

2021



VERGÜTUNGSBERICHT



VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA (die „Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr 2021 (das „Geschäftsjahr“) wurde im Einklang mit den Anforderungen des § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie erstellt. Der Vergütungsbericht enthält individualisierte und ausführliche Angaben zu der den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG sowie zu den Mitgliedern des Vorstands gewährten und zugesagten Leistungen im Sinne des § 162 Abs. 2 AktG.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft. Neben dieser gesetzlich geforderten formellen Prüfung auf das Vorhandensein der nach dem Gesetz erforderlichen Angaben wurde die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit einer materiellen Prüfung der Angaben im Vergütungsbericht beauftragt. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR

Die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung honorierte die Leistung der Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin im Geschäftsjahr bei der Erreichung der strategischen Ziele und setzte gleichzeitig - unter Berücksichtigung der Interessen von Patienten, Aktionären, Mitarbeitern und weiteren Interessengruppen - wirksame

Anreize zur langfristigen Wertschöpfung der Gesellschaft. Die in diesem Vergütungsbericht ausgewiesene Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin leistete damit einen signifikanten Beitrag zur Unterstützung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft und des Konzerns.

Die Geschäftsentwicklung der Gesellschaft war auch im Geschäftsjahr durch die anhaltende Covid-19-Pandemie beeinflusst. Die Covid-19-bedingte Übersterblichkeit unter den Patienten des Unternehmens wirkte sich negativ auf das organische Wachstum im Geschäft mit Gesundheitsdienstleistungen, die Profitabilität, die Auslastung der Klinikinfrastruktur und angrenzende Geschäftsbereiche aus. Gleichzeitig blieben durch die Pandemie verursachte zusätzliche Kosten auf hohem Niveau. Dazu zählten zum Beispiel Ausgaben für persönliche Schutzausrüstung und höhere Personalkosten bei den Dialysebehandlungen. Diese Kosten waren im Jahr 2020 noch zum großen Teil durch staatliche Ausgleichszahlungen, insbesondere im Rahmen des CARES-Gesetzes (Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act) in den USA, kompensiert worden. Im Geschäftsjahr hat das Unternehmen keine Unterstützungsleistungen in vergleichbarer Höhe erhalten. Positive Effekte wie der gestiegene Anteil von Patienten mit Medicare Advantage-Versicherung und eine leichte Erhöhung der Vergütung für Dialysebehandlungen in den USA konnten die Belastungen durch die Pandemie nur teilweise ausgleichen. Der Konzernumsatz sank trotz der negativen Auswirkungen von Covid-19 im Vergleich zum Vorjahr lediglich um 1 % (+2 % zu konstanten Wechselkursen) auf 17.619 MIO €, das Konzernergebnis (Ergebnis, das auf die Anteilseigner der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA entfällt) sank um 17 % (-14 % zu konstanten Wechselkursen) auf 969 MIO € - beides im Rahmen der Erwartungen der Gesellschaft für das Geschäftsjahr.

Zielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr

Die Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr spiegelte sich in Abhängigkeit von der Funktion des jeweiligen Mitglieds des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin in einer Gesamtzielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr von 73,45 % bis 97,57 % wider. Einzelheiten hierzu sind in dem Abschnitt „Kurzfristige variable Vergütung - MBBP 2020+“ dargestellt.

Zielerreichung für den mit dem Geschäftsjahr abgeschlossenen Bemessungszeitraum der mehrjährigen variablen Vergütung

Mit Ablauf des Geschäftsjahres endete auch der Bemessungszeitraum der im Geschäftsjahr 2019 erfolgten Zuteilung unter dem Management Board Long Term Incentive Plan 2019 (MB LTIP 2019). Die jährlichen Zielwerte und Zielerreichungen für die Bemessungsperioden 2019, 2020 und 2021 stellten sich gemäß der [TABELLE 4.11 AUF SEITE 148](#) dar.

Die Auszahlung der hieraus resultierenden Vergütung erfolgt vorbehaltlich der weiteren Bedingungen des MB LTIP 2019 im Jahr 2023. Nähere Angaben hierzu werden sich im Einklang mit § 162 AktG im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 finden.

STRUKTUR DER GESELLSCHAFT UND VERGÜTUNG DER ORGANE

Die Gesellschaft ist eine Kommanditgesellschaft auf Aktien, die selbst keinen Vorstand hat, sondern eine persönlich haftende Gesellschafterin, die Fresenius Medical Care Management AG (die „persönlich haftende Gesellschafterin“), welche satzungs-



gemäß die Geschäfte der Gesellschaft führt. Sowohl die Gesellschaft als auch die persönlich haftende Gesellschafterin haben jeweils einen eigenen Aufsichtsrat, dessen jeweilige Tätigkeit im Einklang mit der Satzung der Gesellschaft bzw. der persönlich haftenden Gesellschafterin vergütet wird. Nähere Angaben zur Corporate Governance der Gesellschaft finden sich in der Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft, die auf den Internetseiten der Gesellschaft öffentlich zugänglich

gemacht wird. Der Vergütungsbericht der Gesellschaft enthält vor diesem Hintergrund nicht nur Informationen über die Vergütung der persönlich haftenden Gesellschafterin und des Aufsichtsrats der Gesellschaft, sondern auch über die Vergütung des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin (der „Vorstand“) und des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin.

Vergütung der persönlich haftenden Gesellschafterin

Die persönlich haftende Gesellschafterin erhält nach § 7 Abs. 4 der Satzung der Gesellschaft für die Übernahme der Geschäftsführung der Gesellschaft und der hieraus resultierenden Haftung eine gewinn- und verlustunabhängige jährliche Vergütung in Höhe von 4 % ihres Grundkapitals. Das Grundkapital der

T 4.11 ZIELWERTE UND ZIELERREICHUNG FÜR DIE ZUTEILUNG 2019 UNTER DEM MB LTIP 2019

	Zielwerte			Ist-Werte			Zielerreichung	
	0 %	100 %	200 %	Wie berichtet	Anpassungen ¹	Gemäß Planbedingungen	Je Erfolgsziel	Jährlich
2019								
Wachstum der Umsatzerlöse	≤ 0 %	= 7 %	≥ 16 %	5,6 %	(2,7 %)	2,9 %	41 %	
Wachstum des Konzernergebnisses	≤ 0 %	= 7 %	≥ 14 %	(39,5 %)	1,1 %	(38,4 %)	0 %	14 %
Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)	≤ 7,7 %	= 7,9 %	≥ 8,1 %	6,1 %	0,7 %	6,8 %	0 %	
2020								
Wachstum der Umsatzerlöse	≤ 0 %	= 7 %	≥ 16 %	2,2 %	3,1 %	5,3 %	75 %	
Wachstum des Konzernergebnisses	≤ 0 %	= 7 %	≥ 14 %	(2,9 %)	17,8 %	14,9 %	200 %	92 %
Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)	≤ 7,9 %	= 8,1 %	≥ 8,3 %	5,8 %	1,7 %	7,5 %	0 %	
2021								
Wachstum der Umsatzerlöse	≤ 0 %	= 7 %	≥ 16 %	(1,3 %)	3,1 %	1,8 %	26 %	
Wachstum des Konzernergebnisses	≤ 0 %	= 7 %	≥ 14 %	(16,8 %)	2,4 %	(14,4 %)	0 %	9 %
Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)	≤ 7,9 %	= 8,1 %	≥ 8,3 %	4,9 %	0,6 %	5,5 %	0 %	
GESAMTZIELERREICHUNG							38 %	

¹ Das Wachstum der Umsatzerlöse und das Wachstum des Konzernergebnisses wurden zu konstanten Wechselkursen ermittelt. Um eine Vergleichbarkeit der Werte herzustellen, wurden die Zahlen, die für die Erreichung der Erfolgsziele Wachstum der Umsatzerlöse und Wachstum des Konzernergebnisses für die Bemessungsperiode 2019 sowie für das Erfolgsziel ROIC für die Bemessungsperioden 2019, 2020 und 2021 heranzuziehen sind, um Effekte aus der Anwendung von IFRS 16 bereinigt. Des Weiteren wurde eine rein buchwertbezogene Wertberichtigung im Segment Lateinamerika für die Ermittlung der Zielerreichung der Bemessungsperiode 2020 nicht berücksichtigt. Nähere Angaben zu der buchwertbezogenen Wertberichtigung finden sich im Abschnitt „Finanzielle Erfolgsziele“ ab [SEITE 156](#).



persönlich haftenden Gesellschafterin betrug im Geschäftsjahr 3 MIO €. Die insoweit im Geschäftsjahr geschuldete Vergütung betrug daher 120 TSD €.

Daneben werden der persönlich haftenden Gesellschafterin nach § 7 Abs. 3 der Satzung der Gesellschaft sämtliche Auslagen im Zusammenhang mit der Führung der Geschäfte der Gesellschaft ersetzt. Hierzu gehört insbesondere die im Folgenden dargestellte Vergütung ihrer Organmitglieder.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin zuständig. Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin wird dabei von einem aus seiner Mitte gebildeten Personalausschuss, dem Human Resources Committee, unterstützt, dem auch die Aufgaben eines Vergütungsausschusses obliegen. Das Human Resources Committee setzte sich im Geschäftsjahr aus den Herren Stephan Sturm (Vorsitzender), Dr. Gerd Krick (stellvertretender Vorsitzender) (bis 20. Mai 2021), Rolf A. Classon, William P. Johnston (bis 20. Mai 2021) und Dr. Dieter Schenk (seit 20. Mai 2021 auch stellvertretender Vorsitzender) zusammen.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf die Vergütung der im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands. Die betragsmäßigen Angaben finden sich in dem Abschnitt „Vergütungstabellen für die im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands“.

Ausführungen zu Vergütungen früherer Mitglieder des Vorstands, einschließlich der entsprechenden betragsmäßigen Angaben, finden sich in dem Abschnitt „Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands“. Frühere Mitglieder des Vorstands im Sinne dieses Vergütungsberichts sind solche, die vor Ablauf des Geschäftsjahres aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Für die Vergütung im Geschäftsjahr maßgebliche Vergütungssysteme

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr wurde im Einklang mit dem „Vergütungssystem 2020+“ festgesetzt, das von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 27. August 2020 mit einer Mehrheit von mehr als 95 % der abgegebenen Stimmen gebilligt worden war und mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in den Dienstverträgen aller Mitglieder des Vorstands umgesetzt worden ist. Die im Geschäftsjahr unter dem Regime des Vergütungssystems 2020+ gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile, namentlich die feste Vergütung und die einjährige variable Vergütung, entsprechen dem Vergütungssystem 2020+.

Die Einzelheiten des Vergütungssystems 2020+ finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.freseniusmedicalcare.com/de/ueber-uns/vorstand/verguetung. Die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems 2020+ sind darüber hinaus in diesem Vergütungsbericht in dem Abschnitt „Das Vergütungssystem 2020+“ dargestellt.

Soweit den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr eine Vergütung ausbezahlt wurde, die auf einer mehrjährigen variablen Vergütung beruht, namentlich auf einer aktienbasierten Vergütung mit Barausgleich, die in Geschäftsjahren vor der Geltung des Vergütungssystems 2020+ zugeteilt wurde, oder soweit sie Aktienoptionen ausgeübt haben, die in Geschäftsjahren vor der Geltung des Vergütungssystems 2020+ gewährt wurden, erfolgte dies jeweils im Einklang mit dem jeweils insoweit maßgeblichen, von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft in den Jahren 2010, 2011 und 2016 jeweils gebilligten Vergütungssystem.

Einzelheiten zu diesen jeweils mehrjährigen variablen Vergütungen sowie zu den Aktienoptionen finden sich in diesem Vergütungsbericht in dem Abschnitt „Variable Ver-

gütungsbestandteile aus Zuteilungen vor dem Vergütungssystem 2020+“.

Überblick über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr

Die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung setzte sich aus festen sowie aus variablen Bestandteilen zusammen:

- › einer festen Vergütung, bestehend aus einer Grundvergütung und Nebenleistungen,
- › einer einjährigen variablen Vergütung (kurzfristige variable Vergütung) sowie
- › einer mehrjährigen variablen Vergütung, bestehend aus Zahlungen aus aktienbasierten Vergütungen mit Barausgleich, die in früheren Geschäftsjahren zugeteilt worden waren.

Daneben haben einzelne Mitglieder des Vorstands Aktienoptionen ausgeübt, die in früheren Geschäftsjahren gewährt worden waren.

Zahlungen aus dem unter dem Vergütungssystem 2020+ vorgesehenen mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteil, dem Management Board Long Term Incentive Plan 2020 (MB LTIP 2020), sind erstmals im Jahr 2023 möglich. Die Zuflüsse sind in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die für mindestens ein Jahr zu halten sind. Über die entsprechenden Beträge verfügen können die Mitglieder des Vorstands mithin nicht vor dem Jahr 2024.

Horizontaler und vertikaler Vergütungsvergleich

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin berücksichtigt bei der Festlegung der Gesamtvergütung der



einzelnen Mitglieder des Vorstands die unterschiedlichen Funktionen und Verantwortungsbereiche innerhalb des Vorstands sowie die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin berücksichtigt weiterhin, dass die Gesamtvergütung auch im Hinblick auf die relevante Marktpraxis und Vergütungsvergleiche angemessen sein sollte; hierfür zieht er die Ergebnisse der Prüfung der Vergütung auf vertikaler und auf horizontaler Ebene sowie externe Vergleichsdaten heran. Bei der mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands vertraglich vereinbarten 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.

Um die Angemessenheit des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beurteilen, führt der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin eine Prüfung der jeweiligen Höhe und Struktur der Vergütung mittels eines Horizontalvergleichs durch. Die jeweilige Höhe der Ziel-Gesamtdirektvergütung (Grundvergütung sowie der Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung und der Zuteilungsbetrag im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung) und der ihr zugrunde liegenden Vergütungsbestandteile, die mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands vertraglich vereinbart werden, werden mit den Vergütungsmarktdaten von Unternehmen in einem vergleichbaren Sektor und mit einer vergleichbaren Größe und Länderabdeckung verglichen. Darüber hinaus werden die Grundvergütung sowie die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands mit denen von Unternehmen einer relevanten Vergleichsgruppe (dazu zählen DAX-Unternehmen sowie US-

Unternehmen in einem vergleichbaren Sektor und mit einer vergleichbaren Größe) verglichen. Für das Geschäftsjahr wurden die Unternehmen des DAX in der Zusammensetzung vom 31. Dezember 2020 sowie – in Abhängigkeit von den konkreten Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds – die folgenden, in den USA börsennotierten Unternehmen herangezogen: Anthem Inc., Baxter International Inc., Boston Scientific Corporation, Cigna Corporation, CVS Health Corporation, DaVita Inc., Encompass Health Corporation, Humana Inc., McKesson Corporation, Medtronic plc und UnitedHealth Group Incorporated.

Bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütung der Mitglieder des Vorstands führt der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin ferner auch einen Vertikalvergleich durch, in dessen Rahmen er die Höhe der Vergütung der Mitarbeiter der Gesellschaft berücksichtigt. Für das Geschäftsjahr wurde im Einklang mit dem Vergütungssystem 2020+ das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Vergütung des Vorstands und der durchschnittlichen Vergütung der oberen Führungsebene des Konzerns der Gesellschaft in Deutschland ermittelt. Unter „oberer Führungsebene des Konzerns der Gesellschaft in Deutschland“ wurden alle Mitarbeiter zusammengefasst, die mindestens die Position des „Vice President“ innehaben und an ein Mitglied des Vorstands berichten. Des Weiteren wurde das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Vergütung des Vorstands, der Mitarbeiter des Konzerns der Gesellschaft in Deutschland und der Mitarbeiter des Konzerns der Gesellschaft weltweit ermittelt und, soweit möglich, mit dem entsprechenden Verhältnis bei DAX-Unternehmen verglichen. Im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigte der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungshöhen.



DAS VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

Die Grundsätze und Bestandteile des Vergütungssystems 2020+ und die Vergütungsstruktur sowie die Begrenzungsmöglichkeiten und die Maximalvergütung unter dem Vergütungssystem 2020+ werden im Folgenden näher dargestellt.

Grundsätze des Vergütungssystems 2020+

Zielsetzung des Vergütungssystems 2020+ ist es, die Mitglieder des Vorstands an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens entsprechend ihren Aufgaben und Leistungen sowie an den Erfolgen bei der Gestaltung der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds angemessen teilhaben zu lassen und einen signifikanten Beitrag zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie zu leisten.

Das Vergütungssystem 2020+ basiert auf den in [GRAFIK 4.12](#) dargestellten Grundsätzen.

Bestandteile des Vergütungssystems 2020+

Die [GRAFIK 4.13 AUF SEITE 152](#) zeigt die Vergütungsbestandteile und weiteren Gestaltungselemente des Vergütungssystems 2020+, die im Folgenden näher beschrieben werden.

Vergütungsstruktur unter dem Vergütungssystem 2020+

Die Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtdirektvergütung für ein volles Geschäftsjahr setzt sich zu 29 % aus Grundvergütung, zu 31 % aus der kurzfristigen variablen Vergütung und zu 40 % aus der langfristigen variablen Vergütung zusammen ([SIEHE GRAFIK 4.14 AUF SEITE 152](#)).

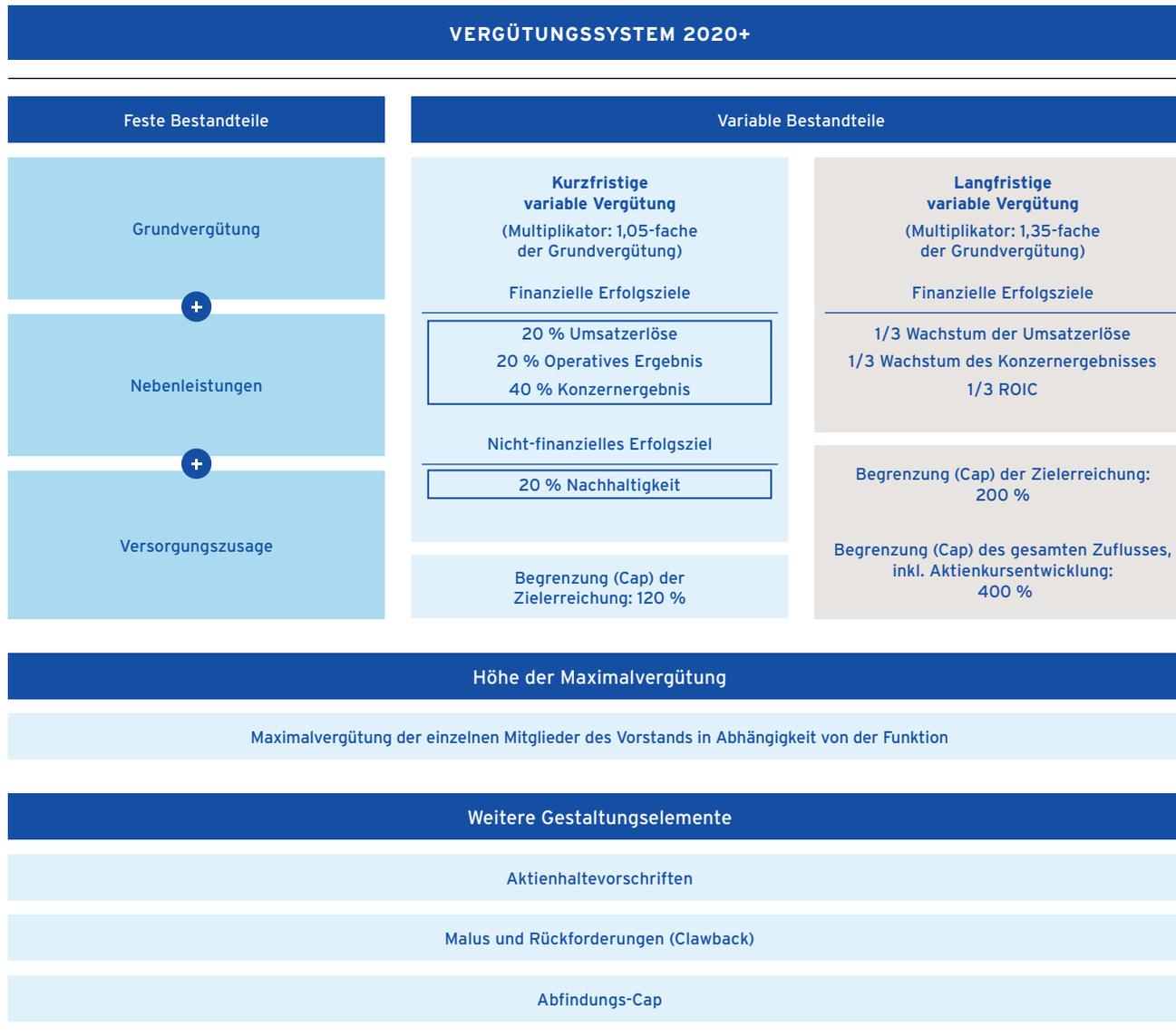
Die Vergütung des Vorstands ist durch einen Anteil erfolgsbezogener variabler Vergütungsbestandteile von 71 % an der Ziel-Gesamtdirektvergütung in ihrer Gesamtheit leistungsorientiert. Die Vergütung des Vorstands ist durch einen Anteil von 40 % bei der langfristigen variablen Vergütung (56 % der variablen Vergütungsbestandteile) ferner darauf ausgerichtet, eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu fördern.

