

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 in dem Vergütungsbericht auch 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 zum 31. Dezember 2020 und wurde nach Maßgabe der Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs erstellt.

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 Michael Diekmann 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 Zustimmungsquote von rund 63 % gebilligt.

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat in seiner Sitzung vom 3. Dezember 2020 die Weiterentwicklung des bestehenden Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands beschlossen. Hierdurch soll den Bestimmungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 entsprechen werden. Das überarbeitete System zur Vergütung

der Mitglieder des Vorstands soll der ordentlichen Hauptversammlung 2021 nach Maßgabe der Bestimmungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie zur Billigung vorgelegt werden.

Zielsetzung des gegenwärtigen, im Geschäftsjahr 2020 anwendbaren 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 folgenden 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.

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

Herr Dr. Jürgen Götz ist mit Wirkung zum 30. Juni 2020, dem Ende seiner Bestellperiode als Mitglied des Vorstands, aus dem Vorstand der Fresenius Management SE ausgeschieden. Er erhielt für das Geschäftsjahr zeitan- teilig die erfolgsunabhängige Vergütung sowie die kurz- fristige erfolgsbezogene Vergütung. Ihm wurden infolge seines Ausscheidens für das Geschäftsjahr 2020 keine Performance Shares nach dem Long Term Incentive

Plan 2018 gewährt. Die Teilnahmebedingungen des Aktienoptionsplans 2013 sehen bei einem einvernehm- lichen Ausscheiden vor, dass Teilnehmer innerhalb von 60 Kalendertagen (gegebenenfalls zuzüglich Ausübungs- sperrfristen) nach ihrem Ausscheiden Aktienoptionen ausüben können, sofern deren Wartefrist abgelaufen und das Erfolgsziel erreicht ist. Von dieser Möglichkeit hat Herr Dr. Jürgen Götz Gebrauch gemacht und nach

seinem Ausscheiden 45.000 Aktienoptionen ausgeübt. Nicht ausgeübte Aktienoptionen, Performance Shares sowie Phantom Stocks verfielen infolge seines Ausschei- dens ersatzlos, da deren planmäßige Wartefrist noch nicht abgelaufen war bzw. der Ausübungspreis nicht erreicht wurde. Herrn Dr. Jürgen Götz' dienstvertrag- liche Pensionszusage bleibt von seinem Ausscheiden unberührt.

Die Ausgestaltung der einzelnen Bestandteile der Vergütung des Vorstands folgt den nachstehenden Kriterien:

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 Zielparame- ter 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 bzw. des Jahresüberschusses des relevanten Unternehmensbereichs außerhalb einer Toleranzbreite erfolgt und (ii) der Konzernjahresüberschuss bzw. die Jahresüberschüsse des relevanten Unternehmensbereichs in den beiden relevanten Jahren die Konzernjahresüberschüsse bzw. die Jahresüberschüsse des relevanten Unternehmensbereichs 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 2020 grund- sätzlich in monatlichen Raten ausbezahlt. Soweit Herr Rice Powell die Grundvergütung, als Teil seiner festen Vergütungsbestandteile, von Fresenius Medical Care North America erhielt, erfolgte die Auszahlung in 26 Raten. Zusätzlich haben die Mitglieder des Vor- stands 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 Geschäfts- jahr 2020 in Form einer kurzfristig ausgerichteten Bar- zahlungskomponente (einjährige variable Vergütung) und in Form von Komponenten mit langfristiger Anreiz- wirkung (Performance Shares, verschobene Zahlungen der einjährigen variablen Vergütung) gewährt.

Die Höhe der jeweiligen einjährigen variablen Ver- gütung ist davon abhängig, dass bestimmte am Kon- zernergebnis des Fresenius-Konzerns bzw. der relevan- ten Unternehmensbereiche orientierte Zielparame- ter erreicht werden. Im Fall der Vorstandsmitglieder mit funktionaler Verantwortlichkeit für den Gesamtkon- zern – das sind Herr Stephan Sturm, Frau Rachel Empey, Herr Dr. Jürgen Götz¹ und Herr Dr. Sebastian Biedenkopf² – leitet sich die Höhe der einjährigen vari- ablen Vergütung vollständig vom jeweiligen Konzern- jahresüberschuss 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

¹ Herr Dr. Jürgen Götz ist mit Wirkung zum 30. Juni 2020 aus dem Vorstand der Fresenius Management SE ausgeschieden. Er erhält die auf seine Amtszeit bis zum 30. Juni 2020 entfallende anteilige kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung für 2020 vertragsgemäß.

² Herr Dr. Sebastian Biedenkopf wurde mit Wirkung zum 1. Dezember 2020 in den Vor- stand der Fresenius Management SE berufen. Die Auszahlung seiner für den Zeitraum vom 1. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2020 anteilig gewährten variablen Vergü- tung wurde vollständig um zwei Jahre verschoben.

Entwicklung des Jahresüberschusses des Unternehmensbereichs (jeweils nach Abzug von Minderheitsanteilen) ab, für den das jeweilige Vorstandsmitglied zuständig ist. 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.

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.

Herr Rice Powell erhält seine Vergütung ausschließlich von Fresenius Medical Care nach Maßgabe des mit Wirkung zum 1. Januar 2020 im Einklang mit den

Bestimmungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechtlichrichtlinie geänderten Vergütungssystem der Fresenius Medical Care.

Die Vorstandsverträge sehen keine Ermessens-tantieme vor.

Für die Geschäftsjahre 2020 und 2019 stellt 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		Nebenleistung ³		Bonus			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Stephan Sturm	1.100	1.100	82	55	1.838	1.866	3.020	3.021
Dr. Sebastian Biedenkopf (seit 1. Dezember 2020)	50	n.a.	4	n.a.	0	n.a.	54	n.a.
Dr. Francesco De Meo	630	630	41	32	1.388	1.403	2.059	2.065
Rachel Empey	704	600	196	198	799	812	1.699	1.610
Dr. Jürgen Götz (bis 30. Juni 2020)	255	510	36	45	475	950	766	1.505
Mats Henriksson	660	660	88	114	1.345	1.369	2.093	2.143
Rice Powell ¹	1.769	1.340 ²	429	256 ²	1.734	1.970 ²	3.932	3.566 ²
Dr. Ernst Wastler	550	550	75	76	769	932	1.394	1.558
Summen	5.718	5.390	951	776	8.348	9.302	15.017	15.468

¹ Die Vergütung von Herrn Rice Powell trägt ausschließlich die Fresenius Medical Care, an der die Fresenius SE & Co. KGaA einen Anteil von rund 32,23 % hält.

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

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Jahr 2019 ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die vertraglich in US-Dollar vereinbarten Vergütungsleistungen für Herrn Rice Powell Wechselkursschwankungen unterliegen können. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr.

³ 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.

Die direkt ausgezahlte einjährige variable Vergütung, ohne die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung an Herrn Rice Powell, beträgt für das Geschäftsjahr 2020 6.614 Tsd €. Dies entspricht 97 % der gesamten einjährigen variablen Vergütung. Der verbleibende Teil in Höhe von 183 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 (nach Abzug von Minderheitsanteilen) der Fresenius SE & Co. KGaA bzw. des Jahresüberschusses des

relevanten Unternehmensbereichs außerhalb einer betragsmäßigen Toleranzbreite von 10 % erfolgt und (ii) der (um Sondereffekte bereinigte) Konzernjahresüberschuss der Fresenius SE & Co. KGaA bzw. des Jahresüberschusses des relevanten Unternehmensbereichs in den beiden relevanten Folgejahren die (um Sondereffekte bereinigten) Konzernjahresüberschüsse (nach Abzug von Minderheitsanteilen) der jeweiligen vorangegangenen Geschäftsjahre betragsmäßig nicht wesentlich unterschreitet. Im Fall 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 2020 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 2020 (MB LTIP 2020) 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 die zum 31. Dezember des Geschäftsjahres amtierenden Vorstandsmitglieder, mit Ausnahme des Vorsitzenden des Vorstands, der in etwa die doppelte Anzahl von Performance Shares erhielt, und Herrn Dr. Sebastian Biedenkopf, dem für das Geschäftsjahr 2020 keine Performance Shares gewährt wurden, grundsätzlich dieselbe Anzahl von Performance Shares erhielten. Herrn Dr. Jürgen Götz wurden infolge seines Ausscheidens aus dem Vorstand der Fresenius Management SE mit Wirkung zum 30. Juni 2020 für das Geschäftsjahr keine Performance Shares gewährt.

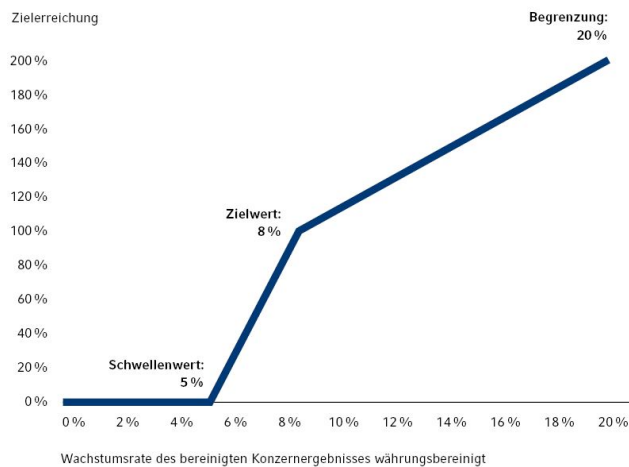
Die Erdienung der Performance Shares, die unter dem LTIP 2018 gewährt wurden, ist an mehrere Bedingungen wie den Ablauf eines vierjährigen Bemessungszeitraums, das Nichtvorliegen eines Compliance-Verstoßes, das Erreichen oder Überschreiten zweier Erfolgsziele sowie das Fortbestehen des Dienst- respektive 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 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 Währungsberreinigung) 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 nachfolgenden Grafik dargestellt.

