

Vergütungs- bericht 2024

Vergütungsbericht für das Geschäfts- jahr 2024

Einleitung

Der Vergütungsbericht der Fresenius Medical Care AG (Gesellschaft) für das Geschäftsjahr 2024 (Geschäftsjahr) wurde im Einklang mit den Anforderungen des § 162 AktG erstellt. Der Vergütungsbericht enthält individualisierte und ausführliche Angaben zu der Vergütung, die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG gewährt und geschuldet wurde, sowie zu den Leistungen, die den Mitgliedern des Vorstands im Sinne des § 162 Abs. 2 AktG gewährt oder zugesagt wurden.

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

Die ordentliche Hauptversammlung 2024 der Gesellschaft hat den Vergütungsbericht für das Jahr 2023 mit einer Mehrheit von rund 98,39 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Gesellschaft sehen sich daher in der Art und Weise der Berichterstattung bekräftigt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr entspricht in seiner Struktur und dem Detaillierungsgrad der Angaben im Wesentlichen demjenigen aus dem Vorjahr.

Die Gesellschaft bestand bis zum 30. November 2023 in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien. Die Geschäfte

der Gesellschaft wurden bis dahin von ihrer persönlich haftenden Gesellschafterin geführt, der Fresenius Medical Care Management AG. Die persönlich haftende Gesellschafterin ist mit dem Wirksamwerden des Rechtsformwechsels aus der Gesellschaft ausgeschieden. Die seinerzeit amtierenden Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin wurden zu Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft bestellt. Einzelheiten zu der Dauer der Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands finden sich in der Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft, die sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.freseniusmedicalcare.com/de/investoren/corporate-governance im Abschnitt „Erklärung zur Unternehmensführung“ findet. Im Geschäftsjahr wurden der früheren persönlich haftenden Gesellschafterin oder den Mitgliedern ihres Aufsichtsrats keine Vergütung gewährt oder geschuldet. Der Vergütungsbericht enthält daher grundsätzlich auch keine Angaben mehr zu der Vergütung, die der persönlich haftenden Gesellschafterin oder den Mitgliedern ihres Aufsichtsrats in früheren Geschäftsjahren gewährt oder geschuldet wurde. Die Angaben zur Vergütung, die früheren Mitgliedern des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin für ihre Tätigkeit in dieser Funktion gewährt oder geschuldet wurde, werden gegebenenfalls weiterhin ausgewiesen.

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

Ausführungen zu Vergütungen früherer Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft oder des Vorstands der früheren persönlich haftenden Gesellschafterin der Gesellschaft sowie die entsprechenden betragsmäßigen Angaben finden sich im Abschnitt „Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands“.

Bestimmte Angaben in diesem Vergütungsbericht erfüllen Berichtspflichten aus der Nachhaltigkeitsklärung des Unternehmens, die sich aus der Anwendung der europäischen Standards für die

Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) ergeben. Die entsprechenden Verweise sind im Folgenden jeweils gekennzeichnet, beispielsweise mit [ESRS 2, 40g], und befinden sich in oder am Ende von entsprechenden Abschnitten, in denen die Angaben zu finden sind.

Rückblick auf das Geschäftsjahr

Die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung honorierte ihre Leistung insbesondere mit Blick auf die Erreichung der strategischen Ziele der Gesellschaft. Sie setzte gleichzeitig – unter Berücksichtigung der Interessen von Patienten, Aktionären, Beschäftigten und weiteren Interessengruppen sowie den Vergütungspraktiken in relevanten Vergleichsmärkten – wirksame Anreize zur langfristigen Wertschöpfung der Gesellschaft. Die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands leistete damit einen signifikanten Beitrag zur Unterstützung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft und des Konzerns.

Geschäftsentwicklung und wirtschaftliches Umfeld

Die Rahmenbedingungen des Geschäfts von Fresenius Medical Care haben sich im Laufe des Geschäftsjahres weiter stabilisiert und im Wesentlichen im Rahmen der Erwartungen positiv entwickelt. Jedoch blieb das gesamtwirtschaftliche Umfeld im Geschäftsjahr weiterhin herausfordernd und die Geschäftsentwicklung wurde wie schon im Vorjahr durch inflations- und personalbedingte Kostensteigerungen belastet. Trotz dieser gesamtwirtschaftlichen Herausforderungen kam es im Geschäftsjahr zu einem weltweiten organischen Wachstum der Behandlungsvolumina von Fresenius Medical Care. Gegenläufig zu den Belastungen wirkten die positiven Auswirkungen der fortgesetzten weitreichenden Turnaround- und Transformationsmaßnahmen. Zusätzliche nachhaltige Einsparungen im Zusammenhang mit dem FME25-Programm, weitere strukturelle Verbesserungen und eine kontinuierliche Verbesserung der operati-

ven Leistung beider Geschäftssegmente führten zu einem Wachstum des Betriebsergebnisses. Zum Ende des Geschäftsjahres konnten die Finanzprognosen vollständig erreicht werden.

Zielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung

Die Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr spiegelte sich in einer Gesamtzielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr von 99,20 % bis 127,92 % wider. Einzelheiten hierzu sind im Abschnitt „Kurzfristige variable Vergütung – MBBP 2024+“ dargestellt.

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

Mit Ablauf des Geschäftsjahres endete der Bemessungszeitraum der im Jahr 2022 als langfristige variable Vergütung erfolgten Zuteilung unter dem Management Board Long Term Incentive Plan 2020 (MB LTIP 2020). Die Bemessungszeiträume für die Zuteilungen in den Jahren 2023 und 2024 werden erst in den kommenden Jahren enden.

Maßgeblich für die Zielerreichung der im Jahr 2022 erfolgten Zuteilung waren die Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024. Die jeweiligen Zielerreichungsgrade der Erfolgsziele „Wachstum der Umsatzerlöse“ und „Wachstum des Konzernergebnisses“ wurden basierend auf einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate (CAGR)) über den gesamten dreijährigen Bemessungszeitraum berechnet. Für das Erfolgsziel „Rendite auf das investierte Kapital“ (ROIC) galten jährliche Zielwerte.

Die Zielerreichung wird vor diesem Hintergrund anders als für die Zuteilungen für frühere Jahre nicht mehr je Jahr, sondern je Erfolgsziel ausgewiesen. Die Zielwerte und die Zielerreichung stellten sich gemäß der [TABELLE 3.9](#) jeweils wie folgt dar:

T 3.9 ZIELWERTE UND ZIELERREICHUNG FÜR DIE ZUTEILUNG 2022 UNTER DEM MB LTIP 2020

	Zielwerte			Wie berichtet	Ist-Werte			Ziel- erreichung
	0%	100 %	200 %		Anpassung um Wäh- rungs- rechnungs- effekte	Zu konstan- ten Wechsel- kursen gemäß Plan- bedingungen	CAGR	
Wachstum der Umsatzerlöse								
2022				10,1 %	(8,0 %)	2,1 %		
2023	≤ 2 %	= 5 %	≥ 8 %	0,3 %	5,2 %	5,5 %	2,5 %	17 %
2024				(0,6 %)	0,6 %	0,0 %		
Wachstum des Konzernergebnisses								
2022				(30,5 %)	(6,1 %)	(36,6 %)		
2023	≤ 10 %	= 17 %	≥ 20 %	(25,9 %)	1,6 %	(24,3 %)	(19,3 %)	0 %
2024				7,8 %	1,6 %	9,4 %		
Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)								
2022				3,3 %	— %	3,3 %		0 %
2023	≤ 5,5 %	= 6,0 %	≥ 6,5 %	2,8 %	— %	2,8 %		0 %
2024				3,5 %	— %	3,5 %		0 %
Gesamtzielerreichung								6 %

Die Vergütung unter dem MB LTIP 2020 wird am dritten Jahrestag nach der jeweiligen Zuteilung erdient und ist in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die börslich zu erwerben und für mindestens ein Jahr zu halten sind. Über die entsprechenden Beträge können die Mitglieder des Vorstands im Einklang mit der Empfehlung G.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) daher nicht vor Ablauf von vier Jahren nach der jeweiligen Zuteilung verfügen.

Die konkreten Beträge, die aus der vorgenannten Zuteilung für das Jahr 2022 in Aktien der Gesellschaft zu investieren sind, werden erst nach ihrer Erdienung im Jahr 2025 feststehen und im Vergütungsbericht für das Jahr 2025 ausgewiesen.

Einzelheiten zu den Beträgen, die im Geschäftsjahr aus der Zuteilung für das Jahr 2021 unter dem MB LTIP 2020 erdient wurden und in Aktien der Gesellschaft zu investieren waren, finden sich im Abschnitt „Erdiente Beträge (Zuteilung 2021)“.

Informationen zu den ausstehenden Tranchen der langfristigen variablen Vergütung einschließlich eines zeitlichen Profils der einzelnen Tranchen finden sich im Abschnitt „Ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile“.

Vergütungsrelevante Änderungen für den Vorstand

Die Höhe der jeweiligen Ziel-Gesamtdirektvergütung (bestehend aus Grundvergütung sowie der Zielbeträge bzw. Zuteilungswerte für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung) der im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands blieb gegenüber dem Vorjahr sowohl insgesamt als auch in ihren einzelnen Bestandteilen unverändert. Die wesentlichen vergütungsrelevanten Änderungen für den Vorstand im Vergleich zum Vorjahr stellen sich wie folgt dar.

Personelle Änderungen im Vorstand

Herr Dr. Jörg Häring ist mit Wirkung zum 1. Juni 2024 zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bestellt worden. Herr Dr. Häring ist für das neu geschaffene Ressort Recht, Compliance und Personal zuständig. Erfolgsbezogene variable Vergütungsbestandteile wurden Herrn Dr. Häring im Einklang mit dem Vergütungssystem 2024+ anteilig für die Zeit ab seiner Bestellung zum 1. Juni 2024 gewährt bzw. zugeteilt.

Herr Craig Cordola, Ed.D., ist mit Wirkung zum 1. Januar 2024 als für das Geschäftssegment Care Delivery zuständiges Mitglied des Vorstands bestellt worden. Herr Cordola, Ed.D., folgt auf Herrn William Valle, der mit Ablauf des 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist.

Einführung und Umsetzung des Vergütungssystems 2024+

Die ordentliche Hauptversammlung 2024 der Gesellschaft hat das ihr vorgelegte „Vergütungssystem 2024+“ mit einer Mehrheit von rund 87,58 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem 2024+ wurde auf der Grundlage des Vergütungssystems 2020+ entwickelt, das von der ordentlichen Hauptversamm-

G 3.10 GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2024+

Förderung der Strategie

Das Vergütungssystem 2024+ trägt zur Umsetzung der globalen Geschäftsstrategie von Fresenius Medical Care bei.

Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre

Mit der Zielsetzung eines nachhaltigen und profitablen Unternehmenswachstums und unter Berücksichtigung einer attraktiven Gesamtrendite für Aktionäre ist das Vergütungssystem 2024+ an einer langfristigen Wertsteigerung für Aktionäre ausgerichtet. Bei der Gestaltung wurde das Feedback zahlreicher Kapitalmarktteilnehmer berücksichtigt und der Bezug zur Unternehmenswertentwicklung gestärkt.

Einfache Struktur

Das Vergütungssystem 2024+ ist leicht verständlich und verfügt über eine einfache Struktur.

Langfristige Ausrichtung

Die Vergütungsbestandteile und die langfristig ausgerichtete Vergütungsstruktur fördern die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung.

Leistungsbezug

Das Vergütungssystem 2024+ ist durch seinen hohen Anteil an variabler Vergütung in signifikantem Maße am Unternehmenserfolg ausgerichtet.

Belohnung von finanziellem Erfolg & Nachhaltigkeit

Die Erfolgsziele reflektieren die Geschäftsstrategie und verstärken das Bekenntnis der Gesellschaft zu einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur und den strategischen Zielen im Bereich Nachhaltigkeit.

Segmentübergreifende Zusammenarbeit

Für die Mitglieder des Vorstands werden Erfolgsziele sowohl auf Konzern- als auch auf Geschäftssegmentebene herangezogen. Durch die Erfolgsmessung auf der Konzernebene wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Geschäftssegmenten der Gesellschaft gefördert.

Gute Unternehmensführung

Das Vergütungssystem 2024+ ist so konzipiert, dass es den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 folgt.