G 4.12 GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2020+

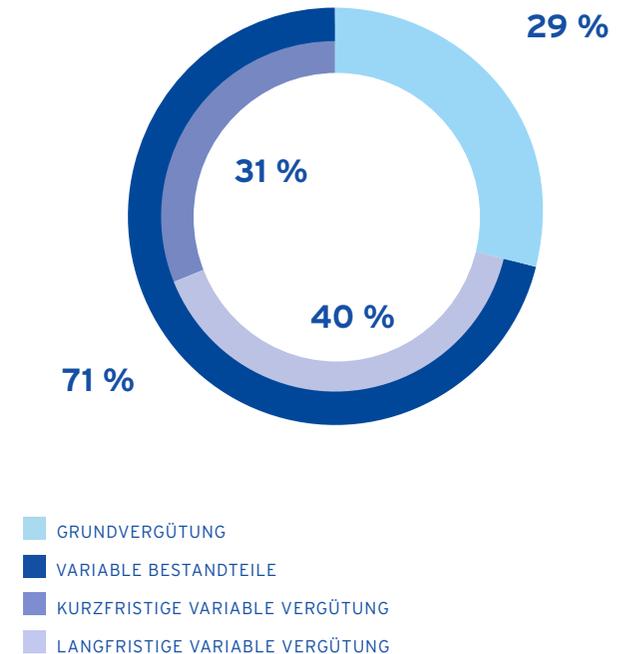
GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2020+	
Förderung der Strategie	Das Vergütungssystem 2020+ für die Mitglieder des Vorstands trägt zur Umsetzung der globalen Geschäftsstrategie des Unternehmens bei.
Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre	Mit der Zielsetzung eines rentablen und profitablen Unternehmenswachstums ist das Vergütungssystem 2020+ an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet. Bei der Gestaltung des Systems wurde das Feedback zahlreicher Investoren berücksichtigt.
Vereinfachte Struktur	Das Vergütungssystem 2020+ ist einfach strukturiert und leicht verständlich.
Langfristige Ausrichtung	Die Vergütungsbestandteile und die langfristig ausgerichtete Vergütungsstruktur fördern die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung.
Finanziellen Erfolg & Nachhaltigkeit belohnen	Die Erfolgsziele reflektieren die Geschäftsstrategie und sichern das starke Bekenntnis der Gesellschaft in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG).
Geschäftssegmentübergreifende Zusammenarbeit	Für die Mitglieder des Vorstands werden in Abhängigkeit von der Funktion des Mitglieds des Vorstands sowohl regionale als auch globale Erfolgsziele herangezogen. Durch die Erfolgsmessung vorwiegend auf der globalen Ebene wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Geschäftssegmenten der Gesellschaft gefördert.
Gute Unternehmensführung	Das Vergütungssystem 2020+ ist so konzipiert, dass es den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 folgt.
Marktpraxis	Das Vergütungssystem 2020+ basiert auf der aktuellen Marktpraxis.



G 4.13 BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2020+



G 4.14 VERGÜTUNGSSTRUKTUR UNTER DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+





Begrenzungsmöglichkeiten und Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands ist unter dem Vergütungssystem 2020+ zum einen durch Begrenzungen für jeden variablen Vergütungsbestandteil und zum anderen durch eine Maximalvergütung limitiert.

Die Zielerreichung und die Auszahlung für die kurzfristige variable Vergütung sind auf 120 % des jeweiligen Zielbetrags für die kurzfristige variable Vergütung begrenzt. Bei der langfristigen variablen Vergütung ist bei jeder Zuteilung die Begrenzung (Cap) der Zielerreichung auf 200 % festgesetzt. Außerdem sind die Zuflüsse für jede Zuteilung im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung auf 400 % des Zuteilungsbetrags begrenzt; hierdurch wird auch die Möglichkeit, in dem jeweiligen Erdienungszeitraum von der Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft zu profitieren, begrenzt. Auch hat der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin für außerordentliche Entwicklungen eine Begrenzungsmöglichkeit für die variablen Vergütungsbestandteile vereinbart.

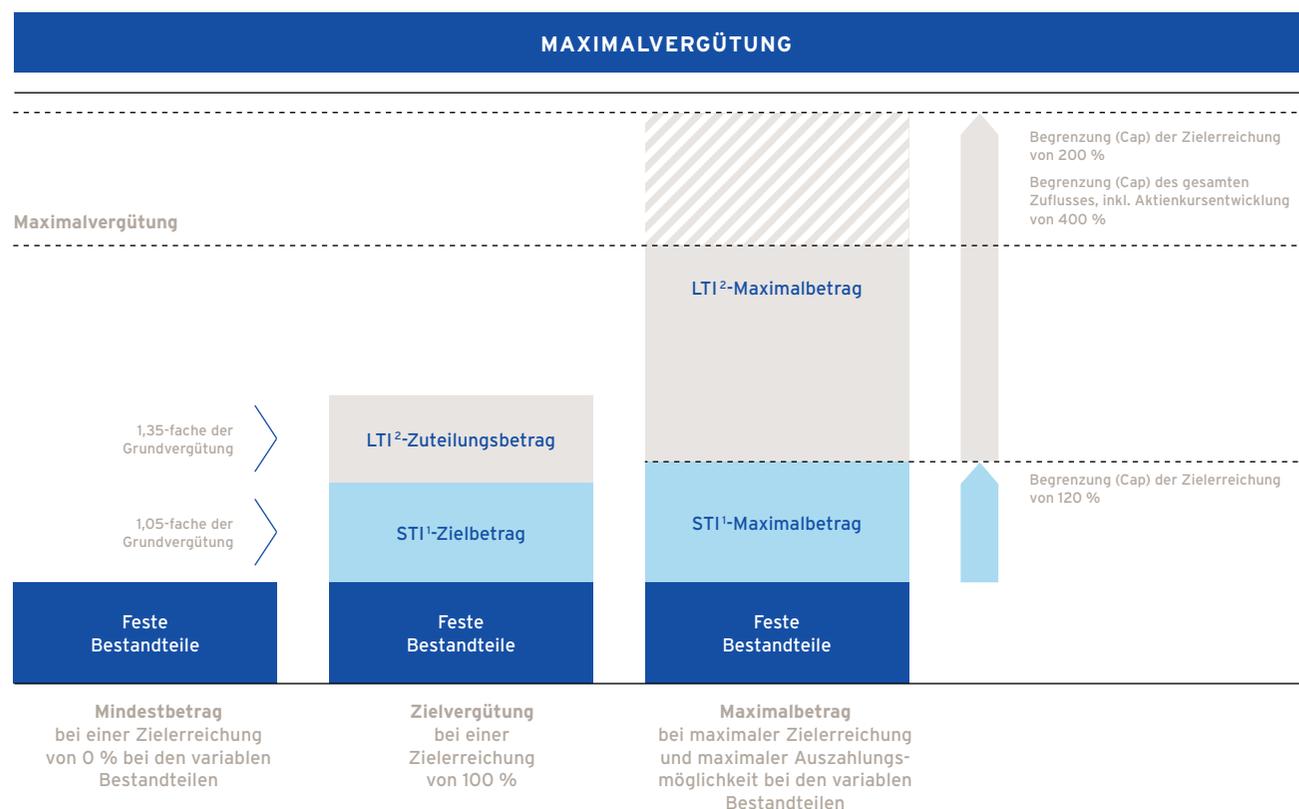
Das Vergütungssystem 2020+ sieht für jedes Mitglied des Vorstands eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung (Maximalvergütung) vor. Durch die Maximalvergütung sind die Auszahlungen und Zuflüsse begrenzt, die ein Mitglied des Vorstands als Vergütung aus Festsetzungen oder Zuteilungen für ein Geschäftsjahr erhalten kann, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung oder des Zuflusses. Die Maximalvergütung berücksichtigt alle Auszahlungen und Zuflüsse der festen sowie variablen Vergütungsbestandteile sowie den dem jeweiligen Geschäftsjahr zurechenbaren Versorgungsaufwand der etwaig erteilten Versorgungszusage. Die Maximalvergütung für jedes Mitglied des Vorstands kann jeweils geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen aus den für ein Geschäftsjahr festgesetzten oder zugeteilten einzelnen Vergütungsbestandteilen.

Die Maximalvergütung wird auf der Grundlage der Währung der im Dienstvertrag des jeweiligen Mitglieds des Vorstands angegebenen Grundvergütung festgelegt und beträgt 12.000 TSD € bzw. 13.434 TSD US\$ für den Vorstandsvorsitzenden, 9.500 TSD € bzw. 10.635 TSD US\$ für den Vorstand für die Region Nordamerika sowie 7.000 TSD € bzw. 7.836 TSD US\$ für alle anderen gegenwärtigen Vorstandsfunktionen.

Die Einhaltung der Maximalvergütung kann erstmals für das Jahr 2020 im Jahr 2023 überprüft werden, wenn der Erdienungszeitraum der im Jahr 2020 zugeteilten langfristigen variablen Vergütung abgelaufen ist und der insoweit zur Auszahlung anstehende Betrag feststeht.

Die Begrenzungen (Caps) und die Maximalvergütung unter dem Vergütungssystem 2020+ sind in [GRAFIK 4.15](#) dargestellt.

G 4.15 BEGRENZUNGEN (CAPS) UND MAXIMALVERGÜTUNG UNTER DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+



¹ Short-Term Incentive (STI) = kurzfristige variable Vergütung

² Long-Term Incentive (LTI) = langfristige variable Vergütung



VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR

Die Vergütung der im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr wird im Folgenden näher dargestellt. Tabellarische Übersichten über die jeweilige Gesamtvergütung finden sich für die im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands in dem Abschnitt „Vergütungstabellen für die im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands“ und für die vor dem Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands in dem Abschnitt „Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands“.

Feste Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten als feste Vergütungsbestandteile eine Grundvergütung und Nebenleistungen.

Die den Mitgliedern des Vorstands auf der Grundlage ihrer Dienstverträge gewährten oder geschuldeten Nebenleistungen bestanden im Geschäftsjahr im Wesentlichen aus der Privatnutzung von Firmen-PKW, Sonderzahlungen wie die Zahlung von Schulgeld, Wohn-, Miet- und Umzugskosten, Erstattung von Honoraren zur Erstellung von Einkommensteuerunterlagen, Gebührenerstattungen, Zuschüssen zur Rentenversicherung (mit Ausnahme der hier dargestellten Versorgungszusagen), Zuschüssen zur Unfall-, Lebens- und Krankenversicherung oder anderen Versicherungen sowie Steuerausgleichszahlungen infolge unterschiedlicher Steuersätze in Deutschland und gegebenenfalls dem Land, in dem das Mitglied des Vorstands persönlich steuerpflichtig ist. Einzelheiten zu den Steuerausgleichszahlungen werden in dem Abschnitt „Sonstige Angaben“ näher erläutert.

Daneben ist einzelnen Mitgliedern des Vorstands eine einzelvertragliche, leistungsorientierte Versorgungszusage erteilt worden. Zahlungen aus Versorgungszusagen sind erst mit Eintritt des Versorgungsfalls fällig. Den im Geschäftsjahr amtierenden Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr Zahlungen aus Versorgungszusagen weder gewährt noch geschuldet. Die Versorgungszusagen werden in dem Abschnitt „Versorgungszusagen“ dargestellt.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile unter dem Vergütungssystem 2020+ beinhalten einen kurzfristigen und einen langfristigen variablen Vergütungsbestandteil, in dessen Rahmen das Halten von Aktien verpflichtend vorgesehen ist. Zuflüsse

aus diesem langfristigen variablen Vergütungsbestandteil sind erstmals im Jahr 2023 möglich und in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die für mindestens ein Jahr zu halten sind.

Daneben haben einzelne Mitglieder des Vorstands für ihre Vorstandstätigkeit eine langfristige variable Vergütung aus noch ausstehenden, in früheren Geschäftsjahren unter einem der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssysteme zugeteilten Vergütungsbestandteilen erhalten. Des Weiteren haben einzelne Mitglieder des Vorstands Aktienoptionen ausgeübt, die in früheren Geschäftsjahren gewährt worden waren. Nähere Angaben hierzu finden sich in dem Abschnitt „Variable Vergütungsbestandteile aus Zuteilungen vor dem Vergütungssystem 2020+“.

G 4.16 VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UNTER DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

VARIABLE VERGÜTUNG	
KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG	Jährliche Auszahlung in bar nach Ablauf des Geschäftsjahres
	Finanzielle Zielvorgaben: Umsatzerlöse, Operatives Ergebnis und Konzernergebnis
	Nicht-finanzielle Zielvorgabe: Nachhaltigkeit
	Gesamtzielerreichung: 0 - 120 %
LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG	Performance Share Plan mit einem Bemessungszeitraum von drei Jahren
	Anlage des Zuflusses in über die Börse erworbenen Aktien der Gesellschaft mit Haltedauer von mindestens einem Jahr
	Zielvorgaben: Wachstum der Umsatzerlöse, Wachstum des Konzernergebnisses und Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)
	Gesamtzielerreichung: 0 - 200 %



Variable Vergütungsbestandteile unter dem Vergütungssystem 2020+

Die unter dem Vergütungssystem 2020+ für die Tätigkeit im Geschäftsjahr anwendbaren variablen Vergütungsbestandteile sind in [GRAFIK 4.16 AUF SEITE 154](#) dargestellt.

Kurzfristige variable Vergütung - MBBP 2020+

Den Mitgliedern des Vorstands steht nach Maßgabe des Vergütungssystems 2020+ eine kurzfristige variable Vergütung unter dem Fresenius Medical Care Management Board Bonus Plan 2020+ (MBBP 2020+) zu, die zu einer Barzahlung führen kann. Die kurzfristige variable Vergütung belohnt die Mitglieder des Vorstands für den Erfolg der Gesellschaft in einem

betreffenden Geschäftsjahr. Die kurzfristige variable Vergütung ist an die Erreichung von drei finanziellen Erfolgszielen und einem nicht-finanziellen Erfolgsziel gekoppelt.

Der jedem Mitglied des Vorstands zuzuteilende Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung (der Betrag, der bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % ausbezahlt wird) beträgt 105 % (Multiplikator von 1,05) der jeweiligen Grundvergütung eines Mitglieds des Vorstands.

Funktionsweise

Die Funktionsweise des MBBP 2020+ ist in [GRAFIK 4.17](#) dargestellt.

Die kurzfristige variable Vergütung wird anhand der Erreichung von vier Erfolgszielen bemessen: 20 % beziehen sich auf die Umsatzerlöse, 20 % auf das Operative Ergebnis, 40 % auf das Konzernergebnis und 20 % auf die Erreichung konkreter und messbarer Nachhaltigkeitskriterien.

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin legt für jedes Erfolgsziel die konkreten Zielwerte fest, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % und 120 % (Begrenzung bzw. Cap) führen.

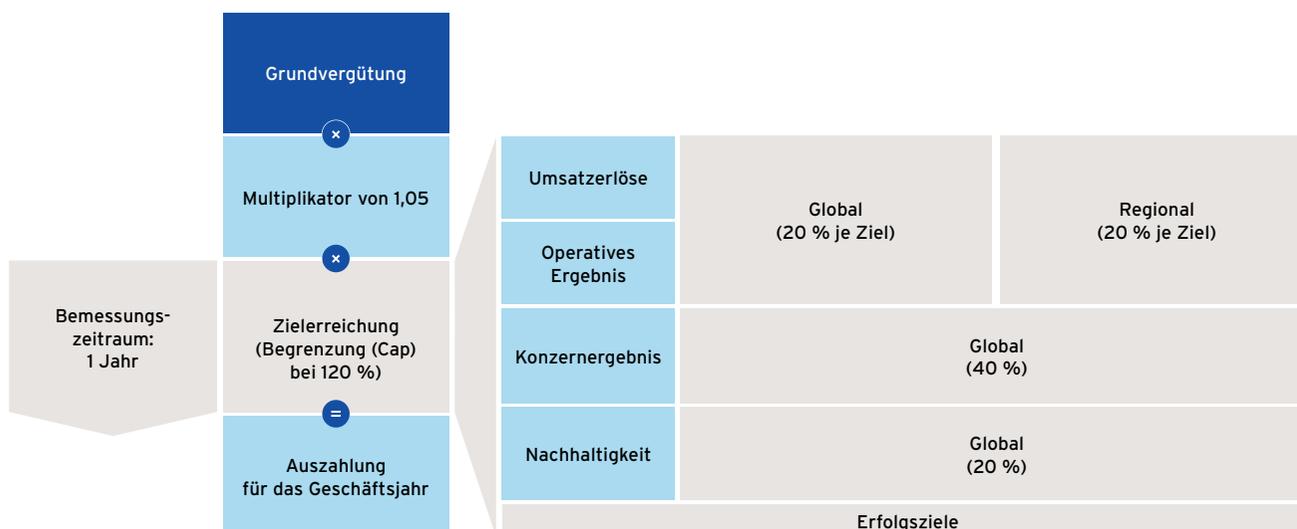
Für jedes Erfolgsziel gilt: Wird die Untergrenze für einen Zielwert nicht überschritten, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird der obere Zielwert erreicht oder überschritten, liegt eine Zielerreichung von 120 % vor (Begrenzung (Cap)). Liegen die erreichten finanziellen Kennzahlen oder die erreichte Gesamtpunktzahl des Nachhaltigkeitsziels zwischen den jeweiligen Zielwerten für eine Zielerreichung von 0 % bis 50 %, 50 % bis 100 % oder 100 % bis 120 %, wird die jeweilige Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt in dem Jahr, das auf das Jahr der Zielerreichung folgt.

