

Entsprechenserklärung

Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA



**FRESENIUS
MEDICAL CARE**

**Erklärung des Vorstands der
persönlich haftenden Gesellschafterin
der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA,
der Fresenius Medical Care Management AG,
und des Aufsichtsrats der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA
zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG**

Der Vorstand der Fresenius Medical Care Management AG (nachfolgend: der Vorstand) als persönlich haftender Gesellschafterin der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA und der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA erklären, dass seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2019 den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (nachfolgend: der Kodex) in der Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen wurde und den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 zukünftig entsprochen wird. Lediglich den folgenden Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 sowie vom 16. Dezember 2019 wurde bzw. wird in der nachfolgend beschriebenen Weise nicht entsprochen:

A. Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017

**Kodex-Nummer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6:
Betragsmäßige Vergütungshöchstgrenzen**

Gemäß Kodex-Nummer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6 soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen.

Von dieser Empfehlung wurde abgewichen. Die Vorstandsverträge sahen nicht für alle Vergütungsteile und folglich auch nicht für die Gesamtvergütung betragsmäßige Höchstgrenzen vor. Die kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung (der variable Bonus) war der Höhe nach bereits begrenzt. Für Aktienoptionen, Phantom Stock und Performance Shares als Vergütungsteile mit langfristiger Anreizwirkung sahen die Vorstandsverträge Begrenzungsmöglichkeiten, aber keine betragsmäßigen Höchstgrenzen vor. Die Festlegung betragsmäßiger Höchstgrenzen für solche aktienbasierten Vergütungsteile hätte dem seinerzeit verfolgten Grundgedanken widersprochen, die Vorstandsmitglieder an den wirtschaftlichen Risiken und Chancen des Unternehmens ohne eine derartige Beschränkung zu beteiligen.

Mit dem Inkrafttreten des von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 27. August 2020 gebilligten und in den Vorstandsverträgen umgesetzten Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin („Vergütungssystem 2020+“) wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Höchstgrenzen auch für die aktienbasierten Vergütungsteile mit langfristiger Anreizwirkung sowie eine betragsmäßige Maximalvergütung eingeführt.

**Kodex-Nummer 4.2.3 Absatz 4:
Abfindungs-Cap**

Gemäß Kodex-Nummer 4.2.3 Absatz 4 soll bei Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.

Von diesen Empfehlungen wurde für die Zeit bis zum 31. Dezember 2019 insoweit abgewichen, als die Anstellungsverträge für Mitglieder des Vorstands teilweise keine Abfindungsregelungen für jeden Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit und damit insoweit auch keine Begrenzung der Höhe nach enthielten, weil dies nicht in jedem Fall der seinerzeit für vorzugswürdig erachteten Einzelfallbetrachtung gerecht geworden wäre.

Die von dieser Abweichung betroffenen Vorstandsverträge wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2020 angepasst. Der Empfehlung wurde seitdem entsprochen.

Kodex-Nummer 4.2.5 Absatz 3: Darstellung im Vergütungsbericht

Gemäß Kodex-Nummer 4.2.5 Absatz 3 soll die Darstellung der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Vergütungsbericht unter anderem die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung variabler Vergütungsteile unter Verwendung entsprechender Mustertabellen enthalten.

Fresenius Medical Care sah in Abweichung von Kodex-Nummer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6 nicht für alle variablen Vergütungsteile und folglich auch nicht für die Gesamtvergütung betragsmäßige Höchstgrenzen vor. Insoweit konnte der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019 nicht vollständig den Vorgaben des Kodex entsprechen.

Kodex-Nummer 5.1.2 Absatz 2 Satz 3: Altersgrenze für Vorstandsmitglieder

Gemäß Kodex-Nummer 5.1.2 Absatz 2 Satz 3 soll für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt werden.

Von dieser Empfehlung wurde abgewichen. Bestimmte Personen allein aufgrund ihres Lebensalters nicht für den Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin in Betracht zu ziehen, erschien nach bisheriger Einschätzung nicht angemessen.

In seiner Sitzung vom 30. November 2020 hat der zuständige Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin beschlossen, eine Altersgrenze für die Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin festzulegen, die in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll.

Kodex-Nummer 5.4.1 Absatz 2 und Absatz 4: Benennung konkreter Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und deren Berücksichtigung bei Wahlvorschlägen

Gemäß Kodex-Nummer 5.4.1 Absatz 2 und Absatz 4 soll der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Kodex-Nummer 5.4.2, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden.

Von diesen Empfehlungen wurde teilweise abgewichen. Der Aufsichtsrat verzichtete auf die Festlegung einer Altersgrenze und einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat, um im Unternehmensinteresse die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten nicht pauschal einzuschränken.

In seiner Sitzung vom 30. November 2020 hat der Aufsichtsrat beschlossen, eine Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats festzulegen, die in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll.

B. Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019

Kodex-Empfehlung C.10 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden

Gemäß Kodex-Empfehlung C.10 soll der Aufsichtsratsvorsitzende unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein.

Von dieser Empfehlung wird mit Blick auf die Dauer der Zugehörigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden, Herrn Dr. Dieter Schenk, im Aufsichtsrat der Gesellschaft vorsorglich eine Abweichung erklärt. Die Frage, ob Herr Dr. Schenk mit Blick auf seine Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat der Gesellschaft von mehr als zwölf Jahren als unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand im Sinne des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 anzusehen ist, kann dahingestellt bleiben, weil bereits die Zahl derjenigen Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht mehr als zwölf Jahre angehören und auch ansonsten als unabhängig zu qualifizieren sind, der Kodex-Empfehlung C.7 entspricht, wonach mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein soll.

Bad Homburg v.d. Höhe, im Dezember 2020

Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin der
Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA,
der Fresenius Medical Care Management AG, und
Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA