

VERGÜTUNGSBERICHT

1. Einleitung

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 wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt. Die Inhalte des Vergütungsberichts entsprechen den regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes (§ 162 AktG) sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Neben der Offenlegung der Höhe und Struktur der Vergütung wird im Vergütungsbericht dargestellt, wie die Vergütungsbestandteile dem jeweils maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen und die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Für eine umfassende Transparenz enthält der Vergütungsbericht zudem weitere, deutlich über das gesetzliche Maß hinausgehende Angaben und Erläuterungen. Darüber hinaus werden im Vergütungsbericht die wesentlichen Elemente der Aufsichtsratsvergütung beschrieben und deren Höhe offengelegt.

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat den Vergütungsbericht auf ihrer Website (www.fresenius.com/de/corporate-governance) veröffentlicht. Das Vergütungssystem des Vorstands und das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sind ebenfalls auf der Website der Gesellschaft zugänglich (www.fresenius.com/de/corporate-governance).

Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat der Gesellschaft ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung sehr wichtig. Aus diesem Grund hat die Fresenius SE & Co. KGaA freiwillig, über die gesetzlich geforderte formelle Prüfung gemäß § 162 Abs. 3 AktG auf Vorhandensein der Angaben hinaus, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zusätzlich mit einer materiellen Prüfung der Angaben im Vergütungsbericht beauftragt. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

2. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht

Der Vergütungsbericht 2023 wurde der Hauptversammlung der Fresenius SE & Co. KGaA am 17. Mai 2024 gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorgelegt und mit 93,06 % Ja-Stimmen gebilligt. Das erneut sehr gute Abstimmungsergebnis bestärkt den Vorstand und den Aufsichtsrat in der klaren, verständlichen und transparenten Berichterstattung. Im Geschäftsjahr 2024 hat die Gesellschaft zusätzliche Verbesserungen in der Berichterstattung vorgenommen, um den Erwartungen der Investoren und der Öffentlichkeit sowie der sich etablierenden Marktpraxis noch mehr zu entsprechen. So stellte die Gesellschaft etwa in einem erstmals veröffentlichten Sustainability Highlights-Bericht kompakt und übersichtlich ihre Strategie, ihre Ambitionen und Erfolge in puncto Nachhaltigkeit vor. Durch die zusätzliche Berichterstattung konnte weitere Transparenz hinsichtlich der auch aus Vergütungssicht relevanten CO₂-Emissionen geschaffen werden.

Die Vergütung des Vorstands ist mit dessen Leistung (Pay for Performance) unmittelbar verknüpft und durch den hohen Anteil variabler Vergütung in erheblichem Maße am Unternehmenserfolg ausgerichtet. Zudem hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE mit dem Vergütungssystem 2023+ auch Nachhaltigkeitsziele, zusammengefasst unter dem Kürzel ESG – Environmental, Social, Governance, in der langfristigen variablen Vergütung des Vorstands verankert, die neben den bereits in der kurzfristigen variablen Vergütung vorgesehenen ESG-Zielen die nachhaltige Ausrichtung der Unternehmensstrategie widerspiegeln.

Restrukturierungen sowie Veränderungen im Fresenius-Konzern haben sich durch den Verkauf der Vamed-Beteiligungsgesellschaft (Vamed-Desinvestition) ergeben. Nur das High-End-Services Geschäft von Vamed verbleibt im Fresenius-Konzern und wird seit dem 1. Januar 2025 als Fresenius Health Services fortgeführt. Durch die Vamed-Desinvestition hat der Aufsichtsrat Bereinigungen an den Istwerten der finanziellen sowie nichtfinanziellen Erfolgsziele der kurzfristigen variablen Vergütung vorgenommen. Zudem sind auch die Zielwerte der finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele der kurzfristigen variablen Vergütung um den Ausstieg aus Fresenius Vamed bereinigt worden. Nur so kann die Vergleichbarkeit zwischen Ziel- und Istwerten sichergestellt werden. In der langfristigen variablen Vergütung sind Bereinigungen am Erfolgsziel ROIC in den entsprechenden Tranchen des LTIP 2023 vorgenommen worden. Eine detaillierte Beschreibung ist in Kapitel 3.3.2.2. zu finden.

3. Vergütung des Vorstands

3.1 Vergütungs-Governance

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE ist nach dem Aktiengesetz verantwortlich für die Festlegung der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands sowie für die Festlegung, Prüfung und Umsetzung des Vergütungssystems. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE wird dabei von seinem Personalausschuss unterstützt, dem auch die Aufgaben eines Vergütungsausschusses obliegen. Der Personalausschuss der Fresenius Management SE setzte sich im Geschäftsjahr aus den Herren Wolfgang Kirsch, Dr. Dieter Schenk und Michael Diekmann zusammen. Der Personalausschuss spricht Empfehlungen an den Aufsichtsrat der Fresenius Management SE aus, die im Aufsichtsrat erörtert und – soweit erforderlich – von diesem beschlossen werden.

Im Hinblick auf die Vorgaben von AktG und DCGK überprüft der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Im Zuge der Festlegung der Höhe der Zielgesamtvergütung wird darauf geachtet, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Fresenius SE & Co. KGaA ausgerichtet ist sowie die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt. Bei der den einzelnen Mitgliedern des Vorstands vertraglich zugesagten Gesamtvergütung wird

darüber hinaus berücksichtigt, dass die Bindung der Mitglieder des Vorstands an die Gesellschaft bzw. die Gewinnung neuer potenzieller Talente für den Vorstand im Interesse der Gesellschaft liegt. Der Aufsichtsrat stellt zudem sicher, dass das Vergütungssystem der nachhaltigen Unternehmensstrategie entspricht. Hierbei bezieht er im Rahmen der Festsetzung der nichtfinanziellen Erfolgsziele die Ergebnisse der Materialitätsanalyse gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ein.

Um die Angemessenheit und Üblichkeit des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beurteilen, führt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE regelmäßig eine Prüfung der jeweiligen Höhe und Struktur der Vergütung mittels eines Horizontalvergleichs (externe Vergleichsbetrachtung) durch. Die jeweilige Höhe der Zielgesamtvergütung und der ihr zugrunde liegenden Vergütungsbestandteile, die mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands vertraglich vereinbart sind, werden gemäß dem Vergütungssystem 2023+ mit den Vergütungsdaten der übrigen DAX-Unternehmen verglichen.

Bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands führt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE regelmäßig auch einen Vertikalvergleich (interne Vergleichsbetrachtung) durch, bei dem er die Höhe der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesellschaft berücksichtigt. Hierfür wird das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Vergütung des Vorstands, der durchschnittlichen Vergütung der oberen Führungsebene der Gesellschaft und der Gesamtbelegschaft

ermittelt. Unter obere Führungsebene der Gesellschaft werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammengefasst, die mindestens die Position des Vice President innehaben und an ein Mitglied des Vorstands berichten. Im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungshöhen. Zuletzt hat sich der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Geschäftsjahr 2024 mit der Angemessenheit sowie Üblichkeit der Vorstandsvergütung beschäftigt. Für die Überprüfung der Üblichkeit wurde die Unterstützung eines unabhängigen Beraters hinzugezogen. Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte für zwei Vorstandsmitglieder eine marktübliche Anpassung der Zielgesamtvergütung. Details sind dem Kapitel 3.7 zu entnehmen.

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat grundsätzlich die Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE nach dem Vergütungssystem 2023+ nicht berechtigt, den Mitgliedern des Vorstands diskretionäre bzw. ermessensabhängige Sonderzahlungen für herausragende Leistungen zu gewähren (auch als Ermessens-tantieme bekannt).

3.2 Übersicht über das Vergütungssystem GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands leistet einen signifikanten Beitrag zur Unterstützung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen, nachhaltigen Entwicklung der Fresenius SE & Co. KGaA. Es schafft

wirksame Anreize zur Erreichung der strategischen Ziele sowie zur langfristigen Wertschöpfung der Gesellschaft und berücksichtigt dabei die Interessen der Patientinnen und Patienten, Aktionärinnen und Aktionäre, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weiterer Interessengruppen. Das Vergütungssystem 2023+ basiert auf den folgenden Grundsätzen:

Förderung der Strategie	Das Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands trägt zur Umsetzung der globalen Geschäftsstrategie von Fresenius bei. Dabei wird insbesondere die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Fresenius berücksichtigt.
Ausrichtung an den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre	Mit der Zielsetzung eines rentablen und profitablen Unternehmenswachstums sowie der Berücksichtigung der Gesamtaktionärendite ist das Vergütungssystem 2023+ an den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre ausgerichtet. Bei der Gestaltung wurde das Feedback zahlreicher Investoren berücksichtigt und der Bezug zur Unternehmenswertentwicklung gestärkt.
Einfache Struktur	Das Vergütungssystem 2023+ ist leicht verständlich und verfügt über eine einfache Struktur.
Langfristige Ausrichtung	Die Vergütungsbestandteile und die langfristig ausgerichtete Vergütungsstruktur fördern die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung.
Belohnung von finanziellem Erfolg und Nachhaltigkeit	Die Erfolgsziele reflektieren die Geschäftsstrategie und verstärken das Bekenntnis der Gesellschaft in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (auch Environmental, Social, Governance – ESG).
Unternehmensbereichs-übergreifende Zusammenarbeit	Für die Mitglieder des Vorstands werden Erfolgsziele sowohl auf Konzern- als auch auf Bereichsebene herangezogen. Durch die Erfolgsmessung auf der Konzernebene wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen der Gesellschaft gefördert.
Gute Unternehmensführung	Das Vergütungssystem 2023+ ist so konzipiert, dass es den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 folgt.
Aktuelle Marktpraxis	Das Vergütungssystem 2023+ basiert auf der aktuellen Marktpraxis.
Leistungsbezug	Das Vergütungssystem 2023+ ist durch seinen hohen Anteil an variabler Vergütung in signifikantem Maße am Unternehmenserfolg ausgerichtet.

Die nachstehende Abbildung zeigt die Vergütungsbestandteile und die weiteren Gestaltungselemente des Vergütungssystems 2023+, auf die im Folgenden näher eingegangen wird:

VERGÜTUNGSSYSTEM 2023+



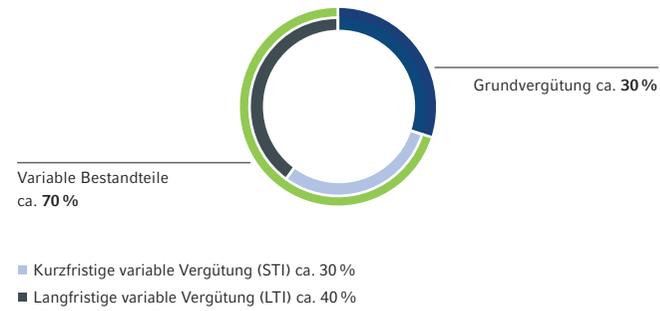
¹ Konzern- bzw. Bereichsergebnis
² Konzern- bzw. Bereichsumsatz
³ Environmental, Social, Governance (Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte)
⁴ Total Shareholder Return (Gesamtaktionärsrendite)

Um die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern, weisen die variablen Vergütungsbestandteile im Vergütungssystem 2023+ eine überwiegend langfristige Ausrichtung auf. Demnach ist der Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung für jedes Geschäftsjahr stets höher als der Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung.

Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung wird der Erfolg über einen Zeitraum von vier Jahren gemessen. Die Mitglieder des Vorstands können frühestens nach Ablauf von vier Jahren über die langfristige variable Vergütung verfügen.

Die grundsätzliche Struktur der Zieldirektvergütung (Summe aus Grundvergütung p. a., Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) p. a. und Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung (LTI) p. a.) für ein volles Geschäftsjahr besteht zu je rund 30 % aus der Grundvergütung und der kurzfristigen variablen Vergütung sowie zu rund 40 % aus der langfristigen variablen Vergütung.

GRUNDSÄTZLICHE VERGÜTUNGSSTRUKTUR



Somit umfassen rund 70 % der Zieldirektvergütung erfolgsbezogene variable Vergütungsbestandteile. Der Anteil von rund 40 % bei der langfristigen variablen Vergütung (rund 57 % aller variablen Vergütungsbestandteile) unterstreicht die langfristige Ausrichtung der Vergütungsstruktur.