Bezug zur Strategie

Die finanziellen Erfolgsziele spiegeln Steuerungsgrößen der Gesellschaft wider und unterstützen die Strategie der Gesellschaft zur Erzielung eines nachhaltigen und rentablen Wachstums. Das nicht-finanzielle Erfolgsziel bekräftigt das Engagement der Gesellschaft für die Umsetzung ihres globalen Nachhaltigkeitsprogramms ([SIEHE GRAFIK 4.18 AUF SEITE 156](#)).

G 4.17 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG - MBBP 2020+





G 4.18 MBBP 2020+ - BEZUG DER ERFOLGSZIELE ZUR STRATEGIE

ERFOLGSZIEL	GEWICHTUNG	HINTERGRUND UND BEZUG ZUR STRATEGIE
UMSATZERLÖSE	20 %	Zur Steuerung der Geschäftssegmente wird die operative Kennzahl „Umsatzerlöse“ verwendet. Die wesentlichen Erfolgsfaktoren zu kontinuierlichem Wachstum der Umsatzerlöse liegen darin, neue Kunden für Produkte und neue Patienten zur Steigerung der Anzahl der jährlich durchgeführten Behandlungen zu gewinnen und auch in den anderen Geschäftsbereichen im Gesundheitswesen erfolgreich zu sein.
OPERATIVES ERGEBNIS	20 %	Das Operative Ergebnis ist der Maßstab, der am besten dazu geeignet ist, die Ertragskraft der Geschäftssegmente zu beurteilen und ist daher ebenfalls eine Steuerungsgröße. Das Operative Ergebnis spiegelt den Ergebnisbeitrag der Regionen sowie die gesamte Ertragskraft des Unternehmens wider.
KONZERNERGEBNIS	40 %	Auf Konzernebene dient das Konzernergebnis als Steuerungsgröße für das interne Management. Das Konzernergebnis spiegelt die Profitabilität des Unternehmens wider.
NACHHALTIGKEIT	20 %	Das Nachhaltigkeitsziel (das sich auf verschiedene Nachhaltigkeitsbereiche bezieht) spiegelt das Engagement und die Strategie der Gesellschaft im Hinblick auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte wider.

T 4.19 MESSUNG DER FINANZIELLEN ERFOLGSZIELE NACH DEN FUNKTIONEN DER VORSTANDSMITGLIEDER

Vorstandsmitglied	Funktion	Umsatzerlöse und Operatives Ergebnis	Konzernergebnis
Rice Powell	Vorstandsvorsitzender	Global	Global
Helen Giza	Finanzvorstand	Global	Global
Franklin W. Maddux, MD	Globaler Medizinischer Leiter	Global	Global
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	Vorstand für die Region Europa, Naher Osten, Afrika (EMEA)	Regional (EMEA)	Global
Dr. Olaf Schermeier	Vorstand für Forschung und Entwicklung	Global	Global
William Valle	Vorstand für die Region Nordamerika (NA)	Regional (NA)	Global
Kent Wanzek	Vorstand für Produktion, Qualität und Logistik	Global	Global
Harry de Wit	Vorstand für die Region Asien-Pazifik (AP)	Regional (AP)	Global

Finanzielle Erfolgsziele

Durch die Messung der Erfolgsziele auf Konzernebene und - in Abhängigkeit von der Funktion des jeweiligen Vorstandsmitglieds - auf regionaler Ebene werden der finanzielle Erfolg sowohl der einzelnen regionalen Bereiche als auch des Konzerns (global) abgebildet ([SIEHE TABELLE 4.19](#)).

Die [TABELLEN 4.20 UND 4.21 AUF SEITE 157](#) zeigen die für die finanziellen Ziele im Geschäftsjahr und im Vorjahr angewendeten Zielwerte sowie deren Erreichung; für das Vorjahr werden diese Angaben als zusätzliche Information auf freiwilliger Basis gemacht.

Wie im Vergütungsbericht 2020 der Gesellschaft bereits berichtet, wurde für das Jahr 2020 eine den Firmenwert und die Markennamen im Segment Lateinamerika betreffende Wertberichtigung in Höhe von 194.468 TSD € erfasst, die auf den gesamtwirtschaftlichen Abschwung in mehreren Staaten im Segment Lateinamerika und den daraus resultierenden Anstieg der Risikoprämien zurückzuführen ist. Um insbesondere die Vergleichbarkeit der den Erfolgszielen zugrundeliegenden Finanzkennzahlen zur operativen Leistung der Gesellschaft sicherzustellen und die tatsächliche Leistung der Mitglieder des Vorstands angemessen zu würdigen, hat der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin beschlossen, die in Rede stehende, rein buchwertbezogene Wertberichtigung im Segment Lateinamerika bei der Ermittlung der relevanten Zielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020 unberücksichtigt zu lassen.



T 4.20 ZIELWERTE UND ZIELERREICHUNG IM GESCHÄFTSJAHR

	Zielwerte in MIO €				Ist-Werte in MIO €			Zielerreichung in %
	0 %	50 %	100 %	120 %	Wie berichtet	Anpassungen ¹	Gemäß Planbedingungen	
Umsatzerlöse								
Konzern	≤ 15.837	= 16.717	= 17.597	≥ 17.949	17.619	(553)	17.066	69,82
NA	≤ 10.957	= 11.566	= 12.175	≥ 12.418	12.088	(465)	11.623	54,70
EMEA	≤ 2.474	= 2.611	= 2.748	≥ 2.803	2.765	(21)	2.744	98,47
AP	≤ 1.774	= 1.873	= 1.971	≥ 2.011	2.010	(32)	1.978	103,58
Operatives Ergebnis								
Konzern	≤ 1.601	= 1.801	= 2.001	≥ 2.081	1.852	(2)	1.850	62,29
NA	≤ 1.430	= 1.609	= 1.788	≥ 1.859	1.644	(41)	1.603	48,28
EMEA	≤ 259	= 291	= 324	≥ 337	309	14	323	98,76
AP	≤ 268	= 302	= 336	≥ 349	350	(1)	349	119,99
Konzernergebnis	< 938	= 938	= 1.042	≥ 1.125	969	15	984	72,14

¹ Gemäß Planbedingungen wurden die Zielwerte zu budgetierten Wechselkursen festgesetzt, weshalb auch die Finanzkennzahlen, die den Zielerreichungen zugrunde liegen, zu budgetierten Wechselkursen ermittelt wurden. Die den Zielerreichungen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen wurden im Einklang mit den Planbedingungen um in Zusammenhang mit dem Programm FME25 stehende Kosten und Einsparungen bereinigt, soweit diese nicht bereits in den Zielwerten enthalten waren.

T 4.21 ZIELWERTE UND ZIELERREICHUNG IM JAHR 2020

	Zielwerte in MIO €				Ist-Werte in MIO €			Zielerreichung in %
	0 %	50 %	100 %	120 %	Wie berichtet	Anpassungen ¹	Gemäß Planbedingungen	
Umsatzerlöse								
Konzern	≤ 17.477	= 18.179	= 18.880	≥ 19.229	17.859	536	18.395	65,44
NA	≤ 12.195	= 12.682	= 13.168	≥ 13.412	12.478	254	12.732	55,14
EMEA	≤ 2.693	= 2.751	= 2.809	≥ 2.863	2.763	77	2.840	111,55
AP	≤ 1.859	= 1.922	= 1.985	≥ 2.023	1.894	29	1.923	50,68
Operatives Ergebnis								
Konzern	≤ 2.444	= 2.489	= 2.533	≥ 2.572	2.304	215	2.519	83,88
NA	≤ 1.989	= 2.021	= 2.053	≥ 2.080	2.120	10	2.130	120,00
EMEA	≤ 389	= 396	= 402	≥ 407	412	7	419	120,00
AP	≤ 325	= 330	= 335	≥ 340	344	1	345	120,00
Konzernergebnis	≤ 1.285	= 1.317	= 1.349	≥ 1.377	1.164	185	1.349	98,86

¹ Gemäß Planbedingungen wurden die Zielwerte zu konstanten Wechselkursen festgesetzt, weshalb auch die Finanzkennzahlen, die den Zielerreichungen zugrunde liegen, zu konstanten Wechselkursen ermittelt wurden. Die den Zielerreichungen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen wurden im Einklang mit den Planbedingungen um Effekte bestimmter Akquisitionen und Desinvestitionen bereinigt. Des Weiteren wurde eine rein buchwertbezogene Wertberichtigung im Segment Lateinamerika für die Ermittlung der Zielerreichung nicht berücksichtigt.



Nachhaltigkeitsziel

Neben den finanziellen Erfolgszielen wurde mit dem Vergütungssystem 2020+ Nachhaltigkeit als nicht-finanzielles Erfolgsziel in der kurzfristigen variablen Vergütung verankert. Dieses Erfolgsziel bekräftigt das Engagement der Gesellschaft für die Umsetzung ihres globalen Nachhaltigkeitsprogramms. Ihm liegt ein qualitativ messbares Nachhaltigkeitsziel zugrunde, welches sich auf verschiedene Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) bezieht.

Die Erreichung des Nachhaltigkeitsziels wird auf Konzernebene gemessen, um eine enge Zusammenarbeit zwischen den Geschäftssegmenten der Gesellschaft im Bereich Nachhaltigkeit sicherzustellen. Zu diesem Zweck wurden acht wesentliche Nachhaltigkeitsbereiche festgelegt: Verantwortung für unsere Patienten sowie für unsere Mitarbeiter, Bekämpfung von Bestechung und Korruption, Datenschutz und -sicherheit, Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte, Lieferkette, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Der Fortschritt in jedem dieser Nachhaltigkeitsbereiche wird an dem Grad der Umsetzung der folgenden vordefinierten Managementkonzepte beurteilt: Strategie, Ziele und Vorgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten, Abdeckung, Berichterstattung und Kommunikation, Ergebnisse und Fortschritt sowie Leitlinien, Richtlinien und Schulungen. Aus den acht Nachhaltigkeitsbereichen und jeweils sieben Managementkonzepten ergeben sich 56 Nachhaltigkeitskriterien.

Der jährliche Fortschritt der Umsetzung in diesen Nachhaltigkeitskriterien wird für den Zeitraum von 2020 bis 2022 anhand eines Kontroll- und Berechnungsmodells in zwei Schritten gemessen. Weitere Informationen hierzu finden sich in der nichtfinanziellen Berichterstattung des Unternehmens.

Innerhalb des Kontroll- und Berechnungsmodells wird der Grad der Umsetzung in diesen Nachhaltigkeitskriterien in einem ers-

T 4.22 NACHHALTIGKEITSZIEL

	Zielwerte			Zielerreichung	
	0 %	100 %	120 %	Absolut	Relativ
	in Punkten	in Punkten	in Punkten	in Punkten	in %
2021	≤ 18,00	= 28,00	≥ 34,00	40,25	120,00
2020	≤ 10,75	= 18,00	≥ 20,00	24,50	120,00

ten Schritt anhand eines vordefinierten Fragenkatalogs evaluiert. Bei jeder Frage können in Abhängigkeit von dem Grad der Umsetzung 0 Punkte, 0,25 Punkte, 0,5 Punkte, 0,75 Punkte oder 1 Punkt erreicht werden. Auf der Basis der Evaluierung des Fragenkatalogs wird in einem zweiten Schritt die Punktzahl für jedes Nachhaltigkeitskriterium ermittelt. Die Punktzahl für jedes Nachhaltigkeitskriterium kann hierbei ebenfalls 0 Punkte, 0,25 Punkte, 0,5 Punkte, 0,75 Punkte oder 1 Punkt betragen. Zur Berechnung der erreichten Punktzahl für jedes Nachhaltigkeitskriterium wird jeweils der Durchschnitt der Punktzahl über die Anzahl der Fragen pro Nachhaltigkeitskriterium gebildet. Falls der so gebildete Durchschnitt von den vorgenannten Punktzahlen abweicht, wird jeweils auf die nächstkleinere Punktzahl abgerundet. So würde z.B. eine Punktzahl von 0,45 Punkten zu einer Erreichung von 0,25 Punkten für ein Nachhaltigkeitskriterium führen.

Zur Ermittlung der Gesamtpunktzahl des Nachhaltigkeitsziels wird die Summe der erreichten Punkte der 56 Nachhaltigkeitskriterien gebildet. Die für das Geschäftsjahr und für das Jahr 2020 vom Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin festgelegten Zielwerte sowie die Zielerreichung sind in der [TABELLE 4.22](#) dargestellt.

Gesamtzielerreichung

Der Grad der Gesamtzielerreichung bei der kurzfristigen variablen Vergütung wird anhand des gewichteten arithmetischen Mittels der jeweiligen Zielerreichungen der einzelnen Erfolgsziele bestimmt. Der endgültige Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung ergibt sich, indem der Grad der jeweiligen Gesamtzielerreichung mit den Zielbeträgen der kurzfristigen variablen Vergütung multipliziert wird, und wird nach entsprechender Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin in bar an das entsprechende Mitglied des Vorstands ausbezahlt. Da die Gesamtzielerreichung auf höchstens 120 % begrenzt ist, ist auch der Auszahlungsbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung auf höchstens 120 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Die [TABELLE 4.23 AUF SEITE 159](#) zeigt die Zielerreichung pro Erfolgsziel und die Gesamtzielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr.

Die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Jahr 2022 aufgrund dieser Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr auszahlenden Beträge ergeben sich unter Berücksichtigung



des Zielbetrags (Grundgehalt mal Multiplikator) und unter Einhaltung der Begrenzung (Cap) wie in [TABELLE 4.24](#) dargestellt.

Die [TABELLE 4.25 AUF SEITE 160](#) zeigt als zusätzliche Information auf freiwilliger Basis die Zielerreichung pro Erfolgsziel und die Gesamtzielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Jahr 2020.

Die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr aufgrund dieser Gesamtzielerreichung für das Jahr 2020 ausbezahlten Beträge ergeben sich unter Berücksichtigung des Zielbetrags (Grundgehalt mal Multiplikator) und unter Einhaltung der Begrenzung (Cap) wie in [TABELLE 4.26 AUF SEITE 160](#) dargestellt und werden als zusätzliche Information auf freiwilliger Basis angegeben.

Langfristige variable Vergütung - MB LTIP 2020

Als langfristige variable Vergütung wurden den Mitgliedern des Vorstands auf der Grundlage des Vergütungssystems 2020+ im Geschäftsjahr im Rahmen des MB LTIP 2020 sogenannte Performance Shares zugeteilt.

Die den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen des MB LTIP 2020 zugeteilten Performance Shares sind nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Vergütungsinstrumente mit Barausgleich und einem Bemessungszeitraum von drei Jahren. Zuflüsse aus den Performance Shares hängen von der Erreichung von drei gleich gewichteten Erfolgszielen und ferner von der Entwicklung des Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft ab. Die

T 4.23 GESAMTZIELERREICHUNG IM GESCHÄFTSJAHR
IN %

	Zielerreichung				Gesamtziel- erreichung
	Umsatzerlöse	Operatives Ergebnis	Konzernergebnis	Nachhaltigkeitsziel	
Rice Powell	69,82	62,29	72,14	120,00	79,28
Helen Giza	69,82	62,29	72,14	120,00	79,28
Franklin W. Maddux, MD	69,82	62,29	72,14	120,00	79,28
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb	98,47	98,76	72,14	120,00	92,30
Dr. Olaf Schermeier	69,82	62,29	72,14	120,00	79,28
William Valle	54,70	48,28	72,14	120,00	73,45
Kent Wanzek	69,82	62,29	72,14	120,00	79,28
Harry de Wit	103,58	119,99	72,14	120,00	97,57

T 4.24 IM JAHR 2022 FÜR DIE LEISTUNG IM GESCHÄFTSJAHR AUSZUZAHLENDE BETRÄGE
IN TSD €

	Grundgehalt	Multiplikator	Zielbetrag	Cap (120 %)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
Rice Powell ¹	1.708	1,05	1.793	2.152	79,28 %	1.422
Helen Giza	855	1,05	898	1.078	79,28 %	712
Franklin W. Maddux, MD ¹	778	1,05	817	980	79,28 %	648
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb	920	1,05	966	1.159	92,30 %	892
Dr. Olaf Schermeier	830	1,05	872	1.046	79,28 %	691
William Valle ¹	1.319	1,05	1.385	1.662	73,45 %	1.017
Kent Wanzek ¹	791	1,05	831	997	79,28 %	658
Harry de Wit	760	1,05	798	958	97,57 %	779

¹ Hinsichtlich der ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen der Herren Rice Powell, Franklin W. Maddux MD, William Valle und Kent Wanzek in US-Dollar vereinbart sind und die Beträge Wechselkursschwankungen unterliegen. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr.



Zuflüsse aus den Performance Shares (nach Steuern und Abgaben) werden an ein Kreditinstitut überwiesen, das sie zum Kauf von Aktien der Gesellschaft an der Börse verwendet. Die derart erworbenen Aktien unterliegen einer Haltedauer von mindestens einem Jahr. Die Mitglieder des Vorstands können daher erst nach einem Zeitraum von mindestens vier Jahren über diese langfristige variable Vergütung verfügen.

Der Zuteilungsbetrag für die Performance Shares entspricht 135 % (Multiplikator von 1,35) der jeweiligen Grundvergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands.

Um die dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zuzuteilende Anzahl von Performance Shares zu ermitteln, wird der jeweilige Zuteilungsbetrag durch den Wert je Performance Share geteilt. Der Wert je Performance Share wird gemäß IFRS 2 und unter Berücksichtigung des Durchschnittskurses der Aktien der Gesellschaft über einen Zeitraum von 30 Kalendertagen vor dem jeweiligen Zuteilungstag ermittelt. Die Anzahl der von den einzelnen Mitgliedern des Vorstands erdienten Performance Shares ist von der Erreichung der Erfolgsziele abhängig.

Funktionsweise

Die Funktionsweise des MB LTIP 2020 ist in [GRAFIK 4.27 AUF SEITE 161](#) dargestellt.

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

T 4.25 GESAMTZIELERREICHUNG IM JAHR 2020 IN %

	Zielerreichung				Gesamtzielderreichung
	Umsatzerlöse	Operatives Ergebnis	Konzernergebnis	Nachhaltigkeitsziel	
Rice Powell	65,44	83,88	98,86	120,00	93,41
Helen Giza	65,44	83,88	98,86	120,00	93,41
Franklin W. Maddux, MD	65,44	83,88	98,86	120,00	93,41
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb	111,55	120,00	98,86	120,00	109,85
Dr. Olaf Schermeier	65,44	83,88	98,86	120,00	93,41
William Valle	55,14	120,00	98,86	120,00	98,57
Kent Wanzek	65,44	83,88	98,86	120,00	93,41
Harry de Wit	50,68	120,00	98,86	120,00	97,68

T 4.26 IM GESCHÄFTSJAHR FÜR DIE LEISTUNG IM JAHR 2020 AUSBEZAHLTE BETRÄGE IN TSD €

	Grundgehalt	Multiplikator	Zielbetrag	Cap (120 %)	Gesamtzielderreichung	Auszahlungsbetrag
Rice Powell ¹	1.769	1,05	1.857	2.228	93,41 %	1.734
Helen Giza	855	1,05	898	1.078	93,41 %	839
Franklin W. Maddux, MD ¹	805	1,05	845	1.014	93,41 %	790
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb	910	1,05	956	1.147	109,85 %	1.050
Dr. Olaf Schermeier	725	1,05	761	913	93,41 %	711
William Valle ¹	1.366	1,05	1.434	1.721	98,57 %	1.414
Kent Wanzek ¹	792	1,05	832	998	93,41 %	777
Harry de Wit	735	1,05	772	926	97,68 %	754

¹ Hinsichtlich der ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen der Herren Rice Powell, Franklin W. Maddux MD, William Valle und Kent Wanzek in US-Dollar vereinbart sind und die Beträge Wechselkursschwankungen unterliegen. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr.