Marktpraxis

Das Vergütungssystem 2024+ orientiert sich an der aktuell gängigen Marktpraxis.

lung 2020 der Gesellschaft mit einer Mehrheit von rund 95,05 % der abgegebenen Stimmen gebilligt worden war. Das Vergütungssystem 2024+ ist in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands umgesetzt worden und gilt grundsätzlich für die Vergütung des Vorstands ab dem Geschäftsjahr.

Grundsätze des Vergütungssystems 2024+

Zielsetzung des Vergütungssystems 2024+ ist es, die Mitglieder des Vorstands angemessen an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens teilhaben zu lassen und sie entsprechend ihren Aufgaben und Leistungen sowie ihrem Erfolg bei der Steuerung der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds zu vergüten und einen signifikanten Beitrag zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie zu leisten. [ESRS 2, 29a]

Die Grundsätze, auf denen das Vergütungssystem 2024+ basiert, sind in der [GRAFIK 3.10](#) auf Seite 229 dargestellt.

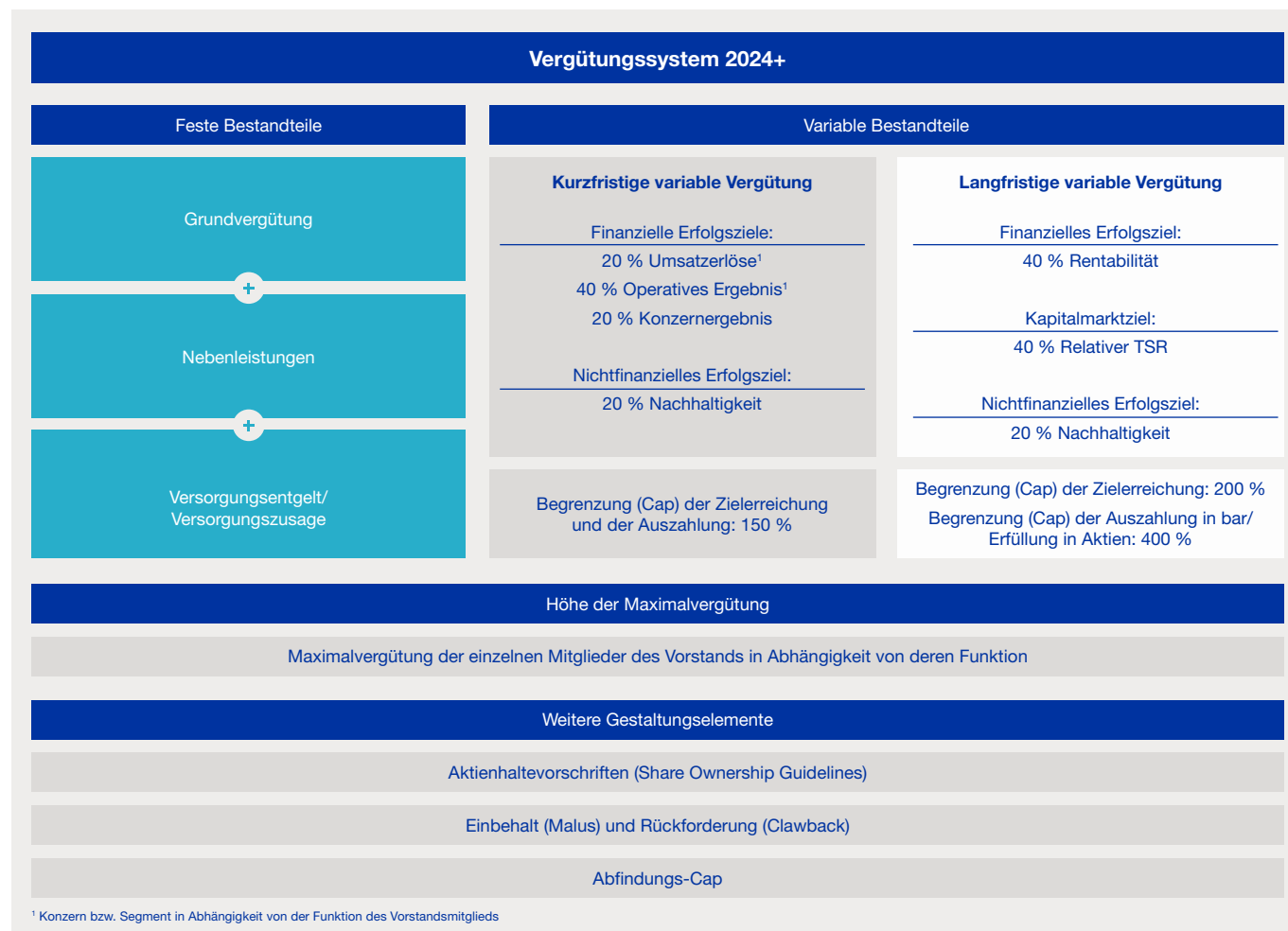
Bestandteile des Vergütungssystems 2024+

Die [GRAFIK 3.11](#) zeigt die Vergütungsbestandteile und weiteren Gestaltungselemente des Vergütungssystems 2024+, die im Folgenden näher beschrieben werden.

Vergütungssystem 2020+ und Vergütungssystem 2024+ im Vergleich

Die wesentlichen Unterschiede zwischen dem Vergütungssystem 2020+ und dem Vergütungssystem 2024+ sind in der [GRAFIK 3.12](#) auf der nächsten Seite dargestellt.

G 3.11 VERGÜTUNGSSYSTEM 2024+



G 3.12 VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+ UND VERGÜTUNGSSYSTEM 2024+ IM VERGLEICH

Vergütungssystem 2020+	Komponente	Vergütungssystem 2024+
<p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> 20 % Umsatzerlöse (Konzern bzw. Region) 20 % Operatives Ergebnis (Konzern bzw. Region) 40 % Konzernergebnis 20 % Nachhaltigkeit <p>Begrenzung der Zielerreichung (Cap): 120 %</p> <p>Begrenzung der Auszahlung (Cap): 120 % des Zielbetrags</p>	Kurzfristige variable Vergütung	<p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> 20 % Umsatzerlöse (Konzern bzw. Segment) 40 % Operatives Ergebnis (Konzern bzw. Segment) 20 % Konzernergebnis 20 % Nachhaltigkeit <p>Begrenzung der Zielerreichung (Cap): 150 %</p> <p>Begrenzung der Auszahlung (Cap): 150 % des Zielbetrags</p>
<p>Performance Share Plan mit dreijährigem Bemessungs- und Erdienungszeitraum und einem weiteren Jahr Haltedauer</p> <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1/3 Wachstum der Umsatzerlöse 1/3 Wachstum des Konzernergebnisses 1/3 ROIC <p>Begrenzung der Zielerreichung (Cap): 200 %</p> <p>Erfüllung: Auszahlung in bar</p> <p>Begrenzung der Auszahlung (Cap): 40 0% des Zuteilungswerts</p>	Langfristige variable Vergütung	<p>Performance Share Plan mit dreijährigem Bemessungszeitraum und vierjährigem Erdienungszeitraum</p> <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> 40 % Rentabilität (grundsätzlich ROIC) 40 % Relativer TSR 20 % Nachhaltigkeit <p>Begrenzung der Zielerreichung (Cap): 200 %</p> <p>Erfüllung: Auszahlung in bar oder Erfüllung in Aktien</p> <p>Begrenzung der Auszahlung in bar/Erfüllung in Aktien (Cap): 400 % des Zuteilungswerts</p>
Verpflichtung zu Eigeninvestments aus langfristiger variabler Vergütung	Aktienhalte- vorschriften	<p>Höhe: 200 % / 150 % (Vorstandsvorsitz / andere Vorstandsmitglieder) der Jahresgrundvergütung</p> <p>Aufbauphase: Vier Jahre</p> <p>Haltedauer: Bis zwei Jahre nach Dienstvertragsende</p>
<p>Definition: Beitragsorientierte bzw. leistungsorientierte Versorgungszusage, abhängig vom Eintrittsdatum in den Vorstand</p> <p>Höhe: 40 % of der Grundvergütung</p>	Altersversorgung	<p>Definition: Grundsätzlich Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge. Für bereits vor dem 1. Januar 2024 amtierende Mitglieder ggf. beitragsorientierte bzw. leistungsorientierte Versorgungszusage, je nach Eintrittsdatum; alternativ Aufhebung beitragsorientierter Versorgungszusage und Gewährung Versorgungsentgelt in bar</p> <p>Höhe: 40 % der Grundvergütung</p>
<p>Horizontalvergleich: DAX-Unternehmen sowie US-Unternehmen aus vergleichbarem Sektor und mit vergleichbarer Größe</p> <p>Vertikalvergleich: Obere Führungsebene in Deutschland („Vice President“ oder höher), Belegschaft in Deutschland und weltweite Belegschaft</p>	Vergleichsgruppe	<p>Horizontalvergleich: Unternehmen des bedeutendsten deutschen Aktienindex, in dem die Gesellschaft geführt wird, und internationale Unternehmen aus vergleichbarem Sektor und mit vergleichbarer Größe</p> <p>Vertikalvergleich: Obere Führungsebene weltweit (derzeit Management Level 8 oder höher) und weltweite Belegschaft</p>

Wesentliche vergütungsrelevante Änderungen betreffen insbesondere die Altersversorgung und – ergänzend zu den bereits bestehenden Aktienhalteverpflichtungen – die Einführung zusätzlicher Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines). Für Zuteilungen der langfristigen variablen Vergütung ab dem Geschäftsjahr wurden ferner ein kapitalmarktbezogenes und ein nichtfinanzielles, nachhaltigkeitsbezogenes Erfolgsziel eingeführt.

Neuregelung der Altersversorgung: Versorgungsentgelt

Die Altersversorgung für Vorstandsmitglieder wurde grundsätzlich von Versorgungszusagen auf ein Versorgungsentgelt umgestellt. Das Versorgungsentgelt beträgt 40 % der jeweiligen Grundvergütung und wird in bar zur Eigenvorsorge ausbezahlt. Bestehende leistungsorientierte Versorgungszusagen bleiben unberührt. Nähere Angaben hierzu finden sich im Abschnitt „Altersversorgung“.

Einführung von Share Ownership Guidelines

Die Einführung von Share Ownership Guidelines soll die Vergütung des Vorstands noch stärker mit den Interessen der Aktionäre und mit der nachhaltigen Entwicklung von Fresenius Medical Care verbinden. Danach müssen der bzw. die Vorstandsvorsitzende 200 % und die weiteren Mitglieder des Vorstands 150 % ihrer maßgeblichen Jahresgrundvergütung in Aktien der Gesellschaft investieren. Maßgeblich ist die höchste Jahresgrundvergütung während des Zeitraums, in dem die Aktien zu erwerben sind. Die Aktien sind grundsätzlich binnen vier Jahren ab dem Beginn des jeweiligen Dienstvertrags, frühestens jedoch ab dem 1. Januar 2024, zu erwerben und für einen Zeitraum bis mindestens zwei Jahre nach dem Ende des jeweiligen Dienstvertrags zu halten. Bereits bestehende Halteverpflichtungen im Rahmen von Eigeninvestments wie etwa aus dem MB LTIP 2020 bleiben hiervon unberührt. Aktien, die vor dem Beginn des maßgeblichen Investitionszeitraums oder im Rahmen eines Eigenkapitalausgleichs im Rahmen eines langfristigen Anreizprogramms erworben wurden, werden auf die Investitionsverpflichtung angerechnet. Wertänderungen der Aktien nach deren Erwerb werden für die Erfüllung der Investitionsverpflichtung

nicht berücksichtigt. Nähere Angaben hierzu finden sich im Abschnitt „Share Ownership Guidelines und Anteilsbesitz“.

Neue Erfolgsziele für die langfristige variable Vergütung

Die Einführung eines Kapitalmarktziels für die langfristige variable Vergütung trägt investorenspezifischen Anforderungen an die Einbeziehung einer Leistungsmessung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern Rechnung und verknüpft die Vergütung des Vorstands mit der langfristigen Kapitalmarktperformance von Fresenius Medical Care. Als Kapitalmarktziel wird im Einklang mit sowohl der national als auch der international aktuell gängigen Marktpraxis die Gesamtrendite für Aktionäre (Total Shareholder Return – „TSR“) im Vergleich zu Wettbewerbern („Relativer TSR“) herangezogen. Die Zielerreichung unter dem Relativen TSR bestimmt sich nach dem perzentilen Ranking der TSR-Leistung der Gesellschaft im Vergleich zu der TSR-Leistung von Unternehmen aus einer oder mehreren vom Aufsichtsrat festgelegten Vergleichsgruppen. Als Vergleichsgruppen sind grundsätzlich die STOXX® Europe 600 Health Care und S&P 500 Health Care Indizes vorgesehen.