MAXIMALVERGÜTUNG

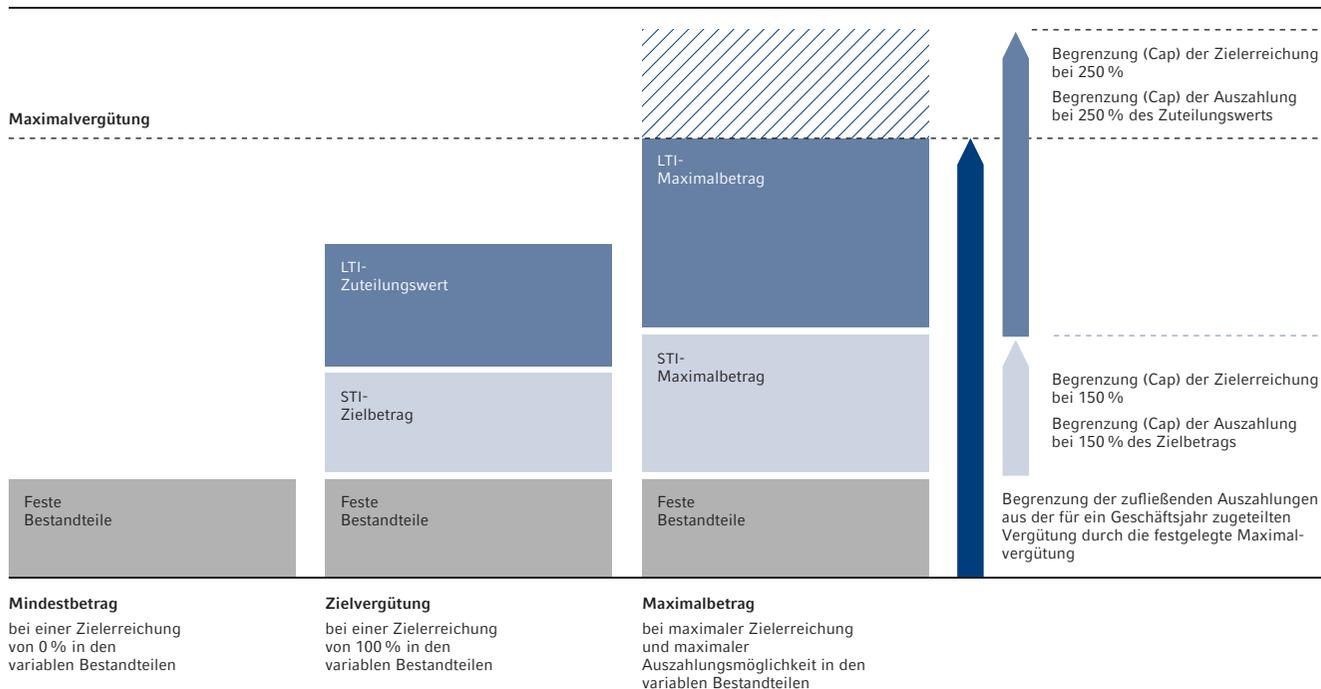
Das Vergütungssystem 2023+ sieht, wie bereits das Vergütungssystem 2021+, für jedes Mitglied des Vorstands eine betragsmäßige Höchstgrenze für die jährliche Gesamtvergütung (Maximalvergütung) vor. Durch die Maximalvergütung

sind die einem Mitglied des Vorstands zufließenden Auszahlungen aus der für ein Geschäftsjahr vertraglich zugesagten Vergütung begrenzt, unabhängig vom Zeitpunkt des konkreten Zuflusses. Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung (Auszahlung im Geschäftsjahr), die kurzfristige variable Vergütung (Auszahlung im folgenden Geschäftsjahr), die langfristige variable Vergütung (Auszahlung nach Planbedingungen in späteren Geschäftsjahren) sowie alle sonstigen Nebenleistungen und Vergütungen (Auszahlung im Geschäftsjahr). Ebenfalls fließen in die Ermittlung der Maximalvergütung das Versorgungsentgelt

bzw. die in den festen Vergütungsbestandteilen enthaltene Versorgungszusage mit dem im Geschäftsjahr anfallenden Dienstzeitaufwand ein. Die Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands kann jeweils geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen aus den für ein Geschäftsjahr vertraglich zugesagten einzelnen Vergütungsbestandteilen. Falls die ermittelten Auszahlungen eines Vorstandsmitglieds höher sind als die jeweilige Maximalvergütung, werden die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung zufließenden Beträge entsprechend reduziert, bis die Maximalvergütung nicht mehr überschritten wird.

Die Maximalvergütung im Vergütungssystem 2023+ beträgt 10 Mio € für den Vorstandsvorsitzenden sowie 6,5 Mio € für alle anderen Vorstandsmitglieder. Die Einhaltung der Maximalvergütung wird jährlich überprüft. Erstmals nach erfolgtem Zufluss aller für ein Geschäftsjahr vertraglich zugesagten Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems 2021+ kann die Einhaltung der Maximalvergütung final im Oktober 2025 bestimmt werden. Somit wird der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE erstmals im Jahr 2025 nach Ablauf des Bemessungszeitraums und der nach Erfüllung der Erdienungsvoraussetzungen erfolgenden Ermittlung der endgültigen Werte der für das Geschäftsjahr 2021 gewährten langfristigen variablen Vergütung den final zufließenden Betrag vor dem Hintergrund der Maximalvergütung 2021 abschließend überprüfen und die Einhaltung der Maximalvergütung bestätigen.

MAXIMALVERGÜTUNG



3.3 Vergütungsbestandteile im Detail

3.3.1 Feste Vergütungsbestandteile

GRUNDVERGÜTUNG

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

NEBENLEISTUNGEN

Nebenleistungen werden auf Grundlage der individuellen Dienstverträge gewährt und können im Wesentlichen Folgendes umfassen: die Privatnutzung von Firmen-Pkw, Sonderzahlungen wie die Zahlung von Wohn-, Miet- und Umzugskosten, Kostenübernahme für den Betrieb von Einbruchmeldeanlagen, Zuschüsse zur Rentenversicherung sowie zur Unfall-, Kranken- und Pflegeversicherung, andere Versicherungsleistungen sowie Steuerausgleichszahlungen infolge unterschiedlicher Steuersätze in Deutschland und

gegebenenfalls dem Land, in dem das Mitglied des Vorstands persönlich steuerpflichtig ist. Nebenleistungen können einmalig oder wiederholt gewährt werden.

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

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat sich zudem 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-and-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.

VERSORGUNGSENTGELT/VERSORGUNGSZUSAGE

Vorstandsmitglieder, die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2023 erstmals in den Vorstand bestellt werden, erhalten ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von 40 % der jeweiligen Grundvergütung.

Mitgliedern des Vorstands, die erstmals zwischen dem 1. Januar 2020 und der Hauptversammlung 2023 zu Mitgliedern des Vorstands bestellt wurden, wurde eine Versorgungszusage im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage erteilt.

Die Versorgungszusagen sind unter Kapitel 3.6.2 näher erläutert.

3.3.2 Variable Vergütungsbestandteile

3.3.2.1 Kurzfristige variable Vergütung

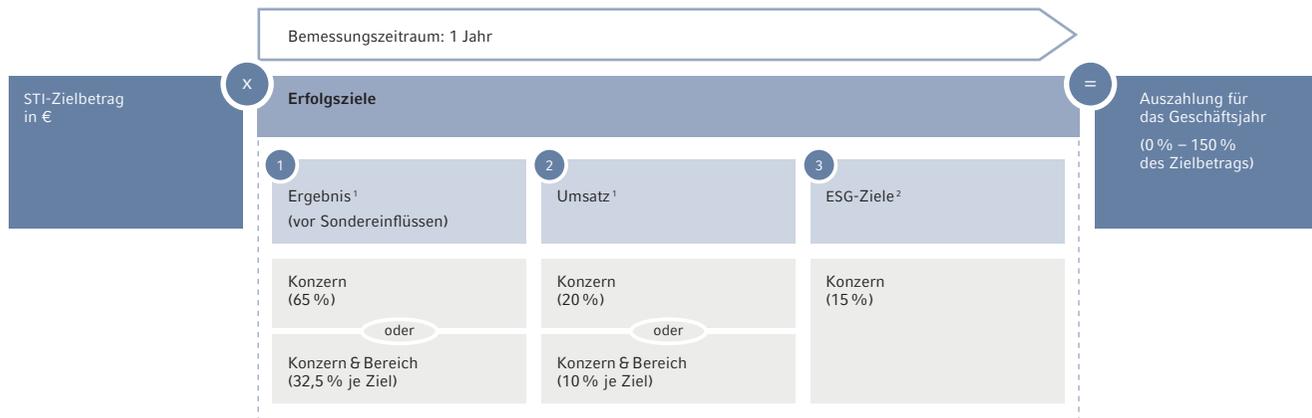
ÜBERBLICK

Im Rahmen des Vergütungssystems 2023+ steht den Mitgliedern des Vorstands eine kurzfristige variable Vergütung zu, die zu einer Barauszahlung führen kann. Die kurzfristige variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands reflektiert den Erfolg der Gesellschaft in dem betreffenden Geschäftsjahr. Die kurzfristige variable Vergütung ist an die Erreichung von finanziellen und nichtfinanziellen

Erfolgszielen gekoppelt, wobei Wachstums-, Profitabilitäts- und Nachhaltigkeitsaspekte in ein ausgewogenes Verhältnis gesetzt werden.

Der jeweilige Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung (also der Betrag, der bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % ausgezahlt wird) wird individualvertraglich als Prozentsatz der jeweiligen Grundvergütung eines Mitglieds des Vorstands festgelegt. Werden Mitglieder des Vorstands während eines Geschäftsjahres in den Vorstand berufen, wird der jeweilige Zielbetrag zeitanteilig ermittelt.

KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



Vorstandsmitglieder mit Konzernverantwortung: Vorstandsvorsitzender, Vorstandsmitglied Finanzen und Vorstandsmitglied Recht, Compliance, Risikomanagement, ESG, Personal (Arbeitsdirektor), Corporate Audit und für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed

Vorstandsmitglieder mit Bereichsverantwortung: Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für die Unternehmensbereiche Fresenius Helios und Fresenius Kabi

¹ Für Vorstandsmitglieder mit Bereichsverantwortung erfolgt die Messung der finanziellen Kennzahlen jeweils hälftig auf Konzern- und Bereichsebene.

² Maß der Erfüllung innerhalb der Unternehmensbereiche wird gleich gewichtet, Gesamtzielerreichung identisch für alle Vorstandsmitglieder

Erfolgsziel	Gewichtung	Hintergrund und Bezug zur Strategie
Ergebnis (vor Sondereinflüssen)	65 %	Das Konzern- bzw. Bereichsergebnis dient als eine primäre Steuerungsgröße für die Profitabilität. Um die operative Leistung über mehrere Perioden hinweg besser vergleichen zu können, werden die Ergebnisgrößen gegebenenfalls um Sondereinflüsse bereinigt.
Umsatz	20 %	Im Rahmen der Wachstumsstrategie ist die Umsatzentwicklung auf Konzern-ebene und in den Unternehmensbereichen, insbesondere das organische Umsatzwachstum, von zentraler Bedeutung.
ESG-Ziele	15 %	Die ESG-Ziele spiegeln das Engagement und die Strategie der Gesellschaft im Hinblick auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte wider. Die ESG-Ziele sollen eine deutlich verbesserte ESG-Leistung mit berichteten und geprüften Messgrößen erreichen, die die Strategie von Fresenius reflektieren.

ERFOLGSZIELE

Die kurzfristige variable Vergütung wird anhand der Erreichung von drei Erfolgszielen bemessen: 65 % beziehen sich auf das Konzern- bzw. Bereichsergebnis (vor Sondereinflüssen), 20 % auf den Konzern- bzw. Bereichsumsatz und 15 % auf die Erreichung von Nachhaltigkeitskriterien (ESG-Ziele).

Die finanziellen Erfolgsziele spiegeln die wichtigsten operativen Kennzahlen der Gesellschaft wider und unterstützen die Strategie der Gesellschaft zur Erzielung eines nachhaltigen und profitablen Wachstums. Die nichtfinanziellen Erfolgsziele bekräftigen das Engagement der Gesellschaft für die Umsetzung ihrer globalen Nachhaltigkeitsstrategie. Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und sichert die gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Der Aufsichtsrat berücksichtigt im Rahmen der Festsetzung der nichtfinanziellen Erfolgsziele die Ergebnisse der Materialitätsanalyse.

BEREINIGUNG DER ERFOLGSZIELE

Die den finanziellen Erfolgszielen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen können um bestimmte Effekte aus Sondereinflüssen, insbesondere Effekte aus wesentlichen Akquisitionen, Desinvestitionen, Restrukturierungsmaßnahmen und der Änderung von Rechnungslegungsgrundsätzen, bereinigt werden. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE kann zudem einmalige wesentliche Sondereffekte bereinigen, die nicht vom Vorstand zu verantworten sind, nicht budgetiert wurden und damit auch nicht in die Ermittlung der Zielwerte eingegangen sind. Somit stellt der Aufsichtsrat sowohl Vergleichbarkeit sicher als auch, dass die tatsächliche Vorstandsleistung und nicht externe Effekte zur Berechnung der variablen Vergütung herangezogen werden.

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die Ziel- und Istwerte für die finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele um den Ausstieg aus Fresenius Vamed bereinigt.

Konkret hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Geschäftsjahr 2024 eine Bereinigung des Konzernergebnisses ohne nach der Equity-Methode bilanzierte Beteiligungen um die folgenden Sondereinflüsse, insbesondere den Ausstieg aus Fresenius Vamed, vorgenommen:

in Mio €	Fresenius-Konzern	Fresenius Kabi	Fresenius Helios
Ergebnis, berichtet (inklusive Sondereinflüssen)	433	735	762
Bereinigungen:			
Desinvestitionen Eugin & Krankenhaus in Peru	-1		-1
Vamed: nicht fortgeführte Aktivitäten	430		
Vamed: Transformation/Ausstieg	398		
Einmalaufwendungen aus dem Kosten- und Effizienzprogramm	115	93	15
Anpassungen des Bestandsportfolios	55		-4
IT-Transformation	28	25	
Rechtsformwechsel-Kosten Fresenius Medical Care	3		
Währungsumrechnung (auf Budgetkurse)	-7	-5	-2
Ergebnis, bereinigt	1.454	848	770

Der Umsatz wurde im Geschäftsjahr 2024 durch den Aufsichtsrat der Fresenius Management SE um Währungseinflüsse sowie insbesondere den Ausstieg aus Fresenius Vamed angepasst:

in Mio €	Fresenius-Konzern	Fresenius Kabi	Fresenius Helios
Umsatz, berichtet (inklusive Sondereinflüssen)	21.833	8.414	12.769
Bereinigungen:			
Desinvestitionen Eugin & Krankenhaus in Peru	-30		-30
Vamed-Ausstieg	-277		
Währungsumrechnung (auf Budgetkurse)	-31	4	-35
Umsatz, bereinigt	21.495	8.418	12.704

Aufgrund des Ausstiegs aus Fresenius Vamed erfolgte zudem eine entsprechende Bereinigung der ESG-Ziele. Für die Ermittlung der Zielerreichung der beiden Erfolgsziele Employee Engagement Index sowie Medizinische Qualität wurde Fresenius Vamed nicht berücksichtigt.

EBENEN DER ERFOLGSMESSUNG

Um die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen weiter zu verbessern und gleichzeitig Anreize für die Mitglieder des Vorstands im Hinblick auf ihre individuellen Verantwortlichkeiten zu setzen, werden einige Erfolgsziele auf Konzernebene, andere auf Bereichsebene gemessen. Bei Mitgliedern des Vorstands mit Unternehmensbereichsverantwortung (Herr Pierluigi Antonelli und Herr Robert Möller) beziehen sich das Ergebnis und der Umsatz je zur Hälfte auf die entsprechenden Finanzkennzahlen des Konzerns und des jeweiligen Unternehmensbereichs. Bei Mitgliedern des Vorstands mit Konzernverantwortung (Herr Michael Sen, Herr Dr. Michael Moser und Frau Sara Hennicken) beziehen sich das Ergebnis und der Umsatz auf die entsprechenden Finanzkennzahlen des Konzerns. Durch die Messung der finanziellen Erfolgsziele auf Konzernebene und auf Bereichsebene wird der finanzielle Erfolg sowohl der einzelnen Unternehmensbereiche als auch des Konzerns abgebildet.

Die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele wird auf Konzernebene gemessen, um eine enge Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen der Gesellschaft im Bereich Nachhaltigkeit sicherzustellen. Die nichtfinanziellen

Erfolgsziele beziehen sich auf ESG-Fokusthemen wie Qualität, Mitarbeiter, Innovation, Compliance und Umwelt. Dabei werden jährlich einzelne oder mehrere ESG-Ziele definiert, die wiederum auf eines oder mehrere der Fokusthemen Anwendung finden. Die ESG-Gesamtzielerreichung ist für alle Vorstandsmitglieder identisch.

KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

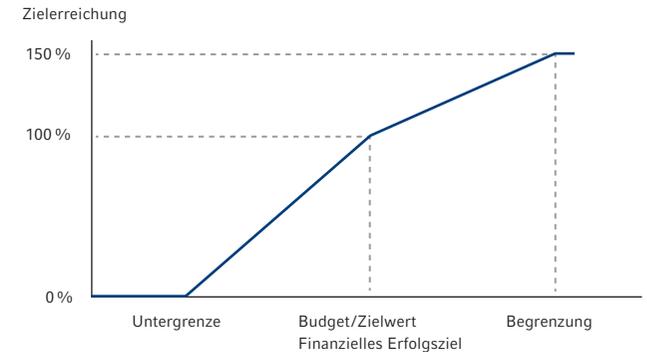
Finanzielle Erfolgsziele

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 konkrete Werte für die finanziellen Erfolgsziele festgelegt und dabei das Markt- und Wettbewerbsumfeld, das Budget sowie die strategischen Wachstumsziele berücksichtigt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE bestimmt, ob und inwieweit die finanziellen Erfolgsziele erreicht wurden.

Diesem lag dabei folgende Zielerreichungskurve zugrunde:

ZIELERREICHUNGSKURVE FÜR DIE FINANZIELLEN ERFOLGSZIELE



Wird die Untergrenze nicht erreicht, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird die Begrenzung überschritten, liegt eine Zielerreichung von 150 % vor (Cap). Liegen die erreichten Finanzkennzahlen zwischen den jeweiligen Werten für eine Zielerreichung von 0 % und 100 % oder 100 % und 150 %, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Für die finanziellen Erfolgsziele hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE für das Geschäftsjahr 2024 die folgenden Unter- und Obergrenzen sowie Zielwerte

auf Konzern- und Bereichsebene festgelegt. Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 ergeben sich die folgenden Zielerreichungen:

STI 2024 ZIELERREICHUNG

FINANZIELLE ERFOLGSZIELE

	Untergrenze in Mio €	Zielwert in Mio €	Obergrenze in Mio €	Istwert in Mio €	Zielerreichung in %
Ergebnis (vor Sondereinflüssen)					
Fresenius-Konzern	1.044	1.305	1.566	1.454	128,38 %
Fresenius Kabi	630	788	946	848	118,90 %
Fresenius Helios	620	775	930	770	96,61 %
Umsatz					
Fresenius-Konzern	18.990	21.100	23.210	21.495	109,35 %
Fresenius Kabi	7.469	8.299	9.129	8.418	107,13 %
Fresenius Helios	11.230	12.478	13.726	12.704	109,07 %

Nichtfinanzielle Erfolgsziele

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat für das Geschäftsjahr 2024 zwei gleich gewichtete ESG-Ziele aus den fünf ESG-Fokusthemen Qualität, Mitarbeiter, Innovation, Compliance und Umwelt festgelegt. Im Geschäftsjahr wurde der Fokus auf die Bereiche Mitarbeiter und Qualität gelegt. Die ESG-Ziele sind relevant, strategieabgeleitet und integriert in der Unternehmenssteuerung.

Für den Bereich Mitarbeiter wurde als ESG-Ziel Mitarbeiterbefragung gewählt. Hierzu wird als Kennzahl der Employee Engagement Index auf Konzernebene verwendet. Für den Bereich Qualität wurde als ESG-Ziel Medizinische Qualität gewählt, das sich aus zwei gleich gewichteten Zielen zusammensetzt, die auf Unternehmensbereichsebene festgelegt werden.

Die ESG-Gesamtzielerreichung ist auf 150 % begrenzt und für alle Vorstandsmitglieder gleich.

Nichtfinanzielle Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2024

Abgeleitet aus der nachhaltigen Unternehmensstrategie sowie in Einklang mit der Materialitätsanalyse hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die folgenden zwei gleich gewichteten ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt:

ESG-ZIELE

Mitarbeiterbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ► Messung der Mitarbeiterzufriedenheit anhand des Employee Engagement Index der Fresenius SE & Co. KGaA ► Der Employee Engagement Index beschreibt, wie positiv sich die Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber identifizieren, wie gebunden sie sich fühlen und wie engagiert sie bei der Arbeit sind.
Medizinische Qualität	<ul style="list-style-type: none"> ► Das ESG-Ziel setzt sich aus zwei gleich gewichteten Zielen zusammen, die auf Unternehmensbereichsebene festgelegt sind. ► Als Ziele werden Audit & Inspection Score und Inpatient Quality Indicator herangezogen.

Die Methodik sowie weitere Informationen zu den verwendeten ESG-Zielen können dem Nachhaltigkeitsbericht 2024 der Fresenius SE & Co. KGaA entnommen werden. Für das Geschäftsjahr 2024 wurden die folgenden Zielwerte festgelegt und es ergab sich für die nichtfinanziellen Erfolgsziele die folgende Gesamtzielerreichung:

STI 2024 ZIELERREICHUNG

NICHTFINANZIELLE ERFOLGSZIELE

	Zielwert	Istwert	Zielerreichung in %
1. Fokusthema Mitarbeiter			
Employee Engagement Index (EEI)			
Fresenius SE & Co. KGaA	4,33	4,02	76,52 %
Gesamtzielerreichung Fokusthema Mitarbeiter	4,33	4,02	76,52 %
2. Fokusthema Qualität			
Medizinische Qualität			
Fresenius Kabi (Audit & Inspection Score)	2,3	1,7	116,67 %
Fresenius Helios (Inpatient Quality Indicator)	DE:88,0/ES:55,0	DE:90,7/ES:76,7	141,88 %
Gesamtzielerreichung Fokusthema Medizinische Qualität			129,27 %
Gewichtete Gesamtzielerreichung (jeweils 50 % Gewichtung)			102,90 %

Gesamtzieelerreichung für das Geschäftsjahr 2024

Der Grad der Gesamtzieelerreichung wird anhand des gewichteten arithmetischen Mittels der jeweiligen Zielerreichungen der einzelnen finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele bestimmt. Der endgültige Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung ergibt sich, indem der Grad der jeweiligen Gesamtzieelerreichung mit den Zielbeträgen der kurzfristigen variablen Vergütung multipliziert wird.

Bei der Bestimmung des Zielerreichungsgrads kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE – der entsprechenden Empfehlung des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 folgend – berücksichtigen, dass bestimmte außergewöhnliche wirtschaftliche, steuerliche oder vergleichbare Auswirkungen nicht mit der Leistung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands in Zusammenhang stehen.

Grundsätzlich wird der endgültige Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung nach entsprechender Genehmigung durch den Aufsichtsrat in bar an das entsprechende Mitglied des Vorstands ausbezahlt, wobei der Auszahlungsbetrag auf 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt ist.

Für die finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele wurden für die zum 31. Dezember 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 die folgenden Zielbeträge festgelegt sowie die folgenden Zielerreichungen und sich daraus ergebenden Auszahlungsbeträge ermittelt:

STI 2024

GESAMTZIELERREICHUNG

	Zielbetrag in Tsd €	Ergebnis (vor Sondereinflüssen)		Umsatz		ESG-Ziele		Gewichtete Gesamt- zieelerreichung in %	Auszahlungs- betrag in Tsd €
		Gewichtung in %	Zielerreichung in %	Gewichtung in %	Zielerreichung in %	Gewichtung in %	Zielerreichung in %		
Michael Sen	1.680		128,38 %		109,35 %		102,90 %	120,75 %	2.029
Sara Hennicken	788	65 % Konzern	128,38 %	20 % Konzern	109,35 %		102,90 %	120,75 %	951
Dr. Michael Moser	705		128,38 %		109,35 %		102,90 %	120,75 %	851
Pierluigi Antonelli	893	32,5 % Konzern 32,5 % Kabi	128,38 % 118,90 %	10 % Konzern 10 % Kabi	109,35 % 107,13 %	15 %	102,90 %	117,45 %	1.048
Robert Möller	788	32,5 % Konzern 32,5 % Helios	128,38 % 96,61 %	10 % Konzern 10 % Helios	109,35 % 109,07 %		102,90 %	110,40 %	869

3.3.2.2 Langfristige variable Vergütung

ZUTEILUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Überblick

Im Rahmen des Vergütungssystems 2023+ haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine langfristige variable Vergütung in Form von sogenannten Stock Awards mit einem Bemessungszeitraum von vier Jahren (LTIP 2023). Stock Awards sind nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Aktien mit Barausgleich. Eine mögliche Auszahlung hängt von der Erreichung von drei Erfolgszielen, von der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft sowie der während der Performance Periode gezahlten Dividenden ab.

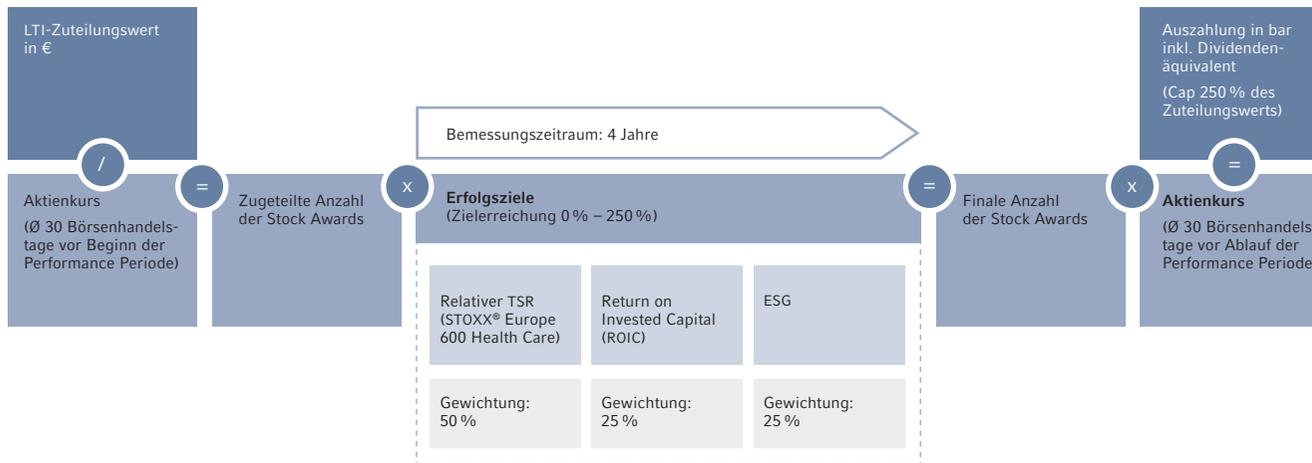
Zuteilungswerte

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE legt jeweils den Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung für die einzelnen Mitglieder des Vorstands fest. Er entspricht einem individualvertraglich festgelegten Prozentsatz der Grundvergütung.

