dieselbe Anzahl von Aktienoptionen und Phantom Stocks erhielten. Im Zeitpunkt der Zuteilung konnten die Teilnehmer des LTIP 2013 wählen, ob sie Aktienoptionen zu Phantom Stocks im Verhältnis 75 : 25 oder 50 : 50 erhalten wollten.

Die Ausübung der Aktienoptionen und der Phantom Stocks, die unter dem LTIP 2013 der Fresenius SE & Co. KGaA gewährt wurden, ist an mehrere Bedingungen wie den Ablauf einer vierjährigen Wartezeit, die Beachtung von Ausübungssperrfristen, das Erreichen des definierten Erfolgsziels sowie das Fortbestehen des Dienst- respektive Anstellungsverhältnisses geknüpft. Die ausübenden Aktienoptionen können innerhalb von vier Jahren ausgeübt werden. Die ausübenden Phantom Stocks werden am 1. März des Jahres, das dem Ende der Wartezeit folgt, ausbezahlt.

Die Höhe der Barauszahlung nach Maßgabe des Phantom Stock Plans 2013 richtet sich nach dem volumengewichteten durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Fresenius SE & Co. KGaA in den drei Monaten vor dem Ausübungstag.

Das Erfolgsziel ist jeweils erreicht, wenn innerhalb der Wartezeit das bereinigte Konzernergebnis der Gesellschaft (Ergebnis, das auf die Anteilseigner der Gesellschaft entfällt) währungsbereinigt um mindestens 8 % pro Jahr im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr gestiegen ist. Das Erfolgsziel ist auch erreicht, wenn die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses der Gesellschaft

in den vier Jahren der Wartezeit währungsbereinigt mindestens 8 % beträgt. Sollte hinsichtlich eines Vergleichszeitraums oder mehrerer der vier Vergleichszeiträume innerhalb der Wartezeit weder das bereinigte Konzernergebnis der Gesellschaft währungsbereinigt um mindestens 8 % pro Jahr im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr gestiegen sein, noch die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses der Gesellschaft währungsbereinigt in den vier Jahren der Wartezeit mindestens 8 % betragen haben, verfallen die jeweils ausgegebenen Aktienoptionen und Phantom Stocks in dem anteiligen Umfang, wie das Erfolgsziel innerhalb der Wartezeit nicht erreicht worden ist, d. h. um ein Viertel, um zwei Viertel, um drei Viertel oder vollständig. Bei einem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds verfallen grundsätzlich die Aktienoptionen und Phantom Stocks.

Die Grundzüge des LTIP 2018 und des LTIP 2013 der Fresenius SE & Co. KGaA sowie des MB LTIP 2019 der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA werden in Anmerkung 35 des Konzern-Anhangs, Aktienbasierte Vergütungspläne, näher dargestellt.

Den Mitgliedern des Vorstands mit Ausnahme von Frau Rachel Empey und Herrn Rice Powell wurde bis einschließlich des Geschäftsjahres 2017 zudem ein Anspruch auf eine weitere aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich (weitere Phantom Stocks) im Gegenwert von 100 Tsd € je Vorstandsmitglied gewährt. Für diese gelten in Bezug auf Erfolgsziel und Wartezeit dieselben Anforderungen wie für die Phantom Stocks, die unter dem LTIP 2013 gewährt wurden.

Für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 sind der Wert der gewährten Performance Shares sowie der Wert der verschobenen erfolgsbezogenen Vergütung in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Die für 2019 angegebenen Werte entsprechen dem Zeitwert (Fair Value) der Performance Shares zum Zeitpunkt ihrer Zuteilung, somit einem Wert in Höhe von 45,36 € pro Performance Share der Fresenius SE & Co. KGaA und einem Wert in Höhe von 69,71 US\$ pro Performance Share der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA (2018: 67,45 € pro Performance Share der Fresenius SE & Co. KGaA; 94,11 US\$ pro Performance Share der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA).

Am Ende des Geschäftsjahres 2019 hielten die Mitglieder des Vorstands insgesamt 331.849 Performance Shares (2018: 133.434) sowie 138.385 Phantom Stocks (2018: 211.302) der Fresenius SE & Co. KGaA und 92.700 Performance Shares (2018: 55.463) und 10.596 Phantom Stocks (2018: 15.586) der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA. Ferner hielten sie insgesamt 1.434.375 Aktienoptionen (2018: 1.519.515) der Fresenius SE & Co. KGaA und 256.781 Aktienoptionen (2018: 256.781) der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA.