Die Einführung eines nichtfinanziellen, nachhaltigkeitsbezogenen Erfolgsziels für die langfristige variable Vergütung zusätzlich zu dem kurzfristige variable Vergütung ist aus dem Bekenntnis der Gesellschaft zu einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur und strategischen Nachhaltigkeitszielen abgeleitet, welches ebenfalls den Anforderungen von Aktionären und weiteren Stakeholdern der Gesellschaft Rechnung trägt. Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher und integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von Fresenius Medical Care. Die Berücksichtigung zentraler Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) auch im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung entspricht zudem investorenspezifischen und gesellschaftlichen Anforderungen und fördert eine langfristige, nachhaltige Entwicklung von Fresenius Medical Care. Für die Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr wurde als Nachhaltigkeitsziel die Reduktion der marktbasieren CO₂e-Emissionen festgelegt, zu

denen sich nähere Informationen in der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens finden. [ESRS 2, 29c]

Vergütungs-Governance für die Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands wird auf der Grundlage des jeweiligen Vergütungssystems gewährt, das der Hauptversammlung vom Aufsichtsrat zur Billigung vorgelegt wurde. Für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist der Aufsichtsrat zuständig. Der Aufsichtsrat wird dabei von dem aus seiner Mitte gebildeten Vergütungsausschuss unterstützt, der die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vorbereitet. Dem Vergütungsausschuss gehörten im Geschäftsjahr Frau Pascale Witz (Vorsitzende) und Herr Shervin J. Korangy sowie seit dem 14. März 2024 Frau Dr. Manuela Stauss-Grabo (stellvertretende Vorsitzende) und Frau Regina Karsch an.

Für die Vergütung maßgebliche Vergütungssysteme

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr wurde im Einklang mit dem Vergütungssystem 2024+ festgesetzt, das von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 16. Mai 2024 mit einer Mehrheit von rund 87,58 % der abgegebenen Stimmen gebilligt worden und in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands umgesetzt worden ist. [ESRS 2, 29e]

Vor dem Geschäftsjahr zugeteilte Vergütungsbestandteile unterliegen grundsätzlich weiterhin dem ihnen zugrundeliegenden Vergütungssystem. Dies betrifft insbesondere die in früheren Jahren erfolgten Zuteilungen einer langfristigen variablen Vergütung unter dem Vergütungssystem 2020+. Nähere Informationen hierzu finden sich im Abschnitt „Übersicht über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile“ und im Abschnitt „Zeitliches Profil der aktienbasierten Vergütungsbestandteile“. Es stehen keine variab-

len, erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile aus der Zeit vor dem Vergütungssystem 2020+ aus.

Die im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile entsprechen dem jeweils anwendbaren Vergütungssystem.

Die Einzelheiten des Vergütungssystems 2024+ und des Vergütungssystems 2020+ finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.freseniusmedicalcare.com/de/ueber-uns/vorstand/verguetung. Die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems 2024+ sind in diesem Vergütungsbericht im Abschnitt „Bestandteile des Vergütungssystems 2024+“ dargestellt. Die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems 2020+ sind in den Vergütungsberichten für die Jahre 2023, 2022 und 2021 dargestellt. Sie werden darüber hinaus auch in diesem Vergütungsbericht dargestellt, soweit sie für die im Geschäftsjahr gewährte oder geschuldete Vergütung relevant sind.

Das Vergütungssystem 2024+ und das Vergütungssystem 2020+ sowie die im Geschäftsjahr gewährte oder geschuldete Vergütung stehen jeweils im Einklang mit den einschlägigen Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022.

Vergütungsstruktur (Zielvergütung)

Der Aufsichtsrat legt unter dem Vergütungssystem 2024+ für jedes Geschäftsjahr den Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung und den Zuteilungsbetrag für jede Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung fest. Der Zielbetrag bzw. der Zuteilungsbetrag ist derjenige Betrag, der bei einer Zielerreichung von 100 % erdient wird. Der Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung kann in einem Rahmen von 100 % (Multiplikator von 1) bis 125 % (Multiplikator von 1,25) der relevanten Grundvergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands festgelegt werden und beträgt grundsätzlich 105 % (Multiplikator von 1,05). Der Zuteilungsbetrag für die langfristige variable Vergütung kann für den Vorstandsvorsitz in einem Rahmen von 105 % (Multiplikator von 1,05) bis 200 % (Multiplika-

tor von 2) und für die anderen Mitglieder des Vorstands in einem Rahmen von 105 % (Multiplikator von 1,05) bis 150 % (Multiplikator von 1,5) der relevanten Grundvergütung festgelegt werden und beträgt grundsätzlich 135 % (Multiplikator von 1,35). Der Multiplikator wird jeweils zu Beginn der Bemessungsperiode festgelegt. Der Zuteilungsbetrag für die langfristige variable Vergütung hat den Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung zu übersteigen.

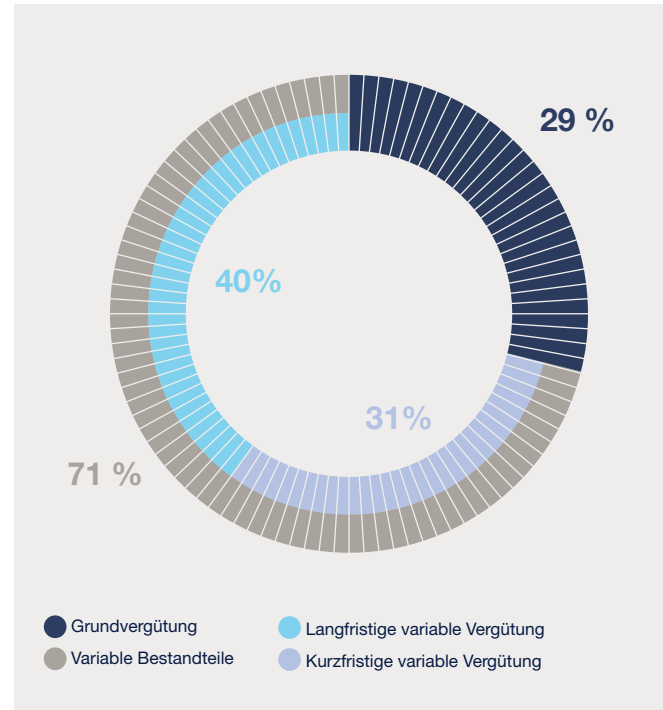
Für das Geschäftsjahr hat der Aufsichtsrat für sämtliche Mitglieder des Vorstands für den Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung einen Multiplikator von 1,05 und für den Zuteilungsbetrag für die langfristige variable Vergütung einen Multiplikator von 1,35 herangezogen. Dies entspricht den Multiplikatoren, die unter dem Ver-

gütungssystem 2020+ anzuwenden waren. Die Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtdirektvergütung für das Geschäftsjahr setzt sich daher zu 29 % aus der Grundvergütung, zu 31 % aus der kurzfristigen variablen Vergütung und zu 40 % aus der langfristigen variablen Vergütung zusammen.

Die Vergütung des Vorstands ist durch einen Anteil erfolgsbezogener variabler Vergütungsbestandteile von 71 % an der Ziel-Gesamtdirektvergütung in ihrer Gesamtheit leistungsorientiert. Dadurch, dass ein Anteil von 40 % der Ziel-Gesamtdirektvergütung (entspricht 56 % der erfolgsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile) auf die langfristige variable Vergütung entfällt, ist die Vergütung des Vorstands ferner darauf ausgerichtet, eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu fördern.

Angaben zu den relativen Anteilen der festen und der variablen Vergütungsbestandteile an der im Geschäftsjahr gewährten Vergütung finden sich in den Tabellen im Abschnitt „Vergütungstabellen für die im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands“ bzw. im Abschnitt „Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands“.

G 3.13 VERGÜTUNGSSTRUKTUR (ZIEL-GESAMTDIREKTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAH 2024)



Vergütungsvergleich

Die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem 2024+ festgelegt. Den Vorgaben des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des DCGK folgend wird sichergestellt, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Mitglieds des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige nachhaltige Entwicklung von Fresenius Medical Care ausgerichtet ist sowie die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt. Infolgedessen kann die jeweilige Gesamtvergütung unter sorgfältiger Berücksichtigung der Funktion und des Verantwortungsbereichs des jeweiligen Mitglieds des Vorstands sowie der Unterschiede in der internationalen Vergütungspraxis

innerhalb des Vorstands unterschiedlich ausfallen. Bei der Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands wird darüber hinaus das Interesse der Gesellschaft berücksichtigt, Mitglieder des Vorstands an die Gesellschaft zu binden bzw. qualifizierte Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen.

Horizontaler Vergleich (peer group)

Um die Angemessenheit des Vergütungssystems 2024+ und der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beurteilen, führt der Aufsichtsrat eine Prüfung der jeweiligen Höhe und Struktur der Vergütung mittels eines Horizontalvergleichs (externe Vergleichsbetrachtung) durch. Der Horizontalvergleich wird auf nationaler Ebene mit den weiteren Unternehmen des bedeutendsten deutschen Aktienindex, in dem die Gesellschaft geführt wird (seit dem 27. Dezember 2024 DAX, zuvor im Geschäftsjahr MDAX), sowie auf internationaler Ebene mit Unternehmen in einem vergleichbaren Sektor und mit einer vergleichbaren Größe durchgeführt.

Für das Geschäftsjahr wurden die Unternehmen des MDAX in der Zusammensetzung vom 31. Dezember 2023 sowie – in Abhängigkeit von den konkreten Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds – die folgenden Unternehmen als internationale Vergleichsgruppe (peer group) herangezogen: Baxter International Inc., Becton, Dickinson and Company, Boston Scientific Corporation, Cigna Corporation, Coloplast A/S, CVS Health Corporation, DaVita Inc., Encompass Health Corporation, Koninklijke Philips N.V., Medtronic plc, Merck KGaA, Sartorius AG, Siemens Healthineers AG und Smith & Nephew plc. Zusätzlich wurden auch die Unternehmen des DAX in der Zusammensetzung vom 31. Dezember 2023 herangezogen. Die Änderungen in der Zusammensetzung der internationalen Vergleichsgruppe im Vergleich zum Vorjahr dienen dazu, noch besser die globale Ausrichtung von Fresenius Medical Care abzubilden und auch relevante europäische Unternehmen vergleichbarer Größe in den Vergleich einzubeziehen.

Vertikaler Vergleich (unternehmensintern)

Bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütung der Mitglieder des Vorstands zieht der Aufsichtsrat auch einen Vertikalvergleich des Vergütungsniveaus der Beschäftigten von Fresenius Medical Care (interne Vergleichsbetrachtung) heran. Hierbei wird die Vergütung der Mitglieder des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung der oberen Führungsebene von Fresenius Medical Care (derzeit Management Level 8 oder höher) und der weltweiten Belegschaft (sämtliche Beschäftigte mit Ausnahme der oberen Führungsebene der Fresenius Medical Care) gesetzt. Im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat im Einklang mit der Empfehlung G.4 des DCGK auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungshöhen.

Ergebnis der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat ist auf der Grundlage der von ihm im Geschäftsjahr durchgeführten Vergütungsvergleiche zu dem Ergebnis gelangt, dass die Vergütung des Vorstands sowohl ihrer Struktur als auch ihrer Höhe nach angemessen ist.