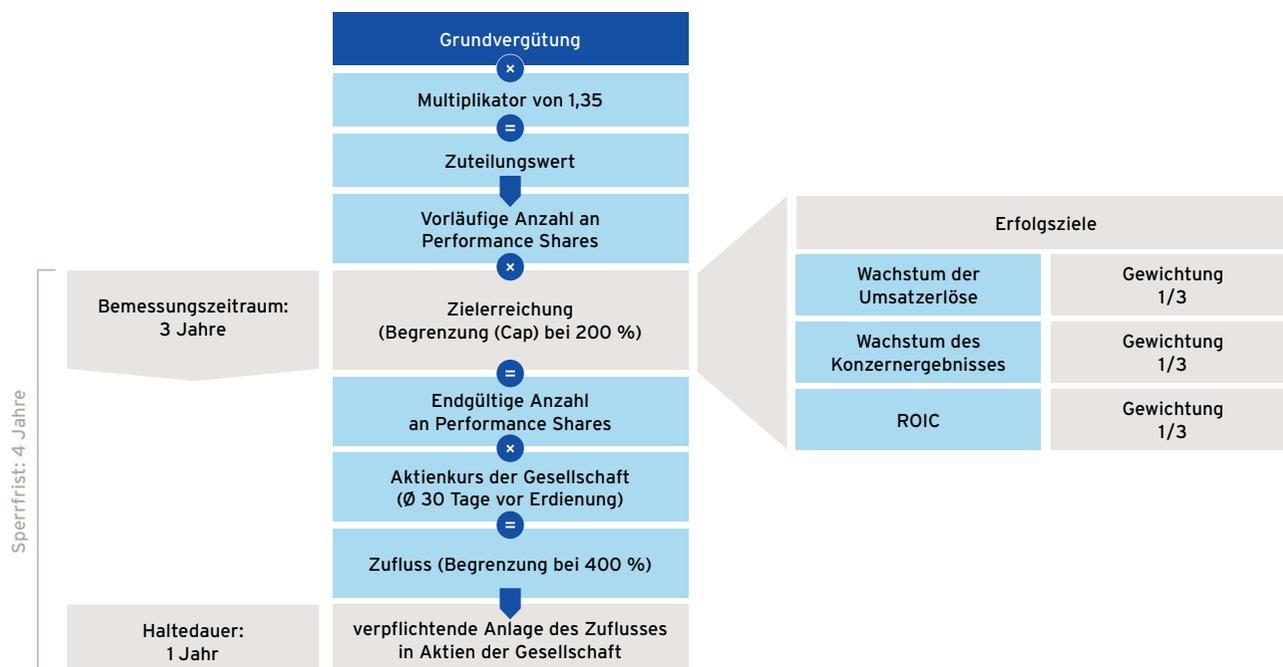
Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin legt für jedes Erfolgsziel die konkreten Zielwerte fest, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % und 200 % (Begrenzung bzw. Cap) führen.

Für jedes Erfolgsziel gilt: Wird die Untergrenze für einen Zielwert nicht überschritten, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird der obere Zielwert erreicht oder überschritten, liegt eine Zielerreichung von 200 % (Begrenzung (Cap)) vor. Liegen die erreichten Finanzkennzahlen zwischen den jeweiligen

Zielwerten für eine Zielerreichung von 0 % und 100 % oder 100 % und 200 %, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt. Für jedes Erfolgsziel wird die Zielerreichung jährlich bestimmt. Die drei Erfolgsziele werden gleich gewichtet, um die jährliche Zielerreichung zu bestimmen. Nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums bestimmt der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin die Gesamtzielerreichung. Hierfür wird der Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungen in dem dreijährigen Bemessungszeitraum gebildet.

Die Anzahl der verdienten Performance Shares wird für jedes Mitglied des Vorstands anhand des Grads der Gesamtzielerreichung ermittelt. Die Anzahl der Performance Shares kann über den Bemessungszeitraum steigen oder sinken. Ein totaler Verlust sowie (höchstens) die Verdopplung der zugeteilten Performance Shares bei einer Zielerreichung von 200 % (Begrenzung (Cap)) ist möglich. Nach der endgültigen Feststellung der Gesamtzielerreichung wird die Anzahl der verdienten Performance Shares mit dem Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft über die letzten 30 Kalendertage vor dem jeweiligen Erdienungszeitpunkt multipliziert, um den entsprechenden Betrag für den Zufluss aus den verdienten Performance Shares zu berechnen. Der Gesamtzufluss aus den Performance Shares ist auf 400 % des jeweiligen Zuteilungsbetrags begrenzt.

G 4.27 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG - MB LTIP 2020



Zuflüsse aus unter dem MB LTIP 2020 zugeteilten Performance Shares sind erstmals im Jahr 2023 aus der Zuteilung im Jahr 2020 möglich. Über die entsprechenden Beträge verfügen können die Mitglieder des Vorstands mit Blick auf die Anlage der Zuflüsse in Aktien, die für mindestens ein Jahr zu halten sind, daher erstmals und frühestens im Jahr 2024.

Bezug zur Strategie

Die drei Erfolgsziele Wachstum der Umsatzerlöse, Wachstum des Konzernergebnisses und Rendite auf das investierte Kapital (ROIC) wurden ausgewählt, da sie die strategischen Prioritäten der Gesellschaft mit Blick auf die Erweiterung der Geschäftsaktivitäten widerspiegeln, gleichzeitig sicherstellen, dass die Investitionen der Gesellschaft eine bestimmte Rendite erzielen, und somit langfristiges rentables Wachstum fördern. Diese Erfolgsziele gehören zu den Steuerungsgrößen der Gesellschaft und unterstützen die Umsetzung der langfristigen Strategie der Gesellschaft ([SIEHE GRAFIK 4.28 AUF SEITE 162](#)).



Zielwerte für das Geschäftsjahr

Die Zielwerte für das Geschäftsjahr für die im Geschäftsjahr unter dem MB LTIP 2020 zugeteilten Performance Shares stellen sich wie in [TABELLE 4.29](#) dargestellt dar.

Zuteilung im Geschäftsjahr

Im Geschäftsjahr wurden die in [TABELLE 4.30 AUF SEITE 163](#) gezeigten Performance Shares zugeteilt, deren Anzahl sich unter Berücksichtigung des Zuteilungsbetrags (Grundgehalt mal Multiplikator) sowie des Werts je Performance Share bei Zuteilung ergab.

Eine Übersicht zum Stand der Performance Shares im Geschäftsjahr, die unter dem MB LTIP 2020 zugeteilt wurden, findet sich in dem Abschnitt „Übersicht über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile“.

Variable Vergütungsbestandteile aus Zuteilungen vor dem Vergütungssystem 2020+

Einzelne Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr für ihre Vorstandstätigkeit eine variable Vergütung aus noch ausstehenden, in früheren Geschäftsjahren unter einem der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssysteme zugeteilten Vergütungsbestandteilen erhalten oder Aktienoptionen ausgeübt, die ihnen in früheren Geschäftsjahren unter einem der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssysteme gewährt worden waren. Weitere Zuteilungen aus diesen Vergütungsbestandteilen (einschließlich weiterer Gewährungen von Aktienoptionen) sind nicht mehr möglich.

Eine Übersicht zu der Entwicklung und dem Stand dieser Vergütungsbestandteile findet sich in dem Abschnitt „Übersicht über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile“.

Share Based Award

Soweit seinerzeit amtierende Mitglieder des Vorstands unter einem der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssysteme einen Anspruch auf den sogenannten Share Based Award hatten, können sie hieraus grundsätzlich frühestens nach Ablauf einer Frist von drei Jahren nach dem jeweiligen Zuteilungstag eine aktienbasierte Vergütung erhalten, die in bar erfolgt und deren Höhe abhängig vom Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft bei Ausübung ist. In Sonderfällen (beispielsweise Berufsunfähigkeit, Übergang in den Ruhestand, Nichtverlängerung ausgelaufener Dienstverträge durch das Unternehmen) kann eine kürzere Frist gelten. Der Share Based Award ist der langfristig orientierten Vergütung zuzuordnen.

Der Share Based Award ist derjenige Betrag der einjährigen variablen Vergütung, der unter den bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssystemen als aufzuschiebender Betrag in virtuelle, nicht durch Eigenkapital der Gesellschaft unterlegte

G 4.28 MB LTIP 2020 - BEZUG DER ERFOLGSZIELE ZUR STRATEGIE

ERFOLGSZIEL	GEWICHTUNG	HINTERGRUND UND BEZUG ZUR STRATEGIE
WACHSTUM DER UMSATZERLÖSE	1/3	Die wesentlichen Erfolgsfaktoren zu kontinuierlichem Wachstum der Umsatzerlöse liegen darin, neue Kunden für Produkte und neue Patienten zur Steigerung der Anzahl der jährlich durchgeführten Behandlungen zu gewinnen und auch in anderen Geschäftsbereichen im Gesundheitswesen erfolgreich zu sein. Das Wachstum der Umsatzerlöse spiegelt auch die anhaltende Bedeutung des Wachstums für den langfristigen Erfolg des Konzerns wider.
WACHSTUM DES KONZERNERGEBNISSES	1/3	Auf Konzernebene dient das prozentuale Wachstum des Konzernergebnisses als Steuerungsgröße für das interne Management. Das Wachstum des Konzernergebnisses spiegelt die langfristige Profitabilität des Konzerns wider.
ROIC	1/3	Der ROIC ist eine Rentabilitätskennzahl und gibt an, wie effizient das Unternehmen mit dem zur Verfügung stehenden Kapital langfristig arbeitet beziehungsweise wie effizient der Kapitaleinsatz für ein bestimmtes Investitionsvorhaben ist.

T 4.29 ZIELWERTE

	Zielwert	Zielerreichung	Gewichtung
Erfolgsziel 1: Wachstum der Umsatzerlöse	≤ 1 % = 6 % ≥ 11 %	0 % 100 % 200 %	1/3
Erfolgsziel 2: Wachstum des Konzernergebnisses	≤ 0 % = 5 % ≥ 10 %	0 % 100 % 200 %	1/3
Erfolgsziel 3: Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)	≤ 5,5 % = 6 % ≥ 6,5 %	0 % 100 % 200 %	1/3



T 4.30 IM GESCHÄFTSJAHR UNTER DEM MB LTIP 2020 ZUGETEILTE PERFORMANCE SHARES

	Grundgehalt in TSD €	Multiplikator	Zuteilungsbetrag in TSD €	Wert je Performance Share bei Zuteilung ¹ in €	Anzahl Performance Shares	Cap (400%) in TSD €
Rice Powell ²	1.708	1,35	2.306	55,12	40.894	9.224
Helen Giza	855	1,35	1.154	55,12	20.941	4.616
Franklin W. Maddux, MD ²	778	1,35	1.050	55,12	18.625	4.200
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	920	1,35	1.242	55,12	22.533	4.968
Dr. Olaf Schermeier	830	1,35	1.121	55,12	20.328	4.484
William Valle ²	1.319	1,35	1.781	55,12	31.582	7.124
Kent Wanzek ²	791	1,35	1.068	55,12	18.929	4.272
Harry de Wit	760	1,35	1.026	55,12	18.614	4.104

¹ Der hier ausgewiesene und für die Anzahl der zuzuteilenden Performance Shares maßgebliche Wert je Performance Share wird gemäß Planbedingungen unter Berücksichtigung des Durchschnittskurses der Aktien der Gesellschaft über einen Zeitraum von 30 Kalendertagen vor dem Zuteilungstag ermittelt, weshalb er vom beizulegenden Zeitwert gemäß IFRS 2 abweichen kann.

² Hinsichtlich der ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen der Herren Rice Powell, Franklin W. Maddux MD, William Valle und Kent Wanzek in US-Dollar vereinbart sind und die Beträge Wechselkurschwankungen unterliegen. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr.

Anteile der Gesellschaft umzuwandeln war. In solche virtuellen Anteile umzuwandeln waren grundsätzlich 25 % des Gesamtbetrages der einjährigen variablen Vergütung, der durch Multiplikation des Grades der jeweiligen Gesamtzielerreichung mit der jeweiligen Grundvergütung und einem weiteren festen Multiplikator ermittelt worden war. Der aus Share Based Awards auszahlende Betrag errechnet sich durch Multiplikation der Zahl der virtuellen Anteile mit dem Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft am jeweiligen Ausübungstag.

Im Geschäftsjahr erhielten einzelne im Geschäftsjahr amtierende und frühere Mitglieder des Vorstands Zahlungen aus Share Based Awards, die ihnen im Jahr 2018 für die Zielerreichung im Jahr 2017 (Zuteilung 2017) zugeteilt worden waren und im Geschäftsjahr verdient wurden ([SIEHE TABELLE 4.31](#)).

Eine Übersicht zum Stand der unter dem Share Based Award zugeteilten virtuellen Anteile im Geschäftsjahr findet sich in dem Abschnitt „Übersicht über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile“.

T 4.31 AUSZAHLUNG AUS IM JAHR 2018 FÜR DAS JAHR 2017 ZUGETEILTEN SHARE BASED AWARDS

	Zuteilungsbetrag in TSD €	Anzahl virtuelle Anteile	Aktienkurs bei Ausübung in €	Auszahlungsbetrag in TSD €
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands				
Rice Powell	916	11.138	60,78	677
Helen Giza	-	-	-	-
Franklin W. Maddux, MD	-	-	-	-
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	-	-	-	-
Dr. Olaf Schermeier	323	3.932	65,90	259
William Valle	600	7.295	65,76	480
Kent Wanzek	394	4.793	61,86	296
Harry de Wit	317	3.852	60,76	234
Frühere Mitglieder des Vorstands				
Dominik Wehner	244	2.968	66,84	198



Long-Term Incentive Pläne

Soweit seinerzeit amtierenden Mitgliedern des Vorstands im Rahmen des Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA Long Term Incentive Plan 2016 (LTIP 2016) oder des Fresenius Medical Care Management Board Long Term Incentive Plan 2019 (MB LTIP 2019) in früheren Geschäftsjahren Performance Shares zugeteilt worden sind, können sie unter bestimmten Bedingungen - und unter dem MB LTIP 2019 erstmalig im Jahr 2023 - aus diesen Performance Shares aktienbasierte Vergütungen mit Barausgleich erhalten. Ferner können einzelne

Mitglieder des Vorstands aus dem Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA Long Term Incentive Program 2011 (LTIP 2011) unter bestimmten Bedingungen bereits gewährte Aktienoptionen ausüben oder konnten sie letztmalig im Jahr 2020 eine aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich aus unter dem LTIP 2011 zugeteilten Phantom Stock erhalten.

Eine Übersicht zum Stand der Performance Shares im Geschäftsjahr, die unter dem LTIP 2016 und dem MB LTIP 2019 zugeteilt wurden, sowie zu den Aktienoptionen, die unter dem LTIP 2011 gewährt wurden, findet sich in dem Abschnitt

„Übersicht über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile.“

LTIP 2016

Im Geschäftsjahr wurde einzelnen im Geschäftsjahr amtierenden und früheren Mitgliedern des Vorstands eine Vergütung aus Performance Shares gewährt, die ihnen im Jahr 2017 unter dem LTIP 2016 zugeteilt worden waren. Die den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen des LTIP 2016 zugeteilten Performance Shares sind nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Ver-

T 4.32 ZIELWERTE UND ZIELERREICHUNG FÜR DIE ZUTEILUNG 2017 UNTER DEM LTIP 2016

	Zielwerte			Wie berichtet	Ist-Werte Anpassungen ¹	Gemäß Planbedingungen	Zielerreichung	
	0 %	100 %	200 %				Je Erfolgsziel	Jährlich
2017								
Wachstum der Umsatzerlöse	≤ 0 %	= 7 %	≥ 16 %	7,3 %	2,0 %	9,3 %	126 %	
Wachstum des Konzernergebnisses	≤ 0 %	= 7 %	≥ 14 %	11,9 %	2,5 %	14,4 %	200 %	175 %
Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)	≤ 7,3 %	= 7,5 %	≥ 7,7 %	8,6 %	0,0 %	8,6 %	200 %	
2018								
Wachstum der Umsatzerlöse	≤ 0 %	= 7 %	≥ 16 %	(7,0 %)	7,6 %	0,6 %	8 %	
Wachstum des Konzernergebnisses	≤ 0 %	= 7 %	≥ 14 %	54,9 %	4,8 %	59,7 %	200 %	136 %
Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)	≤ 7,5 %	= 7,7 %	≥ 7,9 %	12,4 %	0,0 %	12,4 %	200 %	
2019								
Wachstum der Umsatzerlöse	≤ 0 %	= 7 %	≥ 16 %	5,6 %	(2,7 %)	2,9 %	41 %	
Wachstum des Konzernergebnisses	≤ 0 %	= 7 %	≥ 14 %	(39,5 %)	1,1 %	(38,4 %)	0 %	14 %
Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)	≤ 7,7 %	= 7,9 %	≥ 8,1 %	6,1 %	0,7 %	6,8 %	0 %	
GESAMTZIELERREICHUNG							108 %	

¹ Das Wachstum der Umsatzerlöse und das Wachstum des Konzernergebnisses wurden zu konstanten Wechselkursen ermittelt. Um eine Vergleichbarkeit der Werte herzustellen, wurden die Zahlen, die für die Erreichung der Erfolgsziele für die Bemessungsperiode 2019 heranzuziehen sind, um Effekte aus der Anwendung von IFRS 16 bereinigt; die Zahlen, die für die Erreichung der Erfolgsziele Wachstum der Umsatzerlöse und Wachstum des Konzernergebnisses für die Bemessungsperiode 2018 heranzuziehen sind, wurden um Effekte aus der Anwendung von IFRS 15 bereinigt.



gütungsinstrumente mit Barausgleich und einem Bemessungszeitraum von drei Jahren. Die Performance Shares sind grundsätzlich nach Ablauf von vier Jahren nach dem jeweiligen Zuteilungstag erdient und werden dann ausbezahlt.

Um die dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zuzuteilende Anzahl von Performance Shares zu ermitteln, wurde der jeweilige Zuteilungsbetrag durch den Wert je Performance Share geteilt. Der Wert je Performance Share wurde gemäß IFRS 2 und unter Berücksichtigung des Durchschnittskurses der Aktien der Gesellschaft über einen Zeitraum von 30 Kalendertagen vor dem jeweiligen Zuteilungstag ermittelt. Die Anzahl der von den einzelnen Mitgliedern des Vorstands erdienten Performance Shares war von der Erreichung der Erfolgsziele abhängig. Für die Zuteilung im Jahr 2017 waren die Erfolgsziele für die Bemessungsperioden 2017, 2018 und 2019 maßgeblich.