Um die dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zuzuteilende Anzahl an Stock Awards zu ermitteln, wird der jeweilige Zuteilungswert durch den Wert je Stock Award geteilt.

Der Wert je Stock Award wird gemäß IFRS 2 und unter Berücksichtigung des Durchschnittskurses der Aktien der Gesellschaft über einen Zeitraum von 30 Börsenhandelstagen vor dem Beginn der jeweiligen Performance Periode ermittelt. Die finale Anzahl der Stock Awards ist von der Erreichung vordefinierter Erfolgsziele abhängig, die vor dem Beginn der jeweiligen Performance Periode vom Aufsichtsrat der Fresenius Management SE festgelegt werden.

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



Für das Geschäftsjahr 2024 ergeben sich unter dem LTIP 2023 die folgenden Zuteilungen:

LTIP 2023 – TRANCHE 2024

	Zuteilungswert in Tsd €	Zuteilungskurs (Durchschnitt 30 Börsen- handelstage vor Beginn der Performance Periode) in €	Anzahl zugeteilter Stock Awards	Anzahl maximal möglicher Stock Awards (250 % Zielerreichung)	Maximal möglicher Auszahlungsbetrag (250 % Zuteilungswert) in Tsd €
Michael Sen	2.903	28,25	102.770	256.925	7.258
Pierluigi Antonelli	1.339	28,25	47.390	118.475	3.347
Sara Hennicken	1.050	28,25	37.169	92.923	2.625
Robert Möller	1.050	28,25	37.169	92.923	2.625
Dr. Michael Moser	940	28,25	33.275	83.188	2.350

Erfolgsziele

Die langfristige variable Vergütung wird anhand der Erreichung von drei unterschiedlich gewichteten Erfolgszielen bemessen: Relativer TSR, ROIC und ESG-Ziele. Diese Erfolgsziele wurden ausgewählt, da sie die strategischen Prioritäten der Gesellschaft mit Blick auf die Steigerung der Profitabilität, das langfristige nachhaltige Wachstum

und die Unternehmenswertentwicklung abbilden. Gleichzeitig beinhalten sie einen relativen Vergleich mit Wettbewerbern und stellen so sicher, dass den Aktionärsinteressen angemessen Rechnung getragen wird.

Die Erfolgsziele im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung gehören zu den wichtigsten Kennzahlen der Gesellschaft und fördern die Umsetzung der langfristigen

Strategie der Gesellschaft. Um sicherzustellen, dass alle Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger einheitliche Ziele verfolgen, wird die langfristige variable Vergütung für den Vorstand und die Führungskräfte nach einheitlichen Erfolgszielen sowie einer einheitlichen Systematik bestimmt.

Erfolgsziel	Gewichtung	Hintergrund und Bezug zur Strategie
Relativer TSR	50 %	Der relative TSR als Erfolgsziel setzt Anreize zu einer Outperformance im Vergleich zum Wettbewerb und trägt vor allem der langfristigen Unternehmenswertentwicklung und den Anforderungen unserer Aktionärinnen und Aktionäre Rechnung.
ROIC	25 %	Der ROIC ist ein strategisch relevantes internes Erfolgsziel und beschreibt die Rentabilität des investierten Kapitals. Damit wird die langfristige Finanzierungsfähigkeit und Wertgenerierung von Fresenius zum Ausdruck gebracht.
ESG	25 %	Nachhaltigkeit ist wesentlicher und integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die Berücksichtigung von ESG trägt zudem investoren- und gesellschaftsspezifischen Anforderungen Rechnung.

Die dem Erfolgsziel ROIC zugrunde liegenden Finanzkennzahlen werden um vorab abschließend definierte Effekte, wie etwa Effekte bestimmter Akquisitionen und Desinvestitionen sowie Änderungen der IFRS-Rechnungslegungsstandards, bereinigt, um die Vergleichbarkeit dieser Finanzkennzahlen zur operativen Leistung sicherzustellen. Im Rahmen

der ESG-Ziele wird für die Tranche 2024 – im Einklang mit der extern kommunizierten Zielsetzung, bis 2040 klimaneutral zu werden – die Reduktion der CO₂-Emissionen als ESG-Ziel festgesetzt. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE kann für zukünftige Tranchen anstelle des oder ergänzend zu dem ESG-Ziel CO₂-Reduktion ein

anderes ESG-Ziel bzw. mehrere andere ESG-Ziele festlegen (z. B. aus den Bereichen Mitarbeiter und Kunden), sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass dieses bzw. diese als Steuerungsgröße besser oder gleich gut geeignet ist bzw. sind, die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Der Aufsichtsrat berücksichtigt im

Rahmen der Auswahl und Festsetzung der nichtfinanziellen Erfolgsziele im LTIP die Ergebnisse der Materialitätsanalyse. Das ESG-Ziel bzw. die ESG-Ziele muss bzw. müssen für die Gesellschaft relevant, strategieabgeleitet, ambitioniert und nachvollziehbar messbar sein und integriert in der Unternehmenssteuerung verwendet werden.

Durch den Ausstieg aus Fresenius Vamed im Geschäftsjahr 2024 ergaben sich Auswirkungen auf das dem LTIP zugrunde liegende Erfolgsziel ROIC. Um die Auswirkungen der Desinvestition zu berücksichtigen, ist der Ist-ROIC zu bereinigen und eine korrespondierende Bereinigung der Plan-ROIC-Werte aus der Mittelfristplanung erforderlich. Damit ist die Vergleichbarkeit zwischen Plan- und Istwerten sichergestellt. Die entsprechenden Werte werden in den Vergütungsberichten, in denen über die Zielerreichung der jeweiligen Tranchen des LTIP 2023 berichtet wird, offengelegt. Für die weiteren Erfolgsziele des LTIP sind keine Bereinigungen vorgenommen worden.

Festlegung der Erfolgsziele und Bestimmung der Zielerreichung

Vor Beginn der jeweiligen Performance Periode einer Zuteilung bestimmt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE für jedes Erfolgsziel die Zielwerte, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % (Zielwert) und 250 % (Begrenzung (Cap)) führen. Die Zielerreichung in dazwischen liegenden Wertebereichen wird im Wege der linearen Interpolation ermittelt, sofern der Aufsichtsrat nichts anderes bestimmt hat. Bei der Festlegung der Zielwerte berücksichtigt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die Mittelfristplanung, die strategischen Wachstumsziele und das Markt- und Wettbewerbsumfeld.

Für das Erfolgsziel Relativer TSR ist eine 100 %-Zielerreichung gegeben, wenn der TSR der Fresenius-Aktie dem TSR des Index STOXX® Europe 600 Health Care in dem jeweiligen Geschäftsjahr der Performance Periode exakt entspricht. Unterschreitet der TSR der Fresenius-Aktie den TSR des Index STOXX® Europe 600 Health Care in dem jeweiligen Geschäftsjahr der Performance Periode um 50 Prozentpunkte oder mehr, liegt die Zielerreichung bei 0 %. Überschreitet der TSR der Fresenius-Aktie den TSR des Index STOXX® Europe 600 Health Care in dem jeweiligen Geschäftsjahr der Performance Periode um 50 Prozentpunkte oder mehr, liegt die Zielerreichung bei 250 %.

Eine TSR-Überschreitung oberhalb von 50 Prozentpunkten führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung.

Für das Erfolgsziel ROIC ist eine 100 %-Zielerreichung gegeben, wenn der Ist-ROIC dem Plan-ROIC für das jeweilige Geschäftsjahr der Performance Periode entspricht.

Unterschreitet der Ist-ROIC den Plan-ROIC des jeweiligen Geschäftsjahres der Performance Periode um 2 Prozentpunkte, beträgt die Zielerreichung 50 %. Eine ROIC-Ziel-Überschreitung von mehr als 2 Prozentpunkten führt zu einer Zielerreichung von 0 %. Überschreitet der Ist-ROIC den Plan-ROIC des jeweiligen Geschäftsjahres der Performance Periode um 2 Prozentpunkte oder mehr, liegt die Zielerreichung bei 250 %. Eine ROIC-Ziel-Überschreitung von mehr als 2 Prozentpunkten führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung.

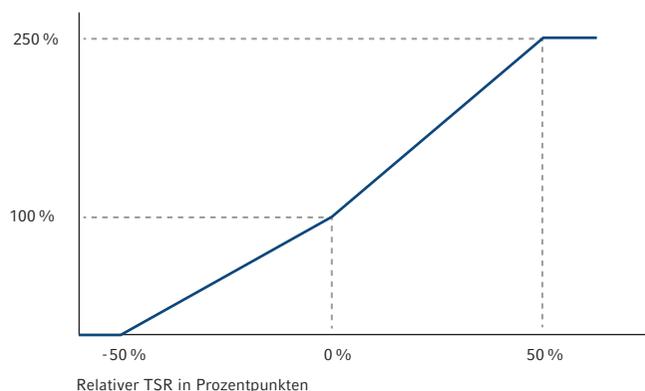
Für den Fall, dass der Ist-ROIC für das jeweilige Geschäftsjahr der Performance Periode den durchschnittlichen Gesamtkapitalkostensatz (Weighted Average Cost of Capital, WACC) unterschreitet, liegt die Zielerreichung für das Erfolgsziel ROIC abweichend von den zuvor beschriebenen Berechnungen für dieses Geschäftsjahr stets bei 0 %.

Die Zielerreichungskurven für die beiden finanziellen Erfolgsziele stellen sich wie folgt dar:

ZIELERREICHUNGSKURVEN FÜR DIE FINANZIELLEN ERFOLGSZIELE

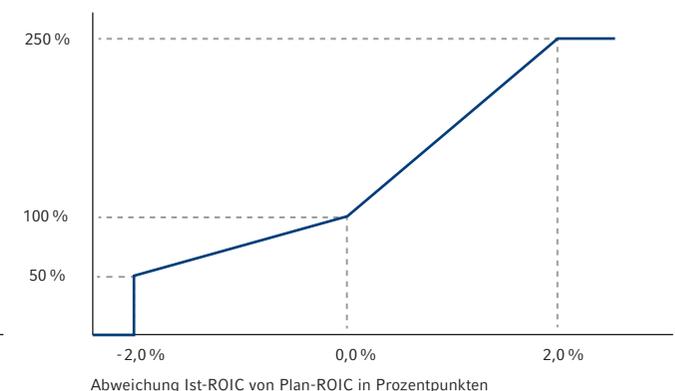
RELATIVER TSR

Zielerreichung



ROIC

Zielerreichung

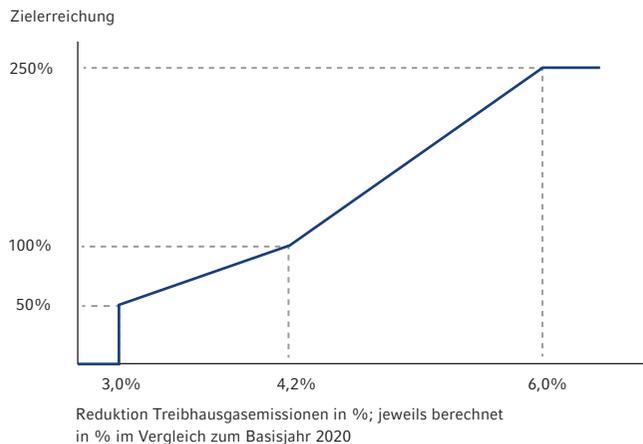


Für das für die Tranche 2024 als ESG-Ziel festgelegte Erfolgsziel CO₂-Reduktion ist eine 100 %-Zielerreichung gegeben, sofern die in dem jeweiligen Geschäftsjahr der Performance Periode gegenüber dem jeweiligen Vorjahr tatsächlich erzielte Reduktion der CO₂-Emissionen in t CO₂ Äquivalenten (Ist-CO₂-Reduktion) einer Reduktion der CO₂-Emissionen in Höhe des vom Aufsichtsrat festgelegten Prozentsatzes der CO₂-Emissionen im maßgeblichen, vom Aufsichtsrat bestimmten Basisjahr (Plan-CO₂-Reduktion) entspricht. Für die Tranche 2024 ist das Jahr 2020 das Basisjahr. Der Aufsichtsrat legt neben der Plan-CO₂-Reduktion jeweils Werte fest, die zu einer Zielerreichung von 50 % und 250 % führen. Entspricht die Ist-CO₂-Reduktion weniger als dem für die Zielerreichung von 50 % festgelegten Wert der CO₂-Emissionen des Basisjahres, liegt die Zielerreichung bei 0 %.