KOMPONENTEN MIT LANGFRISTIGER ANREIZWIRKUNG

	Performance Shares ¹		Verschobene Zahlungen der einjährigen variablen Vergütung		Gesamt	
	Wert in Tsd €		Wert in Tsd €		Wert in Tsd €	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Stephan Sturm	2.500	2.500	0	0	2.500	2.500
Dr. Francesco De Meo	1.300	1.300	103	115	1.403	1.415
Rachel Empey	1.300	1.300	0	0	1.300	1.300
Dr. Jürgen Götz	1.300	1.300	0	0	1.300	1.300
Mats Henriksson	1.300	1.300	69	56	1.369	1.356
Rice Powell	2.232	2.391	0	0	2.232	2.391
Dr. Ernst Wastler	1.300	1.300	0	0	1.300	1.300
Summen	11.232	11.391	172	171	11.404	11.562

¹ Die Werte umfassen alle Performance Shares einschließlich Performance Shares sowie Share Based Awards der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA, die in den Jahren 2019 und 2018 ausgegeben wurden.

Die Entwicklung und der Stand der Aktienoptionen des Vorstands im Geschäftsjahr 2019 sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Stephan Sturm	Dr. Francesco De Meo	Rachel Empey	Dr. Jürgen Götz	Mats Henriksson	Rice Powell ¹	Dr. Ernst Wastler	Summen ²
Am 1. Januar 2019 ausstehende Optionen								
Anzahl	456.390	247.500	28.125	270.000	247.500	256.781	270.000	1.519.515
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	54,52	61,65	64,69	56,97	56,15	66,06	56,97	57,01
Im Geschäftsjahr ausgeübte Optionen								
Anzahl	85.140	0	0	0	0	0	0	85.140
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	26,11							26,11
durchschnittlicher Aktienkurs in €	48,07							48,07
Am 31. Dezember 2019 ausstehende Optionen								
Anzahl	371.250	247.500	28.125	270.000	247.500	256.781	270.000	1.434.375
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	61,03	61,65	64,69	56,97	56,15	66,06	56,97	58,84
durchschnittlich verbleibende Laufzeit in Jahren	4,3	4,2	5,9	3,9	3,8	3,0	3,9	4,1
Bandbreite an Ausübungspreisen in €	33,10 bis 74,77	36,92 bis 74,77	64,69	33,10 bis 74,77	33,10 bis 74,77	49,76 bis 76,99	33,10 bis 74,77	33,10 bis 74,77
Am 31. Dezember 2019 ausübbar Optionen								
Anzahl	135.000	112.500	0	135.000	135.000	256.781	135.000	652.500
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	43,55	51,15		43,55	43,55	66,06	43,55	44,86

¹ Herr Rice Powell hält Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2011 der Fresenius Medical Care.

² Nur Aktienoptionen der Fresenius SE & Co. KGaA, ohne Aktienoptionen von Herrn Rice Powell

Die Höhe der Gesamtvergütung des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA stellte sich für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 damit wie folgt dar:

in Tsd €	Barvergütung (ohne Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung)		Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung		Gesamtvergütung (einschließlich Kompo- nenten mit langfristiger Anreizwirkung)	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Stephan Sturm	3.021	3.070	2.500	2.500	5.521	5.570
Dr. Francesco De Meo	2.065	2.070	1.403	1.415	3.468	3.485
Rachel Empey	1.610	1.643	1.300	1.300	2.910	2.943
Dr. Jürgen Götz	1.505	1.481	1.300	1.300	2.805	2.781
Mats Henriksson	2.143	2.123	1.369	1.356	3.512	3.479
Rice Powell	3.566	3.841	2.232	2.391	5.798	6.232
Dr. Ernst Wastler	1.558	1.532	1.300	1.300	2.858	2.832
Summen	15.468	15.760	11.404	11.562	26.872	27.322

Der Anspruch auf Barauszahlung einer aktienbasierten Vergütung (Performance Shares und Phantom Stocks) entsteht erst nach Ablauf eines vierjährigen Erdienungszeitraums. Ebenso können Aktienoptionen erst nach einer Wartezeit von

vier Jahren ausgeübt werden. Ihr Wert wird auf die vier Jahre verteilt und als Aufwand im jeweiligen Geschäftsjahr berücksichtigt. Der auf die Geschäftsjahre 2019 und 2018 entfallende Aufwand ist in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen.

AUFWAND FÜR KOMPONENTEN MIT LANGFRISTIGER ANREIZWIRKUNG

in Tsd €	Performance Shares/ Phantom Stocks		Aktienoptionen		Gesamtaufwand für aktienbasierte Vergütungen	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Stephan Sturm	913	-46	909	1.033	1.822	987
Dr. Francesco De Meo	569	-101	616	774	1.185	673
Rachel Empey	223	52	75	75	298	127
Dr. Jürgen Götz	650	-117	568	691	1.218	574
Mats Henriksson	713	-134	482	605	1.195	471
Rice Powell	2.588 ¹	391 ¹	327	659	2.915	1.050
Dr. Ernst Wastler	650	-117	568	691	1.218	574
Summen	6.306	-72	3.545	4.528	9.851	4.456

¹ Beinhaltet Aufwand für Performance Shares und Share Based Awards der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA

Die kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung ist der Höhe nach begrenzt. Für Aktienoptionen und Phantom Stocks gibt es eine vertraglich geregelte Begrenzungsmöglichkeit. Dadurch kann vor allem solchen außerordentlichen Entwicklungen angemessen Rechnung getragen werden, die in keinem relevanten Zusammenhang mit den Leistungen des Vorstands stehen.