Der Grad der Gesamtzielerreichung während des dreijährigen Bemessungszeitraums ermittelte sich auf der Grundlage der drei Erfolgsziele Wachstum der Umsatzerlöse, Wachstum des Konzernergebnisses und Rendite auf das investierte Kapital (ROIC). Die jährlichen Zielwerte und Zielerreichungen für die Bemessungsperioden 2017, 2018 und 2019 stellten sich gemäß [TABELLE 4.32 AUF SEITE 164](#) dar.

Lagen die erreichten Finanzkennzahlen zwischen den jeweiligen Zielwerten für eine Zielerreichung von 0 % und 100 % oder 100 % und 200 %, wurde die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt. Sofern die Zielerreichung des ROIC-Ziels 2019 höher war als die Zielerreichung in jedem der beiden Vorjahre oder dieser entsprach, galt die ROIC-Zielerreichung 2019 für alle Jahre des Bemessungszeitraums. Für die Ermittlung der Gesamtzielerreichung wurde der Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungen in dem dreijährigen Bemessungszeitraum gebildet.

T 4.33 AUSZAHLUNG AUS DER ZUTEILUNG 2017 DES LTIP 2016

	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung in TSD €	Anzahl zugeteilte Performance Shares	Gesamtziel- erreichung in %	Anzahl finale Performance Shares	Aktienkurs bei Auszahlung in €	Auszahlungsbetrag in TSD €
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands						
Rice Powell ¹	1.331	18.063	108	19.508	69,01	1.302
Helen Giza	-	-	-	-	-	-
Franklin W. Maddux, MD ^{1,2}	415	5.524	108	5.966	69,01	398
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	-	-	-	-	-	-
Dr. Olaf Schermeier	716	9.529	108	10.291	69,01	710
William Valle ¹	665	9.032	108	9.755	69,01	651
Kent Wanzek ¹	665	9.032	108	9.755	69,01	651
Harry de Wit	716	9.529	108	10.291	69,01	710
Frühere Mitglieder des Vorstands						
Michael Brosnan ¹	665	9.032	108	9.755	69,01	651
Dominik Wehner	716	9.529	108	10.291	69,01	710

¹ Hinsichtlich der ausbezahlten Beträge ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen der Herren Rice Powell, Franklin W. Maddux MD, William Valle, Kent Wanzek und Michael Brosnan in US-Dollar vereinbart sind und die Beträge Wechselkurschwankungen unterliegen. Die Umrechnung der auf US-Dollar lautenden Beträge für die im Geschäftsjahr gewährte langfristige Vergütung (Auszahlungsbetrag) erfolgte mit dem Schlusskurs des Erdienungstags.

² Die für Herrn Franklin W. Maddux, MD ausgewiesene Auszahlung erfolgte aus einer Zuteilung vor seiner Bestellung in den Vorstand.

Die Anzahl der erdienten Performance Shares wurde für jedes Mitglied des Vorstands anhand des Grads der Gesamtzielerreichung ermittelt. Die Anzahl der Performance Shares konnte über den Bemessungszeitraum steigen oder sinken. Ein totaler Verlust sowie (höchstens) die Verdopplung der zugeteilten Performance Shares bei einer Zielerreichung von 200 % (Begrenzung (Cap)) war möglich. Nach der endgültigen Feststellung der Gesamtzielerreichung wurde die Anzahl der erdienten Performance Shares mit dem Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft über die letzten 30 Kalendertage vor dem jeweiligen Erdienungszeitpunkt multipliziert, um den entsprechenden Betrag für den Zufluss aus den erdienten Performance Shares zu berechnen.

Die [TABELLE 4.33](#) zeigt die im Geschäftsjahr aus der Zuteilung 2017 des LTIP 2016 ausbezahlten Beträge.

LTIP 2011

Einzelne im Geschäftsjahr amtierende und frühere Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr Aktienoptionen ausgeübt, die ihnen in früheren Jahren unter dem LTIP 2011 gewährt worden waren.

Die unter dem LTIP 2011 - letztmalig im Jahr 2015 - gewährten Aktienoptionen können nach Ablauf einer vierjährigen Wartezeit, die mit dem Gewährungstag zu laufen beginnt, innerhalb



von weiteren vier Jahren - letztmalig also im Jahr 2023 - unter Beachtung von bestimmten Ausübungssperrfristen und in Abhängigkeit der Erreichung der Erfolgsziele sowie, vorbehaltlich abweichender Vereinbarungen im Einzelfall, dem Fortbestehen des Dienstverhältnisses, ausgeübt werden.

Das Erfolgsziel ist jeweils erreicht, wenn innerhalb der Wartezeit entweder das bereinigte Ergebnis je Stammaktie um mindestens acht Prozent pro Jahr im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr gestiegen ist oder, sollte dies nicht der Fall sein, das geometrische Mittel des bereinigten Ergebnisses je Stammaktie in den vier Jahren der Wartezeit um mindestens acht Prozent pro Jahr gestiegen ist. Sollte hinsichtlich eines Vergleichszeitraums oder mehrerer der vier Vergleichszeiträume innerhalb der Wartezeit weder das bereinigte Ergebnis je Aktie um mindestens acht Prozent pro Jahr im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr gestiegen sein, noch das geometrische Mittel des bereinigten Ergebnisses je Aktie in den vier Jahren der Wartezeit um mindestens acht Prozent pro Jahr gestiegen sein, 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.

Die Aktienoptionen können nach Ablauf der Wartezeit grundsätzlich jederzeit außerhalb der Ausübungssperrfristen ausgeübt werden. Ausübungssperrfristen unter dem LTIP 2011 sind die Zeiträume (i) vom 15. Dezember bis zum 15. Januar, (ii) vom 21. Kalendertag vor einer Hauptversammlung der Gesellschaft bis zum Ablauf des Tages der Hauptversammlung, (iii)

von dem Tag, an dem die Gesellschaft ein Angebot an ihre Aktionäre zum Bezug von jungen Aktien in einem Börsenpflichtblatt oder im Bundesanzeiger veröffentlicht, bis zu dem Tag, an dem die bezugsberechtigten Aktien der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse erstmals „ex Bezugsrecht“ notiert werden sowie (iv) vom 15. Kalendertag vor der Veröffentlichung der Quartalsergebnisse bzw. des Jahresergebnisses bis zur Veröffentlichung der Quartalsergebnisse bzw. des Jahresergebnisses. Kapitalmarktrechtliche Beschränkungen zur Ausübung der Aktienoptionen bleiben von den Ausübungssperrfristen unberührt.

Der Ausübungspreis ist der Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft im elektronischen „Xetra“ Handel der Deutschen Börse AG in Frankfurt am Main oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem an den letzten 30 Kalendertagen vor dem jeweiligen Gewährungstag in Euro. Der Ausübungspreis wird unter bestimmten Umständen (z. B. bei Kapitalmaßnahmen der Gesellschaft) angepasst.

Zuflüsse aus der Ausübung von Aktienoptionen werden mit Blick auf das neue Regime des § 162 AktG nicht als eine gewährte oder geschuldete Vergütung verstanden und daher in diesem Vergütungsbericht nicht ausgewiesen. Eine Übersicht zum Stand der Aktienoptionen findet sich in dem folgenden Abschnitt „Übersicht über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile“. Weitere Angaben zu meldepflichtigen Ausübungen von Aktienoptionen werden unter www.dgap.de unter der Rubrik „Directors' Dealings“ sowie auf der Internetseite der Gesellschaft im Abschnitt „Investoren“ veröffentlicht.

Übersicht über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile

Der Stand der ausstehenden aktienbasierten Vergütungsbestandteile der im Geschäftsjahr amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr sowie weitere Informationen sind in den [TABELLEN 4.34, 4.35 UND 4.36 AB SEITE 167](#) dargestellt.

Die [GRAFIK 4.37 AUF SEITE 171](#) zeigt das zeitliche Profil der ausstehenden aktienbasierten Vergütungsbestandteile, die bereits in den vorstehenden Tabellen und in den jeweiligen Textabschnitten im Detail beschrieben wurden.

Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin ist unter dem Vergütungssystem 2020+ berechtigt, in Fällen, in denen sich ein Mitglied des Vorstands pflichtwidrig verhält oder interne Richtlinien der Gesellschaft nicht einhält, variable Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls einzubehalten oder zurückzufordern. Innerhalb dieses Rahmens stellt der Aufsichtsrat sicher, dass entsprechende vertragliche Bestimmungen bestehen, in denen die Voraussetzungen für eine Einbehaltung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile festgelegt sind und in denen die Folgen, einschließlich des partiellen oder vollständigen Verfalls einzelner oder sämtlicher variablen Vergütungsbestandteile, geregelt werden.

Im Geschäftsjahr bestand für den Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin kein Anlass, von diesen Berechtigungen Gebrauch zu machen.



T 4.34 ÜBERSICHT ZU DEN AUSSTEHENDEN PERFORMANCE SHARES (FORTSETZUNG SIEHE FOLGESEITE)

	Zuteilungstag	Erdienungstag	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung in TSD €	Anzahl zugeteilte Performance Shares	Gesamtzielerreichung in % (sofern final)	Anzahl Performance Shares zum 31. Dezember 2021
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands						
Rice Powell						
Zuteilung 2018 (LTIP 2016)	30. Juli 2018	30. Juli 2022	1.413	17.548	81	14.214
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019)	29. Juli 2019	29. Juli 2023	1.575	25.127	38	9.548
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)	2. November 2020	2. November 2023	2.170	35.030		35.030
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	1. März 2021	1. März 2024	2.231	40.894		40.894
SUMME				118.599		99.686
Helen Giza						
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019)	2. Dezember 2019	2. Dezember 2023	812	13.399	38	5.092
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)	2. November 2020	2. November 2023	1.070	17.465		17.465
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	1. März 2021	1. März 2024	1.138	20.941		20.941
SUMME				51.805		43.498
Franklin W. Maddux, MD						
Zuteilung 2018 (LTIP 2016) ¹	30. Juli 2018	30. Juli 2022	432	5.365	n.a. ¹	5.365
Zuteilung 2019 (LTIP 2019) ¹	29. Juli 2019	29. Juli 2022	564	8.869	n.a. ¹	8.869
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)	2. November 2020	2. November 2023	988	15.954		15.954
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	1. März 2021	1. März 2024	1.016	18.625		18.625
SUMME				48.813		48.813
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäp						
Zuteilung 2018 (LTIP 2016)	3. Dezember 2018	2. Dezember 2022	734	10.637	81	8.616
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019)	29. Juli 2019	29. Juli 2023	803	12.927	38	4.912
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)	2. November 2020	2. November 2023	1.139	18.588		18.588
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	1. März 2021	1. März 2024	1.225	22.533		22.533
SUMME				64.685		54.649

¹ Diese für Herrn Franklin W. Maddux, MD ausgewiesene Zuteilung erfolgte vor seiner Bestellung in den Vorstand. Die endgültige Feststellung der Gesamtzielerreichung der vor der Vorstandstätigkeit zugeteilten Performance Shares erfolgt im Einklang mit den anwendbaren Planbedingungen im Vorfeld der Auszahlung.


ÜBERSICHT ZU DEN AUSSTEHENDEN PERFORMANCE SHARES (FORTSETZUNG DER VORHERIGEN SEITE)

	Zuteilungstag	Erdienungstag	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung in TSD €	Anzahl zugeteilte Performance Shares	Gesamtzielerreichung in % (sofern final)	Anzahl Performance Shares zum 31. Dezember 2021
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands						
Dr. Olaf Schermeier						
Zuteilung 2018 (LTIP 2016)	30. Juli 2018	30. Juli 2022	757	9.404	81	7.617
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019)	29. Juli 2019	29. Juli 2023	803	12.927	38	4.912
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)	2. November 2020	2. November 2023	907	14.809		14.809
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	1. März 2021	1. März 2024	1.105	20.328		20.328
SUMME				57.468		47.666
William Valle						
Zuteilung 2018 (LTIP 2016)	30. Juli 2018	30. Juli 2022	707	8.774	81	7.107
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019)	29. Juli 2019	29. Juli 2023	788	12.564	38	4.774
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)	2. November 2020	2. November 2023	1.676	27.053		27.053
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	1. März 2021	1. März 2024	1.723	31.582		31.582
SUMME				79.973		70.516
Kent Wanzek						
Zuteilung 2018 (LTIP 2016)	30. Juli 2018	30. Juli 2022	707	8.774	81	7.107
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019)	29. Juli 2019	29. Juli 2023	788	12.564	38	4.774
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)	2. November 2020	2. November 2023	972	15.694		15.694
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	1. März 2021	1. März 2024	1.033	18.929		18.929
SUMME				55.961		46.504
Harry de Wit						
Zuteilung 2018 (LTIP 2016)	30. Juli 2018	30. Juli 2022	757	9.404	81	7.617
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019)	29. Juli 2019	29. Juli 2023	803	12.927	38	4.912
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)	2. November 2020	2. November 2023	920	15.014		15.014
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	1. März 2021	1. März 2024	1.012	18.614		18.614
SUMME				55.959		46.157
Frühere Mitglieder des Vorstands						
Michael Brosnan						
Zuteilung 2018 (LTIP 2016)	30. Juli 2018	30. Juli 2022	707	8.774	81	7.107
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019)	29. Juli 2019	29. Juli 2023	788	12.564	38	4.774
SUMME				21.338		11.881



T 4.35 ÜBERSICHT ZU DEN AUSSTEHENDEN, UNTER DEM SHARE BASED AWARD ZUGETEILTEN, VIRTUELLEN ANTEILEN

	Zuteilungstag	Erdienungstag	Anzahl virtuelle Anteile zum 31. Dezember 2021
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands			
Rice Powell			
Zuteilung 2018	12. März 2019	12. März 2022	15.003
Zuteilung 2019	10. März 2020	10. März 2023	9.913
SUMME			24.916
Helen Giza			
Zuteilung 2019	10. März 2020	10. März 2023	815
SUMME			815
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß			
Zuteilung 2018	12. März 2019	12. März 2022	1.805
Zuteilung 2019	10. März 2020	10. März 2023	5.788
SUMME			7.593
Dr. Olaf Schermeier			
Zuteilung 2018	12. März 2019	12. März 2022	4.739
Zuteilung 2019	10. März 2020	10. März 2023	3.839
SUMME			8.578
William Valle			
Zuteilung 2018	12. März 2019	12. März 2022	10.675
Zuteilung 2019	10. März 2020	10. März 2023	5.208
SUMME			15.883
Kent Wanzek			
Zuteilung 2018	12. März 2019	12. März 2022	5.786
Zuteilung 2019	10. März 2020	10. März 2023	4.356
SUMME			10.142
Harry de Wit			
Zuteilung 2018	12. März 2019	12. März 2022	4.642
Zuteilung 2019	10. März 2020	10. März 2023	4.305
SUMME			8.947



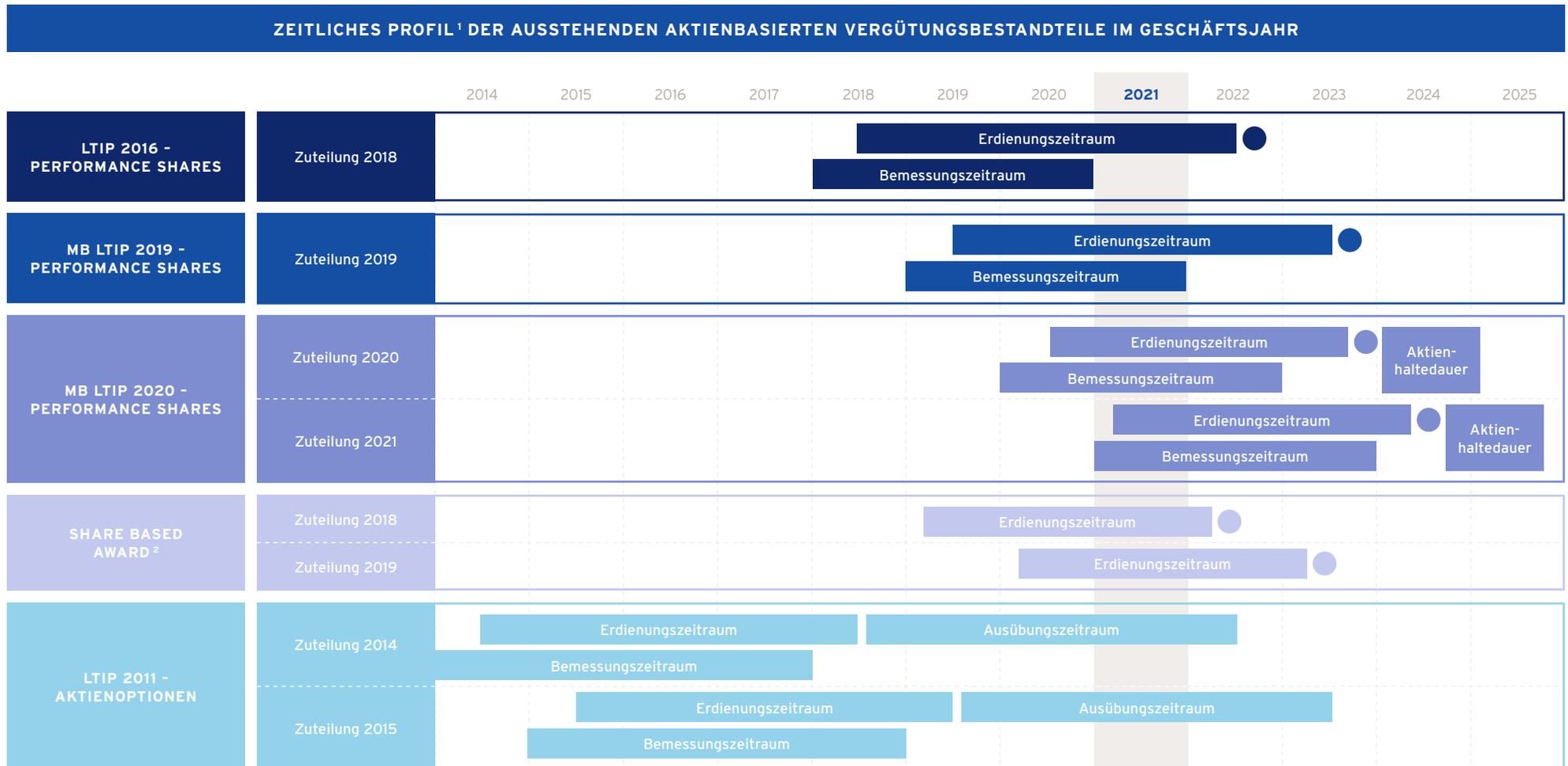
T 4.36 ÜBERSICHT ZU DEN AUSSTEHENDEN, UNTER DEM LTIP 2011 ZUGETEILTEN AKTIONSOPTIONEN

	Zuteilungstag	Laufzeit Ende	Ausübungspreis	Anzahl zugeteilte Aktienoptionen	Gesamtziel- erreichung in %	Entwicklung der Anzahl im Geschäftsjahr		
						1. Januar 2021	Zu-/Abgänge	31. Dezember 2021
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands								
Rice Powell								
Zuteilung 2014	28. Juli 2014	18. Juli 2022	49,93	74.700	100	74.700	-	74.700
Zuteilung 2015	27. Juli 2015	16. Juli 2023	76,99	149.400	100	149.400	-	149.400
Franklin W. Maddux, MD								
Zuteilung 2014 ¹	28. Juli 2014	18. Juli 2022	49,93	15.000	100	15.000	-	15.000
Zuteilung 2015 ¹	27. Juli 2015	16. Juli 2023	76,99	30.000	100	30.000	-	30.000
Dr. Olaf Schermeier								
Zuteilung 2013	29. Juli 2013	19. Juli 2021	49,76	37.350	25	9.338	(9.338)	-
Zuteilung 2014	28. Juli 2014	18. Juli 2022	49,93	37.350	100	37.350	-	37.350
Zuteilung 2015	27. Juli 2015	16. Juli 2023	76,99	49.800	100	49.800	-	49.800
William Valle								
Zuteilung 2015 ¹	27. Juli 2015	16. Juli 2023	76,99	30.000	100	30.000	-	30.000
Kent Wanzek								
Zuteilung 2015	27. Juli 2015	16. Juli 2023	76,99	69.720	100	69.720	-	69.720
Frühere Mitglieder des Vorstands								
Michael Brosnan								
Zuteilung 2013	29. Juli 2013	19. Juli 2021	49,76	37.350	25	9.338	(9.338)	-
Zuteilung 2014	28. Juli 2014	18. Juli 2022	49,93	37.350	100	37.350	-	37.350
Zuteilung 2015	27. Juli 2015	16. Juli 2023	76,99	74.700	100	74.700	-	74.700
Roberto Fusté								
Zuteilung 2013	29. Juli 2013	19. Juli 2021	49,76	37.350	25	9.338	(9.338)	-
Zuteilung 2014	28. Juli 2014	18. Juli 2022	49,93	24.900	100	24.900	-	24.900
Zuteilung 2015	27. Juli 2015	16. Juli 2023	76,99	59.760	100	59.760	-	59.760
Dominik Wehner								
Zuteilung 2015	27. Juli 2015	16. Juli 2023	76,99	49.800	100	49.800	-	49.800

¹ Diese für die Herren Franklin W. Maddux MD und William Valle ausgewiesenen Zuteilungen erfolgten vor ihrer jeweiligen Bestellung in den Vorstand.