Begrenzungsmöglichkeiten und Maximalvergütung

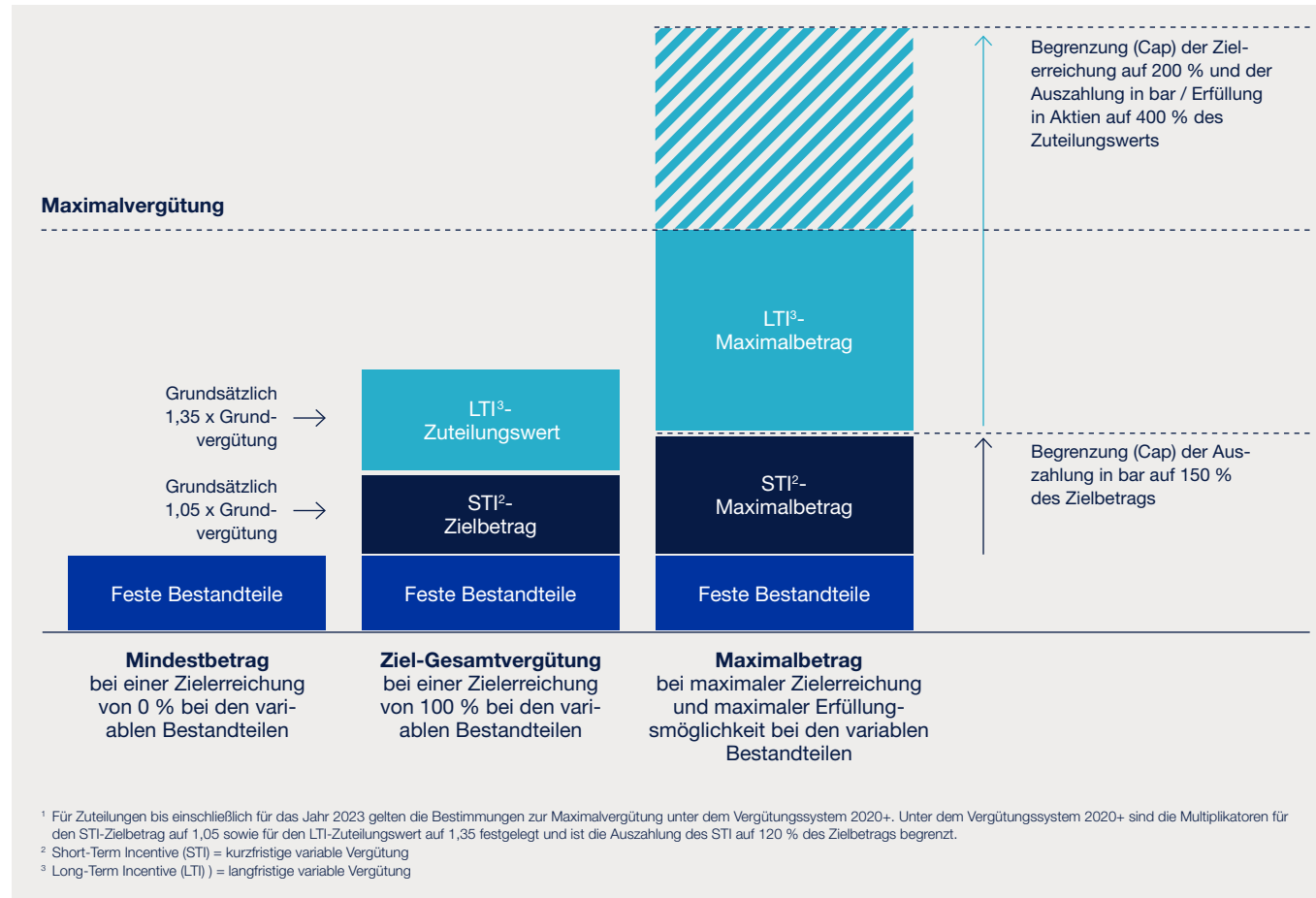
Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands ist durch Begrenzungen für jeden variablen Vergütungsbestandteil und durch eine Maximalvergütung limitiert.

Die Zielerreichung und die Auszahlung für die kurzfristige variable Vergütung sind auf 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Bei der langfristigen variablen Vergütung ist die Zielerreichung für jede Zuteilung auf 200 % begrenzt. Außerdem sind die Zuflüsse – unabhängig davon, ob diese in bar ausbezahlt oder unter dem Vergütungssystem 2024+ alternativ in Aktien der Gesellschaft erfüllt

werden – für jede Zuteilung im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung auf 400 % des Zuteilungsbetrags begrenzt. Weil der aus der langfristigen variablen Vergütung in bar auszuzahlende bzw. in Aktien zu erfüllende Betrag auch von der Aktienkursentwicklung der Gesellschaft abhängt, wird hierdurch auch die Möglichkeit, in dem jeweiligen Erdienungszeitraum von der Aktienkursentwicklung zu profitieren, begrenzt. Auch hat der Aufsichtsrat für außerordentliche Entwicklungen eine Begrenzungsmöglichkeit für die variablen Vergütungsbestandteile vereinbart. Im Geschäftsjahr bestand für den Aufsichtsrat kein Anlass, von dieser Begrenzungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

Daneben besteht für jedes Mitglied des Vorstands eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung (Maximalvergütung). Durch die Maximalvergütung sind – unabhängig vom Zeitpunkt des konkreten Zuflusses – die Leistungen begrenzt, die ein Mitglied des Vorstands als Vergütung für ein Geschäftsjahr erhalten kann. Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres (Auszahlung im Geschäftsjahr), die kurzfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung im folgenden Geschäftsjahr) und die langfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung in späteren Geschäftsjahren) sowie alle Nebenleistungen, Antrittsprämien und sonstigen Vergütungen für das jeweilige Geschäftsjahr wie z. B. ein Versorgungsentgelt für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung grundsätzlich im Geschäftsjahr). Jede in den festen Vergütungsbestandteilen enthaltene Versorgungszusage fließt mit dem in einem Geschäftsjahr anfallenden Dienstzeitaufwand ebenfalls in die Ermittlung der Maximalvergütung ein. Die Maximalvergütung für jedes Mitglied des Vorstands kann jeweils geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen aus den einzelnen für ein Geschäftsjahr festgesetzten oder zugeteilten Vergütungsbestandteilen.

Die Begrenzungen (Caps) und die Maximalvergütung sind in der [GRAFIK 3.14](#) auf der nächsten Seite dargestellt.

G 3.14 MAXIMALVERGÜTUNG UNTER DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2024+¹

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr wird auf der Grundlage der Währung festgelegt, die im Dienstvertrag des jeweiligen Mitglieds des Vorstands für die Grundvergütung vorgesehen ist. Sie beträgt unter dem Vergütungssystem 2024+ und der diesem zugrundeliegenden Geschäftsverteilung sowie nach Maßgabe des jeweiligen Dienstvertrags 12.000 TSD € bzw. 12.975 TSD US\$ für den Vorstandsvorsitz, 9.500 TSD € bzw. 10.272 TSD US\$ für das Mitglied des Vorstands, das für das Geschäftssegment Care Delivery zuständig ist (unter dem Vergütungssystem 2020+ bis zur Neuordnung der Geschäftsverteilung zur Neuausrichtung des Betriebsmodells der Gesellschaft: Mitglied des Vorstands, das für die Region Nordamerika zuständig ist), sowie 7.000 TSD € bzw. 7.569 TSD US\$ für alle anderen Vorstandsfunktionen. Die vorgenannten Euro-Beträge für die Maximalvergütung entsprechen denen unter dem Vergütungssystem 2020+. Für die vorgenannten US-Dollar-Beträge wurde ein im Vergleich zum Vergütungssystem 2020+ aktualisierter Wechselkurs zugrunde gelegt.

Angaben zur Einhaltung der Maximalvergütung finden sich im Abschnitt „Einhaltung der Maximalvergütung (Zuteilungen 2021)“.

**T 3.15 HÖHE DER MAXIMALVERGÜTUNG UNTER DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2024+
IN TSD**

	Funktion	Vertraglich vereinbarte Maximalvergütung
Helen Giza	Vorstandsvorsitzende	12.975 \$
Craig Cordola, Ed.D.	Vorstand für Care Delivery	10.272 \$
Martin Fischer	Finanzvorstand	7.000 €
Dr. Jörg Häring	Vorstand für Recht, Compliance und Personal	7.000 €
Franklin W. Maddux, M.D.	Globaler Medizinischer Leiter	7.569 \$
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	Vorstand für Care Enablement	7.000 €

Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat ist 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. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat eine Richtlinie verabschiedet, die in Übereinstimmung mit anwendbaren börsenaufsichtlichen Anforderungen vorsieht, dass die Gesellschaft überschüssige leistungsabhängige Vergütungen zurückfordern kann, wenn sie aufgrund einer wesentlichen Nichteinhaltung der einschlägigen Bestimmungen über die Finanzberichterstattung gemäß den US-Bundeswertpapiergesetzen eine Berichtigung ihrer Rechnungslegung vornehmen muss.

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

**Vergütung der Mitglieder
des Vorstands**

Die den im Geschäftsjahr amtierenden Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr gewährte oder geschuldete Vergütung wird im Folgenden näher dargestellt. Tabellarische Übersichten über ihre jeweilige Gesamtvergütung finden sich im Abschnitt „Vergütungstabellen für die im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands“. Angaben zur Vergütung für die früheren Mitglieder des Vorstands finden sich im Abschnitt „Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands“.

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, Nebenleistungen und gegebenenfalls einem Versorgungsentgelt,
- > einer einjährigen variablen Vergütung (kurzfristige variable Vergütung) sowie
- > einer mehrjährigen variablen Vergütung (langfristige variable Vergütung), bestehend aus Zahlungen aus aktienbasierten Vergütungen mit Barausgleich, die in früheren Jahren zugeteilt worden waren.

Feste Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten als feste Vergütungsbestandteile eine Grundvergütung und Nebenleistungen sowie ein Versorgungsentgelt oder eine Versorgungszusage. Die Versorgungszusage stellt jedoch keine Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG dar.

Die Höhe der Grundvergütung ist in den individuellen Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands festgelegt. Die Grundvergütung wird im Einklang mit der lokal üblichen Praxis für in Deutschland ansässige Mitglieder des Vorstands grundsätzlich in zwölf monatlichen und für in den USA ansässige Mitglieder des Vorstands grundsätzlich in zweiwöchentlichen Raten ausbezahlt.

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

Daneben haben einzelne Mitglieder des Vorstands ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von 40 % ihres Grundgehalts erhalten. Für einzelne andere Mitglieder des Vorstands bestehen Versorgungszusagen. Zahlungen aus Versorgungszusagen an die Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich erst mit Eintritt des Versorgungsfalls fällig. Das Versorgungsentgelt und die Versorgungszusagen werden im Abschnitt „Altersversorgung“ dargestellt.

Kurzfristige variable Vergütung – MBBP 2024+

Den Mitgliedern des Vorstands steht nach Maßgabe des Vergütungssystems 2024+ eine kurzfristige variable Vergütung unter dem Management Board Bonus Plan 2024+ (MBBP 2024+) 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 nichtfinanziellen, nachhaltigkeitsbezogenen Erfolgsziel gekoppelt.

Der Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung (der Betrag, der bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % ausbezahlt wird) für das Geschäftsjahr betrug für jedes Mitglied des Vorstands 105 % (Multiplikator von 1,05) der jeweiligen Grundvergütung.

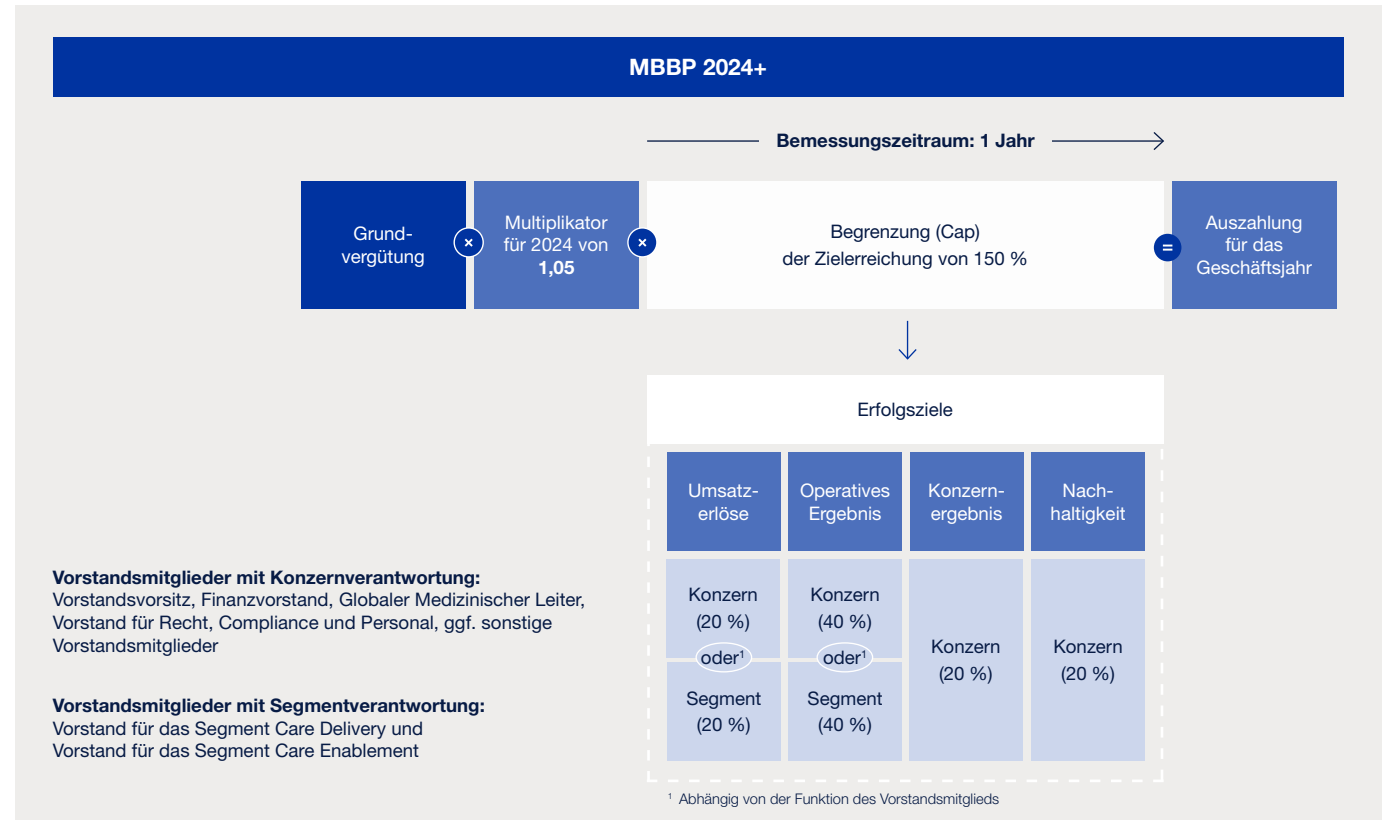
Funktionsweise

Die Funktionsweise des MBBP 2024+ ist in der [GRAFIK 3.16](#) dargestellt.

Die kurzfristige variable Vergütung wird anhand der Erreichung von vier Erfolgszielen bemessen: 20 % beziehen sich auf die Umsatzerlöse, 40 % auf das operative Ergebnis, 20 % auf das Konzernergebnis und 20 % auf die Erreichung eines messbaren Nachhaltigkeitsziels, das sich auch aus verschiedenen Teilzielen zusammensetzen kann.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Erfolgsziel die konkreten Zielwerte fest, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % und 150 % (Begrenzung bzw. Cap) führen. Der Aufsichtsrat kann auch zusätzliche Zielwerte festlegen, die zu einer Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % 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 150 % vor. Die Zielerreichung

G 3.16 Funktionsweise des MBBP 2024+



im jeweils zwischen zwei angrenzenden Zielwerten liegenden Wertebereich wird grundsätzlich im Wege der linearen Interpolation ermittelt.

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

G 3.17 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – BEZUG DER ERFOLGSZIELE ZUR STRATEGIE

Erfolgsziel	Umsatzerlöse	Operatives Ergebnis	Konzernergebnis	Nachhaltigkeit
Gewichtung	20 %	40 %	20 %	20 %
Hintergrund und Bezug zur Strategie	Zur Steuerung des Konzerns und 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 anderen Bereichen im Gesundheitswesen erfolgreich zu sein.	Das operative Ergebnis ist der Maßstab, der am besten dazu geeignet ist, die Ertragskraft der Geschäftssegmente zu beurteilen, und wird daher als Steuerungsgröße herangezogen. Das operative Ergebnis spiegelt den Ergebnisbeitrag der Geschäftssegmente sowie die gesamte Ertragskraft von Fresenius Medical Care wider.	Auf Konzernebene dient das Konzernergebnis als wichtiger finanzieller Leistungsindikator für das interne Management. Das Konzernergebnis spiegelt die Profitabilität von Fresenius Medical Care wider.	Das Nachhaltigkeitsziel (das sich auch aus verschiedenen Teilzielen zusammensetzen kann) spiegelt das Engagement und die Strategie von Fresenius Medical Care im Hinblick auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte wider.

Bezug zur Strategie

Die finanziellen Erfolgsziele (Umsatzerlöse, operatives Ergebnis und Konzernergebnis) spiegeln die wichtigsten operativen Kennzahlen der Gesellschaft wider und unterstützen die Strategie von Fresenius Medical Care zur Erzielung eines nachhaltigen und profitablen Wachstums. Das nichtfinanzielle, nachhaltigkeitsbezogene Erfolgsziel bekräftigt zudem das Engagement von Fresenius Medical Care für die Umsetzung seiner globalen Nachhaltigkeitsziele.

Die jeweilige Gewichtung der einzelnen Erfolgsziele für die kurzfristige variable Vergütung und ihr Bezug zur Strategie von Fresenius Medical Care sind in der [GRAFIK 3.17](#) dargestellt.

Finanzielle Erfolgsziele

Die den finanziellen Erfolgszielen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen für die kurzfristige variable Vergütung werden zu konstanten Wechselkursen ermittelt und können um bestimmte Effekte, wie etwa Effekte bestimmter Akquisitionen und Desinvestitionen sowie Effekte aus Änderungen der IFRS-Rechnungslegungsstan-

T 3.18 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – ZIELWERTE UND ZIELERREICHUNG IM GESCHÄFTSJAHR (FINANZIELLE ERFOLGSZIELE)

	Zielwerte ¹				Ist-Werte			Ziel- erreichung
	0%	30%	100%	150%	Wie berichtet	Anpas- sungen ²	Gemäß Plan- bedingungen	
	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in %
Umsatzerlöse								
Konzern	≤ 17.597	= 18.575	= 19.553	≥ 20.530	19.336	(182)	19.154	71,45
Care Delivery	≤ 13.893	= 14.665	= 15.436	≥ 16.208	15.275	(191)	15.084	68,08
Care Enablement	≤ 5.033	= 5.312	= 5.592	≥ 5.871	5.557	(13)	5.544	88,09
Operatives Ergebnis								
Konzern	≤ 1.404		= 1.652	≥ 1.900	1.392	272	1.664	102,49
Care Delivery	≤ 1.266		= 1.490	≥ 1.713	1.190	273	1.463	88,20
Care Enablement	≤ 185		= 218	≥ 250	267	(3)	264	150,00
Konzernergebnis								
	≤ 616		= 725	≥ 834	538	277	815	141,53

¹ Gemäß den Planbedingungen waren die den Zielwerten zugrundeliegenden Finanzkennzahlen um Effekte aus der strategischen Veräußerung von Beteiligungen oder Geschäftseinheiten anzupassen. Die hier ausgewiesenen Zielwerte enthalten bereits diese Anpassungen.

² Gemäß den Planbedingungen wurden die Finanzkennzahlen, die der Zielerreichung zugrunde liegen, zu den Wechselkursen umgerechnet, die bei der Festsetzung der Zielwerte verwendet wurden, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Darüber hinaus wurden sie gemäß den Planbedingungen um Einmaleffekte in Zusammenhang mit der strategischen Veräußerung von Beteiligungen oder Geschäftseinheiten, soweit diese Effekte von den bereits in den Zielwerten berücksichtigten Einmaleffekten abweichen, angepasst.

dards, bereinigt werden, um die Vergleichbarkeit dieser Finanzkennzahlen zur operativen Leistung sicherzustellen.

Um die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftssegmenten weiter zu verbessern und gleichzeitig Anreize für die Mitglieder des Vorstands im Hinblick auf ihre individuellen Verantwortlichkeiten zu schaffen, werden einige Erfolgsziele auf Konzernebene, andere auf Ebene des Verantwortungsbereichs des jeweiligen Mitglieds des Vorstands gemessen. Die Messung der finanziellen Erfolgsziele „Umsatzerlöse“ und „operatives Ergebnis“ erfolgt grundsätzlich auf Konzernebene. Für Mitglieder des Vorstands mit Verantwortung für die Geschäftssegmente Care Delivery und Care Enablement erfolgt diese Messung jeweils auf Ebene des von ihnen verantworteten Geschäftssegments. Das Erfolgsziel „Konzernergebnis“ wird für alle Mitglieder des Vorstands auf Konzernebene gemessen. Durch die Messung bestimmter Erfolgsziele sowohl auf Konzernebene als auch auf Ebene der Geschäftssegmente wird der finanzielle Erfolg sowohl des Konzerns als auch der betreffenden Geschäftssegmente abgebildet.

Die [TABELLE 3.18](#) auf Seite 238 zeigt die für die finanziellen Erfolgsziele im Geschäftsjahr für die kurzfristige variable Vergütung angewendeten Zielwerte sowie deren Erreichung.

Nachhaltigkeitsziel

Das Nachhaltigkeitsziel bezieht sich auf strategische Fokusbereiche von Fresenius Medical Care in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG). Das Nachhaltigkeitsziel wird vom Aufsichtsrat für jedes Jahr festgelegt und kann sich aus verschiedenen Teilzielen zusammensetzen. Die Messung des Nachhaltigkeitsziels erfolgt für alle Mitglieder des Vorstands auf Konzernebene, um zwischen ihnen eine enge Zusammenarbeit im Rahmen der Nachhaltigkeitsbestrebungen der Gesellschaft sicherzustellen.

Für das Geschäftsjahr hat der Aufsichtsrat als Nachhaltigkeitsziel für die kurzfristige variable Vergütung zwei gleich gewichtete Teilziele festgelegt: Patientenzufriedenheit und Mitarbeiterzufrieden-

T 3.19 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – NACHHALTIGKEITSTEILZIEL PATIENTENZUFRIEDENHEIT

	Zielwerte									Zielerreichung	
	0 %	50 %	75 %	100 %	110 %	120 %	130 %	140 %	150 %	Absolut	Relativ
	in Punkten	in Punkten	in Punkten	in Punkten	in Punkten	in Punkten	in Punkten	in Punkten	in Punkten	in Punkten	in %
Net Promoter Score	≤ 50	= 58	= 65	= 70	= 71	= 72	= 73	= 74	≥ 75	72	120,00

T 3.20 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – NACHHALTIGKEITSTEILZIEL MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

	Zielwerte				Zielerreichung	
	0 %	50 %	100 %	150 %	Absolut	Relativ
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Employee Engagement Score	≤ 50	= 52	= 56	≥ 63	56	100,00

T 3.21 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – NACHHALTIGKEITSTEILZIELERREICHUNG IM GESCHÄFTSJAHRE

Zielerreichung je Nachhaltigkeitsteilziel		Nachhaltigkeitszielerreichung
Patientenzufriedenheit (50 %)	Mitarbeiterzufriedenheit (50 %)	
120,00	100,00	110,00

heit. Beide Teilziele wurden bereits für das Nachhaltigkeitsziel für das Jahr 2023 herangezogen. Diese Teilziele stehen im Einklang mit den für Fresenius Medical Care relevanten Themen Qualität der Versorgung und Mitarbeiterengagement, die sich aus der letzten Materialitätsanalyse des Unternehmens im Jahr 2023 ergeben haben. Für die Ermittlung der Zielerreichung wurden für beide Teilziele die Werte herangezogen, die diesbezüglich in der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens für das Geschäftsjahr ausgewiesen werden. Die Nachhaltigkeitserklärung des Unterneh-

mens für das Geschäftsjahr wurde vom Abschlussprüfer einer prüferischen Durchsicht mit begrenzter Prüfungssicherheit unterzogen. [ESRS 2, 29b,d]

Die Patientenzufriedenheit wurde mittels des Net Promoter Score (NPS) ermittelt. Der NPS ist eine strategisch relevante Messgröße für die Zufriedenheit der Patienten mit den Dienstleistungen des Unternehmens, gemessen an der Wahrscheinlichkeit, dass die Patienten Fresenius Medical Care für eine Dialysebehandlung wei-

terempfehlen. Die Ermittlung des NPS beruht auf Patientenumfragen, die im Rahmen des weltweiten Patient-Experience-Programms von Fresenius Medical Care durchgeführt werden. Fresenius Medical Care hat sich zum Ziel gesetzt, jedes Jahr einen NPS-Wert von mindestens 70 zu erreichen. Dies entspricht für das Geschäftsjahr einer Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsteilziel „Patientenzufriedenheit“ von 100 %. Der NPS wird in ganzen Zahlen ermittelt.