Hinsichtlich der den Vorstandsmitgliedern ab dem Geschäftsjahr 2018 gewährten Vergütung sehen die Vorstandsverträge mit der Fresenius Management SE für jeden einzelnen variablen Vergütungsteil und somit auch für

die Vergütung insgesamt betragsmäßige Höchstgrenzen (Caps) vor. Ferner enthalten sie einen Zufluss-Cap in Höhe von 6.000 Tsd € für Frau Rachel Empey und die Herren Dr. Francesco De Meo, Dr. Jürgen Götz, Mats Henriksson sowie Dr. Ernst Wastler bzw. 9.000 Tsd € für Herrn Stephan Sturm.

Die Höhe der Festvergütung und die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder nach Maßgabe des Vergütungssystems wurde bzw. wird unter besonderer Berücksichtigung relevanter Vergleichswerte anderer DAX-Unternehmen und ähnlicher Gesellschaften vergleichbarer Größe und Leistung aus dem relevanten Industriesektor bemessen.

ZUSAGEN AN MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DEN FALL DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Für die Vorstandsmitglieder Stephan Sturm, Dr. Francesco De Meo und Dr. Jürgen Götz bestehen individuelle Pensionszusagen auf der Grundlage ihrer Anstellungsverträge mit der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA. Das Vorstandsmitglied Dr. Ernst Wastler hat eine Pensionszusage der VAMED AG, Wien; für die Verpflichtungen hieraus hat die Fresenius SE & Co. KGaA eine Garantie abgegeben. Das Vorstandsmitglied Mats Henriksson hat eine Versorgungszusage der Fresenius Kabi AG. Dem Vorstandsmitglied Rice Powell wurde eine einzelvertragliche Pensionszusage der Fresenius Medical Care Management AG erteilt. Er hat ferner unverfallbare Ansprüche aus der Teilnahme an Pensionsplänen für Mitarbeiter der Fresenius Medical Care North America erworben und nahm im Geschäftsjahr 2019 am US-basierten 401(k) Savings Plan teil. Dieser Plan ermöglicht es generell Mitarbeitern in den USA, einen Teil ihrer Bruttovergütung in Programme zur Ruhestandsversorgung zu investieren. Das Vorstandsmitglied Rachel Empey hat keine Pensionszusage. Hinsichtlich der Pensionszusagen für zum 31. Dezember amtierende Vorstandsmitglieder bestanden im Fresenius-Konzern zum 31. Dezember 2019 Pensionsverpflichtungen in Höhe von 46.870 Tsd € (2018: 36.882 Tsd €). Die Zuführung zur Pensionsrückstellung betrug im Geschäftsjahr 2019 9.988 Tsd € (2018: 4.940 Tsd €).

Die Pensionsverpflichtungen stellen sich wie folgt dar:

in Tsd €	Stand 1. Januar 2019	Zuführung	Stand 31. Dezember 2019
Stephan Sturm	6.518	1.741	8.259
Dr. Francesco De Meo	3.713	1.103	4.816
Rachel Empey	0	0	0
Dr. Jürgen Götz	3.258	918	4.176
Mats Henriksson	5.416	1.317	6.733
Rice Powell	12.940	3.309	16.249
Dr. Ernst Wastler	5.037	1.600	6.637
Summen	36.882	9.988	46.870

Die Pensionszusagen sehen jeweils ab dem endgültigen Ausscheiden aus der aktiven Erwerbstätigkeit, frühestens jedoch ab Vollendung des 63. bzw. 65. (Herr Rice Powell) Lebensjahres oder ab dem Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, ein von der Höhe der letzten Festvergütung abhängiges Ruhegehalt und eine Hinterbliebenenversorgung vor. Abweichend hiervon hat Herr Rice Powell diesen Anspruch bereits ab Vollendung des 63. Lebensjahres, wenn er zum Zeitpunkt des endgültigen Ausscheidens aus der aktiven Erwerbstätigkeit mindestens zehn Jahre lang Mitglied des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG gewesen ist; in diesem Fall reduzieren sich die Leistungen um 0,5 % je Kalendermonat, den er vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus der aktiven Erwerbstätigkeit ausscheidet.

Das Ruhegehalt beträgt mindestens 30 % der letzten Festvergütung und erhöht sich für jedes volle Dienstjahr als Vorstandsmitglied ab Beginn der Pensionszusage um 1,5 Prozentpunkte, wobei maximal 45 % erreicht werden können.