G 4.37 ZEITLICHES PROFIL DER AUSSTEHENDEN AKTIENBASIERTEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM GESCHÄFTSJAHR



¹ Das zeitliche Profil verwendet eine vereinfachende, schematische Darstellung der Zuteilungen. Die Details können den vorstehenden Tabellen und den zugehörigen Erläuterungen im Text entnommen werden.

² Der Share Based Award kann frühestens nach einer Frist von drei Jahren nach dem Zuteilungstag ausgeübt werden.



Vergütungstabellen für die im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands

In den folgenden Tabellen ist die jedem einzelnen im Geschäftsjahr amtierenden Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert dargestellt. Darüber hinaus wird der Versorgungsaufwand angegeben, der für die einzelvertraglichen Versorgungszusagen angefallen ist. Die tabellarische Darstellung orientiert sich an den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der früheren Fassung vom 7. Februar 2017.

Unter dem neuen Regime des § 162 AktG hat sich noch keine einheitliche Praxis zu der Frage gebildet, unter welchen Voraussetzungen eine Vergütung als „gewährt“ anzusehen ist. Die den folgenden Tabellen zugrunde liegende Ausweislogik wird daher im Sinne der Klarheit und Verständlichkeit des Vergütungsberichts im Folgenden erläutert.

Als „im Geschäftsjahr gewährt“ wird eine Vergütung für die Zwecke der folgenden Tabellen angesehen, wenn sie im Geschäftsjahr verdient wurde. Erdient in diesem Sinne ist eine Vergütung in dem Jahr, in dem die ihr zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist und der Anspruch auf die Auszahlung der Vergütung keinen aufschiebenden oder auflösenden Bedingungen mehr unterliegt. Dies entspricht bei den langfristig variablen Vergütungen dem Jahr, in dem diese zur Auszahlung kommen.

Die kurzfristige variable Vergütung ist nach dem hier zugrunde gelegten Verständnis in dem Geschäftsjahr verdient und wird daher in den folgenden Tabellen für das jeweilige Geschäftsjahr als in dem Geschäftsjahr gewährt ausgewiesen, in dem die ihr zugrunde liegende Tätigkeit erbracht wurde. Dies erleichtert den Vergleich der Leistung der Mitglieder des Vorstands in einem Geschäftsjahr mit der Leistung der Gesellschaft in demselben Geschäftsjahr und ermöglicht eine periodengerechte

Zuordnung der kurzfristigen variablen Vergütung zu dem Jahr, in dem die Leistung erbracht wurde. Die Spalten für das Jahr 2021 enthalten mithin die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021, die erst im Jahr 2022 ausbezahlt wird, und die Spalten für das Jahr 2020 enthalten die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020, die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt wurde ([SIEHE TABELLE 4.38 AB SEITE 173](#)).

Eigeninvestment aus der variablen Vergütung

Um die Mitglieder des Vorstands angemessen an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung teilhaben zu lassen, hat der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin im Geschäftsjahr beschlossen, dass die seinerzeit amtierenden Mitglieder des Vorstands - mit ihrem Einvernehmen - für einen Anteil der ihnen im Geschäftsjahr für das Jahr 2020 ausbezahlten kurzfristigen variablen Vergütung sowie für einen Anteil der ihnen als Mitglieder des Vorstands im Jahr 2018 unter dem LTIP 2016 und im Jahr 2019 unter dem MB LTIP 2019 zugeteilten langfristigen variablen Vergütung jeweils Aktien der Gesellschaft erwerben. Die derart erworbenen Aktien dürfen von dem jeweiligen Vorstandsmitglied erst nach Ablauf einer Frist von drei Jahren ab dem Erwerbszeitpunkt wieder veräußert werden.

Der jeweilige Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung, für den ein Vorstandsmitglied aus der Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für das Jahr 2020 im Geschäftsjahr Aktien der Gesellschaft erworben hat, hing von der jeweiligen Gesamtzielerreichung für das Jahr 2020 ab. Die von den Mitgliedern des Vorstands insoweit im Geschäftsjahr investierten Nettobeträge stellen sich wie in [TABELLE 4.39](#) ausgewiesen dar.

Der jeweilige Anteil der vorgenannten langfristigen variablen Vergütung, für den ein Vorstandsmitglied Aktien der Gesellschaft erwerben wird, hängt von der jeweiligen Gesamtziel-

erreichung unter dem LTIP 2016 (Zuteilung aus dem Jahr 2018) und unter dem MB LTIP 2019 (Zuteilung aus dem Jahr 2019) ab. Die Höhe der aus den vorgenannten Vergütungsbestandteilen zu gewährenden Beträge hängt von der jeweiligen Gesamtzielerreichung und dem nach näherer Maßgabe des LTIP 2016 und des MB LTIP 2019 zu bestimmenden Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft ab. Die konkreten Beträge, die aus den Zuflüssen zu investieren sind, können daher erst im Jahr 2022 (für die Zuteilung aus dem Jahr 2018 unter dem LTIP 2016) und im Jahr 2023 (für die Zuteilung aus dem Jahr 2019 aus dem MB LTIP 2019) ermittelt werden. Der Erwerb der Aktien der Gesellschaft durch die Mitglieder des Vorstands soll im Anschluss an die Ermittlung der zu investierenden Beträge erfolgen. Die unter dem MB LTIP 2020 vorgesehene Anlage der Zuflüsse aus dem MB LTIP 2020 in Aktien der Gesellschaft bleibt hiervon unberührt.

Bereits im Jahr 2019 hatte der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin beschlossen, dass die seinerzeit amtierenden Mitglieder des Vorstands - mit ihrem Einvernehmen - für einen Anteil ihrer kurzfristigen variablen Vergütung für

T 4.39 EIGENINVESTMENT AUS DEM NETTOBETRAG DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG FÜR DAS JAHR 2020
IN TSD

	Betrag	Währung
Rice Powell	598	US\$
Helen Giza	309	US\$
Franklin W. Maddux, MD	280	US\$
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb	189	€
Dr. Olaf Schermeier	215	€
William Valle	324	US\$
Kent Wanzek	268	US\$
Harry de Wit	155	€


T 4.38 VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR AMTIERENDEN MITGLIEDER DES VORSTANDS (FORTSETZUNG SIEHE FOLGESEITE)
 IN TSD €

	Rice Powell Vorsitzender des Vorstands Mitglied des Vorstands seit 21. Dezember 2005 ¹				Helen Giza Finanzvorstand Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019				Franklin W. Maddux, MD Globaler Medizinischer Leiter Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2020				Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß Vorstand für die Region EMEA Mitglied des Vorstands seit 1. September 2018			
	2021		2020 ²		2021		2020 ²		2021		2020 ²		2021		2020 ²	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
Grundvergütung	1.708		1.769		855		855		778		805		920		910	
Nebenleistungen	315		429		214 ³		320 ³		162		200		60		33	
SUMME FESTE VERGÜTUNG	2.023	37 %	2.198	29 %	1.069	60 %	1.175	58 %	940	47 %	1.005	34 %	980	52 %	943	47 %
Kurzfristige variable Vergütung	1.422	26 %	1.734	23 %	712	40 %	839	42 %	648	33 %	790	27 %	892	48 %	1.050	53 %
Langfristige variable Vergütung	1.979	36 %	3.710	49 %	-	- %	-	- %	398	20 %	1.154	39 %	-	- %	-	- %
Zuteilung 2016 (Share Based Award)			659													
Zuteilung 2017 (Share Based Award)	677															
Zuteilung 2015 (Phantom Stock - LTIP 2011)			748								450 ⁴					
Zuteilung 2016 (LTIP 2016)			2.303								704 ⁴					
Zuteilung 2017 (LTIP 2016)	1.302								398 ⁴							
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)																
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)																
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG	3.401		5.444		712		839		1.046		1.944		892		1.050	
GESAMTVERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG	5.424		7.642		1.781		2.014		1.986		2.949		1.872		1.993	
Versorgungsaufwand													2.498			
GESAMTVERGÜTUNG INKL. VERSORGUNGS-AUFWAND	5.424		7.642		1.781		2.014		1.986		2.949		4.370		1.993	

¹ Das Datum bezieht sich auf die Bestellung zum Mitglied des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin.

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen Wechselkursschwankungen unterliegen können, abhängig davon, ob sie vertraglich in Euro (Frau Helen Giza, Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß, Herr Dr. Olaf Schermeier und Herr Harry de Wit) oder US-Dollar (Herr Rice Powell, Herr Franklin W. Maddux MD, Herr William Valle und Herr Kent Wanzek) vereinbart sind. Die Planbedingungen des Share Based Awards sowie der Phantom Stock begründen stets Ansprüche auf eine Zahlung in Euro. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte grundsätzlich mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr. Für die langfristige variable Vergütung erfolgte die Umrechnung der US-Dollar-Beträge mit dem Schlusskurs des Erdienungstags.

³ Die Nebenleistungen von Frau Helen Giza enthalten eine Zahlung in Höhe von 200 TSD € für das Geschäftsjahr und eine Zahlung in Höhe von 200 TSD € für das Jahr 2020, die Frau Helen Giza im Zusammenhang mit der Bestellung in den Vorstand erhalten hat.

⁴ Die für Herrn Franklin W. Maddux, MD ausgewiesene Gewährung erfolgte aus einer Zuteilung vor seiner Bestellung in den Vorstand.

⁵ Die für Herrn William Valle ausgewiesene Gewährung erfolgte aus einer Zuteilung vor seiner Bestellung in den Vorstand.

⁶ Die hier ausgewiesenen Beträge inkludieren sämtliche Vergütungen für Herrn Harry de Wit in seiner Funktion als Vorstand bzw. CEO für die Region Asia-Pacific und wurden teilweise von einer Tochtergesellschaft der Gesellschaft gewährt.



VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR AMTIERENDEN MITGLIEDER DES VORSTANDS (FORTSETZUNG DER VORHERIGEN SEITE)

IN TSD €

	Dr. Olaf Schermeier Vorstand für Forschung und Entwicklung Mitglied des Vorstands seit 1. März 2013				William Valle Vorstand für die Region NA Mitglied des Vorstands seit 17. Februar 2017				Kent Wanzek Vorstand für Produktion, Qualität und Logistik Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2010				Harry de Wit Vorstand für die Region AP Mitglied des Vorstands seit 1. April 2016			
	2021		2020 ²		2021		2020 ²		2021		2020 ²		2021		2020 ²	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
Grundvergütung	830		725		1.319		1.366		791		792		760		735	
Nebenleistungen	88		137		242		327		158		212		331		327	
SUMME FESTE VERGÜTUNG	918	36 %	862	28 %	1.561	42 %	1.693	38 %	949	37 %	1.004	27 %	1.091	39 %	1.062	33 %
Kurzfristige variable Vergütung	691	27 %	711	23 %	1.017	27 %	1.414	32 %	658	26 %	777	21 %	779	28 %	754	23 %
Langfristige variable Vergütung	969	38 %	1.469	48 %	1.131	30 %	1.295	29 %	947	37 %	1.873	51 %	944	34 %	1.427	44 %
Zuteilung 2016 (Share Based Award)			226								272				184	
Zuteilung 2017 (Share Based Award)	259				480				296				234			
Zuteilung 2015 (Phantom Stock - LTIP 2011)							450 ⁵				449					
Zuteilung 2016 (LTIP 2016)			1.243				845 ⁵				1.152				1.243	
Zuteilung 2017 (LTIP 2016)	710				651				651				710			
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)																
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)																
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG	1.660		2.180		2.148		2.709		1.605		2.650		1.723		2.181	
GESAMTVERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG	2.578		3.042		3.709		4.402		2.554		3.654		2.814		3.243	
Versorgungsaufwand	282		504		1.348		4.152		470		474		548		619	
GESAMTVERGÜTUNG INKL. VERSORGUNGS-AUFWAND	2.860		3.546		5.057		8.554		3.024		4.128		3.362⁶		3.862⁶	

¹ Das Datum bezieht sich auf die Bestellung zum Mitglied des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin.

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen Wechselkursschwankungen unterliegen können, abhängig davon, ob sie vertraglich in Euro (Frau Helen Giza, Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß, Herr Dr. Olaf Schermeier und Herr Harry de Wit) oder US-Dollar (Herr Rice Powell, Herr Franklin W. Maddux MD, Herr William Valle und Herr Kent Wanzek) vereinbart sind. Die Planbedingungen des Share Based Awards sowie der Phantom Stock begründen stets Ansprüche auf eine Zahlung in Euro. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte grundsätzlich mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr. Für die langfristige variable Vergütung erfolgte die Umrechnung der US-Dollar-Beträge mit dem Schlusskurs des Erdienungstags.

³ Die Nebenleistungen von Frau Helen Giza enthalten eine Zahlung in Höhe von 200 TSD € für das Geschäftsjahr und eine Zahlung in Höhe von 200 TSD € für das Jahr 2020, die Frau Helen Giza im Zusammenhang mit der Bestellung in den Vorstand erhalten hat.

⁴ Die für Herrn Franklin W. Maddux, MD ausgewiesene Gewährung erfolgte aus einer Zuteilung vor seiner Bestellung in den Vorstand.

⁵ Die für Herrn William Valle ausgewiesene Gewährung erfolgte aus einer Zuteilung vor seiner Bestellung in den Vorstand.

⁶ Die hier ausgewiesenen Beträge inkludieren sämtliche Vergütungen für Herrn Harry de Wit in seiner Funktion als Vorstand bzw. CEO für die Region Asia-Pacific und wurden teilweise von einer Tochtergesellschaft der Gesellschaft gewährt.



das Jahr 2018 Aktien der Gesellschaft an der Börse erwerben, um der Geschäftsentwicklung im Jahr 2018 angemessen Rechnung zu tragen. Die derart erworbenen Aktien dürfen von dem jeweiligen Vorstandsmitglied ebenfalls erst nach Ablauf einer Frist von drei Jahren ab dem Erwerbszeitpunkt wieder veräußert werden.

Die Stückzahl der von den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen der vorstehend beschriebenen Eigeninvestments erworbenen Anteile (einschließlich American Depositary Receipts (ADRs)) sind in der [TABELLE 4.40 AUF SEITE 176](#) ausgewiesen, wobei zwei ADRs jeweils eine Aktie repräsentieren.

Sonstige Leistungen und Zusagen

Die folgenden Angaben betreffen Leistungen und Zusagen an Mitglieder des Vorstands im Sinne von § 162 Abs. 2 AktG sowie verwandte Angaben.

Leistungen von Dritten

Sofern in diesem Vergütungsbericht nicht anders angegeben, wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr keine Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied gewährt oder zugesagt und werden Vergütungen, die den Mitgliedern des Vorstands für Geschäftsführungstätigkeiten oder Aufsichtsratsmandate in Gesellschaften des Konzerns der Gesellschaft gewährt werden, auf die Vergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands angerechnet. Sofern der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin beschließt, dass Vergütungen, die Mitgliedern des Vorstands für Aufsichtsratsstätigkeiten außerhalb des Konzerns der Gesellschaft gewährt werden, vollständig oder teilweise von der Vergütung des betreffenden Mitglieds des Vorstands in Abzug gebracht werden, wird dies entsprechend gemacht.

Versorgungszusagen

Den Vorstandsmitgliedern Rice Powell, Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß, Dr. Olaf Schermeier, William Valle, Kent Wanzek und Harry de Wit wurden von der persönlich haftenden Gesellschafterin einzelvertragliche, leistungsorientierte Versorgungszusagen erteilt.

Die einzelvertraglichen Versorgungszusagen sehen jeweils ab dem endgültigen Ausscheiden aus der aktiven Erwerbstätigkeit, frühestens jedoch ab Vollendung des 65. Lebensjahres, oder ab dem Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. der Erwerbsminderung ein von der Höhe der letzten Grundvergütung abhängiges Ruhegehalt und eine Hinterbliebenenversorgung vor. Vorstandsmitglieder, die zum Zeitpunkt des endgültigen Ausscheidens aus der aktiven Erwerbstätigkeit mindestens zehn Jahre lang Mitglied des Vorstands gewesen sind, haben diesen Anspruch bereits ab Vollendung des 63. Lebensjahres (Frühverrentung); in diesem Fall reduzieren sich die Leistungen um 0,5 % je Kalendermonat, den das Vorstandsmitglied vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus der aktiven Erwerbstätigkeit ausscheidet.

Hinsichtlich des Ruhegehalts erhöht sich der von 30 % der auf der Grundlage der letzten Grundvergütung (für die Vorstandsmitglieder Rice Powell, Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß, Dr. Olaf Schermeier und Kent Wanzek) oder der auf der Grundlage des 5-Jahresdurchschnitts der letzten Grundvergütungen (für die Vorstandsmitglieder William Valle und Harry de Wit) ausgehende Prozentsatz mit jedem vollen Dienstjahr um 1,5 Prozentpunkte, wobei maximal 45 % erreicht werden können. Laufende Ruhegehälter erhöhen sich nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften (§ 16 BetrAVG). Spätere Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit des Vorstandsmitglieds sind grundsätzlich mit 30 % ihres Bruttobetragtes auf die Pension anzurechnen. Im Fall des Todes eines der Vorstandsmitglieder erhält

der überlebende Ehegatte eine Pension in Höhe von 60 % des sich zu diesem Zeitpunkt ergebenden Pensionsanspruches. Ferner erhalten leibliche eheliche Kinder des verstorbenen Vorstandsmitglieds bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, eine Waisenpension in Höhe von 20 % des sich zu diesem Zeitpunkt ergebenden Pensionsanspruches. Alle Waisenpensionen und die Pension für den überlebenden Ehegatten erreichen zusammen jedoch höchstens 90 % des Pensionsanspruches des Vorstandsmitglieds. Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Vorstand aus, bleiben die Anwartschaften auf die vorgenannten Versorgungsleistungen erhalten, jedoch vermindert sich die zu zahlende Pension, sofern das Vorstandsmitglied nicht durch Eintritt des Versorgungsfalles (Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Zahlung von Hinterbliebenenrente im Todesfall oder, soweit anwendbar, Frühverrentung) aus dem Vorstand ausscheidet, im Verhältnis der tatsächlichen Dienstzeit als Vorstandsmitglied zur möglichen Dienstzeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

Erläuterungen zu den Vereinbarungen, die von der persönlich haftenden Gesellschafterin mit den zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern Dr. Olaf Schermeier, Kent Wanzek und Harry de Wit im Hinblick auf ihre jeweilige Versorgungszusage getroffen worden sind, finden sich im Abschnitt „Vereinbarungen mit zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands“.