Eine Ist-CO₂-Reduktion von mehr als dem für die Zielerreichung von 250 % festgelegten Wert der CO₂-Emissionen des Basisjahres führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Falls nach dieser Systematik in einer Performance Periode für mindestens ein Geschäftsjahr der Performance Periode hinsichtlich des ESG-Ziels CO₂-Reduktion eine Zielerreichung von 0 % festgestellt wurde, kann die Zielerreichung für dieses ESG-Ziel alternativ für alle Geschäftsjahre der Performance Periode einheitlich auf Basis der durchschnittlichen jährlichen Ist-CO₂-Reduktion im Vergleich zur durchschnittlichen jährlichen Plan-CO₂-Reduktion für die gesamte Performance Periode festgestellt werden. In einem solchen Fall entspricht die Zielerreichung für die Geschäftsjahre dieser Performance Periode einheitlich 25 % der so errechneten gesamten Zielerreichung.

Die Zielerreichungskurve für das für die Tranche 2024 festgelegte ESG-Ziel CO₂-Reduktion stellt sich wie folgt dar:

ZIELERREICHUNGSKURVE FÜR DAS NICHTFINANZIELLE ERFOLGSZIEL CO₂-REDUKTION



Nach Ablauf der jeweiligen Performance Periode bestimmt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die Gesamtzielerreichung für die zugeteilte langfristige variable Vergütung. Hierfür werden die Zielerreichungen der drei Erfolgsziele bestimmt und mit ihrem jeweiligen Gewicht in die Ermittlung der Gesamtzielerreichung einbezogen.

Die finale Anzahl der Stock Awards wird für jedes Mitglied des Vorstands anhand des Grads der Gesamtzielerreichung ermittelt und kann über die Performance Periode im Vergleich zur Anzahl bei Zuteilung steigen oder sinken. Ein totaler Verlust sowie (höchstens) das 2,5-fache der zuge teilten Stock Awards (Begrenzung (Cap)) bei einer Zielerreichung von 250 % ist möglich.

Nach der endgültigen Feststellung der Gesamtzielerreichung wird die finale Anzahl der Stock Awards mit dem Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ablauf der jeweiligen Performance Periode multipliziert. Dieser Betrag zuzüglich der Summe der während der Performance Periode von der Fresenius SE & Co. KGaA gezahlten Dividenden je Aktie entspricht dem Auszahlungsbetrag. Die Auszahlung ist auf 250 % des jeweiligen Zuteilungswerts begrenzt. Bedingung für die Auszahlung ist zudem das Nichtvorliegen eines Compliance-Verstoßes sowie grundsätzlich das Fortbestehen des Dienst- respektive Anstellungsverhältnisses.

Bei der Bestimmung der Gesamtzielerreichung kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE – der entsprechenden Empfehlung des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 folgend – festlegen, dass bestimmte außergewöhnliche wirtschaftliche, steuerliche oder sonstige Auswirkungen nach Maßgabe dieses Plans in vollem Umfang oder teilweise außer Acht gelassen werden. In diesem Fall kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die errechnete Gesamtzielerreichung entsprechend korrigieren, d. h. erhöhen oder vermindern. Dies gilt auch für den Fall, dass Kapitalmaßnahmen (z. B. Kapitalerhöhung, Spin-off oder Aktiensplit) durchgeführt werden.

ZUTEILUNGEN UNTER DEM LTIP 2018

Bis Ende des Geschäftsjahres 2022 wurden als Komponente mit langfristiger Anreizwirkung im Rahmen des LTIP 2018 Performance Shares mit einem Bemessungszeitraum von vier Jahren zugeteilt. Performance Shares sind nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Aktien mit Barausgleich. Eine mögliche Auszahlung hängt von der Erreichung von den zwei gleich gewichteten Erfolgszielen Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses und Relativer TSR und von der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft ab.

Für das Erfolgsziel Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses ist eine 100 %-Zielerreichung gegeben, wenn dieses über den vierjährigen Bemessungszeitraum durchschnittlich mindestens bei 8 % p. a. liegt. Unterschreitet oder entspricht die Wachstumsrate 5 % p. a., beträgt die Zielerreichung 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.

Das Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses wird zu konstanten Wechselkursen ermittelt. Die den finanziellen Erfolgszielen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen werden um vorab abschließend definierte Effekte, wie etwa Effekte bestimmter Akquisitionen und Desinvestitionen sowie Änderungen der IFRS-Rechnungslegungsstandards, bereinigt, um die Vergleichbarkeit dieser Finanzkennzahlen zur operativen Leistung sicherzustellen.

Für das Erfolgsziel Relativer TSR ist eine 100 %-Zielerreichung gegeben, wenn der Total Shareholder Return der Fresenius SE & Co. KGaA im Vergleich zum Total

Shareholder Return der übrigen Unternehmen des Index STOXX® Europe 600 Health Care über den vierjährigen Bemessungszeitraum am Median 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.

Die finale Anzahl der Performance Shares wird für jedes Mitglied des Vorstands anhand des Grads der Gesamtzielerreichung ermittelt und kann über den Bemessungszeitraum im Vergleich zur Anzahl bei Zuteilung steigen oder sinken. Ein totaler Verlust sowie (höchstens) die Verdoppelung der gewährten Performance Shares (Begrenzung (Cap)) bei einer Zielerreichung von 200 % ist möglich. Nach der endgültigen Feststellung der Gesamtzielerreichung wird die finale Anzahl der Performance Shares multipliziert mit dem Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ende des jeweiligen Erdienungszeitraums (vier Jahre nach dem Tag der jeweiligen Zuteilung) zuzüglich der Summe der zwischenzeitlich von der Fresenius SE & Co. KGaA gezahlten Dividenden je Aktie, um den entsprechenden Betrag für die Auszahlung aus den finalen Performance Shares zu berechnen. Die Auszahlung ist auf 250 % des jeweiligen Zuteilungswerts begrenzt.

Bedingung für die Auszahlung ist zudem das Nichtvorliegen eines Compliance-Verstoßes sowie das Fortbestehen des Dienst- respektive Anstellungsverhältnisses.

Gesamtzielerreichung des LTIP 2018 für die Geschäftsjahre 2020 bis 2023 (Tranche 2020)

Im Geschäftsjahr 2023 endete der Bemessungszeitraum der Tranche 2020. Das durchschnittliche Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses beträgt für das Geschäftsjahr 2023 und die drei vorherigen Geschäftsjahre -11,8 %. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %. Für den relativen TSR ergibt sich nach Ablauf des vierjährigen Bemessungszeitraums ein Perzentilrang von 15. Folglich beträgt auch für den relativen TSR die Zielerreichung 0 %. Somit erfolgte im Geschäftsjahr 2024 keine Auszahlung aus der Tranche 2020.

Gesamtzielerreichung des LTIP 2018 für die Geschäftsjahre 2021 bis 2024 (Tranche 2021)

Im Geschäftsjahr 2024 endete der Bemessungszeitraum der Tranche 2021. Das durchschnittliche Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses beträgt für das Geschäftsjahr 2024 und die drei vorherigen Geschäftsjahre 0,1 %. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %. Für den relativen TSR ergibt sich nach Ablauf des vierjährigen Bemessungszeitraums ein Perzentilrang von 52. Folglich beträgt für den relativen TSR die Zielerreichung 107,69 %. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE wird nach Ablauf des Bemessungszeitraums und der nach Erfüllung der Erdienungsvoraussetzungen erfolgenden Ermittlung der endgültigen Werte der für das Geschäftsjahr 2021 gewährten langfristigen variablen Vergütung den final zufließenden Betrag im Oktober 2025 abschließend festlegen.

Die folgenden Tabellen stellen für die Tranchen 2020 und 2021 für die beiden Erfolgsziele Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses und relativer Total Shareholder Return auf Grundlage des Index STOXX® Europe 600 Health Care die Ziel- und Istwerte sowie die Zielerreichung dar:

LTIP 2018 – TRANCHE 2020

ZIELERREICHUNG

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung in %
Durchschnittliches Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses (in %)	5 %	8 %	20 %	-11,8 %	0 %
Relativer Total Shareholder Return (Perzentilrang)	25.	50.	75.	15.	0 %

LTIP 2018 – TRANCHE 2021

ZIELERREICHUNG

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung in %
Durchschnittliches Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses (in %)	5 %	8 %	20 %	0,1 %	0 %
Relativer Total Shareholder Return (Perzentilrang)	25.	50.	75.	52.	107,69 %

ZUTEILUNGEN UNTER DEM LTIP 2013

Bis Ende des Geschäftsjahres 2017 wurden als Komponente mit langfristiger Anreizwirkung Leistungen aus dem LTIP 2013 der Fresenius SE & Co. KGaA zugeteilt. Die Leistungen aus dem LTIP 2013 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 zugeteilt. Im Geschäftsjahr 2024 konnten noch bestehende Aktienoptionen aus dem LTIP 2013 ausgeübt werden. Eine Ausübung von Aktienoptionen kann auch künftig noch erfolgen.

Die Ausübung der Aktienoptionen, die unter dem LTIP 2013 der Fresenius SE & Co. KGaA zugeteilt 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.

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 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 die Aktienoptionen grundsätzlich.

ENTWICKLUNG UND STAND DER LTIP-TRANCHEN

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2024 ausstehenden Zuteilungen unter dem LTIP 2018:

	Zuteilungsdatum	Erdienungsdatum	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung in Tsd €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtzielerreichung (sofern final)	Anzahl Performance Shares zum 31. Dezember 2024
Michael Sen						
Tranche 2021 (LTIP 2018)	13. Sept. 2021	13. Sept. 2025	1.058	23.633	n.a.	17.724
Tranche 2022 (LTIP 2018)	12. Sept. 2022	12. Sept. 2026	1.794	68.203	n.a.	51.152
Gesamt				91.836		68.876
Sara Hennicken						
Tranche 2022 (LTIP 2018)	12. Sept. 2022	12. Sept. 2026	267	10.139	n.a.	7.605
Gesamt				10.139		7.605

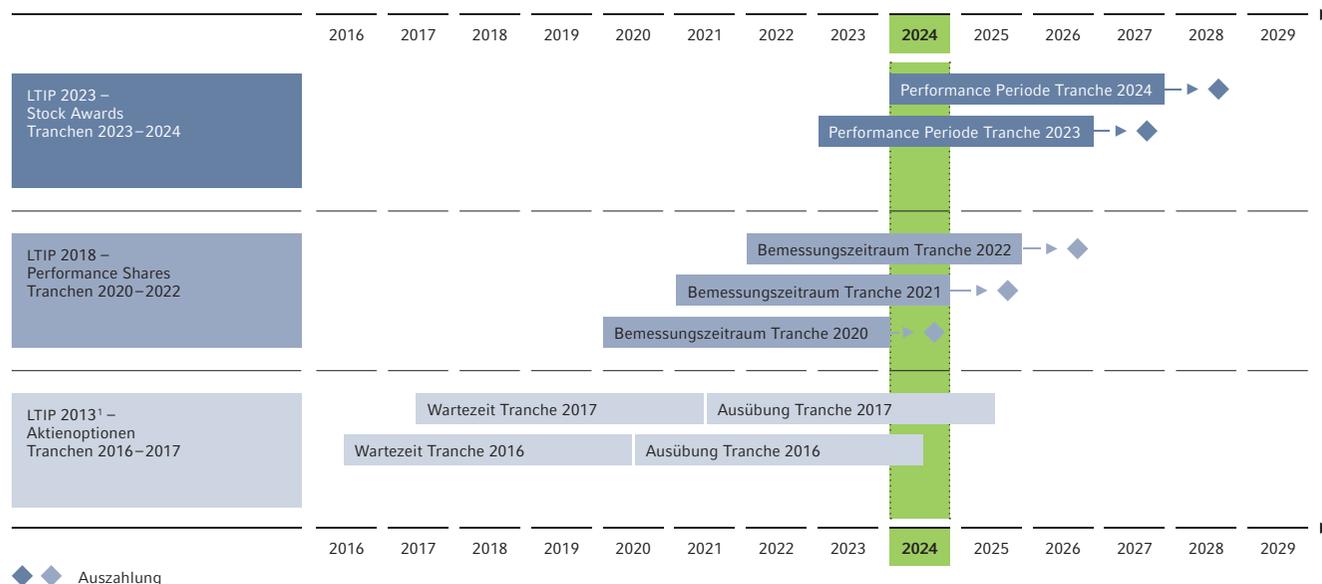
Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2024 ausstehenden Zuteilungen unter dem LTIP 2023:

	Zuteilungsdatum	Erdienungsdatum	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung in Tsd €	Anzahl zugeteilter Stock Awards	Gesamtzielerreichung (sofern final)	Anzahl Stock Awards zum 31. Dezember 2024
Michael Sen						
Zuteilung 2023 (LTIP 2023)	1. Jan. 2023	31. Dez. 2026	2.903	111.750	n.a.	111.750
Zuteilung 2024 (LTIP 2023)	1. Jan. 2024	31. Dez. 2027	2.903	102.770	n.a.	102.770
Gesamt				214.520		214.520
Pierluigi Antonelli						
Zuteilung 2023 (LTIP 2023)	1. März 2023	31. Dez. 2026	1.116	42.942	n.a.	42.942
Zuteilung 2024 (LTIP 2023)	1. Jan. 2024	31. Dez. 2027	1.339	47.390	n.a.	47.390
Gesamt				90.332		90.332
Sara Hennicken						
Zuteilung 2023 (LTIP 2023)	1. Jan. 2023	31. Dez. 2026	840	32.333	n.a.	32.333
Zuteilung 2024 (LTIP 2023)	1. Jan. 2024	31. Dez. 2027	1.050	37.169	n.a.	37.169
Gesamt				69.502		69.502
Robert Möller						
Zuteilung 2023 (LTIP 2023)	1. Okt. 2023	31. Dez. 2026	263	10.104	n.a.	10.104
Zuteilung 2024 (LTIP 2023)	1. Jan. 2024	31. Dez. 2027	1.050	37.169	n.a.	37.169
Gesamt				47.273		47.273
Dr. Michael Moser						
Zuteilung 2023 (LTIP 2023)	1. Juli 2023	31. Dez. 2026	420	16.167	n.a.	16.167
Zuteilung 2024 (LTIP 2023)	1. Jan. 2024	31. Dez. 2027	940	33.275	n.a.	33.275
Gesamt				49.442		49.442

Die Entwicklung und der Stand der in der Vergangenheit zugeteilten Aktienoptionen sind in Kapitel 3.8, Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder, vorzufinden.