Laufende Ruhegehälter erhöhen sich nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften (§ 16 BetrAVG).

Spätere Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit des Vorstandsmitglieds sind mit 30 % ihres Bruttobetrags auf die Pension wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit anzurechnen.

Im Fall des Todes eines der Vorstandsmitglieder erhält die Witwe eine Pension in Höhe von 60 % des sich zu diesem Zeitpunkt ergebenden Pensionsanspruchs. Ferner erhalten leibliche Kinder des verstorbenen Vorstandsmitglieds bzw. im Einzelfall vom verstorbenen Vorstandsmitglied als Kind angenommene leibliche Kinder seiner Ehefrau bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, eine Waisenpension in Höhe von 20 % des sich zu diesem Zeitpunkt ergebenden Pensionsanspruchs. Alle Hinterbliebenenpensionen erreichen zusammen jedoch höchstens 90 % des Pensionsanspruchs des Vorstandsmitglieds.

Scheiden die Vorstandsmitglieder vor Vollendung des 63. bzw. 65. (Herr Rice Powell) Lebensjahres als Mitglieder des Vorstands der Fresenius Management SE (bzw. Herr Rice Powell als Mitglied des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG) auf andere Weise als durch Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus, bleiben die Anwartschaften auf die vorgenannten Versorgungsleistungen erhalten, jedoch vermindert sich die bei Eintritt eines Versorgungsfalles zu zahlende Pension im Verhältnis der tatsächlichen

Dienstzeit als Vorstandsmitglied zur möglichen Dienstzeit bis zur Vollendung des 63. bzw. 65. (Herr Rice Powell) Lebensjahres.

Die Pensionszusage von Dr. Ernst Wastler sieht die Gewährung von Normalpension, Vorpension, Berufsunfähigkeitspension sowie Witwen- und Waisenpension vor. Die Normalpension wird frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres, die Vorpension frühestens ab Vollendung des 55. Lebensjahres gewährt. Die Pensionsleistungen betragen pro Dienstjahr 1,2 % bezogen auf die letzte Festvergütung, wobei maximal 40 % erreicht werden können. Die Witwenpension (60 %) und die Waisenpensionen (je 20 %) erreichen zusammen maximal den zum Zeitpunkt des Todes bestehenden Pensionsanspruch von Herrn Dr. Ernst Wastler. Von Dritten geleistete Pensionen, Ruhe- oder Versorgungsbezüge werden auf die Pensionsleistung angerechnet, soweit sich angerechnete Dienstzeiten überschneiden.

Das Vorstandsmitglied Mats Henriksson hat ausschließlich eine Versorgungszusage von der Fresenius Kabi AG aus der Zeit seiner vorherigen Tätigkeit. Diese Versorgungszusage blieb durch den Dienstvertrag mit der Fresenius Management SE, beginnend am 1. Januar 2013, unberührt. Sie basiert auf der Versorgungsordnung der Fresenius-Unternehmen und sieht die Gewährung von Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten vor. Eine Anrechnung anderer Einkünfte oder Versorgungsbezüge ist nicht vorgesehen. Die Witwenrente beträgt 60 % der zum Todeszeitpunkt zu gewährenden Invaliden- bzw. Altersrente; die Waisenrente beträgt 10 % (Halbwaisen) bzw. 20 % (Waisen) der zum Todeszeitpunkt zu gewährenden Invaliden- bzw. Altersrente. Die Ansprüche der Hinterbliebenen sind insgesamt auf 100 % der Rentenansprüche von Herrn Mats Henriksson begrenzt.

Für alle Vorstandsmitglieder wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Sofern dieses zur Anwendung kommt, erhalten die Vorstände für die Dauer von maximal zwei Jahren für jedes Jahr der sie jeweils betreffenden Geltung des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung, die grundsätzlich die Hälfte ihrer jeweiligen jährlichen Festvergütung beträgt.

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine ausdrücklichen Regelungen für den Fall eines „Change of Control“.

Zahlungen bei einer vorzeitigen Beendigung einer Vorstandstätigkeit sind einschließlich Nebenleistungen auf zwei Jahresvergütungen, maximal jedoch auf die Restlaufzeit des betreffenden Dienstvertrags, begrenzt (Abfindungs-Cap).

Besteht ein vom betreffenden Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund für die Beendigung des Dienstvertrags, erfolgen keine Abfindungszahlungen. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps werden die Gesamtbezüge im Sinne des § 285 Abs. 1 Nr. 9a HGB des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie die voraussichtlichen Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr, in dem die Beendigung erfolgt, (bzw. bei Herrn Rice Powell die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile) herangezogen.