Die Zuführung zur Pensionsrückstellung für zum 31. Dezember des Geschäftsjahres amtierende Vorstandsmitglieder betrug im Geschäftsjahr 7.035 TSD € (Vorjahr: 4.082 TSD €). Die Entwicklung und der Stand der Pensionsverpflichtungen gemäß IAS 19 stellen sich wie in [TABELLE 4.41 AUF SEITE 177](#) ausgewiesen dar.



T 4.40 ANGABEN ZUM EIGENINVESTMENT AUS DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG

	Zugrunde liegender Vergütungsbestandteil	Zeitpunkt Eigeninvestment	Ende der Halteperiode	Art der Eigenkapitalinstrumente	Anzahl der erworbenen Eigenkapitalinstrumente
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands					
		7. März 2019	7. März 2022	ADRs	6.000
Rice Powell	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2018	8. März 2019	8. März 2022	ADRs	6.000
		11. März 2019	11. März 2022	ADRs	4.560
	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020	12. März 2021	12. März 2024	ADRs	16.415
Helen Giza	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020	24. Februar 2021	24. Februar 2024	ADRs	8.700
Franklin W. Maddux, MD	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020	25. Februar 2021	25. Februar 2024	ADRs	8.000
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2018	8. März 2021	8. März 2024	Aktien	1.205
	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020	25. Februar 2021	25. Februar 2024	Aktien	3.295
Dr. Olaf Schermeier	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2018	26. Februar 2019	26. Februar 2022	Aktien	3.550
	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020	24. Februar 2021	24. Februar 2024	Aktien	3.730
William Valle	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2018	5. März 2019	5. März 2022	Aktien	4.000
	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020	22. März 2021	22. März 2024	ADRs	8.850
Kent Wanzek	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2018	27. Februar 2019	27. Februar 2022	Aktien	3.855
		1. März 2019	1. März 2022	Aktien	509
	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020	25. Februar 2021	25. Februar 2024	ADRs	7.639
Harry de Wit	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2018	27. Februar 2019	27. Februar 2022	Aktien	2.425
	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020	24. Februar 2021	24. Februar 2024	Aktien	2.650
Früheres Mitglied des Vorstands					
Michael Brosnan	Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2018	4. März 2019	4. März 2022	ADRs	8.350



T 4.41 ENTWICKLUNG UND STAND DER PENSIONSVERPFLICHTUNGEN IN TSD €

	1. Januar 2021	Zuführung	31. Dezember 2021 ¹
Rice Powell ²	14.727	693	15.420
Helen Giza	-	-	-
Franklin W. Maddux, MD	-	-	-
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	-	2.498	2.498
Dr. Olaf Schermeier	2.000	366	2.366
William Valle	4.152	1.812	5.964
Kent Wanzek	5.196	1.029	6.225
Harry de Wit	2.259	637	2.896
SUMMEN	28.334	7.035	35.369

¹ Die Versorgungszusage der Herren Rice Powell, William Valle und Kent Wanzek dotiert in US-Dollar. Der Berechnung der Pensionsrückstellung wurde ein Wechselkurs von 0,88 Euro/1 US-Dollar zugrunde gelegt.

² Die für Herrn Rice Powell ausgewiesenen Beträge enthalten auch unverfallbare Ansprüche aus der Teilnahme an Pensionsplänen für Mitarbeiter(innen) der Fresenius Medical Care North America, die die Zahlung eines Ruhegehaltes ab Vollendung des 65. Lebensjahres und die Zahlung reduzierter Leistungen ab Vollendung des 55. Lebensjahres vorsehen. Im März 2002 sind die Ansprüche aus den Pensionsplänen auf dem damaligen Stand eingefroren worden.

US-basierter 401(k) Savings Plan

Die Vorstandsmitglieder Rice Powell, Helen Giza, Franklin W. Maddux MD, William Valle und Kent Wanzek nahmen im Geschäftsjahr zusätzlich aufgrund einzelvertraglicher Zusagen an dem US-basierten 401(k) Savings Plan teil; im Geschäftsjahr wurden diesbezüglich jeweils 8.700 US\$ (7.356 €) (Vorjahr (ohne Frau Helen Giza): 8.550 US\$ (7.486 €)) erdient und im Januar 2022 an die vorgenannten Vorstandsmitglieder geleistet. Dieser Plan ermöglicht es generell Mitarbeiter(inne)n in den USA, einen begrenzten Teil ihrer Bruttovergütung in Programmen zur Ruhestandsvorsorge zu investieren. Das Unternehmen unterstützt Mitarbeiter(innen) hierbei mit Zuschüssen in Höhe von bis zu 50 % der jährlich getätigten Zahlungen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit allen Vorstandsmitgliedern wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Sofern dieses zur Anwendung

kommt, erhalten die Vorstandsmitglieder für die Dauer von maximal zwei Jahren für jedes Jahr der sie jeweils betreffenden Geltung des Wettbewerbsverbotes eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte ihrer jeweiligen jährlichen Grundvergütung.

Kontrollwechsel

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

Abfindungs-Cap

Die mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Dienstverträge sehen ein Abfindungs-Cap vor. Danach dürfen Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten. Für die Berechnung der relevanten Jahres-

vergütung werden lediglich die festen Vergütungsbestandteile herangezogen. Sofern die persönlich haftende Gesellschafterin den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gekündigt hat oder hierzu berechtigt wäre, erfolgen keine Abfindungszahlungen.

Fortzahlungen im Krankheitsfall

Alle Vorstandsmitglieder haben einzelvertragliche Zusagen zur Fortzahlung ihrer Bezüge im Krankheitsfall für maximal zwölf Monate erhalten, wobei ab sechs Monaten krankheitsbedingtem Ausfall gegebenenfalls Versicherungsleistungen zur Anrechnung gebracht werden. Im Falle des Versterbens eines Vorstandsmitglieds werden den Hinterbliebenen nach dem Monat des Versterbens noch drei Monatsbezüge ausbezahlt, längstens jedoch bis zum Ende des jeweiligen Dienstvertrags.

Vereinbarungen mit zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands

Die Vorstandsmitglieder Dr. Olaf Schermeier, Kent Wanzek und Harry de Wit sind im Rahmen der Transformation des Betriebsmodells des Unternehmens mit Ablauf des Geschäftsjahres und somit vor dem Ablauf der ursprünglich vereinbarten Amtszeiten aus dem Vorstand ausgeschieden. Sie übernehmen aber in Führungsfunktionen bei Konzerngesellschaften weiterhin Verantwortung für das Unternehmen und bringen ihre Kompetenz und ihre langjährigen Erfahrungen ein.

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin hat mit Herrn Dr. Olaf Schermeier, Herrn Kent Wanzek und Herrn Harry de Wit aus Anlass ihres Ausscheidens aus dem Vorstand jeweils vereinbart, dass sie bis zum Ablauf des Geschäftsjahres gemäß den Vereinbarungen ihres jeweiligen Dienstvertrags vergütet werden. Neben der Grundvergütung und Nebenleistungen erhalten Herr Dr. Olaf Schermeier, Herr Kent Wanzek



und Herr Harry de Wit kurzfristige und langfristige variable Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr auf der Grundlage der jeweiligen Planbedingungen. Die ihnen bis zum Ablauf des Geschäftsjahres zugeteilten langfristigen variablen Vergütungsbestandteile sind grundsätzlich gemäß den in diesen Planbedingungen ursprünglich vereinbarten Zielen und Fälligkeitszeitpunkten ausübbar und auszahlfähig.

Mit Herrn Harry de Wit hat der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin darüber hinaus vereinbart, dass die Herrn de Wit im Geschäftsjahr zugeteilten Performance Shares nicht verfallen, sofern sein neues Anstellungsverhältnis im Konzern am 31. Dezember 2023 regulär endet und er kein anderweitiges Anstellungs- oder Beschäftigungsverhältnis eingeht. Diese Performance Shares können abweichend von den bestehenden Planbedingungen mithin weiterhin verdient werden; die Pflicht von Herrn de Wit, die Zuflüsse aus diesen Performance Shares in Aktien der Gesellschaft zu investieren, entfällt.

Für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2022 werden Herr Dr. Olaf Schermeier, Herr Kent Wanzek und Herr Harry de Wit nach Maßgabe ihrer neuen Anstellungsverträge von der jeweils maßgeblichen Konzerngesellschaft vergütet und erhalten im Grundsatz keine Vergütung mehr von der persönlich haftenden Gesellschafterin. Lediglich folgende Leistungszusagen hat die persönlich haftende Gesellschafterin Herrn Dr. Olaf Schermeier, Herrn Kent Wanzek und Herrn Harry de Wit im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand erteilt:

Mit Herrn Dr. Olaf Schermeier, Herrn Kent Wanzek und Herrn Harry de Wit wurde im Zuge ihres Ausscheidens aus dem Vorstand vereinbart, dass die Versorgungszusagen, die ihnen mit Blick auf ihre Dienstverträge erteilt worden sind und in deren Rahmen sie unverfallbare Pensionsansprüche erworben haben, bei der persönlich haftenden Gesellschafterin belassen

werden. Solange Herr Dr. Olaf Schermeier, Herr Kent Wanzek und Herr Harry de Wit für den Konzern tätig sind, können ihnen bis zum jeweiligen regulären Laufzeitende der vorzeitig beendeten Dienstverträge weitere Leistungen aus diesen Versorgungszusagen erwachsen. Darüber hinaus ist Herr Dr. Olaf Schermeier berechtigt, die von der persönlich haftenden Gesellschafterin erteilte Pensionszusage rückwirkend durch ein beitragsorientiertes System zu ersetzen, sofern die persönlich haftende Gesellschafterin ein solches System einführt.

Die persönlich haftende Gesellschafterin hat Herrn Harry de Wit zugesagt, die auch bisher geleisteten Beiträge für bestehende Lebensversicherungen bis zum regulären Laufzeitende seines vorzeitig beendeten Dienstvertrags weiter zu übernehmen, solange er seine Funktion bei der Konzerngesellschaft weiter ausübt.

Des Weiteren ist Herrn Dr. Schermeier die Übernahme von Rechtsberatungskosten im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand zugesagt worden.

Sonstige Angaben

Die Bezüge der US-amerikanischen Vorstandsmitglieder Rice Powell, Helen Giza, Franklin W. Maddux MD, William Valle und Kent Wanzek wurden zum Teil in den USA (in US-Dollar) und zum Teil in Deutschland (in Euro) ausbezahlt. Für den in Deutschland ausbezahlten Betrag besteht für die vorgenannten Vorstandsmitglieder eine Vereinbarung, wonach bei unterschiedlichen Steuersätzen in beiden Ländern den Vorstandsmitgliedern diejenige Steuerlast ausgeglichen wird oder von ihnen zurückgezahlt werden muss (Nettovergütung), die in Deutschland durch höhere oder niedrigere Steuersätze verglichen mit den USA mehr oder weniger angefallen ist. Diese Vorstandsmitglieder werden demnach durch eine modifizierte Nettovereinbarung so gestellt, als würden sie nur in den USA besteuert. Da die tatsächliche Steuerlast erst zeitver-

setzt im Rahmen der Steuererklärungen ermittelt werden kann, ergeben sich gegebenenfalls nachgehend Korrekturen, die dann in zukünftigen Vergütungsberichten nachträglich enthalten sein werden.

Die persönlich haftende Gesellschafterin hat sich verpflichtet, die Mitglieder des Vorstands von Ansprüchen, die gegen sie aufgrund ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft und deren konzernverbundene Unternehmen erhoben werden, soweit solche Ansprüche über ihre Verantwortlichkeit nach deutschem Recht hinausgehen, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen freizustellen. Zur Absicherung derartiger Verpflichtungen besteht eine Directors & Officers Versicherung mit einem Selbstbehalt, der den aktienrechtlichen Bestimmungen entspricht.

In Übereinstimmung mit anwendbaren gesetzlichen Vorschriften wurden den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr keine Darlehen oder Vorschusszahlungen auf zukünftige Vergütungsbestandteile gewährt.

VERGÜTUNG FÜR FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Herr Michael Brosnan war bis zum Ablauf des 31. Oktober 2019 Mitglied des Vorstands. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 erhielt Herr Michael Brosnan auf der Grundlage seiner Ausscheidensvereinbarung einen Betrag in Höhe von 30 % seiner früheren Grundvergütung, der im Geschäftsjahr gezahlt wurde. Die Herrn Michael Brosnan im Rahmen des LTIP 2011, des LTIP 2016, des MB LTIP 2019 und in Form des Share Based Awards zugeteilten Vergütungsbestandteile sind oder waren nach Maßgabe der entsprechenden Planbedingungen auszubezahlen bzw. ausübbar. Seit dem 1. Januar 2021 erhält Herr Michael Brosnan für einen Zeitraum von zwei Jahren eine jährliche Karenzentschädigung für das



vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot in Höhe von 553 TSD US\$ (467 TSD €) pro Jahr. Mit Herrn Michael Brosnan wurde vereinbart, dass er ab dem 1. Januar 2021 Anspruch auf Erhalt eines Ruhegehalts gemäß der bereits dargestellten einzelvertraglichen Versorgungszusage der persönlich haftenden Gesellschafterin in Höhe von jährlich 405 TSD US\$ (342 TSD €) hat. Die Karenzentschädigung für das vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot wird auf das Ruhegehalt angerechnet. Im Geschäftsjahr hat Herr Michael Brosnan Nebenleistungen in Form von Ausgleichszahlungen im Hinblick auf die Steuerlast in Folge unterschiedlicher Steuersätze in Deutschland und den USA (Nettovergütung) und Umzugskostenzuschüssen in Höhe von insgesamt 240 TSD € (Vorjahr: 225 TSD €) erhalten. Mit Blick auf die in diesem Vergütungsbericht zugrunde gelegte Definition von „gewährter“ Vergütung resultiert hieraus eine Herrn Michael Brosnan im Geschäftsjahr gewährte langfristige variable Vergütung in Höhe von 651 TSD €. Diese Herrn Michael Brosnan im Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung in Höhe von 651 TSD € setzt sich zu 100 % aus langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Herr Dominik Wehner war bis zum Ablauf des 31. Dezember 2017 Mitglied des Vorstands. Im Rahmen seiner Ausscheidensvereinbarung wurde für die unter seinem Dienstvertrag zugesagten Vergütungsbestandteile für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. März 2022 vereinbart, dass er jährlich eine Grundvergütung in Höhe von 425 TSD € sowie einen Betrag in Höhe von 30 % seiner Grundvergütung erhält, der im auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Jahr gezahlt wird. Außerdem hat Herr Dominik Wehner Anspruch auf Nebenleistungen in Form der Privatnutzung seines Firmen-Pkw, Erstattung von Honoraren zur Erstellung von Einkommensteuerunterlagen und zur Finanzplanung, Versicherungsleistungen und Zuschüssen zur Renten- und Krankenversicherung in einer Gesamthöhe von etwa 37 TSD € pro Jahr. Die Herrn Dominik Wehner im Rahmen des LTIP 2011, des LTIP 2016

und in Form des Share Based Awards gewährten bzw. zugeteilten Vergütungsbestandteile sind oder waren zum jeweiligen regulären Erdienungszeitpunkt nach Maßgabe der entsprechenden Planbedingungen auszubezahlen bzw. ausübbar. Ab Vollendung des 65. Lebensjahres wird Herr Dominik Wehner eine betriebliche Altersrente gemäß der bereits dargestellten einzelvertraglichen Versorgungszusage der persönlich haftenden Gesellschafterin erhalten. Mit Blick auf die in diesem Vergütungsbericht zugrunde gelegte Definition von „gewährter“ Vergütung resultiert hieraus eine Herrn Dominik Wehner im Geschäftsjahr gewährte langfristige variable Vergütung in Höhe von 908 TSD €. Diese Herrn Dominik Wehner im Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung in Höhe von 908 TSD € setzt sich zu 100 % aus langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Herr Roberto Fusté, der bis zum 31. März 2016 Mitglied des Vorstands war, hat im Geschäftsjahr Pensionszahlungen in Höhe von rund 274 TSD € (Vorjahr: 274 TSD €) sowie Nebenleistungen in Form von Umzugskostenzuschüssen in Höhe von 43 TSD € (Vorjahr: 0 TSD €) erhalten. Mit Blick auf die in diesem Vergütungsbericht zugrunde gelegte Definition von „gewährter“ Vergütung resultiert hieraus eine Herrn Roberto Fusté im Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung in Höhe von 274 TSD €, die sich zu 100 % aus festen Vergütungsbestandteilen zusammensetzt.

Herr Prof. Emanuele Gatti, der bis zum 31. März 2014 Mitglied des Vorstands war, hat im Geschäftsjahr Pensionszahlungen in Höhe von 355 TSD € (Vorjahr: 355 TSD €) erhalten. Diese Herrn Prof. Emanuele Gatti im Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung in Höhe von 355 TSD € setzt sich zu 100 % aus festen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Für die Erläuterungen, wie die Vergütungsbestandteile dem maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert,

wie die Leistungskriterien angewendet wurden und wie die im Geschäftsjahr „gewährte“ Vergütung definiert wird, wird auf die entsprechenden vorstehenden Ausführungen zu der Vergütung der im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands verwiesen.

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat berät und überwacht die Geschäftsführung und ist in die Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Mit Blick auf diese verantwortungsvollen Aufgaben sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats eine angemessene Vergütung erhalten, 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 den Aufsichtsrat zur Verfügung stehen. Damit trägt die angemessene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft und des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin ist in § 13 ihrer jeweiligen Satzung geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft werden von der Gesellschaft und die Mitglieder des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin werden von der persönlich haftenden Gesellschafterin vergütet. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin und die Vergütung für die Mitglieder seiner Ausschüsse werden gemäß § 7 Abs. 3 der Satzung der Gesellschaft an die Gesellschaft weiterbelastet.



Billigung der in der Satzung geregelten Vergütung durch die Hauptversammlung

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 27. August 2020 hat beschlossen, § 13 der Satzung der Gesellschaft und die darin geregelte Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft mit Wirkung für die Zeit ab dem 1. Januar 2021 zu ändern. Insbesondere wurde der bis dahin in der Satzung vorgesehene variable Vergütungsbestandteil mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 abgeschafft und als Ausgleich die Festvergütung erhöht und die Vergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss angepasst. Zugleich hat die Hauptversammlung sowohl die seinerzeit als auch die seit dem 1. Januar 2021 geltende Vergütung für den Aufsichtsrat der Gesellschaft mit einer Mehrheit von mehr als 98 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft findet sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.freseniusmedicalcare.com/de/ueber-uns/aufsichtsrat/verguetung.