In der nachstehenden Abbildung sind die unterschiedlichen Zuteilungen (jährliche Tranchen) gemäß den zuvor beschriebenen Long Term Incentive Plänen sowie ihr jeweiliges zeitliches Profil im Überblick dargestellt:

ZEITLICHES PROFIL DER ZUGESAGTEN LTIP-TRANCHEN



¹ Der LTIP 2013 wurde teils in Aktienoptionen und teils in Phantom Stocks zugeteilt. In der Grafik werden die Tranchen 2016 und 2017 des LTIP 2013 in Bezug auf den in Aktienoptionen zugeteilten Anteil dargestellt. Alle Tranchen des LTIP 2013 haben seit Juli 2021 die Wartezeit beendet. Die Ausübungszeiträume der einzelnen Tranchen enden jeweils nach vier Jahren.

AUSWIRKUNGEN DER GESETZLICHEN BESCHRÄNKUNGEN DER SOGENANTEN ENERGIEPREISBREMSENGESETZE AUF DIE LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Die Gesellschaft unterliegt aufgrund der vom Fresenius-Konzern erhaltenen staatlichen Finanzierungs- bzw. Unterstützungsleistungen nach den sogenannten Energiepreisbremsengesetzen gesetzlichen Beschränkungen, nach

denen den Vorstandsmitgliedern der Fresenius Management SE unter anderem keine variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023 gewährt werden dürfen. Hiervon ist die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in der Weise betroffen, dass die sogenannte Jahresscheibe 2023 – also der Teil, der sich auf das Jahr 2023 bezieht – bei der Auszahlung der Zuteilungen nach dem LTIP 2018 und dem LTIP 2023, deren jeweiliger

Bemessungszeitraum auch das Geschäftsjahr 2023 umfasst, außer Betracht zu bleiben hat. Betroffen sind somit die Jahresscheibe 2023 der Zuteilungen 2020 bis 2022 nach dem LTIP 2018 sowie die Zuteilung 2023 nach dem LTIP 2023. Über die sich im Hinblick auf die Zuteilungen 2021 bis 2023 jeweils konkret ergebenden Auswirkungen der gesetzlichen Beschränkungen wird die Gesellschaft in ihren künftigen Vergütungsberichten berichten.

3.4 Aktienhaltevorschriften

Damit ein noch stärkerer langfristiger Interessengleichlauf mit den Aktionärinnen und Aktionären erfolgt und um die nachhaltige Entwicklung des Konzerns zu fördern, sieht das Vergütungssystem 2023+ neben der langfristigen variablen Vergütung auch Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines, SOG) vor. Diese tragen der internationalen Marktpraxis sowie den Erwartungen der Aktionärinnen und Aktionäre Rechnung.

Hiernach sind die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, einen Betrag in Höhe eines Prozentsatzes des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung in Aktien der Fresenius SE & Co. KGaA zu investieren. Der Vorstandsvorsitzende hat 200 % (bis zum Geschäftsjahr 2022 100 %

gemäß Vergütungssystem 2021+) der Grundvergütung in Aktien zu investieren. Für Ordentliche Vorstandsmitglieder liegt die Höhe der Verpflichtung bei 100 % der Grundvergütung. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, diese Aktien dauerhaft bis zwei Jahre nach Ausscheiden als Mitglied des Vorstands zu halten. Der Aufbau des Investments in Aktien der Gesellschaft soll spätestens ab dem zweiten vollen Jahr als Vorstandsmitglied jährlich kumulativ mit jeweils einem Viertel des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung erfolgen. Spätestens nach dem fünften Jahr als Vorstandsmitglied muss die Aktienhaltevorschrift in voller Höhe erfüllt sein. Wenn sich die jährliche Grundvergütung erhöht, entsteht für das Vorstandsmitglied eine entsprechende Nachkaufverpflichtung, die im Anschluss an

die bisherige Aufbauphase zu erfüllen ist. Sofern die erste Bestellung als Vorstandsmitglied für drei Jahre erfolgt und das Vorstandsmitglied danach nicht wiederbestellt wird, gelten die Aktienhaltevorschriften unverändert. Bereits freiwillig erworbene Aktien eines Vorstandsmitglieds vor bzw. ab dem Beginn der (ersten) Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied der Fresenius Management SE oder ihrer Rechtsvorgänger werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

Mitglieder des Vorstands können ihre Aktien jeweils frühestens nach Ablauf der Pflichthaltedauer von zwei Jahren nach Ausscheiden als Mitglied des Vorstands veräußern.

Die folgende Tabelle zeigt den Status der Erfüllung der Aktienhaltevorschriften zum 31. Dezember 2024:

AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG¹

	Erforderlich			Status quo			Ende der Aufbauphase inklusive Nachkaufverpflichtung
	in % des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung	Kaufverpflichtung in der Aufbauphase in Tsd €	Kaufverpflichtung inklusive Nachkaufverpflichtung in Tsd €	in Tsd €	in % der Aktienhaltevspflichtung	in % der Aktienhaltevspflichtung inklusive Nachkaufverpflichtung	
Michael Sen ²	200 %	3.200	3.360	1.852,09	57,88 %	55,12 %	11. April 2028
Pierluigi Antonelli	100 %	850	893	212,52	25,00 %	23,80 %	28. Februar 2029
Sara Hennicken	100 %	600	788	189,85	31,64 %	24,09 %	31. August 2029
Robert Möller	100 %	750	788	100,01	13,33 %	12,69 %	7. September 2029
Dr. Michael Moser	100 %	600	780	602,53	100,42 %	77,25 %	30. Juni 2030

¹ Erhöhungen der Grundvergütung führen zu Nachkaufverpflichtungen und verlängern die bisherige Aufbauphase um ein Jahr für den Betrag der Nachkaufverpflichtung.
² Erhöhung der Aktienhaltevspflichtung von 100 % auf 200 % des Bruttobetrags der jährlichen Grundvergütung ab dem Geschäftsjahr 2023 für den Vorstandsvorsitzenden

Für die Vorstandsmitglieder Herr Pierluigi Antonelli, Herr Robert Möller und Herr Dr. Michael Moser beginnen die Aufbauphasen für die Aktienhaltevorschriften im zweiten vollen Jahr ihrer Vorstandstätigkeit.

Im Geschäftsjahr 2024 haben Herr Pierluigi Antonelli und Herr Robert Möller bereits freiwillig Aktien erworben, die auf ihre Aktienhaltevspflichtung angerechnet werden.

3.5 Malus/Clawback

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE ist unter dem Vergütungssystem 2023+ berechtigt, bei wesentlichen Verstößen gegen interne Richtlinien der Gesellschaft oder gesetzliche und vertragliche Pflichten sowie bei fehlerhaften Konzernabschlüssen variable Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).

Als wesentliche Verstöße gelten die Nichteinhaltung wesentlicher Bestimmungen des internen Code of Conduct, grob pflicht- oder sittenwidriges Verhalten sowie erhebliche Verletzungen der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG. Im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses ist eine Zurückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung möglich, falls sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und gebilligte Konzernabschluss fehlerhaft war und unter Zugrundelegung eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung geschuldet worden wäre. Die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt von der Klausel unberührt.

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat im vergangenen Geschäftsjahr keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

3.6 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

3.6.1 Leistungen von Dritten

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied gewährt oder zugesagt.

Vergütungen, die den Mitgliedern des Vorstands für Vorstandstätigkeit und Aufsichtsratsmandate in Gesellschaften des Fresenius-Konzerns gewährt werden, werden auf die Vergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands angerechnet. Sofern der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE beschließt, dass Vergütungen, die Mitgliedern des Vorstands für Aufsichtsratsaktivitäten außerhalb des Fresenius-Konzerns gewährt werden, vollständig oder teilweise von der Vergütung des betreffenden Mitglieds des Vorstands in Abzug gebracht werden, wird dies entsprechend transparent gemacht.

3.6.2 Zusagen für den Fall des Ausscheidens BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Mitgliedern des Vorstands, die vor der Hauptversammlung 2023 und ab dem 1. Januar 2020 in den Vorstand berufen wurden, wurde eine Versorgungszusage im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage gewährt. Diese wurde mit Vertragsbeginn zugesagt, wobei während der ersten drei Jahre hinsichtlich der Leistungsgewährung eine Wartezeit besteht. Im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage erhält das jeweilige Mitglied des Vorstands einen jährlichen Beitrag in Höhe von 40 % der Grundvergütung, aus dem sich später die zukünftige Höhe der

Leistung ergibt. Die Auszahlung kann bei beitragsorientierten Leistungszusagen nach Erreichen des Rentenalters entweder als Einmalzahlung oder optional in zehn Jahresraten erfolgen. Eine Rentenauszahlung ist nicht vorgesehen. Die beitragsorientierte Leistungszusage kann Hinterbliebenenversorgung sowie Leistungen nach Eintritt einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung vorsehen. Die Umsetzung der beitragsorientierten Versorgungszusage erfolgte in Form einer externen Finanzierung als beitragsorientierte Leistungszusage mit Rückdeckungsversicherung. Dabei war vorgesehen, dass die Risiken Tod und Berufsunfähigkeit bereits ab Dienstbeginn und nicht erst ab Unverfallbarkeit (nach Ablauf von drei Jahren seit Dienstbeginn) abgesichert werden.

Die Herren Michael Sen und Pierluigi Antonelli sowie Frau Sara Hennicken haben eine Pensionszusage in Form der beitragsorientierten Versorgungszusage erhalten.

Die Versicherungsbeiträge 2024 sowie die Barwerte zum 31. Dezember 2024 stellen sich wie folgt dar:

BEITRAGSORIENTIERTE VERSORGUNGSZUSAGEN

in Tsd €	Versicherungs- beitrag 2024	Barwert zum 31. Dezember 2024
Michael Sen	672	2.014
Pierluigi Antonelli	357	570
Sara Hennicken	315	456
Summe	1.344	3.040

VERSORGUNGSENTGELT

Vorstandsmitglieder, die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2023 erstmals in den Vorstand bestellt wurden, erhalten ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von 40 % der jeweiligen Grundvergütung (siehe auch 3.3.1, Feste Vergütungsbestandteile). Demnach erhalten Herr Robert Möller und Herr Dr. Michael Moser ein Versorgungsentgelt.

ABFINDUNGSREGELUNGEN

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sind entsprechend § 84 Abs. 1 AktG auf höchstens fünf Jahre befristet und sehen ein Abfindungs-Cap vor. Hiernach sind Zahlungen an ein Mitglied des Vorstands bei vorzeitiger Beendigung seiner Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen auf zwei Jahresvergütungen, maximal jedoch auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags, begrenzt. Kündigt die Gesellschaft den Dienstvertrag aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB, erfolgt keine Abfindungszahlung. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird gemäß dem Vergütungssystem 2023+, das für alle zum 31. Dezember 2024 aktiven Vorstandsmitglieder gilt, die Vergütung (Grundvergütung, kurzfristige variable Vergütung sowie Nebenleistungen, ausgenommen langfristige variable Vergütung und Aufwendungen für die Versorgungszusage bzw. Versorgungsentgelt) für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie

die voraussichtliche Vergütung (Grundvergütung, kurzfristige variable Vergütung sowie Nebenleistungen, ausgenommen langfristige variable Vergütung und Aufwendungen für die Versorgungszusage bzw. Versorgungsentgelt) für das Geschäftsjahr, in dem der Dienstvertrag endet, herangezogen.