SONSTIGES

Alle Vorstandsmitglieder haben einzelvertragliche Zusagen zur Fortzahlung ihrer Bezüge im Krankheitsfall für maximal zwölf Monate erhalten, wobei ab sechs Monaten krankheitsbedingtem Ausfall gegebenenfalls Versicherungsleistungen zur Anrechnung gebracht werden. Im Falle des Versterbens eines Vorstandsmitglieds werden den Hinterbliebenen nach

dem Monat des Versterbens noch drei Monatsbezüge ausbezahlt, längstens jedoch bis zum Ende des jeweiligen Anstellungsvertrags.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden an die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Management SE keine Darlehen oder Vorschusszahlungen auf zukünftige Vergütungsbestandteile gewährt.

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat sich verpflichtet, die Mitglieder des Vorstands von Ansprüchen, die gegen sie aufgrund ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft und deren konzernverbundene Unternehmen erhoben werden, soweit solche Ansprüche über ihre Verantwortlichkeit nach deutschem Recht hinausgehen, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen freizustellen. Zur Absicherung derartiger Verpflichtungen hat die Gesellschaft eine Directors & Officers-Versicherung mit einem Selbstbehalt abgeschlossen, der den aktienrechtlichen Vorgaben entspricht. Die Freistellung gilt für die Zeit, in der das jeweilige Mitglied des Vorstands amtiert, sowie für Ansprüche in diesem Zusammenhang nach jeweiliger Beendigung der Vorstandstätigkeit.

Im Geschäftsjahr sind im Rahmen von Pensionszusagen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder 1.154 Tsd € (2018: 1.101 Tsd €) gezahlt worden. Für diesen Personenkreis besteht eine Pensionsverpflichtung von 24.863 Tsd € (2018: 22.319 Tsd €).

An Herrn Dr. Ben Lipps wurden im Geschäftsjahr 2019 aufgrund eines anstelle einer Pensionsregelung abgeschlossenen Beratervertrags mit der Fresenius Medical Care Management AG 568 Tsd € (2018: 522 Tsd €) gezahlt. Im Jahr 2019 wurde eine Ergänzung des Vertrags vorgenommen, die eine einmalige Zahlung in Höhe von 1.129 Tsd € für die restliche Laufzeit des Vertrags vorsieht. Diese Zahlung wurde auch im Geschäftsjahr geleistet. Damit sind sämtliche Zahlungen für von ihm zu erbringende Leistungen unter dem Beratervertrag abgegolten.

TABELLEN ZUM WERT DER GEWÄHRTEN ZUWENDUNGEN UND ZUM ZUFLUSS

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

Die nachfolgenden Tabellen enthalten Angaben sowohl zum Wert der gewährten Zuwendungen als auch zum Zufluss. Sie folgen der Struktur und den Vorgaben der Mustertabellen. Die Tabelle zum Zufluss weist zusätzlich den Zufluss für das Berichtsjahr, d. h. ohne mehrjährige variable Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, aus. Dies dient der Verdeutlichung, welcher Zufluss der Tätigkeit in dem jeweiligen Berichtsjahr zuzuordnen ist und welcher Zufluss sich aus Vergütungskomponenten ergibt, die in vorangegangenen – gegebenenfalls sogar mehreren – Berichtsjahren gewährt wurden. Durch die Differenzierung wird auch die Vergleichbarkeit der jeweiligen Vergütungsentwicklung erhöht.

Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate-Governance-Bericht ► Weitere Angaben zur Corporate Governance

Gewährte Zuwendungen Wert in Tsd €	Stephan Sturm Vorsitzender des Vorstands (seit 1. Juli 2016) Vorstand seit 1. Januar 2005				Dr. Francesco De Meo Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Helios Vorstand seit 1. Januar 2008				Rachel Empey Vorstand Finanzen Vorstand seit 1. August 2017				Dr. Jürgen Götz Vorstand Recht, Compliance und Personal/Arbeitsdirektor Vorstand seit 1. Juli 2007			
	2019	2019 Min.	2019 Max.	2018	2019	2019 Min.	2019 Max.	2018	2019	2019 Min.	2019 Max.	2018	2019	2019 Min.	2019 Max.	2018
Festvergütung	1.100	1.100	1.100	1.100	630	630	630	630	600	600	600	600	510	510	510	490
Nebenleistungen	55	55	55	102	32	32	32	25	198	198	198	231	45	45	45	41
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.155	1.155	1.155	1.202	662	662	662	655	798	798	798	831	555	555	555	531
Einjährige variable Vergütung ¹	1.866	1.750	2.300	1.868 ²	1.403	1.050	1.750	1.415	812	760	1.000	812	950	700	950	950
Mehrfährige variable Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	2.500	0	6.250	2.500	1.403	0	3.250	1.415	1.300	0	3.250	1.300	1.300	0	3.250	1.300
davon verschobene einjährige variable Vergütung	0	0	n.a.	0	103	0	n.a.	115	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	0
davon Performance Shares (LTIP 2018) (5 Jahre Laufzeit)	2.500	0	6.250	2.500	1.300	0	3.250	1.300	1.300	0	3.250	1.300	1.300	0	3.250	1.300
Summe erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Vergütung	5.521	2.905	9.705	5.570	3.468	1.712	5.662	3.485	2.910	1.558	5.048	2.943	2.805	1.255	4.755	2.781
Versorgungsaufwand	468	468	468	455	336	336	336	325	0	0	0	0	251	251	251	234
Wert der gewährten Vergütung⁵	5.989	3.373	10.173	6.025	3.804	2.048	5.998	3.810	2.910	1.558	5.048	2.943	3.056	1.506	5.006	3.015