Die ordentliche Hauptversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin vom 4. November 2020 hat beschlossen, § 13 der Satzung der persönlich haftenden Gesellschafterin und die darin geregelte Vergütung des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin mit Wirkung für die Zeit ab dem 1. Januar 2021 entsprechend zu ändern. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft einerseits und die Mitglieder des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin andererseits auch weiterhin aufeinander abgestimmt ist.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich daher, soweit nicht anders angegeben, sowohl auf die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft als auch auf die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin.

Vergütungsregelung in § 13 der Satzung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Maßgabe von § 13 der jeweiligen Satzung eine Festvergütung, Nebenleistungen (bestehend aus Auslagensatz und Versicherungsschutz) und, sofern sie eine Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats ausüben, eine Vergütung für diese Ausschusstätigkeit. Umfasst ein Geschäftsjahr nicht ein volles Kalenderjahr, ist die auf ein volles Geschäftsjahr bezogene Vergütung zeitanteilig zu zahlen.

Im Geschäftsjahr wurden die Mitglieder des Aufsichtsrats auf der Grundlage von und im Einklang mit § 13 der jeweiligen Satzung in der im Geschäftsjahr geltenden Fassung wie folgt vergütet:

Tätigkeit im Aufsichtsrat

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhielt für das volle Geschäftsjahr eine Festvergütung von je 160 TSD US\$ (Vorjahr: 88 TSD US\$), zahlbar in vier gleichen Raten am Ende eines Kalenderquartals. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 160 TSD US\$ (Vorjahr: 88 TSD US\$) und sein Stellvertreter eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 80 TSD US\$ (Vorjahr: 44 TSD US\$), jeweils für das volle Geschäftsjahr.

Tätigkeit in Ausschüssen

Als Mitglied eines Ausschusses erhielt ein Aufsichtsratsmitglied zusätzlich 40 TSD US\$ (Vorjahr: 44 TSD US\$ für Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft und 55 TSD US\$ für Mitglieder des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin) für das volle Geschäftsjahr. Als Vorsitzender bzw. stellvertretender Vorsitzender eines Ausschusses erhielt ein Ausschussmitglied darüber hinaus 40 TSD US\$ bzw. 20 TSD US\$ (Vorjahr: 22 TSD US\$ bzw. 11 TSD US\$) für das volle Geschäfts-

jahr, jeweils zahlbar in gleichen Raten am Ende eines Kalenderquartals. Für die Mitgliedschaft im Gemeinsamen Ausschuss der Gesellschaft sowie für die Funktionen des jeweiligen Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden dieses Ausschusses wurde keine gesonderte Vergütung gewährt. Gemäß § 13e Abs. 3 der Satzung der Gesellschaft erhalten die Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses jedoch ein Sitzungsgeld in Höhe von 3,5 TSD US\$.

Reduzierungs- und Anrechnungsklauseln

Soweit eine Person zugleich Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft und des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin ist und für diese Tätigkeiten jeweils eine Vergütung erhält, werden diese Vergütungen jeweils auf die Hälfte reduziert. Das Gleiche gilt hinsichtlich der zusätzlichen Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. seinen Stellvertreter, soweit eine Person die jeweilige Funktion gleichzeitig im Aufsichtsrat der Gesellschaft und im Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin wahrnimmt. Soweit der Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Gesellschaft oder der persönlich haftenden Gesellschafterin gleichzeitig Vorsitzender des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin oder der Gesellschaft ist, erhält er für seine Tätigkeit als Stellvertreter insoweit keine zusätzliche Vergütung. Soweit eine Person zugleich Mitglied eines Ausschusses des Aufsichtsrats der Gesellschaft und eines Ausschusses des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin ist und für diese Tätigkeiten jeweils eine Vergütung erhält, werden diese Vergütungen in entsprechender Höhe aufeinander angerechnet, sofern die Ausschüsse die gleiche Art an Aufgaben und Zuständigkeiten haben.



Auslagenersatz und Versicherungsschutz

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden ferner die in Ausübung ihres Amtes entstandenen Auslagen erstattet, zu denen auch die von ihnen gesetzlich geschuldete Umsatzsteuer gehört.

Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht eine Directors & Officers Versicherung mit einem Selbstbehalt, der den aktienrechtlichen Bestimmungen für Mitglieder des Vorstands folgt.

Keine variable Vergütung

Die Vergütung für den Aufsichtsrat enthält mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 keinen variablen Vergütungsbestandteil mehr. Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung setzt sich ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

Die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft und des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung, inklusive der von der persönlich haftenden Gesellschafterin gegenüber der Gesellschaft vorgenommenen Weiterbelastung, ist in [TABELLE 4.42 AUF SEITE 182](#) ausgewiesen.

Vor dem Beginn des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Aufsichtsrats ist im Geschäftsjahr keine Vergütung gewährt oder geschuldet worden.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG

Die Entwicklung der den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin sowie des Aufsichtsrats der Gesellschaft gewährten und geschuldeten Vergütung, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft und die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeit-äquivalenzbasis werden in der [TABELLE 4.43 AB SEITE 183](#) vergleichend dargestellt.

Kennzahlen für die Leistung der Gesellschaft

Für die vergleichende Darstellung der Leistung der Gesellschaft werden neben dem handelsrechtlichen Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag der Gesellschaft, in dem ihre Ertragsentwicklung zum Ausdruck kommt, auch der Konzernumsatz und das Konzernergebnis sowie das operative Ergebnis und die Rendite auf das investierte Kapital (ROIC) herangezogen, die jeweils als Steuerungsgrößen des Konzerns und als Erfolgsziele für die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands dienen.

Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung

Um einen sinnvollen Vergleich zwischen den einzelnen Jahren zu ermöglichen, werden die in der [TABELLE 4.43 AB SEITE 183](#) enthaltenen Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des jeweiligen Aufsichtsrats in den Jahren 2017, 2018, 2019 und 2020 im Einklang mit der Logik ausgewiesen, die auch den Vergütungstabellen in dem Abschnitt „Vergütungstabellen für die im Geschäftsjahr amtierenden Mit-

glieder des Vorstands“ zugrunde liegt. Die betragsmäßigen Angaben zu Vorjahren unterscheiden sich daher teilweise von den entsprechenden Angaben in den Vergütungsberichten für frühere Geschäftsjahre.

Finanzkennzahlen

Die in dem Vergütungsvergleich aufgeführten Kennzahlen werden zu jeweils aktuellen Wechselkursen (at current currency) und nach den im Geschäftsjahr jeweils von der Gesellschaft angewandten Rechnungslegungsstandards ausgewiesen, während die Kennzahlen für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich zu festen Wechselkursen (at constant currency) ermittelt werden.

Wie in den Vergütungsberichten für die betreffenden Geschäftsjahre ausgewiesen, wurden und werden die Kennzahlen, die für die Ermittlung der Zielerreichung und für die Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen werden, teilweise um bestimmte Effekte wie insbesondere solche aus der Änderung von anwendbaren Rechnungslegungsstandards bereinigt. Zum Beispiel implementierte die Gesellschaft im Jahr 2018 IFRS 15 und im Jahr 2019 IFRS 16. Die erstmalige Anwendung dieser Rechnungslegungsstandards hat jeweils einen materiellen Einfluss auf einige der im Vergütungsvergleich aufgeführten Kennzahlen (Konzernergebnis, Umsatzerlöse, operatives Ergebnis, ROIC), was dazu führt, dass für diese Kennzahlen der Vergleich zwischen den Jahren 2017 und 2018 sowie 2018 und 2019 erschwert wird.

Eine Vergleichbarkeit der in der Tabelle für die einzelnen Geschäftsjahre ausgewiesenen Kennzahlen mit der jeweils ausgewiesenen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands und insbesondere eine Vergleichbarkeit der jährlichen Veränderung dieser Zahlen miteinander ist daher nur bedingt gegeben.



T 4.42 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN UND FRÜHEREN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS¹ IN TSD €

	Vergütung für Aufsichtsrats Tätigkeit in der persönlich haftenden Gesellschafterin		Vergütung für Aufsichtsrats Tätigkeit in der Gesellschaft		Vergütung für Ausschusstätigkeit in der persönlich haftenden Gesellschafterin		Vergütung für Ausschusstätigkeit in der Gesellschaft		Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats										
Dr. Dieter Schenk	71	39	212	116	78	127	46	26	407	308
Stephan Sturm ²	283	154	-	-	141	111	-	-	424	265
Rolf A. Classon	71	39	141	77	56	106	130	58	398	280
Rachel Empey ³	141	77	-	-	-	-	-	-	141	77
Gregory Sorensen, MD ⁴	43	-	43	-	-	-	-	-	86	-
Dr. Dorothea Wenzel ⁵	-	-	141	77	-	-	43	-	184	77
Pascale Witz ⁶	43	-	98	77	-	-	46	74	187	151
Prof. Dr. Gregor Zünd ⁷	-	-	141	77	-	-	-	-	141	77
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats										
William P. Johnston ⁸	27	39	27	39	41	116	21	48	116	242
Dr. Gerd Krick ⁹	55	77	-	-	34	58	-	-	89	135
SUMMEN	734	425	803	463	350	518	286	206	2.173	1.612

¹ Ausweis ohne Umsatz- und Quellensteuer; Umrechnung der US-Dollar-Beträge mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr.

² Vorsitzender des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin, jedoch kein Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft; Vergütung durch die persönlich haftende Gesellschafterin ausbezahlt.

³ Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin, nicht aber des Aufsichtsrats der Gesellschaft; Vergütung durch die persönlich haftende Gesellschafterin ausbezahlt.

⁴ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Geschäftsjahr ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass Herr Gregory Sorensen, MD erst seit dem 20. Mai 2021 Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin und der Gesellschaft ist und deshalb auch erst ab diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen erhält.

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft, nicht aber des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin; Vergütung durch die Gesellschaft ausbezahlt.

⁶ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Geschäftsjahr ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass Frau Pascale Witz erst seit dem 20. Mai 2021 Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin ist und deshalb auch erst ab diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen für diese Tätigkeit erhält.

⁷ Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft, nicht aber des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin; Vergütung durch die Gesellschaft ausbezahlt.

⁸ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Geschäftsjahr ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass Herr William P. Johnston nur bis zum 20. Mai 2021 Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin und der Gesellschaft war und deshalb auch nur bis zu diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen erhielt.

⁹ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Geschäftsjahr ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass Herr Dr. Gerd Krick nur bis zum 20. Mai 2021 Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin war und deshalb auch nur bis zu diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen erhielt.


T 4.43 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG (FORTSETZUNG AUF FOLGESEITE)
 IN TSD €

	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2018	Veränderung in %	2017
Umsatzerlöse	17.618.685	(1)	17.859.063	2	17.476.555	6	16.546.873	(7)	17.783.572
Operatives Ergebnis	1.852.290	(20)	2.304.409	2	2.269.558	(25)	3.037.798	29	2.362.439
Konzernergebnis	969.308	(17)	1.164.377	(3)	1.199.619	(39)	1.981.924	55	1.279.788
ROIC	4,9 %	(15)	5,8	(5)	6,1	(51)	12,4	44	8,6
Jahresergebnis laut Einzelabschluss der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	1.737.017	228	(1.357.242)	(301)	676.709	172	(937.906)	(216)	811.510
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	45,4	(2)	46,2	2	45,5	2	44,6	(7)	47,9

Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands

Rice Powell	5.424	(29)	7.642	88	4.060	(1)	4.082	3	3.968
Helen Giza	1.781	(12)	2.014	185	707	n. a.	-	n. a.	-
Franklin W. Maddux, MD	1.986	(33)	2.949	n. a.	-	n. a.	-	n. a.	-
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	1.872	(6)	1.993	4	1.925	33	1.447	n. a.	-
Dr. Olaf Schermeier	2.578	(15)	3.042	42	2.136	14	1.868	8	1.724
William Valle	3.709	(16)	4.402	88	2.345	(8)	2.548	20	2.120
Kent Wanzek	2.554	(30)	3.654	77	2.059	8	1.911	(3)	1.963
Harry de Wit	2.814	(13)	3.243	91	1.698	(3)	1.745	-	1.751

Frühere Mitglieder des Vorstands

Michael Brosnan	651	(83)	3.813	(16)	4.561	107	2.207	(7)	2.361
Roberto Fusté	274	(87)	2.157	245	626	97	317	(56)	720
Prof. Emanuele Gatti	355	-	355	-	355	(51)	729	70	428
Dominik Wehner	908	(59)	2.202	2.374	89	(71)	311	(92)	3.737

Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats

Dr. Dieter Schenk	407	32	308	4	296	-	296	5	283
Stephan Sturm	424	60	265	3	257	(9)	282	(4)	295
Rolf A. Classon	398	42	280	(2)	285	(7)	305	(3)	314
Rachel Empey	141	83	77	(3)	79	(45)	143	186	50
Gregory Sorensen, MD	86	n. a.	-						


VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG (FORTSETZUNG DER VORHERIGEN SEITE)

IN TSD €

	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2018	Veränderung in %	2017
Dr. Dorothea Wenzel	184	139	77	71	45	n. a.	-	n. a.	-
Pascale Witz	187	24	151	9	139	(3)	143	(4)	149
Prof. Dr. Gregor Zünd	141	83	77	(3)	79	216)	25	n. a.	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats									
William P. Johnston	116	(52)	242	(1)	245	(18)	300	(4)	313
Dr. Gerd Krick	89	(34)	135	(2)	138	(42)	239	(26)	323

Vergütung des Vorstands

Eine Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands erfolgt im Einklang mit den jeweils anwendbaren Planbedingungen grundsätzlich frühestens nach vier (LTIP 2011, LTIP 2016 und MB LTIP 2019) bzw. drei (MB LTIP 2020, Share Based Award) Jahren nach der jeweiligen Zuteilung. Das führt dazu, dass den Mitgliedern des Vorstands in den ersten Jahren ihrer Vorstandstätigkeit für gewöhnlich eine geringere Vergütung gewährt oder geschuldet wird als in den Folgejahren.

Vergütung des Aufsichtsrats

Der zuvor für den Aufsichtsrat bestehende variable Vergütungsbestandteil ist mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 entfallen und als Ausgleich hierfür wurde die Festvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats angesichts des erheblich gestiegenen Umfangs der Überwachungs- und Beratungstätigkeit erhöht.

Vergütung der Arbeitnehmer

Für die Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter aller im Jahresdurchschnitt des jeweiligen Geschäftsjahres auf Vollzeitäquivalenzbasis bei Unternehmen der Gruppe weltweit beschäftigten Mitarbeiter abgestellt, um eine mit den entsprechenden Zahlen aus Berichten für Vorjahre konsistente Berichterstattung sowie einen möglichst umfassenden Vergleich über den gesamten Vergleichszeitraum zu ermöglichen.

AUSBLICK AUF VERGÜTUNGS-BEZOGENE ÄNDERUNGEN

Das Unternehmen hat mit der Neuausrichtung seines Betriebsmodells im Rahmen des Programms „FME25“ begonnen, die im Jahr 2023 abgeschlossen werden soll. Ab diesem Zeitpunkt wird die Gesellschaft in einer deutlich vereinfachten Struktur

mit nur noch zwei globalen Segmenten - Care Enablement und Care Delivery - operieren. Dies führt auch zu Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands und in der Geschäftsverteilung unter den im Amt verbleibenden Mitgliedern des Vorstands.

Die Mitglieder des Vorstands Herr Dr. Olaf Schermeier (bislang Vorstandsmitglied für Forschung & Entwicklung), Herr Kent Wanzenk (bislang Vorstandsmitglied für Produktion, Qualität und Logistik) und Herr Harry de Wit (bislang Vorstandsmitglied für die Region Asien-Pazifik) haben sich bereiterklärt, im Rahmen der Umsetzung von FME25 bereits mit Ablauf des Geschäftsjahres aus dem Vorstand der Gesellschaft auszuscheiden. Sie werden in anderen leitenden Funktionen weiterhin für das Unternehmen tätig sein.

Gemäß der zum 1. Januar 2022 umgesetzten Geschäftsverteilung für die Mitglieder des Vorstands sind Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb (bislang Vorstandsmitglied für die Region Europa, Naher Osten und Afrika) für das neue Geschäfts-



segment Care Enablement und Herr William Valle (bislang Vorstandsmitglied für die Region Nordamerika) für das neue Geschäftssegment Care Delivery zuständig. Herr Rice Powell bleibt Vorsitzender des Vorstands und CEO; Herr Franklin W. Maddux, MD, ist weiterhin Globaler Medizinischer Leiter. Frau Helen Giza hat zusätzlich zu ihrer Rolle als Finanzvorstand die Position des Chief Transformation Officer übernommen.

Der Wegfall von Vorstandsfunktionen mit regionaler Verantwortung hat Veränderungen bei der kurzfristigen variablen Vergütung für das Jahr 2022 zur Folge: Für sämtliche Mitglieder des Vorstands wird diese im Einklang mit dem Vergütungssystem 2020+ ausschließlich an auf Konzernebene gemessenen Erfolgszielen gemessen und nicht mehr wie bisher teilweise auch an auf regionaler Ebene gemessenen Erfolgszielen. Dies entspricht auch dem Ziel von FME25, das Betriebsmodell zu vereinfachen und global auszurichten.

Das Unternehmen ist sich seiner Verantwortung für Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) bewusst. Bereits im Jahr 2020 hat der Aufsichtsrat unter dem Vergütungssystem 2020+ in der kurzfristigen variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands ein Nachhaltigkeitsziel vorgesehen. Der Aufsichtsrat wird im Jahr 2022 prüfen, darüber hinaus auch für die langfristige variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands ein Erfolgsziel einzuführen, das einen zusätzlichen Anreiz für die Sicherung des starken ESG-Bekenntnisses der Gesellschaft setzt und die Förderung von ESG-Aspekten im Interesse der Gesellschaft belohnt.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, die hiermit verbundene Änderung des Vergütungssystems 2020+ sowie etwaig weitere, mit Blick auf FME25 veranlasste Anpassungen des Vergütungssystems 2020+ nach der gebotenen eingehenden Prüfung der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Mai 2023 zur Billigung vorzulegen.

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA, Hof an der Saale

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA, Hof an der Saale für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care AG & 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 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesent-



lichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt - Formelle Prüfung des Vergütungs- berichts 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 Medical Care AG & 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 2022

PRICEWATERHOUSECOOPERS GMBH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

PETER KARTSCHER

Wirtschaftsprüfer

HOLGER LUTZ

Wirtschaftsprüfer

FRESENIUS MEDICAL CARE AG & CO. KGAA

Else-Kröner-Str. 1

61352 Bad Homburg v. d. H.

Deutschland

T + 49 6172 609 0

www.freseniusmedicalcare.com/de

Corporate Communications

T + 49 6172 609 25 25

F + 49 6172 609 23 01

corporate-communications@fmc-ag.com

Investor Relations

T + 49 6172 609 25 25

F + 49 6172 609 23 01

ir@fmc-ag.com



[fmc_ag](#)



[freseniusmedicalcare.corporate](#)



[freseniusmedicalcare](#)



ERFAHREN SIE MEHR:

www.factsandfigures.freseniusmedicalcare.com/de