Die Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsteilziel „Patientenzufriedenheit“ betrug 120,00 %.

Das Nachhaltigkeitsteilziel „Mitarbeiterzufriedenheit“ ist eine weitere strategisch relevante Messgröße und wurde mittels des Employee Engagement Score (EES) gemessen. Im Rahmen einer konzernweiten Befragung bewertete das Unternehmen die Rückmeldung von Beschäftigten zu positiven Seiten des Arbeitsumfelds sowie auch Möglichkeiten für dessen Verbesserung. Das Unternehmen ermittelte den Wert für den EES, indem es die Mitarbeiter bat, anzugeben, inwieweit sie zustimmen, dass sie a) anderen von ihrer Arbeit bei Fresenius Medical Care Gutes erzählen, b) nur selten darüber nachdenken, Fresenius Medical Care zu verlassen, und c) inspiriert sind, jeden Arbeitstag ihr Bestes zu geben. Die Mitarbeiter beantworteten die Fragen auf einer Skala von eins (ich stimme überhaupt nicht zu) bis sechs (ich stimme voll zu). Auf der Grundlage der durchschnittlichen Punktzahl für alle drei Punkte wurden die Mitarbeiter als engagiert oder nicht engagiert eingestuft. Der EES ist der Anteil aller Mitarbeiter, die auf der Grundlage dieser Methodik als „engagiert“ eingestuft werden.

Die Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsteilziel „Mitarbeiterzufriedenheit“ betrug 100,00 %.

Die Gesamt-Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsziel betrug 110,00 %. Die Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsziel und die einzelnen, gleich gewichteten Nachhaltigkeitsteilziele sind in der [TABELLE 3.21](#) auf Seite 239 dargestellt.

T 3.22 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – GESAMTZIELERREICHUNG IM GESCHÄFTSJAHR IN %

	Zielerreichung (Gewichtung)				Gesamtziel- erreichung
	Umsatzerlöse (20 %)	Operatives Ergebnis (40 %)	Konzern- ergebnis (20 %)	Nachhaltig- keitsziel (20 %)	
Helen Giza	71,45	102,49	141,53	110,00	105,59
Craig Cordola, Ed.D.	68,08	88,20	141,53	110,00	99,20
Martin Fischer	71,45	102,49	141,53	110,00	105,59
Dr. Jörg Häring	71,45	102,49	141,53	110,00	105,59
Franklin W. Maddux, M.D.	71,45	102,49	141,53	110,00	105,59
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb	88,09	150,00	141,53	110,00	127,92

T 3.23 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – IM JAHR 2025 FÜR DIE LEISTUNG IM GESCHÄFTSJAHR AUSZUZAHLENDE BETRÄGE IN TSD €

	Grundgehalt	Multiplikator	Zielbetrag	Cap (150 %)	Gesamtziel- erreichung in %	Auszahlungs- betrag
Helen Giza ¹	1.663	1,05	1.746	2.619	105,59	1.844
Craig Cordola, Ed.D. ¹	1.340	1,05	1.407	2.111	99,20	1.395
Martin Fischer	800	1,05	840	1.260	105,59	887
Dr. Jörg Häring ²	408	1,05	428	642	105,59	453
Franklin W. Maddux, M.D. ¹	979	1,05	1.028	1.542	105,59	1.086
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb	1.064	1,05	1.117	1.676	127,92	1.429

¹ Hinsichtlich der ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen von Frau Helen Giza sowie der Herren Craig Cordola, Ed.D. und Franklin W. Maddux, M.D. in US-Dollar vereinbart sind und die Beträge Wechselkursschwankungen unterliegen. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr.

² Herr Dr. Jörg Häring wurde mit Wirkung zum 1. Juni 2024 zum Mitglied des Vorstands bestellt und erhält für das Geschäftsjahr daher eine entsprechend zeitanteilige kurzfristige variable Vergütung.

Gesamtzielerreichung

Der Grad der Gesamtzielerreichung bei der kurzfristigen variablen Vergütung wird anhand des gewichteten arithmetischen Mittels der jeweiligen Zielerreichungsgrade 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. Die kurzfristige variable Vergütung wird nach entsprechender Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat in bar an

das entsprechende Mitglied des Vorstands ausbezahlt. Da die Gesamtzielerreichung auf höchstens 150 % begrenzt ist, ist auch der Auszahlungsbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung auf höchstens 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Die [TABELLE 3.22](#) auf Seite 240 zeigt die Zielerreichung pro Erfolgsziel und die Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr.

Die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Jahr 2025 aufgrund dieser Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr auszuzahlenden Beträge ergeben sich unter Berücksichtigung des Zielbetrags (Grundgehalt mal Multiplikator) und unter Einhaltung der Begrenzung (Cap) wie in der [TABELLE 3.23](#) auf Seite 240 dargestellt.

Die entsprechenden Angaben zu der kurzfristigen variablen Vergütung, die den im Jahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr für die Leistung im Jahr 2023 ausbezahlt wurde, wurden bereits im Vergütungsbericht für das Jahr 2023 ausgewiesen.

Langfristige variable Vergütung – MB LTIP 2020

Als erfolgsbezogene langfristige variable Vergütung wurden den seinerzeit jeweils amtierenden Mitgliedern des Vorstands auf der Grundlage des Vergütungssystems 2020+ im Rahmen des MB LTIP 2020 in früheren Jahren Performance Shares zugeteilt. Im Geschäftsjahr wurde insoweit die Vergütung aus den im Jahr 2021 zugeteilten Performance Shares erdient.

Die 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.

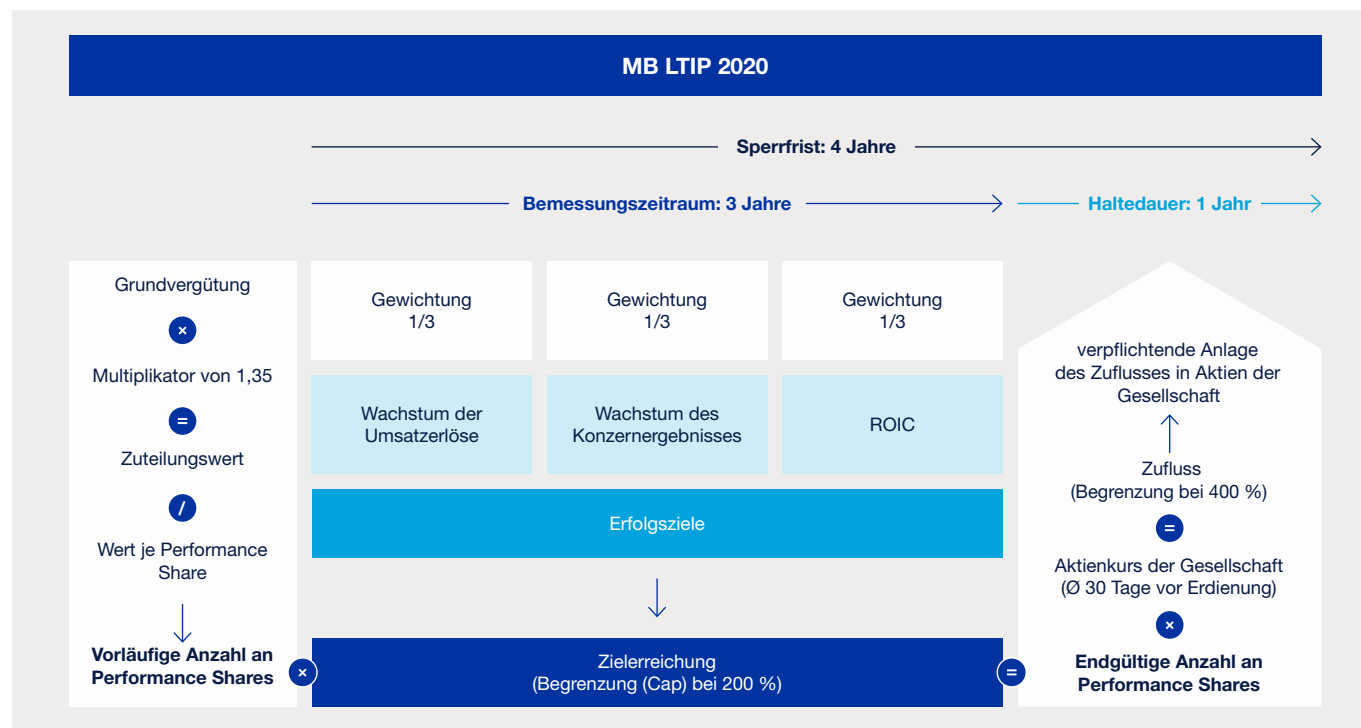
Der Zuteilungsbetrag für die Performance Shares entsprach 135 % (Multiplikator von 1,35) der jeweiligen Grundvergütung des betreffenden Mitglieds des Vorstands. Um die dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zuzuteilende Anzahl von Performance Shares zu ermitteln, wurde der jeweilige Zuteilungsbetrag durch 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.

Funktionsweise

Die Funktionsweise des MB LTIP 2020 ist in der [GRAFIK 3.24](#) dargestellt.

Der Aufsichtsrat hat für jedes Erfolgsziel die konkreten Zielwerte festgelegt, 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 % vor. Liegen die erreichten Finanzkennzahlen zwischen den jeweiligen Zielwerten für eine Zielerreichung von 0 % und 100 % oder

G 3.24 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – MB LTIP 2020



100 % und 200 %, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt. Nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums bestimmt der Aufsichtsrat die Gesamtzielerreichung. Hierfür wird der Durchschnitt der Zielerreichungsgrade der drei Erfolgsziele in dem dreijährigen Bemessungszeitraum gebildet. Die drei Erfolgsziele werden gleich gewichtet.

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 bzw. 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 (der Betrag, der aus einer Zuteilung verdient werden kann) ist auf 400 % des jeweiligen Zuteilungsbetrags begrenzt.

Die 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 im Einklang mit der Empfehlung G.10 des DCGK erst nach einem Zeitraum von mindestens vier Jahren über diese langfristige variable Vergütung verfügen.

Bezug zur Strategie

Die drei Erfolgsziele „Wachstum der Umsatzerlöse“, „Wachstum des Konzernergebnisses“ und „Rendite auf das investierte Kapital“ (ROIC) wurden ausgewählt, da sie wirksame Anreize dafür setzen, dass die Investitionen der Gesellschaft eine bestimmte Rendite

G 3.25 BEZUG DER ERFOLGSZIELE ZUR STRATEGIE – MB LTIP 2020

Erfolgsziel	Wachstum der Umsatzerlöse	Wachstum des Konzernergebnisses	ROIC
Gewichtung	1/3	1/3	1/3
Hintergrund und Bezug zur Strategie	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. Das Wachstum der Umsatzerlöse spiegelt auch die anhaltende Bedeutung des Wachstums für den langfristigen Erfolg des Konzerns wider.	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.	Der ROIC ist eine Rentabilitätskennzahl und gibt an, wie effizient mit dem zur Verfügung stehenden Kapital langfristig gearbeitet wird bzw. wie effizient der Kapitaleinsatz für ein bestimmtes Investitionsvorhaben ist.

erzielen, und somit langfristiges, profitables Wachstum sowie eine attraktive Gesamtrendite für Aktionäre fördern. Diese Erfolgsziele gehören zu den bedeutendsten finanziellen Kenngrößen oder wichtigen finanziellen Leistungsindikatoren der Gesellschaft und unterstützen die Umsetzung der langfristigen Strategie der Gesellschaft.

Die jeweilige Gewichtung der einzelnen Erfolgsziele für die langfristige variable Vergütung und ihr Bezug zur Strategie von Fresenius Medical Care sind in der [GRAFIK 3.25](#) dargestellt.

Erdiente Beträge (Zuteilung 2021)

Die [TABELLE 3.27](#) zeigt die Beträge, die im Geschäftsjahr aus der Zuteilung 2021 des MB LTIP 2020 erdient und im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt worden sind.

Die im Geschäftsjahr erdienten Beträge (nach Steuern und Abgaben) wurden nicht ausbezahlt, sondern gemäß den Planbedingungen an ein Kreditinstitut überwiesen, das sie zum Kauf von Aktien der Gesellschaft an der Börse verwendet hat. Die derart erworbenen Aktien unterliegen einer Haltedauer von mindestens einem Jahr.