Gewährte Zuwendungen Wert in Tsd €	Mats Henriksson Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Kabi Vorstand seit 1. Januar 2013				Rice Powell Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Medical Care Vorstand seit 1. Januar 2013				Dr. Ernst Wastler Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Vamed Vorstand seit 1. Januar 2008			
	2019	2019 Min.	2019 Max.	2018	2019	2019 Min.	2019 Max.	2018	2019	2019 Min.	2019 Max.	2018
Festvergütung	660	660	660	660	1.340	1.340	1.340	1.270	550	550	550	525
Nebenleistungen	114	114	114	107	256	256	256	195	76	76	76	75
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	774	774	774	767	1.596	1.596	1.596	1.465	626	626	626	600
Einjährige variable Vergütung ¹	1.369	1.300	1.800	1.356	2.211	201	2.653	2.096 ³	932	650	950	932
Mehrfährige variable Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	1.369	0	3.250	1.356	2.232 ⁴	0	n.a.	2.390 ⁴	1.300	0	3.250	1.300
davon verschobene einjährige variable Vergütung	69	0	n.a.	56					0	0	n.a.	0
davon Performance Shares (LTIP 2018) (5 Jahre Laufzeit)	1.300	0	3.250	1.300					1.300	0	3.250	1.300
Summe erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Vergütung	3.512	2.074	5.824	3.479	6.039	1.797	n.a.	5.951	2.858	1.276	4.826	2.832
Versorgungsaufwand	216	216	216	210	828	828	828	674	153	153	153	153
Wert der gewährten Vergütung⁵	3.728	2.290	6.040	3.689	6.867	2.625	n.a.	6.625	3.011	1.429	4.979	2.985

¹ Für die einjährigen variablen Vergütungen existieren keine Zielwerte bzw. vergleichbaren Werte für Vorstandsmitglieder, die ihre Vergütung von der Fresenius Management SE erhalten.

Die einjährige variable Vergütung wird anhand von Bonuskurven ermittelt, die für mehrere Jahre gelten. Daher ist bei den Werten für die Jahre 2019 und 2018 der Zufluss aus der einjährigen variablen Vergütung angegeben.

² Herr Stephan Sturm hat entsprechend seiner Vereinbarung mit dem Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Wert des ihm ausgezahlten Nettobetrags der einjährigen variablen Vergütung für das Jahr 2018 im Geschäftsjahr 2019 Aktien der Gesellschaft erworben und hält diese für mindestens drei Jahre. Damit wurde die Ausrichtung seiner Vergütung auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens freiwillig verstärkt.

³ Herr Rice Powell hat entsprechend seiner Zusage für einen Anteil seiner einjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 Aktien der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA im Geschäftsjahr 2019 erworben und hält diese für mindestens drei Jahre. Damit wurde der Geschäftsentwicklung von Fresenius Medical Care im Geschäftsjahr 2018 angemessen Rechnung getragen.

⁴ Herrn Rice Powell wurde aktienbasierte Vergütung aus den Programmen der Fresenius Medical Care wie folgt gewährt:

2019: 657 Tsd € aus dem Share Based Award – New Incentive Bonus Plan 2010 und 1.575 Tsd € aus dem Management Board Long-Term Incentive Plan 2019

2018: 977 Tsd € aus dem Share Based Award – New Incentive Bonus Plan 2010 und 1.413 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2016 – Performance Share Plan 2016

⁵ Zudem kommt der Zufluss-Cap in Höhe von 6.000 Tsd € für Frau Rachel Empey und die Herren Dr. Francesco De Meo, Dr. Jürgen Götz, Mats Henriksson sowie Dr. Ernst Wastler bzw. 9.000 Tsd € für Herrn Stephan Sturm zur Anwendung.