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Mit allen Vorstandsmitgliedern wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren vereinbart. Sofern ein solches nachvertragliches Wettbewerbsverbot greift, können die Mitglieder des Vorstands für jedes Jahr des Verbots eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zur Hälfte des Betrags erhalten, der der Summe aus der Grundvergütung, dem Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung sowie dem zuletzt bezogenen Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung entspricht. Zahlungen im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind mit etwaigen Abfindungszahlungen und Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu verrechnen.

CHANGE OF CONTROL

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control).

FORTZAHLUNGEN IM KRANKHEITSFALL

Alle Vorstandsmitglieder haben einzelvertragliche Zusagen zur Fortzahlung ihrer Bezüge im Krankheitsfall für maximal zwölf Monate, wobei ab sechs Monaten krankheitsbedingten Ausfalls 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 Dienstvertrags.

SONSTIGE VEREINBARUNGEN

Zur Gewinnung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die Vergütung erstmals bestellter Mitglieder des Vorstands in angemessener und marktgerechter Weise um eine Antrittsprämie (Sign-on-Bonus) – beispielsweise zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – ergänzen.

3.7 Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands für die Geschäftsjahre 2024 und 2023

3.7.1 Zielvergütung

Im Folgenden wird zunächst die in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 festgesetzte Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder individuell offengelegt. Für die kurz- und langfristige variable Vergütung wird dabei der Ziel- bzw. Zuteilungswert unter der Annahme einer 100 %-Zielerreichung angegeben. Im Geschäftsjahr 2024 ergab sich für

Frau Sara Hennicken und Herrn Dr. Michael Moser eine Anpassung der Grundvergütung. Die Erhöhung der Grundvergütung hat Auswirkungen auf die Höhe der variablen Vergütungskomponenten. Für Frau Sara Hennicken wurde ab dem 1. Januar 2024 die Grundvergütung auf 787,5 Tsd € angehoben. Die Erhöhung wurde ursprünglich für das Geschäftsjahr 2023 beschlossen, konnte jedoch aufgrund des Energiepreisbremsengesetzes im Geschäftsjahr 2023 nicht angewendet werden. Für Herrn Dr. Michael Moser wurde die Grundvergütung zum 1. Juli 2024 von 630 Tsd €

auf 780 Tsd € angehoben. Die neuen Grundvergütungen dienen der stufenweisen Anhebung der Vergütung nach erfolgter Erstbestellung und sollen nach erfolgreicher Einarbeitung im Zuge der Erstbestellung die Zielvergütung auf ein angemessenes und marktübliches Niveau, insbesondere im Vergleich zu den weiteren Vorstandsmitgliedern, heben. Im Übrigen hat sich die Grundvergütung der weiteren Vorstandsmitglieder im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht erhöht.

ZIELVERGÜTUNG

in Tsd €	Michael Sen Vorsitzender des Vorstands (seit 1. Oktober 2022) Vorstand seit 12. April 2021		Pierluigi Antonelli Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Kabi Vorstand seit 1. März 2023		Sara Hennicken Vorstand Finanzen Vorstand seit 1. September 2022	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Grundvergütung	1.680	1.680	893	744	788	630
Nebenleistungen	59	57	49	68	21	34
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-
Summe feste Vergütung	1.739	1.737	942	812	809	664
Kurzfristige variable Vergütung	1.680	1.680	893	744	788	630
STI 2023 ¹	-	1.680	-	744	-	630
STI 2024	1.680	-	893	-	788	-
Langfristige variable Vergütung	2.903	2.903	1.339	1.116	1.050	840
Stock Awards (LTIP 2023)						
Tranche 2023 ²	-	2.903	-	1.116	-	840
Tranche 2024	2.903	-	1.339	-	1.050	-
Summe variable Vergütung	4.583	4.583	2.232	1.860	1.838	1.470
Summe feste und variable Vergütung	6.322	6.320	3.174	2.672	2.647	2.134
Versorgungsaufwand	672	672	357	298	315	252
Zielgesamtvergütung	6.994	6.992	3.531	2.970	2.962	2.386

¹ Wie im Vergütungsbericht 2023 dargelegt, gelangt der STI 2023 nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze nicht zur Auszahlung.

² Wie unter Kapitel 3.3.2.2 dargelegt, hat nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze bei der Auszahlung der Tranche 2023 die Jahresscheibe 2023 außer Betracht zu bleiben.

ZIELVERGÜTUNG

in Tsd €	Robert Möller		Dr. Michael Moser	
	Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Helios Vorstand seit 8. September 2023		Vorstand Recht, Compliance, Risikomanagement, ESG, Personal (Arbeitsdirektor), Corporate Audit und für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed Vorstand seit 1. Juli 2023	
	2024	2023	2024	2023
Grundvergütung	788	247	705	315
Nebenleistungen	19	6	27	444 ³
Versorgungsentgelt	315	99	282	126
Summe feste Vergütung	1.122	352	1.014	885
Kurzfristige variable Vergütung	788	247	705	315
STI 2023 ¹	–	247	–	315
STI 2024	788	–	705	–
Langfristige variable Vergütung	1.050	263	940	420
Stock Awards (LTIP 2023)				
Tranche 2023 ²	–	263	–	420
Tranche 2024	1.050	–	940	–
Summe variable Vergütung	1.838	510	1.645	735
Summe feste und variable Vergütung	2.960	862	2.659	1.620
Versorgungsaufwand	–	–	–	–
Zielgesamtvergütung	2.960	862	2.659	1.620

¹ Wie im Vergütungsbericht 2023 dargelegt, gelangt der STI 2023 nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze nicht zur Auszahlung.

² Wie unter Kapitel 3.3.2.2 dargelegt, hat nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze bei der Auszahlung der Tranche 2023 die Jahresscheibe 2023 außer Betracht zu bleiben.

³ Inkl. Sign-on-Bonus in Höhe von 417 Tsd €

3.7.2 Gewährte und geschuldete Vergütung

Neben der Zielvergütung wird bei der individualisierten Offenlegung der Vergütung entsprechend der Vorgabe des § 162 AktG die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung angegeben. Für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt hierbei ein Ausweis der kurz- und langfristigen variablen Vergütung, deren zugrunde liegende Tätigkeit mit Abschluss des Geschäftsjahres 2024 vollständig erbracht ist bzw. deren Erdienungszeitraum vollständig abgeschlossen ist und deren Erdienungsvoraussetzungen erfüllt sind. Dies

ermöglicht eine umfassende Darstellung des Zusammenhangs zwischen den Geschäftsergebnissen 2024 und der daraus resultierenden Vergütung.

Die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung umfasst demnach die Grundvergütung, die Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt, die im Geschäftsjahr 2024 zugeflossen sind. Bei der variablen Vergütung handelt es sich grundsätzlich um die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 (Zufluss im Geschäftsjahr 2025) sowie die langfristige

variable Vergütung, deren Erdienungsvoraussetzungen im Geschäftsjahr 2024 erfüllt sind.

Die vollständige Erdienung aus den Zusagen der Long Term Incentive Pläne erfolgt jeweils erst im Jahr nach Ende des Bemessungszeitraums. Darüber hinaus wird der im Geschäftsjahr 2024 angefallene Versorgungsaufwand der betrieblichen Altersversorgung (laufender Dienstaufwand) angegeben.

Die zuvor beschriebene Ausweislogik wurde analog für das Geschäftsjahr 2023 angewendet.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Michael SenVorsitzender des Vorstands
(seit 1. Oktober 2022)

Vorstand seit 12. April 2021

Pierluigi AntonelliVorstand Unternehmensbereich
Fresenius Kabi

Vorstand seit 1. März 2023

	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	1.680		1.680		893		744	
Nebenleistungen	59		57		49		68	
Versorgungsentgelt	-		-		-		-	
Summe feste Vergütung	1.739	46 %	1.737	100 %	942	47 %	812	100 %
Kurzfristige variable Vergütung ¹	2.029		-		1.048		-	
Langfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
Performance Shares (LTIP 2018)								
Tranche 2019	-		-		-		-	
Tranche 2020	-		-		-		-	
Summe variable Vergütung	2.029	54 %	-	0 %	1.048	53 %	-	0 %
Summe im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	3.768		1.737		1.990		812	
Versorgungsaufwand	672		672		357		298	
Summe inklusive Versorgungsaufwand	4.440		2.409		2.347		1.110	

¹ Wie im Vergütungsbericht 2023 dargelegt, gelangte die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze nicht zur Auszahlung.

Sara Hennicken

Vorstand Finanzen

Vorstand seit 1. September 2022

Robert MöllerVorstand Unternehmensbereich
Fresenius Helios

Vorstand seit 8. September 2023

	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	788		630		788		247	
Nebenleistungen	21		34		19		6	
Versorgungsentgelt	-		-		315		99	
Summe feste Vergütung	809	46 %	664	100 %	1.122	56 %	352	100 %
Kurzfristige variable Vergütung ¹	951		-		869		-	
Langfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
Performance Shares (LTIP 2018)								
Tranche 2019	-		-		-		-	
Tranche 2020	-		-		-		-	
Summe variable Vergütung	951	54 %	-	0 %	869	44 %	-	0 %
Summe im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	1.760		664		1.991		352	
Versorgungsaufwand	315		252		-		-	
Summe inklusive Versorgungsaufwand	2.075		916		1.991		352	

¹ Wie im Vergütungsbericht 2023 dargelegt, gelangte die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze nicht zur Auszahlung.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Dr. Michael Moser

Vorstand Recht, Compliance, Risikomanagement, ESG,
Personal (Arbeitsdirektor), Corporate Audit und für den
Unternehmensbereich Fresenius Vamed
Vorstand seit 1. Juli 2023

	2024		2023	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	705		315	
Nebenleistungen ¹	27		444	
Versorgungsentgelt	282		126	
Summe feste Vergütung	1.014	54 %	885	100 %
Kurzfristige variable Vergütung ²	851		–	
Langfristige variable Vergütung	–		–	
Performance Shares (LTIP 2018)				
Tranche 2019	–		–	
Tranche 2020	–		–	
Summe variable Vergütung	851	46 %	–	0 %
Summe im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	1.865		885	
Versorgungsaufwand	–		–	
Summe inklusive Versorgungsaufwand	1.865		885	

¹ Inkl. Sign-on-Bonus in Höhe von 417 Tsd €

² Wie im Vergütungsbericht 2023 dargelegt, gelangte die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze nicht zur Auszahlung.

3.8 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Herr Dr. Ernst Wastler schied mit Erreichen des Pensionsalters zum 18. Juli 2023 als Vorsitzender des Vorstands der VAMED AG und damit auch aus dem Vorstand der Fresenius Management SE aus. Im Rahmen seines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots für die Dauer von sechs Monaten hat Herr Dr. Ernst Wastler bis zum 29. Februar 2024 eine Karenzentschädigung in Höhe von monatlich 62,5 Tsd € erhalten.

Insgesamt wurden an Herrn Dr. Ernst Wastler im Geschäftsjahr 2024 125 Tsd € als feste Vergütung gewährt.

An Herrn Dr. Ernst Wastler sind im Rahmen seiner Pensionszusage im Geschäftsjahr 2024 95 Tsd € gezahlt worden. Herr Dr. Ernst Wastler hat somit im Geschäftsjahr 2024 ausschließlich feste Vergütung und keine variable Vergütung erhalten.

Herr Dr. Sebastian Biedenkopf schied im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand der Fresenius Management SE aus. Er erhielt im Geschäftsjahr 2024 noch ausstehende

Nebenleistungen in einer Gesamthöhe von 12 Tsd €, davon 100 % als feste Vergütung und 0 % als variable Vergütung.

Ferner sind im Geschäftsjahr 2024 an fünf weitere vor 2015 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder insbesondere im Rahmen von Pensionszusagen 1.290 Tsd € ausgezahlt worden.

Für zwölf ausgeschiedene Vorstandsmitglieder besteht im Geschäftsjahr 2024 eine Pensionsverpflichtung gemäß IAS 19 in Höhe von 49.705 Tsd €.