Einhaltung der Maximalvergütung (Zuteilungen 2021)

Im Geschäftsjahr konnte die Einhaltung der Maximalvergütung aus Zuteilungen aus dem Jahr 2021 abschließend beurteilt werden, weil der Erdienungszeitraum der im Jahr 2021 zugeteilten langfristigen variablen Vergütung unter dem MB LTIP 2020 endete und damit der insoweit erdiente Betrag feststand. Die individuellen Maximalvergütungshöhen für die einzelnen Vorstandsmitglieder wurden für das Jahr 2021 jeweils eingehalten. Eine Reduzierung des Auszahlungsbetrages der langfristigen variablen Vergütung, wie sie vorgesehen ist, um gegebenenfalls eine Überschreitung der Maximalvergütung zu vermeiden, war nicht erforderlich. Die Einzelheiten ergeben sich aus der [TABELLE 3.28](#) auf Seite 245.

Vergütungstabellen für die im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands

In der [TABELLE 3.29](#) auf Seite 246 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 DCGK in der früheren Fassung vom 7. Februar 2017.

T 3.27 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – ERDIENTER BETRAG AUS DER ZUTEILUNG 2021 DES MB LTIP 2020

	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung	Anzahl zugeteilte Performance Shares	Gesamtziel- erreichung	Anzahl finale Performance Shares	Aktienkurs bei Erdienung	Erdienter Betrag
	in TSD €		in %		in €	in TSD €
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands						
Helen Giza ¹	1.138	20.941	14	2.932	36,79	121
Franklin W. Maddux, M.D. ¹	1.016	18.625	14	2.608	36,79	107
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	1.225	22.533	14	3.155	36,79	116
Frühere Mitglieder des Vorstands						
Rice Powell ¹	2.231	40.894	14	5.725	36,79	236
Dr. Olaf Schermeier	1.105	20.328	14	2.846	36,79	105
William Valle ¹	1.723	31.582	14	4.421	36,79	182
Kent Wanzek ¹	1.033	18.929	14	2.650	36,79	109
Harry de Wit	1.012	18.614	14	2.606	36,79	96

¹ Hinsichtlich der ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen von Frau Helen Giza sowie der Herren Franklin W. Maddux M.D., Rice Powell, William Valle und Kent Wanzek in US-Dollar vereinbart sind und die Beträge Wechselkursschwankungen unterliegen. Die Umrechnung der auf US-Dollar lautenden Beträge für die im Geschäftsjahr gewährte langfristige Vergütung (erdienter Betrag) erfolgte mit dem Schlusskurs des Erdienungstags.

Als „im Geschäftsjahr gewährt“ wird eine Vergütung für die Zwecke der [TABELLE 3.29](#) auf Seite 246 angesehen, wenn sie im Geschäftsjahr erdient 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 in diesem Vergütungsbericht ausgewiesenen langfristigen variablen Vergütungen dem Jahr, in dem diese zur Auszahlung kommen. Die unter dem MB LTIP 2020 erdiente langfristige variable Vergütung ist unabhängig davon als „gewährt“ anzusehen, dass die erdienten Beträge nach den anwendbaren Planbedingungen in Aktien der Gesellschaft zu investieren sind.

Die kurzfristige variable Vergütung ist nach dem hier zugrunde gelegten Verständnis in dem Jahr erdient und wird daher in der [TABELLE 3.29](#) auf der nächsten Seite für das jeweilige Jahr als in dem Jahr 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 Jahr und ermöglicht eine periodengerechte Zuordnung der kurzfristigen variablen Vergütung zu dem Jahr, in dem die Leistung erbracht wurde. Die Spalten für das Jahr 2024 enthalten daher die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr, die erst im Jahr 2025 ausbezahlt wird, und die Spalten für das Jahr 2023 enthalten die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2023, die im Geschäftsjahr ausbezahlt wurde.

Soweit im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands Zahlungen als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem früheren Anstellungsverhältnis erhalten haben, werden die entsprechenden Beträge in den Nebenleistungen ausgewiesen. Solche Zahlungen wurden bzw. werden nur geleistet, wenn das Mitglied des Vorstands sein Amt nicht niedergelegt hat und die Gesellschaft seinen Dienstvertrag nicht gekündigt hat und auch nicht zur Kündigung berechtigt wäre, wenn die Zahlung fällig wird.

**T 3.28 EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG DER SEINERZEIT AMTIERENDEN MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS JAHR 2021
IN TSD €**

	Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands				
	Helen Giza	Franklin W. Maddux, M.D. ¹	Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb		
Grundvergütung	855	822	920		
Nebenleistungen	214	171	60		
Versorgungsaufwand	–	–	2.498 ²		
Summe feste Bestandteile	1.069	993	3.478		
Kurzfristige variable Vergütung	712	684	892		
Langfristige variable Vergütung (MB LTIP 2020)	121	104	116		
Summe variable Bestandteile	833	788	1.008		
Gesamte Vergütung für das Jahr 2021	1.902	1.781	4.486		
<i>Cap kurzfristige variable Vergütung</i>	<i>1.077</i>	<i>1.036</i>	<i>1.159</i>		
<i>Cap langfristige variable Vergütung</i>	<i>4.617</i>	<i>4.439</i>	<i>4.968</i>		
<i>Maximalvergütung</i>	<i>7.000³</i>	<i>7.000</i>	<i>7.000</i>		
	Frühere Mitglieder des Vorstands				
	Rice Powell ¹	Dr. Olaf Schermeier	William Valle ¹	Kent Wanzek ¹	Harry de Wit
Grundvergütung	1.804	830	1.394	835	760
Nebenleistungen	333	88	256	167	331
Versorgungsaufwand	–	282	1.348	470	548
Summe feste Bestandteile	2.137	1.200	2.998	1.472	1.639
Kurzfristige variable Vergütung	1.502	691	1.075	695	779
Langfristige variable Vergütung (MB LTIP 2020)	228	105	176	105	96
Summe variable Bestandteile	1.730	796	1.251	800	875
Gesamte Vergütung für das Jahr 2021	3.867	1.996	4.249	2.272	2.514
<i>Cap kurzfristige variable Vergütung</i>	<i>2.273</i>	<i>1.046</i>	<i>1.756</i>	<i>1.052</i>	<i>958</i>
<i>Cap langfristige variable Vergütung</i>	<i>9.742</i>	<i>4.482</i>	<i>7.528</i>	<i>4.509</i>	<i>4.104</i>
<i>Maximalvergütung</i>	<i>12.000⁴</i>	<i>7.000</i>	<i>9.500⁵</i>	<i>7.000</i>	<i>7.000</i>

¹ Die Maximalvergütung der Herren Franklin W. Maddux M.D., Rice Powell, William Valle und Kent Wanzek für das Jahr 2021 ist in US-Dollar vereinbart. Für den Ausweis in dieser Tabelle wurden die US-Dollar-Beträge mit dem seinerzeit bei der Festsetzung der Maximalvergütung im Vergütungssystem 2020+ verwendeten Wechselkurs von 1 Euro/1,11947 US-Dollar umgerechnet, weshalb die hier ausgewiesenen Beträge von den in anderen Tabellen dieses Vergütungsberichts oder in Tabellen früherer Vergütungsberichte ausgewiesenen Beträgen abweichen können.

² Die Versorgungszusage wurde im Jahr 2021 erteilt. Der hier ausgewiesene Versorgungsaufwand umfasst den nachzuverrechnenden Versorgungsaufwand, der auf die seit der Bestellung in den Vorstand zum 1. September 2018 geleistete Dienstzeit entfällt.

³ Frau Helen Giza war im Jahr 2021 Finanzvorstand. Für ihre Maximalvergütung für das Jahr 2021 kommt daher die für den Finanzvorstand anwendbare Maximalvergütungshöhe zur Anwendung.

⁴ Herr Rice Powell war im Jahr 2021 Vorsitzender des Vorstands. Für seine Maximalvergütung für das Jahr 2021 kommt daher die für den Vorsitzenden des Vorstands anwendbare Maximalvergütungshöhe zur Anwendung.

⁵ Herr William Valle war im Jahr 2021 zuständiges Mitglied des Vorstands für die Region Nordamerika. Für seine Maximalvergütung für das Jahr 2021 kommt daher die unter dem Vergütungssystem 2020+ für das für die Region Nordamerika zuständige Vorstandsmitglied anwendbare Maximalvergütungshöhe zur Anwendung.

**T 3.29 VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR AMTIERENDEN MITGLIEDER DES VORSTANDS (FORTSETZUNG SIEHE FOLGESEITE)
IN TSD €**

	Helen Giza Vorstandsvorsitzende Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019				Craig Cordola, Ed.D. Vorstand für Care Delivery Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2024				Martin Fischer Finanzvorstand Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2023			
	2024		2023 ¹		2024		2023 ¹		2024		2023 ¹	
	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
Grundvergütung	1.663		1.665		1.340				800		200	
Nebenleistungen	80		23		447 ⁴				437 ⁵		445 ⁵	
Versorgungsentgelt	—				536				400 ⁶			
SUMME FESTE VERGÜTUNG	1.743	47	1.688	39	2.323	62			1.637	65	645	73
Kurzfristige variable Vergütung	1.844	50	2.017	47	1.395	38			887	35	242	27
Langfristige variable Vergütung	121	3	599	14	—	—			—	—	—	—
Zuteilung 2019 (Share Based Award) ²			32								—	
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019) ³			180								—	
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)			387								—	
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	121				—				—			
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG	1.965		2.616		1.395				887		242	
GESAMTVERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG	3.708		4.304		3.718				2.524		887	
Versorgungsaufwand	729		625		—				—		—	
GESAMTVERGÜTUNG INKLUSIVE VERSORGUNGS-AUFWAND	4.437		4.929		3.718				2.524		887	

¹ 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 (Herr Martin Fischer, Herr Dr. Jörg Häring und Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß) oder US-Dollar (Frau Helen Giza, Herr Craig Cordola, Ed.D. und Herr Franklin W. Maddux, M.D.) vereinbart sind. Die Planbedingungen des Share Based Awards begründeten 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 jeweiligen Erdienungstags.

² Der Share Based Award war ein Betrag der variablen Vergütung, der unter den bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssystemen als aufzuschiebender Betrag in virtuelle, nicht durch Eigenkapital der Gesellschaft unterlegte Anteile der Gesellschaft umzuwandeln war. Nähere Angaben hierzu finden sich in vorgehenden Vergütungsberichten.

³ Der Management Board Long Term Incentive Plan 2019 (MB LTIP 2019) war der Vorgängerplan zum MB LTIP 2020. Nähere Angaben hierzu finden sich in vorgehenden Vergütungsberichten.

⁴ Die für das Geschäftsjahr ausgewiesenen Nebenleistungen von Herrn Craig Cordola, Ed.D. enthalten eine einmalige Zahlung in Höhe von 450 TSD US\$ (416 TSD €), die er als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis erhalten hat. Herr Cordola, Ed.D. hat vereinbarungsgemäß 50 % des Nettobetrags der Entschädigung in Aktien der Gesellschaft investiert.

⁵ Die Nebenleistungen von Herrn Martin Fischer enthalten für das Geschäftsjahr und das Jahr 2023 eine Zahlung in Höhe von jeweils 300 TSD €, die er als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis erhalten hat. Im Jahr 2025 kann Herr Fischer eine weitere Zahlung als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis in Höhe von bis zu 300 TSD € erhalten.

⁶ Herr Martin Fischer erhält seit dem 1. Oktober 2024 das in diesem Vergütungsbericht beschriebene Versorgungsentgelt. Die Herrn Fischer zuvor für den Fall des Abschlusses einer entsprechenden Rückdeckungsversicherung in Aussicht gestellte beitragsorientierte Versorgungszusage wurde mit Blick auf die Neuregelung der Altersversorgung unter dem Vergütungssystem 2024+ aufgehoben. Der hier ausgewiesene Betrag enthält auch einen Betrag in Höhe von 320 TSD € (entspricht 40 % seines jährlichen Grundgehalts), den Herr Fischer im Geschäftsjahr als Ausgleich für die andernfalls zu leistenden Versicherungsbeiträge für die Zeit vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 erhalten hat.