	Stephan Sturm Vorsitzender des Vorstands (seit 1. Juli 2016) Vorstand seit 1. Januar 2005		Dr. Francesco De Meo Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Helios Vorstand seit 1. Januar 2008		Rachel Empey Vorstand Finanzen Vorstand seit 1. August 2017		Dr. Jürgen Götz Vorstand Recht, Compliance und Personal/Arbeitsdirektor Vorstand seit 1. Juli 2007		Mats Henriksson Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Kabi Vorstand seit 1. Januar 2013		Rice Powell Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Medical Care Vorstand seit 1. Januar 2013		Dr. Ernst Wastler Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Vamed Vorstand seit 1. Januar 2008	
Zufluss Wert in Tsd €	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Festvergütung	1.100	1.100	630	630	600	600	510	490	660	660	1.340	1.270	550	525
Nebenleistungen	55	102	32	25	198	231	45	41	114	107	256	195	76	75
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.155	1.202	662	655	798	831	555	531	774	767	1.596	1.465	626	600
Einjährige variable Vergütung	1.866	1.868	1.403	1.415	812	812	950	950	1.369	1.356	1.970	2.376	932	932
Mehrjährige variable Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	2.524	965	654	2.545	0	0	654	965	654	2.979	494 ¹	2.777 ¹	654	965
davon verschobene einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0
davon Aktienoptionsplan 2008 (5 Jahre Laufzeit) Ausgabe 2012	1.870									2.014				
davon Aktienoptionsplan 2013 (5 Jahre Laufzeit) Ausgabe 2013				1.580										
davon Phantom Stock Plan 2013 (5 Jahre Laufzeit) Ausgabe 2013		765		765				765		765				765
Ausgabe 2014	523		523				523		523				523	
davon weitere Phantom Stocks Ausgabe 2013		200		200				200		200				200
Ausgabe 2014	131		131				131		131				131	
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Vergütung	5.545	4.035	2.719	4.615	1.610	1.643	2.159	2.446	2.797	5.102	4.060	6.618	2.212	2.497
Versorgungsaufwand	468	455	336	325	0	0	251	234	216	210	828	674	153	153
Zufluss einschließlich mehrjähriger variabler Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	6.013	4.490	3.055	4.940	1.610	1.643	2.410	2.680	3.013	5.312	4.888	7.292	2.365	2.650
Zufluss für das Berichtsjahr (ohne mehrjährige variable Vergütung/Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung)	3.489	3.525	2.401	2.395	1.610	1.643	1.756	1.715	2.359	2.333	4.394	4.515	1.711	1.685

¹ Herr Rice Powell erhielt diesen Zufluss aus den aktienbasierten Vergütungsplänen der Fresenius Medical Care:

2019: 150 Tsd € aus dem Share Based Award – New Incentive Bonus Plan 2010 Ausgabe 2015 und 344 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2011 – Phantom Stock Plan 2011 Ausgabe 2014
2018: 131 Tsd € aus dem Share Based Award – New Incentive Bonus Plan 2010 Ausgabe 2014, 2.536 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2011 – Aktienoptionsplan 2011 Ausgabe 2011 und
110 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2011 – Phantom Stock Plan 2011 Ausgabe 2013

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch die Hauptversammlung festgelegt und ist in § 13 der Satzung der Fresenius SE & Co. KGaA geregelt.

Als feste Vergütung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats für jedes volle Geschäftsjahr einen nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbaren Betrag von jährlich 150 Tsd €. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält außerdem für jedes volle Geschäftsjahr eine variable erfolgsorientierte Vergütung, die sich nach der jeweiligen durchschnittlichen Wachstumsrate des Konzernergebnisses für das Vergütungsjahr und die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre (3-Jahres-Durchschnittswachstum des Konzernergebnisses) richtet.

Die Ermittlung des Betrags dieser variablen Vergütung erfolgt nach Maßgabe der nachfolgenden Formel:

3-Jahres-Durchschnittswachstum des Konzernergebnisses	Variable Vergütung
> 0 bis 2,5 %	30.000 €
> 2,5 bis 5 %	60.000 €
> 5 bis 7,5 %	90.000 €
> 7,5 bis 10 %	120.000 €
> 10 %	150.000 €

Ein Anspruch auf Gewährung der variablen Vergütung entsteht erst ab Erreichen eines 3-Jahres-Durchschnittswachstums des Konzernergebnisses größer 0 %. Bei Erreichen der vorstehend beschriebenen fünf prozentualen Korridore werden die variablen Vergütungsbeträge jeweils in voller Höhe erdient, d. h., es findet innerhalb dieser Korridore keine Interpolation statt. Maßgeblich ist jeweils das Konzernergebnis, das in dem der Hauptversammlung vorgelegten Konzernjahresabschluss ausgewiesen ist. Diese variable Vergütung ist auf einen Höchstbetrag von 150 Tsd € p. a. begrenzt. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt bei entsprechender Zielerreichung grundsätzlich jährlich, und zwar jeweils am Ende des Kalenderquartals, in das die Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft fällt. Beschließt die Hauptversammlung eine höhere Vergütung, so gilt diese.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, seine Stellvertreter das Eineinhalbfache der festen Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds.

Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erhält ein Mitglied eine zusätzliche feste Vergütung von 20 Tsd €, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses das Doppelte.