WACHSTUMSRATE DES BEREINIGTEN KONZERNERGEBNISSES WÄHRUNGSBEREINIGT

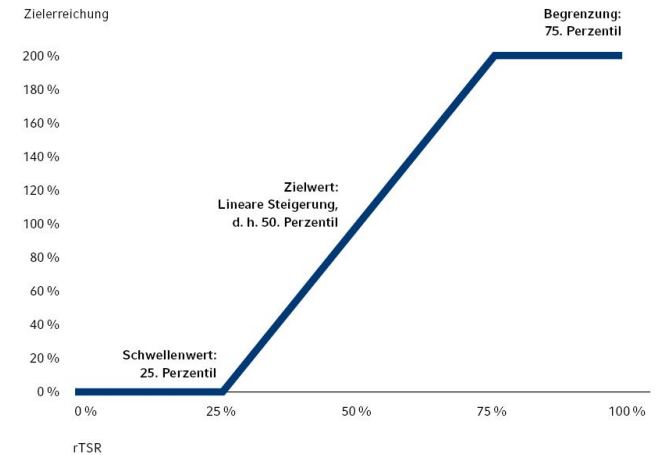


Für das Erfolgsziel „Total Shareholder Return“ ist eine 100 %-Zielerreichung vorgesehen, wenn der Total Shareholder Return von Fresenius im Vergleich zum Total Shareholder Return der übrigen Unternehmen des Index STOXX Europe 600 Health Care über den vierjährigen Bemessungszeitraum am Median innerhalb 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 nebenstehenden Grafik dargestellt.

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.

RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (STOXX EUROPE 600 HEALTH CARE)



Für die Berechnung des Grads der Gesamtzielerreichung wird der Zielerreichungsgrad der beiden Erfolgsziele zu gleichen Teilen gewichtet. Die Gesamtzahl der auf den Planteilnehmer entfallenden erdienten Performance Shares errechnet sich durch Multiplikation der Anzahl der zugeleiteten 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 Börsenhandelstagen 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 2020 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 ausübzbaren

Aktienoptionen können innerhalb von vier Jahren ausgeübt werden. Die ausübzbaren 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 Management Board Long Term Incentive Plan 2019 (MB LTIP 2019) und des MB LTIP 2020 der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA werden in Anmerkung 36 des Konzern-Anhangs, Aktienbasierte Vergütungspläne, näher dargestellt.

Den seinerzeitigen 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 2020 und 2019 sind die Anzahl und der Wert der gewährten Performance Shares sowie der Wert der verschobenen erfolgsbezogenen Vergütung in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

KOMPONENTEN MIT LANGFRISTIGER ANREIZWIRKUNG

	Performance Shares ¹				Verschobene Zahlungen der einjährigen variablen Vergütung		Gesamt	
	Anzahl		Wert in Tsd €		Wert in Tsd €		Wert in Tsd €	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Stephan Sturm	59.552	55.115	2.500	2.500	0	0	2.500	2.500
Dr. Sebastian Biedenkopf (seit 1. Dezember 2020)	0	n.a.	0	n.a.	50	n.a.	50	n.a.
Dr. Francesco De Meo	30.967	28.660	1.300	1.300	88	103	1.388	1.403
Rachel Empey	30.967	28.660	1.300	1.300	0	0	1.300	1.300
Dr. Jürgen Götz (bis 30. Juni 2020)	0	28.660	0	1.300	0	0	0	1.300
Mats Henriksson	30.967	28.660	1.300	1.300	45	69	1.345	1.369
Rice Powell	35.030	25.127	2.170	2.232 ²	0	0	2.170	2.232
Dr. Ernst Wastler	30.967	28.660	1.300	1.300	0	0	1.300	1.300
Summen	218.450	223.542	9.870	11.232	183	172	10.053	11.404

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 2020 und 2019 ausgegeben wurden.

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Jahr 2019 ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die vertraglich in US-Dollar vereinbarten Vergütungsleistungen für Herrn Rice Powell Wechselkursschwankungen unterliegen können. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Schlusskurs des Tages der betreffenden Gewährung.

Die für 2020 angegebenen Werte entsprechen dem Zeitwert (Fair Value) der Performance Shares zum Zeitpunkt ihrer Zuteilung, somit einem Wert in Höhe von 41,98 € pro Performance Share der Fresenius SE & Co. KGaA und einem Wert in Höhe von 72,17 US\$ pro Performance Share

der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA (2019: 45,36 € pro Performance Share der Fresenius SE & Co. KGaA; 69,71 US\$ pro Performance Share der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA).

Am Ende des Geschäftsjahres 2020 hielten die Mitglieder des Vorstands insgesamt 467.335 Performance Shares

(2019: 331.849) sowie 43.150 Phantom Stocks (2019: 138.385) der Fresenius SE & Co. KGaA und 97.213 Performance Shares (2019: 92.700) der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA. Ferner hielten sie insgesamt 890.156 Aktienoptionen (2019: 1.434.375) der Fresenius SE & Co. KGaA und 224.100 Aktienoptionen (2019: 256.781) der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA.

Die Entwicklung und der Stand der Aktienoptionen des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Stephan Sturm	Dr. Francesco De Meo	Rachel Empey	Mats Henriksson	Rice Powell ¹	Dr. Ernst Wastler	Summen ²
Am 1. Januar 2020 ausstehende Optionen							
Anzahl	371.250	247.500	28.125	247.500	256.781	270.000	1.164.375
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	61,03	61,65	64,69	56,15	66,06	56,97	59,27
Im Geschäftsjahr ausgeübte Optionen							
Anzahl	0	0	0	0	32.681	0	0
durchschnittlicher Ausübungspreis in €					52,99		0
durchschnittlicher Aktienkurs in €					72,00		0
Im Geschäftsjahr verfallene Optionen							
Anzahl	101.250	50.625	21.094	50.625	0	50.625	274.219
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	74,77	74,77	64,69	74,77	n.a.	74,77	73,99
Am 31. Dezember 2020 ausstehende Optionen							
Anzahl	270.000	196.875	7.031	196.875	224.100	219.375	890.156
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	55,88	58,27	64,69	51,36	67,97	52,87	54,74
durchschnittlich verbleibende Laufzeit in Jahren	2,8	2,9	4,9	2,4	2,2	2,5	2,6
Bandbreite an Ausübungspreisen in €	33,10 bis 74,77	36,92 bis 74,77	64,69	33,10 bis 74,77	49,93 bis 76,99	33,10 bis 74,77	33,10 bis 74,77
Am 31. Dezember 2020 ausübbar Optionen							
Anzahl	236.250	180.000	0	180.000	224.100	202.500	798.750
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	53,18	56,73		49,17	67,97	51,04	52,53

¹ Herr Rice Powell hält Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2011 der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA.

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 stellt sich für die Geschäftsjahre 2020 und 2019 damit wie folgt dar:

	Barvergütung (ohne Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung)		Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung		Gesamtvergütung (einschließlich Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung)	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Stephan Sturm	3.020	3.021	2.500	2.500	5.520	5.521
Dr. Sebastian Biedenkopf (seit 1. Dezember 2020)	54	n.a.	50	n.a.	104	n.a.
Dr. Francesco De Meo	2.059	2.065	1.388	1.403	3.447	3.468
Rachel Empey	1.699	1.610	1.300	1.300	2.999	2.910
Dr. Jürgen Götz (bis 30. Juni 2020)	766	1.505	0	1.300	766	2.805
Mats Henriksson	2.093	2.143	1.345	1.369	3.438	3.512
Rice Powell	3.932	3.566 ¹	2.170	2.232 ¹	6.102	5.798 ¹
Dr. Ernst Wastler	1.394	1.558	1.300	1.300	2.694	2.858
Summen	15.017	15.468	10.053	11.404	25.070	26.872

¹ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die vertraglich in US-Dollar vereinbarten Vergütungsleistungen für Herrn Rice Powell Wechselkursschwankungen unterliegen können. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte grundsätzlich mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr; die Umrechnung der US-Dollar-Beträge für unter dem MB LTIP 2020 (für das Geschäftsjahr) und unter dem MB LTIP 2019 (für das Jahr 2019) gewährte Performance Shares erfolgte mit dem Schlusskurs des Tages der betreffenden Gewährung.

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 2020 und 2019 entfallende Aufwand und Ertrag ist in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen. Bei Herrn Dr. Jürgen Götz beinhalten die Werte für das Jahr 2020 Anpassungen des Aufwands

der vergangenen Jahre für die Aktienoptionen, Phantom Stocks und Performance Shares, die aufgrund seines Ausscheidens verfallen sind.

AUFWAND/ERTRAG FÜR KOMponentEN MIT LANGFRISTIGER ANREIZWIRKUNG

in Tsd €	Performance Shares/ Phantom Stocks		Aktienoptionen		Gesamtaufwand/-ertrag für aktienbasierte Vergütungen	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Stephan Sturm	-556	913	-650	909	-1.206	1.822
Dr. Sebastian Biedenkopf (seit 1. Dezember 2020)	0	n.a.	0	n.a.	0	n.a.
Dr. Francesco De Meo	-323	569	-287	616	-610	1.185
Rachel Empey	-180	223	-135	75	-315	298
Dr. Jürgen Götz (bis 30. Juni 2020)	-912	650	-2.433	568	-3.345	1.218
Mats Henriksson	-344	713	-338	482	-682	1.195
Rice Powell	2.666	2.588 ¹	0	327	2.666	2.915
Dr. Ernst Wastler	-330	650	-287	568	-617	1.218
Summen	21	6.306	-4.130	3.545	-4.109	9.851

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

Die kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung ist der Höhe nach begrenzt. Für Aktienoptionen, Phantom Stocks und Performance Shares 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 (Vorstandsmitglied bis zum 30. Juni 2020), Mats Henriksson sowie Dr. Ernst Wastler bzw. 9.000 Tsd € für Herrn Stephan Sturm.

Die Vergütung von Herrn Dr. Sebastian Biedenkopf (Vorstand seit dem 1. Dezember 2020) richtet sich ab dem 1. Januar 2021 nach dem überarbeiteten System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Für den Zeitraum vom 1. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2020 wurden die Herrn Dr. Sebastian Biedenkopf gewährten Vergütungsbestandteile vertraglich fest vereinbart. Hinsichtlich der

Herrn Rice Powell gewährten Vergütung sieht das mit Wirkung zum 1. Januar 2020 geänderte Vergütungssystem der Fresenius Medical Care eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung (Maximalvergütung) in Höhe von 12.000 Tsd € (bzw. 13.434 Tsd US\$) vor.

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 Rachel Empey bestehen individuelle Pensionszusagen auf der Grundlage ihrer Anstellungsverträge mit der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA. Für das zum 30. Juni 2020 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Dr. Jürgen Götz besteht eine individuelle Pensionszusage auf der Grundlage seines beendeten Anstellungsvertrags mit der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA. Das Vorstandsmitglied

Dr. Ernst Wastler hat eine Pensionszusage der VAMED Aktiengesellschaft, 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 Versorgungszusage der Fresenius Medical Care Management AG erteilt. Er hat ferner unverfallbare Ansprüche aus der Teilnahme an Pensionsplänen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fresenius Medical Care North America erworben und nahm im Geschäftsjahr 2020 am US-basierten 401(k) Savings Plan teil. Dieser Plan ermöglicht es generell Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den USA, einen Teil ihrer Bruttovergütung in Programme zur Ruhestandsversorgung zu investieren. Das Vorstandsmitglied Dr. Sebastian Biedenkopf hat keine Pensionszusage. Hinsichtlich der Pensionszusagen für zum 31. Dezember des Geschäftsjahres amtierende Vorstandsmitglieder bestanden im Fresenius-Konzern zum 31. Dezember 2020 Pensionsverpflichtungen in Höhe von 46.446 Tsd € (2019: 46.870 Tsd €). Die Zuführung zur Pensionsrückstellung betrug im Geschäftsjahr 2020 -424 Tsd € (2019: 9.988 Tsd €).

Die Pensionsverpflichtungen stellen sich wie folgt dar:

in Tsd €	Stand 1. Januar 2020	Zuführung	Stand 31. Dezember 2020
Stephan Sturm	8.259	457	8.716
Dr. Sebastian Biedenkopf (seit 1. Dezember 2020)	n.a.	0	0
Dr. Francesco De Meo	4.816	-1.107	3.709
Rachel Empey	0	1.150	1.150
Dr. Jürgen Götz (bis 30. Juni 2020)	4.176	-11	4.165
Mats Henriksson	6.733	20	6.753
Rice Powell	16.249	-1.522	14.727
Dr. Ernst Wastler	6.637	589	7.226
Summen	46.870	-424	46.446

Der Stand des Erfüllungsbetrags der Pensionsverpflichtung nach HGB beträgt zum 31. Dezember 2020 insgesamt 38.558 Tsd € (Vorjahr: 36.720 Tsd €). Davon entfallen auf Herrn Stephan Sturm 7.291 Tsd €, auf Dr. Francesco De Meo 3.071 Tsd €, auf Frau Rachel Empey 873 Tsd €, auf Herrn Dr. Jürgen Götz 3.449 Tsd €, auf Herrn Mats Henriksson 5.444 Tsd €, auf Herrn Rice Powell 12.791 Tsd € und auf Herrn Dr. Ernst Wastler 5.639 Tsd €. Keine Pensionsverpflichtungen entfallen im Geschäftsjahr und im Vorjahr auf Herrn Dr. Sebastian Biedenkopf.

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.

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 der hinterbliebene Ehegatte 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 des Ehegatten 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 Versorgungsfalls 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, Berufsunfähigkeitspension sowie Witwen- und Waisenpension vor. Die Normalpension wird frühestens ab Vollendung des 62. 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 als einfaches Mitglied des Vorstands der Fresenius Kabi AG. 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 der Summe aus der zuletzt bezogenen Festvergütung und des Mindestbetrags des Bonus 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 Nr. 9a HGB des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie die voraussichtlichen Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr, in dem die Beendigung erfolgt, herangezogen (wobei für die Berechnung der relevanten Jahresvergütung von Herrn Rice Powell lediglich die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile herangezogen werden).

Herrn Dr. Ernst Wastler steht im Fall der Beendigung seiner Tätigkeit ein Abfertigungsanspruch aufgrund vertraglicher Abreden mit der VAMED Aktiengesellschaft zu. Die Abfertigung sieht einen Zahlungsanspruch vor, der von der Dauer der Dienstzeit abhängig ist und sich maximal auf ein Jahresbruttoentgelt (im Sinne des § 23 des österreichischen Angestelltengesetzes) beläuft. Hinsichtlich des Abfertigungsanspruchs von Herrn Dr. Ernst Wastler besteht zum 31. Dezember des Geschäftsjahres eine Abfertigungsrückstellung in Höhe von 1.283 Tsd € (IFRS DBO (Defined Benefit Obligation)).

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 Fall 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 2020 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 2020 sind im Rahmen von Pensionszusagen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder 1.147 Tsd € (2019: 1.154 Tsd €) gezahlt worden. Für diesen Personenkreis besteht eine Pensionsverpflichtung von 23.867 Tsd € (2019: 24.863 Tsd €).

An Herrn Dr. Ben Lipps wurden im Jahr 2019 aufgrund eines anstelle einer Pensionsregelung abgeschlossenen Beratervertrags mit der Fresenius Medical Care Management AG 568 Tsd € gezahlt. Ebenfalls 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 bis 2021 vorsah. Diese Zahlung wurde auch im Jahr 2019 geleistet. Damit sind sämtliche Zahlungen für von ihm zu erbringende Leistungen unter dem Beratervertrag abgegolten.

An Herrn Dr. Jürgen Götz wurde im Geschäftsjahr aufgrund des nach seinem Ausscheiden zum 30. Juni 2020 anwendbaren nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum 31. Dezember 2020 in Höhe von 303 Tsd € gezahlt.

ÜBERARBEITUNG DES SYSTEMS ZUR VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Der Aufsichtsrat legt großen Wert auf eine gute Corporate Governance – auch im Bereich der Vorstandsvergütung. Hierzu gehört u. a. die Sicherstellung eines effektiven und marktgerechten Anreizsystems. Daher hat sich der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020 intensiv mit dem System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin befasst, fortlaufend und eng die Weiterentwicklung der Standards guter Corporate Governance verfolgt sowie geeignete Maßnahmen zur Anpassung der bestehenden Vergütungsregelungen identifiziert. Auf der Grundlage intensiver Diskussionen – auch mit externen Stakeholdern – und der Bestimmungen des Aktiengesetzes

in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 wurde das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin umfassend überarbeitet.

Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass die Änderungen des Vergütungssystems wesentlich dazu beitragen, weitere Anreize zu schaffen, die langfristige strategische Geschäftsausrichtung unter Berücksichtigung des geänderten Regelungsumfelds noch stärker in Einklang mit den sich verändernden Interessen der Aktionäre der Gesellschaft zu bringen. Darüber hinaus wurde die grundlegende Systematik des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands angepasst, die Komplexität verringert sowie der Leistungsbezug der variablen Vergütung gestärkt.

Das Bekenntnis der Gesellschaft zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (auch „Environmental, Social, Governance – ESG“) wird durch die Einführung von eben solchen Erfolgszielen in der Vorstandsvergütung verstärkt. Die garantierte Auszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung wird abgeschafft, um den Leistungsbezug des Vergütungssystems noch weiter zu stärken und damit einem zentralen Kritikpunkt unserer Aktionäre in angemessener Weise Rechnung zu tragen. Die kurzfristige variable

Vergütung wird vollständig variabilisiert, wodurch das neue Vergütungssystem durch einen hohen Anteil an variabler Vergütung in signifikantem Maße am Unternehmenserfolg ausgerichtet ist. Zukünftig werden auch in der kurzfristigen variablen Vergütung Malus- und Clawback-Klauseln analog zum LTIP 2018 implementiert. Darüber hinaus sieht das neue Vergütungssystem verpflichtende Aktienhaltvorschriften vor, die den Aktienbezug und eine Ownership Culture weiter stärken. Die Möglichkeit zur Zahlung einer diskretionären Sonderzahlung (Ermessenstantieme) ist ausdrücklich ausgeschlossen. Außerdem wird die betriebliche Altersversorgung (bAV) von der Grundvergütung entkoppelt; für neu zu bestellende Vorstandsmitglieder wird sie als Beitragszusage ausgestaltet. Ferner wird für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung festgesetzt, die alle Vergütungsbestandteile umfasst.

Das umfassend überarbeitete System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin soll der Hauptversammlung der Gesellschaft am 21. Mai 2021 nach Maßgabe der Bestimmungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie zur Billigung vorgelegt werden und gilt ab dem Geschäftsjahr 2021.

TABELLEN ZUM WERT DER GEWÄHRTEN ZUWENDUNGEN UND ZUM ZUFLUSS

Der Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 sah 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 sollten die dem Deutschen Corporate Governance

Kodex in der genannten Fassung 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 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017, um eine bestmögliche Vergleichbarkeit mit den Vorjahresangaben zu ermöglichen. 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.

Gewährte Zuwendungen Wert in Tsd €	Stephan Sturm				Dr. Sebastian Biedenkopf				Dr. Francesco De Meo				Rachel Empey			
	Vorsitzender des Vorstands (seit 1. Juli 2016) Vorstand seit 1. Januar 2005				Vorstand Recht, Compliance, Versicherungen und Personalwesen, Arbeitsdirektor Vorstand seit 1. Dezember 2020				Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Helios Vorstand seit 1. Januar 2008				Vorstand Finanzen Vorstand seit 1. August 2017			
	2020	2020 Min.	2020 Max.	2019	2020	2020 Min.	2020 Max.	2019	2020	2020 Min.	2020 Max.	2019	2020	2020 Min.	2020 Max.	2019
Festvergütung	1.100	1.100	1.100	1.100	50	50	50	n.a.	630	630	630	630	704	704	704	600
Nebenleistungen	82	82	82	55	4	4	4	n.a.	41	41	41	32	196	196	196	198
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.182	1.182	1.182	1.155	54	54	54	n.a.	671	671	671	662	900	900	900	798
Einjährige variable Vergütung ¹	1.838	1.750	2.300	1.866	0	0	0	n.a.	1.388	1.050	1.750	1.403	799	760	1.000	812
Mehrjährige variable Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	2.500	0	6.250	2.500	50	50	50	n.a.	1.388	0	3.250	1.403	1.300	0	3.250	1.300
davon verschobene einjährige variable Vergütung	0	0	n.a.	0	50	50	50		88	0	n.a.	103	0	0	n.a.	0
davon Performance Shares (LTIP 2018) (5 Jahre Laufzeit)	2.500	0	6.250	2.500	0	0	0		1.300	0	3.250	1.300	1.300	0	3.250	1.300
Summe erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Vergütung	5.520	2.932	9.732	5.521	104	104	104	n.a.	3.447	1.721	5.671	3.468	2.999	1.660	5.150	2.910
Versorgungsaufwand	541	541	541	468	0	0	0	n.a.	391	391	391	336	1.150	1.150	1.150	0
Wert der gewährten Vergütung²	6.061	3.473	10.273	5.989	104	104	104	n.a.	3.838	2.112	6.062	3.804	4.149	2.810	6.300	2.910

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 2020 und 2019 der Zufluss aus der einjährigen variablen Vergütung angegeben.

² 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. Für Herrn Rice Powell kommt die betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung (Maximalvergütung) in Höhe von 12.000 Tsd € (bzw. 13.434 Tsd US\$) nach dem mit Wirkung zum 1. Januar 2020 geänderten Vergütungssystem der Fresenius Medical Care zur Anwendung.