Die folgende Tabelle stellt die Entwicklung und den Stand im Geschäftsjahr 2024 der in der Vergangenheit zugeteilten Aktienoptionen dar:

	Dr. Ernst Wastler	Stephan Sturm	Summen/ arithmetisches Mittel
Am 1. Januar 2024 ausstehende Optionen			
Anzahl	84.375	135.000	219.375
Durchschnittlicher Ausübungspreis in €	67,77	68,21	68,04
Im Geschäftsjahr ausgeübte Optionen			
Anzahl	-	-	-
Im Geschäftsjahr verfallene Optionen			
Anzahl	67.500	101.250	168.750
Ausübungspreis in €	66,02	66,02	66,02
Am 31. Dezember 2024 ausstehende und ausübare Optionen			
Anzahl	16.875	33.750	50.625
Ausübungspreis in €	74,77	74,77	74,77
Verbleibende Laufzeit in Jahren	0,58	0,58	0,58

4. Vergütung des Aufsichtsrats

4.1 Vergütungs-Governance

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft berät und überwacht die Geschäftsführung durch die persönlich haftende Gesellschafterin und nimmt die Aufgaben wahr, die ihm durch Gesetz und Satzung zugewiesen sind. Er ist in die Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Mit Blick auf diese verantwortungsvollen Aufgaben erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft eine angemessene Vergütung, die auch den zeitlichen Anforderungen an das Aufsichtsratsamt hinreichend Rechnung trägt. Darüber hinaus stellt eine auch im Hinblick auf das Marktumfeld angemessene Aufsichtsratsvergütung sicher, dass der Gesellschaft auch in Zukunft qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für ihren Aufsichtsrat zur Verfügung stehen. Damit trägt die angemessene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Fresenius SE & Co. KGaA bei.

Diesem Anspruch wird die in § 13 der Satzung der Fresenius SE & Co. KGaA geregelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gerecht. Außerdem entspricht diese auch den Anregungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde der Hauptversammlung der Gesellschaft am 21. Mai 2021 unter entsprechender Änderung von § 13 der Satzung zur Beschlussfassung vorgeschlagen und mit einer Zustimmungquote von 98,86 % gebilligt. Das Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2021.

4.2 Vergütungssystem

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft erfolgt auf der Grundlage der durch die Hauptversammlung beschlossenen Regelung gemäß § 13 der Satzung. Über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft wird auf Vorschlag der persönlich haftenden Gesellschafterin und des Aufsichtsrats der Gesellschaft mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung Beschluss gefasst. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Festvergütung, Nebenleistungen (bestehend aus Auslagenersatz und Versicherungsschutz) und, sofern sie eine Tätigkeit im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft ausüben, eine Vergütung für diese Ausschusstätigkeit. Der relative Anteil der Festvergütung beträgt stets 100 %.

Als feste Vergütung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft für jedes volle Geschäftsjahr einen nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbaren Betrag von jährlich 180 Tsd €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats der Gesellschaft erhält das Zweieinhalbfache, seine Stellvertreter das Eineinhalbfache der festen Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds.

Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft erhält ein Mitglied für jedes volle Geschäftsjahr eine zusätzliche feste Vergütung von 40 Tsd €, der bzw. die Vorsitzende des Prüfungsausschusses das Doppelte.

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

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft werden die in Ausübung ihres Amtes entstandenen Auslagen erstattet. Die Fresenius SE & Co. KGaA stellt den Mitgliedern ihres Aufsichtsrats Versicherungsschutz in einem für die Ausübung der Aufsichtsrats Tätigkeit angemessenen Umfang zur Verfügung. Wie für den Vorstand hat die Fresenius SE & Co. KGaA auch für den Aufsichtsrat der Fresenius Management SE und den Aufsichtsrat der Gesellschaft eine Directors-and-Officers-Versicherung abgeschlossen. Die Versicherung deckt die Rechtskosten der Verteidigung eines Organs bei Inanspruchnahme und gegebenenfalls den zu leistenden Schadenersatz im Rahmen der bestehenden Deckungssummen.

Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft gleichzeitig Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin Fresenius Management SE ist und für seine Tätigkeit im Aufsichtsrat der Fresenius Management SE eine Vergütung erhält, wird die Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft auf die Hälfte reduziert. Das Gleiche gilt hinsichtlich des zusätzlichen Teils der Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Gesellschaft, soweit dieser 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 Gesellschaft gleichzeitig Vorsitzender des Aufsichtsrats der Fresenius Management SE ist, erhält er für seine Tätigkeit als Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden der Gesellschaft 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.

Um sicherzustellen, dass dem Fresenius-Konzern auch nach dem Ausscheiden von Herrn Dr. Gerd Krick aus dem Aufsichtsrat der Gesellschaft und dem Aufsichtsrat der Fresenius Management SE am 21. Mai 2021 die umfassenden Kenntnisse und Erfahrungen von Herrn Dr. Gerd Krick über den Fresenius-Konzern zur

Verfügung stehen, hatte die Fresenius Management SE mit Zustimmung ihres Aufsichtsrats mit Herrn Dr. Gerd Krick am 17. Juli 2021 einen Beratervertrag mit einer Laufzeit von drei Jahren bis zum 30. Juni 2024 geschlossen. Für seine Beratungstätigkeit erhielt Herr Dr. Gerd Krick ein jährliches Honorar in Höhe von 200 Tsd € zuzüglich etwaig anfallender Umsatzsteuer. Im Geschäftsjahr 2024 hat Herr Dr. Gerd Krick für seine Beratungstätigkeit bis zum 30. Juni 2024 ein Honorar in Höhe von 100 Tsd € erhalten.

4.3 Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2024 und 2023

Die Höhe der Vergütung, die für die Erbringung der Tätigkeit in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gewährt und geschuldet wurde, stellt sich einschließlich der Vergütung für Ausschusstätigkeit für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft und der Fresenius Management SE (ohne Auslagen und Erstattungen) wie folgt dar:

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

in Tsd €	Festvergütung				Vergütung für Ausschusstätigkeit				Gesamtvergütung	
	Fresenius SE & Co. KGaA		Fresenius Management SE		Fresenius SE & Co. KGaA		Fresenius Management SE		2024	2023
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023		
Wolfgang Kirsch	225	225	255	255	40	40	40	40	560	560
Michael Diekmann	180	180	120	120	-	-	20	20	320	320
Grit Genster	270	270	-	-	40	40	-	-	310	310
Dr. Dieter Schenk	-	-	300	300	-	-	20	20	320	320
Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Dr. Frank Appel	-	-	210	210	-	-	-	-	210	210
Stefanie Balling (bis 30. November 2023)	-	165	-	-	-	-	-	-	-	165
Bernd Behlert	180	180	-	-	40	35	-	-	220	215
Dr. Heinrich Hiesinger	-	-	210	210	-	-	-	-	210	210
Konrad Kölbl (bis 31. Juli 2024)	105	180	-	-	-	5	-	-	105	185
Frauke Lehmann	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Holger Michel (seit 30. November 2023)	180	16	-	-	-	-	-	-	180	16
Oscar Romero De Paco	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Harald Steer (seit 1. August 2024)	75	-	-	-	-	-	-	-	75	-
Susanne Zeidler	90	90	120	120	80	80	-	-	290	290
Dr. Christoph Zindel	180	180	-	-	40	40	-	-	220	220
Summen	2.205	2.206	1.215	1.215	240	240	80	80	3.740	3.741

5. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder im Verhältnis zur Vergütungsentwicklung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die Entwicklung der den Mitgliedern des Vorstands und der beiden Aufsichtsräte gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung, die Ertragsentwicklung und die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung

werden in der nachfolgenden Tabelle für den Fünfjahreszeitraum 2020 bis 2024 vergleichend dargestellt.

Für die vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung werden der Konzernumsatz und das Konzernergebnis vor Sondereinflüssen dargestellt, die wesentliche Kenngrößen für die Steuerung des Konzerns und die variable Vergütung des Vorstands sind. Zusätzlich wird gemäß den gesetzlichen Vorgaben der Jahresüberschuss der Fresenius SE & Co. KGaA gemäß HGB dargestellt.

Dabei ist zu beachten, dass sich die Vergütungsangaben auf die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete

Vergütung gemäß § 162 AktG beziehen. Diese bezieht sich bei Auszahlungen aus den langfristigen variablen Vergütungsplänen auf in vorausgegangenen Geschäftsjahren zugeteilte Vergütungskomponenten. Daher ist ein Vergleich der in einem Geschäftsjahr zugeflossenen Vergütung mit der Ertragsentwicklung in demselben Geschäftsjahr nur bedingt sinnvoll.

Die vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütung der Belegschaft beinhaltet sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Fresenius-Konzerns auf Vollzeitäquivalenzbasis (FTE).

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG

		2024	2023	2022	2021	2020
Umsatz	in Mio €	21.833	22.299	40.840	37.520	36.277
	Jährliche Veränderung in %	-2 %	n.a.	+9 %	+3 %	+2 %
Konzernergebnis ¹	in Mio €	1.749	1.505	1.729	1.867	1.796
	Jährliche Veränderung in %	+16 %	-13 %	-7 %	+4 %	-4 %
Jahresüberschuss der Fresenius SE & Co. KGaA gemäß HGB	in Mio €	-993	-308	401	503	603
	Jährliche Veränderung in %	-222 %	-177 %	-20 %	-17 %	+4 %
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung ²	in Tsd €	51	49	50	45	45
	Jährliche Veränderung in %	+4 %	-2 %	+11 %	0 %	0 %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Michael Sen (Vorstand seit 12. April 2021)	in Tsd €	3.768	1.737	2.088	1.572	-
	Jährliche Veränderung in %	+117 %	-17 %	+33 %	n.a.	n.a.
Pierluigi Antonelli (Vorstand seit 1. März 2023)	in Tsd €	1.990	812	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	+145 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Sara Hennicken (Vorstand seit 1. September 2022)	in Tsd €	1.760	664	347	-	-
	Jährliche Veränderung in %	+165 %	+91 %	n.a.	n.a.	n.a.
Robert Möller (Vorstand seit 8. September 2023)	in Tsd €	1.991	352	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	+466 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Michael Moser (Vorstand seit 1. Juli 2023)	in Tsd €	1.865	885	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	+111 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Ehemalige Mitglieder des Vorstands						
Dr. Sebastian Biedenkopf (Vorstand bis 30. November 2023)	in Tsd €	12	639	1.000	1.277	54
	Jährliche Veränderung in %	-98 %	-36 %	-22 %	+2.265 %	n.a.
Dr. Ernst Wastler (Vorstand bis 18. Juli 2023)	in Tsd €	220	3.678	1.270	2.324	2.027
	Jährliche Veränderung in %	-94 %	+190 %	-45 %	+15 %	-8 %

¹ Vor Sondereinflüssen

² Durchschnitt der Löhne und Gehälter aller Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter auf FTE-Basis

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG

		2024	2023	2022	2021	2020
Gegenwärtige Mitglieder der Aufsichtsräte						
Wolfgang Kirsch (Aufsichtsrat seit 1. Januar 2020)	in Tsd €	560	560	560	426	150
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	+31 %	+184 %	n.a.
Michael Diekmann (Aufsichtsrat seit 20. Mai 2015)	in Tsd €	320	320	320	320	235
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	+36 %	-25 %
Grit Genster (Aufsichtsrat seit 1. Mai 2020)	in Tsd €	310	310	310	310	159
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	+95 %	n.a.
Dr. Dieter Schenk (Aufsichtsrat seit 11. März 2010)	in Tsd €	320	320	320	320	235
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	+36 %	-28 %
Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht (Aufsichtsrat seit 28. Januar 2011)	in Tsd €	180	180	180	180	150
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	+20 %	-38 %
Dr. Frank Appel (Aufsichtsrat seit 21. Mai 2021)	in Tsd €	210	210	210	129	-
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	+63 %	n.a.	n.a.
Bernd Behlert (Aufsichtsrat seit 1. September 2018)	in Tsd €	220	215	180	180	150
	Jährliche Veränderung in %	+2 %	+19 %	0 %	+20 %	-38 %
Dr. Heinrich Hiesinger (Aufsichtsrat seit 1. Juli 2020)	in Tsd €	210	210	210	210	75
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	+180 %	n.a.
Frauke Lehmann (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	180	180	180	150
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	+20 %	-38 %
Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	180	180	180	150
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	+20 %	-38 %
Holger Michel (Aufsichtsrat seit 30. November 2023)	in Tsd €	180	16	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	+1.025 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Oscar Romero de Paco (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	180	180	180	150
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	+20 %	-38 %
Harald Steer (Aufsichtsrat seit 1. August 2024)	in Tsd €	75	-	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Susanne Zeidler (Aufsichtsrat seit 21. Mai 2021)	in Tsd €	290	290	270	129	-
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+7 %	+109 %	n.a.	n.a.
Dr. Christoph Zindel (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2022)	in Tsd €	220	220	139	-	-
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+58 %	n.a.	n.a.	n.a.
Ehemalige Mitglieder der Aufsichtsräte						
Konrad Kölbl (Aufsichtsrat vom 16. Juli 2007 bis 31. Juli 2024)	in Tsd €	105	185	220	220	170
	Jährliche Veränderung in %	-43 %	-16 %	0 %	+29 %	-35 %
Dr. Gerd Krick (Aufsichtsrat vom 28. Mai 2003 bis 21. Mai 2021)	in Tsd €	100	200	200	219	490
	Jährliche Veränderung in %	-50 %	0 %	-9 %	-55 %	-16 %

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

AN DIE FRESENIUS SE & CO. KGAA, BAD HOMBURG V.D.H.

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Fresenius SE & Co. KGaA, Bad Homburg v.d.H. für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Fresenius SE & Co. KGaA geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Frankfurt am Main, den 25. Februar 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Ulrich Störk
Wirtschaftsprüfer



Prof. Dr. Bernd Roese
Wirtschaftsprüfer