Umfasst ein Geschäftsjahr nicht ein volles Kalenderjahr oder gehört ein Mitglied des Aufsichtsrats dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des Geschäftsjahres an, ist die Vergütung zeitanteilig zu zahlen. Dies gilt entsprechend für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden die in Ausübung ihres Amtes entstandenen Auslagen erstattet, zu denen auch die anfallende Umsatzsteuer gehört. Die Fresenius SE & Co. KGaA stellt den Mitgliedern des Aufsichtsrats Versicherungsschutz in einem für die Ausübung der Aufsichtsrats-tätigkeit angemessenen Umfang zur Verfügung.

Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats der Fresenius SE & Co. KGaA gleichzeitig Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin Fresenius Management SE ist und für seine Tätigkeit im Aufsichtsrat der Fresenius Management SE Vergütungen erhält, werden die Vergütungen für die Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats der Fresenius SE & Co. KGaA auf die Hälfte reduziert. Das Gleiche gilt hinsichtlich der zusätzlichen Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Fresenius SE & Co. KGaA, soweit er gleichzeitig Vorsitzender im Aufsichtsrat der Fresenius Management SE ist. Für seine Stellvertreter gilt dies entsprechend, soweit diese gleichzeitig Stellvertreter des Vorsitzenden im Aufsichtsrat der Fresenius Management SE sind. Soweit ein Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden der Fresenius SE & Co. KGaA gleichzeitig Vorsitzender des Aufsichtsrats der Fresenius Management SE ist, erhält er für seine Tätigkeit als Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden der Fresenius SE & Co. KGaA insoweit keine zusätzliche Vergütung. Die Vergütung des Aufsichtsrats der Fresenius Management SE wird gemäß § 7 der Satzung der Fresenius SE & Co. KGaA an die Fresenius SE & Co. KGaA weiterbelastet.

Zusätzlich wurden für Herrn Dr. Gerd Krick in seiner Eigenschaft als Aufsichtsratsvorsitzender der Fresenius Management SE die Kosten für den Betrieb einer Einbruchmeldeanlage in Höhe von 1,2 Tsd € übernommen.

Für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 stellt sich die Höhe der Vergütung einschließlich der Vergütung für Ausschusstätigkeit für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Fresenius SE & Co. KGaA und der Fresenius Management SE (ohne Auslagen und Erstattungen) wie folgt dar:

in Tsd €	Festvergütung				Vergütung für Ausschusstätigkeit				Variable Vergütung				Gesamtvergütung	
	Fresenius SE & Co. KGaA		Fresenius Management SE		Fresenius SE & Co. KGaA		Fresenius Management SE		Fresenius SE & Co. KGaA		Fresenius Management SE		2019	2018
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Dr. Gerd Krick	225	225	225	225	20	20	20	20	45	75	45	75	580	640
Michael Diekmann	150	150	75	75	0	0	0	0	45	75	45	75	315	375
Dr. Dieter Schenk	0	0	225	225	0	0	10	10	0	0	90	150	325	385
Niko Stumpfögger	225	225	0	0	20	7	0	0	90	150	0	0	335	382
Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht	150	150	0	0	0	0	0	0	90	150	0	0	240	300
Bernd Behlert (seit 1. September 2018)	150	50	0	0	0	0	0	0	90	50	0	0	240	100
Dr. Kurt Bock	0	0	150	150	0	0	0	0	0	0	90	150	240	300
Konrad Kölbl	150	150	0	0	20	20	0	0	90	150	0	0	260	320
Stefanie Balling	150	150	0	0	0	0	0	0	90	150	0	0	240	300
Frauke Lehmann	150	150	0	0	0	0	0	0	90	150	0	0	240	300
Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich	150	150	0	0	0	0	0	0	90	150	0	0	240	300
Klaus-Peter Müller	75	75	75	75	40	40	0	0	45	75	45	75	280	340
Oscar Romero De Paco	150	150	0	0	0	0	0	0	90	150	0	0	240	300
Dr. Karl Schneider	0	0	150	150	0	0	10	10	0	0	90	150	250	310
Hauke Stars	150	150	0	0	20	20	0	0	90	150	0	0	260	320
Rainer Stein (bis 31. August 2018)	0	100	0	0	0	13	0	0	0	100	0	0	0	213
Summen	1.875	1.875	900	900	120	120	40	40	945	1.575	405	675	4.285	5.185

DIRECTORS & OFFICERS-VERSICHERUNG

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für Unternehmensleiter (D & O-Versicherung) mit Selbstbehalt für den Vorstand und den Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA und den Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA sowie für alle Organe der verbundenen Unternehmen im In- und Ausland abgeschlossen. Die bestehende D & O-Versicherung ist weltweit gültig und hat eine Laufzeit bis Ende Juni 2020. Die Versicherung deckt die Rechtskosten der Verteidigung eines Organs bei Inanspruchnahme und gegebenenfalls den zu leistenden Schadenersatz im Rahmen der bestehenden Deckungssummen.