Erklärung zur Unternehmensführung | Weitere Angaben zur Corporate Governance

Gewährte Zuwendungen Wert in Tsd €	Dr. Jürgen Götz Vorstand Recht, Compliance und Personal/Arbeitsdirektor (bis 30. Juni 2020) 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			
	2020	2020 Min.	2020 Max.	2019	2020	2020 Min.	2020 Max.	2019	2020	2020 Min.	2020 Max.	2019 ²	2020	2020 Min.	2020 Max.	2019
Festvergütung	255	255	255	510	660	660	660	660	1.769	1.769	1.769	1.340	550	550	550	550
Nebenleistungen	36	36	36	45	88	88	88	114	429	429	429	256	75	75	75	76
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	291	291	291	555	748	748	748	774	2.198	2.198	2.198	1.596	625	625	625	626
Einjährige variable Vergütung ¹	475	350	475	950	1.345	1.300	1.800	1.369	1.857	0	2.228	2.211	769	650	950	932
Mehrfährige variable Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	0	0	0	1.300	1.345	0	3.250	1.369	2.170	0	9.361	2.232 ³	1.300	0	3.250	1.300
davon verschobene einjährige variable Vergütung	0	0	n.a.	0	45	0	n.a.	69					0	0	n.a.	0
davon Performance Shares (LTIP 2018) (5 Jahre Laufzeit)	0	0	0	1.300	1.300	0	3.250	1.300					1.300	0	3.250	1.300
Summe erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Vergütung	766	641	766	2.805	3.438	2.048	5.798	3.512	6.225	2.198	13.787	6.039	2.694	1.275	4.825	2.858
Versorgungsaufwand	292	292	292	251	252	252	252	216	0	0	0	828	189	189	189	153
Wert der gewährten Vergütung⁴	1.058	933	1.058	3.056	3.690	2.300	6.050	3.728	6.225	2.198	13.787	6.867	2.883	1.464	5.014	3.011

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 2020 und 2019 der Zufluss aus der einjährigen variablen Vergütung angegeben.

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die vertraglich in US-Dollar vereinbarten Vergütungsleistungen für Herrn Rice Powell Wechselkursschwankungen unterliegen können. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte grundsätzlich mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr; die Umrechnung der US-Dollar-Beträge für unter dem MB LTIP 2020 (für das Geschäftsjahr) und unter dem MB LTIP 2019 (für das Jahr 2019) gewährte Performance Shares erfolgte mit dem Schlusskurs des Tages der jeweiligen Gewährung.

³ Herrn Rice Powell wurde aktienbasierte Vergütung aus den Programmen der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA wie folgt gewährt:

2020: 2.170 Tsd € aus dem Management Board Long Term Incentive Plan 2020

2019: 657 Tsd € aus dem Share Based Award und 1.575 Tsd € aus dem Management Board Long Term Incentive Plan 2019

⁴ 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. Für Herrn Rice Powell kommt die betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung (Maximalvergütung) in Höhe von 12.000 Tsd € (bzw. 13.434 Tsd US\$) nach dem mit Wirkung zum 1. Januar 2020 geänderten Vergütungssystem der Fresenius Medical Care zur Anwendung.

	Stephan Sturm		Dr. Sebastian Biedenkopf		Dr. Francesco De Meo		Rachel Empey	
	Vorsitzender des Vorstands (seit 1. Juli 2016) Vorstand seit 1. Januar 2005		Vorstand Recht, Compliance, Versicherungen und Personalwesen, Arbeitsdirektor Vorstand seit 1. Dezember 2020		Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Helios Vorstand seit 1. Januar 2008		Vorstand Finanzen Vorstand seit 1. August 2017	
Zufluss Wert in Tsd €	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung	1.100	1.100	50	n.a.	630	630	704	600
Nebenleistungen	82	55	4	n.a.	41	32	196	198
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.182	1.155	54	n.a.	671	662	900	798
Einjährige variable Vergütung	1.838	1.866	0	n.a.	1.388	1.403	799	812
Mehrfährige variable Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	633	2.524	0	n.a.	506	654	0	0
davon verschobene einjährige variable Vergütung					148			
davon Aktienoptionsplan 2008 (5 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2012		1.870						
davon Aktienoptionsplan 2013 (5 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2013								
davon Phantom Stock Plan 2013 (5 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2014		523				523		
Ausgabe 2015	550				275			
davon weitere Phantom Stocks								
Ausgabe 2014		131				131		
Ausgabe 2015	83				83			
Sonstiges	0	0	0	n.a.	0	0	0	0
Summe erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Vergütung	3.653	5.545	54	n.a.	2.565	2.719	1.699	1.610
Versorgungsaufwand	541	468	0	n.a.	391	336	1.150	0
Zufluss einschließlich mehrjähriger variabler Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	4.194	6.013	54	n.a.	2.956	3.055	2.849	1.610
Zufluss für das Berichtsjahr (ohne mehrjährige variable Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung)	3.561	3.489	54	n.a.	2.450	2.401	2.849	1.610

Erklärung zur Unternehmensführung | Weitere Angaben zur Corporate Governance

	Dr. Jürgen Götz (bis 30. Juni 2020) 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 €	2020	2019	2020	2019	2020	2019 ¹	2020	2019
Festvergütung	255	510	660	660	1.769	1.340	550	550
Nebenleistungen	36	45	88	114	429	256	75	76
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	291	555	748	774	2.198	1.596	625	626
Einjährige variable Vergütung	475	950	1.345	1.369	1.734	1.970	769	932
Mehrfährige variable Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	672	654	633	654	4.331²	494 ²	633	654
davon verschobene einjährige variable Vergütung								
davon Aktienoptionsplan 2008 (5 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2012								
davon Aktienoptionsplan 2013 (5 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2013	39³							
davon Phantom Stock Plan 2013 (5 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2014		523		523				523
Ausgabe 2015	550		550				550	
davon weitere Phantom Stocks								
Ausgabe 2014		131		131				131
Ausgabe 2015	83		83				83	
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Vergütung	1.438	2.159	2.726	2.797	8.263	4.060	2.027	2.212
Versorgungsaufwand	292	251	252	216	0	828	189	153
Zufluss einschließlich mehrjähriger variabler Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	1.730	2.410	2.978	3.013	8.263	4.888	2.216	2.365
Zufluss für das Berichtsjahr (ohne mehrjährige variable Vergütung/ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung)	1.058	1.756	2.345	2.359	3.932	4.394	1.583	1.711

¹ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die vertraglich in US-Dollar vereinbarten Vergütungsleistungen für Herrn Rice Powell Wechselkursschwankungen unterliegen können. Die Planbedingungen des Share Based Awards sowie des Long Term Incentive Program 2011 begründen stets Ansprüche auf einen Zufluss in Euro. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte grundsätzlich mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr; die Umrechnung der US-Dollar-Beträge für den LTIP 2016 erfolgte mit dem Schlusskurs des Tages der jeweiligen Erdienung.

² Herr Rice Powell erhielt diesen Zufluss aus den aktienbasierten Vergütungsplänen der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA:

2020: 659 Tsd € aus dem Share Based Award Ausgabe 2016, 171 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2011 – Aktienoptionsplan 2011 Ausgabe 2012, 450 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2011 – Aktienoptionsplan 2011 Ausgabe 2013, 748 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2011 – Phantom Stock Plan 2011 Ausgabe 2015, 2.303 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2011 – Phantom Stock Plan 2011 Ausgabe 2016

2019: 150 Tsd € aus dem Share Based Award Ausgabe 2015 und 344 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2011 – Phantom Stock Plan 2011 Ausgabe 2014

³ Dieser Zufluss stammt aus Aktienoptionen, die Herr Dr. Jürgen Götz in Übereinstimmung mit den Teilnahmebedingungen des Aktienoptionsplans 2013 nach seinem Ausscheiden zum 30. Juni 2020 ausgeübt hat.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch die Hauptversammlung festgelegt und ist in dem für die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr maßgeblichen § 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 1,0 Tsd € übernommen.

Für die Geschäftsjahre 2020 und 2019 stellte 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		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Dr. Gerd Krick	225	225	225	225	20	20	20	20	0	45	0	45	490	580
Michael Diekmann	150	150	75	75	0	0	10	0	0	45	0	45	235	315
Grit Genster (seit 1. Mai 2020)	147	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	159	0
Dr. Dieter Schenk	0	0	225	225	0	0	10	10	0	0	0	90	235	325
Niko Stumpfögger (bis 30. April 2020)	74	225	0	0	7	20	0	0	0	90	0	0	81	335
Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht	150	150	0	0	0	0	0	0	0	90	0	0	150	240
Stefanie Balling	150	150	0	0	0	0	0	0	0	90	0	0	150	240
Bernd Behlert	150	150	0	0	0	0	0	0	0	90	0	0	150	240
Dr. Kurt Bock (bis 30. Juni 2020)	0	0	75	150	0	0	0	0	0	0	0	90	75	240
Dr. Heinrich Hiesinger (seit 1. Juli 2020)	0	0	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	0
Wolfgang Kirsch (seit 1. Januar 2020)	0	0	150	0	0	0	0	0	0	0	0	0	150	0
Konrad Kölbl	150	150	0	0	20	20	0	0	0	90	0	0	170	260
Frauke Lehmann	150	150	0	0	0	0	0	0	0	90	0	0	150	240
Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich	150	150	0	0	0	0	0	0	0	90	0	0	150	240
Klaus-Peter Müller	75	75	75	75	40	40	0	0	0	45	0	45	190	280
Oscar Romero De Paco	150	150	0	0	0	0	0	0	0	90	0	0	150	240
Dr. Karl Schneider (bis 31. Dezember 2019)	0	0	0	150	0	0	0	10	0	0	0	90	0	250
Hauke Stars	150	150	0	0	20	20	0	0	0	90	0	0	170	260
Summen	1.871	1.875	900	900	119	120	40	40	0	945	0	405	2.930	4.285

ANPASSUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats soll im Einklang mit den Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 angepasst werden. Die Vergütung des Aufsichtsrats soll auf eine reine Festvergütung umgestellt werden und keine variablen Vergütungsanteile mehr enthalten. Es ist beabsichtigt, der ordentlichen Hauptversammlung 2021 das angepasste Vergütungssystem vorzulegen.

DIRECTORS & OFFICERS-VERSICHERUNG

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat eine Directors & Officers-Versicherung 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 Versicherung sieht für den Vorstand einen Selbstbehalt vor, der den aktienrechtlichen Vorgaben entspricht. Die bestehende Directors & Officers-Versicherung ist weltweit gültig und hat eine Laufzeit bis Ende Juni 2021. Die Versicherung deckt die Rechtskosten der Verteidigung eines Organs bei Inanspruchnahme und gegebenenfalls den zu leistenden Schadenersatz im Rahmen der bestehenden Deckungssummen.