**T 3.29 VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR AMTIERENDEN MITGLIEDER DES VORSTANDS (FORTSETZUNG DER VORHERIGEN SEITE)
IN TSD €**

	Dr. Jörg Häring Vorstand für Recht, Compliance und Personal Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2024				Franklin W. Maddux, M.D. Globaler Medizinischer Leiter Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2020				Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß Vorstand für Care Enablement Mitglied des Vorstands seit 1. September 2018			
	2024		2023 ¹		2024		2023 ¹		2024		2023 ¹	
	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
Grundvergütung	408				979				1.064			
Nebenleistungen	354 ⁷				187				57			
Versorgungsentgelt	163				–				–			
SUMME FESTE VERGÜTUNG	925	67			1.166	49			1.121	42		
Kurzfristige variable Vergütung	453	33			1.086	46			1.429	54		
Langfristige variable Vergütung	–	–			107	5			116	4		
Zuteilung 2019 (Share Based Award) ²												227
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019) ³												226
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)								353				372
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	–				107				116			
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG	453				1.193			1.541	1.545			2.114
GESAMTVERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG	1.378				2.359			2.708	2.666			3.210
Versorgungsaufwand	–				397			418	611			499
GESAMTVERGÜTUNG INKLUSIVE VERSORGUNGS-AUFWAND	1.378				2.756			3.126	3.277			3.709

¹ 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 (Herr Martin Fischer, Herr Dr. Jörg Häring und Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß) oder US-Dollar (Frau Helen Giza, Herr Craig Cordola, Ed.D. und Herr Franklin W. Maddux, M.D.) vereinbart sind. Die Planbedingungen des Share Based Awards begründeten 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 jeweiligen Erdienungstags.

² Der Share Based Award war ein Betrag der variablen Vergütung, der unter den bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssystemen als aufzuschiebender Betrag in virtuelle, nicht durch Eigenkapital der Gesellschaft unterlegte Anteile der Gesellschaft umzuwandeln war. Nähere Angaben hierzu finden sich in vorgehenden Vergütungsberichten.

³ Der Management Board Long Term Incentive Plan 2019 (MB LTIP 2019) war der Vorgängerplan zum MB LTIP 2020. Nähere Angaben hierzu finden sich in vorgehenden Vergütungsberichten.

⁴ Die für das Geschäftsjahr ausgewiesenen Nebenleistungen von Herrn Craig Cordola, Ed.D. enthalten eine einmalige Zahlung in Höhe von 450 TSD US\$ (416 TSD €), die er als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis erhalten hat. Herr Cordola, Ed.D. hat vereinbarungsgemäß 50 % des Nettobetrags der Entschädigung in Aktien der Gesellschaft investiert.

⁵ Die Nebenleistungen von Herrn Martin Fischer enthalten für das Geschäftsjahr und das Jahr 2023 eine Zahlung in Höhe von jeweils 300 TSD €, die er als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis erhalten hat. Im Jahr 2025 kann Herr Fischer eine weitere Zahlung als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis in Höhe von bis zu 300 TSD € erhalten.

⁶ Herr Martin Fischer erhält seit dem 1. Oktober 2024 das in diesem Vergütungsbericht beschriebene Versorgungsentgelt. Die Herrn Fischer zuvor für den Fall des Abschlusses einer entsprechenden Rückdeckungsversicherung in Aussicht gestellte beitragsorientierte Versorgungszusage wurde mit Blick auf die Neuregelung der Altersversorgung unter dem Vergütungssystem 2024+ aufgehoben. Der hier ausgewiesene Betrag enthält auch einen Betrag in Höhe von 320 TSD € (entspricht 40 % seines jährlichen Grundgehalts), den Herr Fischer im Geschäftsjahr als Ausgleich für die andernfalls zu leistenden Versicherungsbeiträge für die Zeit vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 erhalten hat.

⁷ Die für das Geschäftsjahr ausgewiesenen Nebenleistungen für Herrn Dr. Jörg Häring enthalten eine einmalige Zahlung in Höhe von 300 TSD €, die er als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis erhalten hat.

Ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile

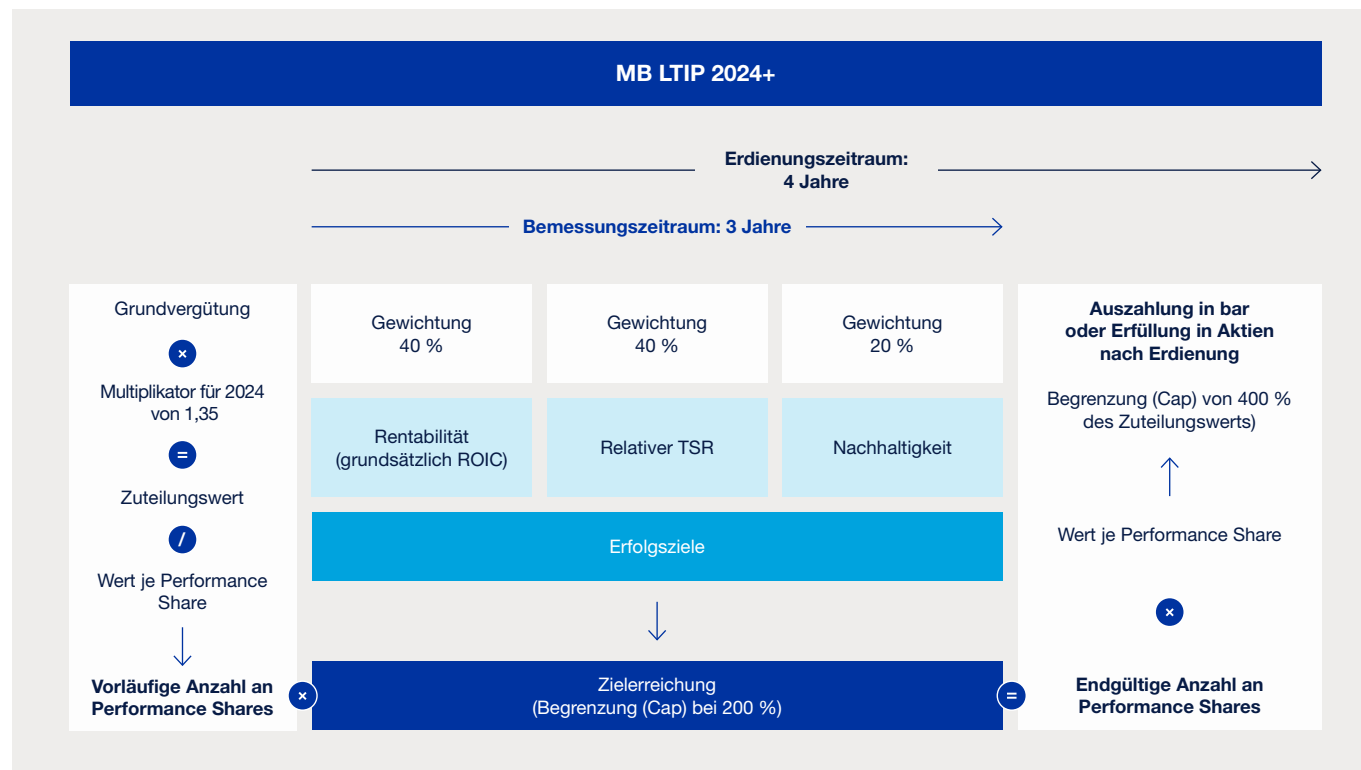
Die folgenden Angaben betreffen ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile. Soweit nach Ablauf des Geschäftsjahres aktienbasierte Vergütungsbestandteile ausstehen, betreffen diese allein Zuteilungen von Performance Shares unter dem MB LTIP 2020 und dem MB LTIP 2024+.

MB LTIP 2024+ (Zuteilung im Geschäftsjahr)

Unter dem Vergütungssystem 2024+ wurden den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr als langfristige variable Vergütungskomponente Performance Shares unter dem Management Board Long-Term Incentive Plan 2024+ (MB LTIP 2024+) zugeteilt. Die Funktionsweise des MB LTIP 2024+ ist in der [GRAFIK 3.30](#) dargestellt.

Als Rentabilitätsziel wurde wie in den Vorjahren die Rendite auf das investierte Kapital (ROIC) festgelegt. Die Zielerreichung unter dem Relativen TSR bestimmt sich nach dem perzentilen Ranking der TSR-Leistung der Gesellschaft im Vergleich zu der TSR-Leistung der Unternehmen der STOXX® Europe 600 Health Care und S&P 500 Health Care Indizes. Als Nachhaltigkeitsziel wurde die Reduktion der marktbasieren CO₂e-Emissionen festgelegt. Dieses Ziel steht im Einklang mit dem für Fresenius Medical Care relevanten Thema Klimaschutz, das sich aus der letzten Materialitätsanalyse des Unternehmens im Jahr 2023 ergeben hat. Angaben zu den Zielwerten und der jeweiligen Erreichung der Erfolgsziele werden nach Ablauf des Bemessungszeitraums im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt.

G 3.30 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – MB LTIP 2024+



Die im Geschäftsjahr zugeteilten Performance Shares werden nach Erdienung in bar ausbezahlt. Der Zuteilungsbetrag für die Performance Shares entsprach 135 % (Multiplikator von 1,35) der jeweiligen Grundvergütung des betreffenden Mitglieds des Vorstands. Die Anzahl der im Geschäftsjahr zugeteilten Performance Shares, die sich unter Berücksichtigung des Zuteilungsbetrags (Grundgehalt mal Multiplikator) sowie des Werts je Performance Share bei Zuteilung ergab, wird in [TABELLE 3.31](#) ausgewiesen.

Übersicht über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile

Der Stand der ausstehenden Performance Shares der gegenwärtigen oder früheren Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr sowie weitere Informationen sind in der [TABELLE 3.32](#) auf der nächsten Seite dargestellt.

T 3.31 IM GESCHÄFTSJAHR UNTER DEM MB LTIP 2024+ ZUGETEILTE PERFORMANCE SHARES

	Grundgehalt	Multiplikator	Zuteilungsbetrag	Wert je Performance Share bei Zuteilung ¹	Anzahl Performance Shares	Cap (400 %)
	in TSD €		in TSD €	in €		in TSD €
Helen Giza ²	1.663	1,35	2.245	31,54	71.358	8.980
Craig Cordola, Ed.D. ²	1.340	1,35	1.809	31,54	57.483	7.236
Martin Fischer	800	1,35	1.080	31,54	34.242	4.320
Dr. Jörg Häring ³	408	1,35	551	34,78	15.850	2.204
Franklin W. Maddux, M.D. ²	979	1,35	1.322	31,54	42.022	5.288
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	1.064	1,35	1.436	31,54	45.542	5.744

¹ Der hier ausgewiesene und für die Anzahl der zuzuteilenden Performance Shares maßgebliche Wert je Performance Share wird gemäß den Planbedingungen unter Berücksichtigung des Durchschnittskurses der Aktien der Gesellschaft über einen Zeitraum von 30 Kalendertagen vor dem Zuteilungstag sowie unter der Annahme einer Zielerreichung von 100 % für das Erfolgsziel „Relativer TSR“ ermittelt, weshalb er vom beizulegenden Zeitwert gemäß IFRS 2 abweichen kann.

² Hinsichtlich der ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen von Frau Helen Giza sowie der Herren Craig Cordola, Ed.D. und Franklin W. Maddux, M.D. in US-Dollar vereinbart sind und die Beträge Wechselkursschwankungen unterliegen. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr.

³ Herr Dr. Jörg Häring wurde mit Wirkung zum 1. Juni 2024 zum Mitglied des Vorstands bestellt und hat deswegen im Geschäftsjahr eine anteilige Zuteilung unter dem MB LTIP 2024+ erhalten. Die Zuteilung für Herrn Dr. Häring erfolgte mit Wirkung zum 1. Juni 2024. Der Wert je Performance Share bei Zuteilung weicht daher von demjenigen für die anderen Vorstandsmitglieder ab, für welche die Zuteilung mit Wirkung zum 1. März 2024 erfolgte.

T 3.32 ÜBERSICHT ZU DEN AUSSTEHENDEN, UNTER DEM MB LTIP 2020 UND UNTER DEM MB LTIP 2024+ ZUGETEILTEN PERFORMANCE SHARES (FORTSETZUNG AUF DER NÄCHSTEN SEITE)

	Zuteilungstag	Erdienungstag	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung ¹ in TSD €	Anzahl zugewiesene Performance Shares	Gesamtzielerreichung (sofern final) in %	Anzahl Performance Shares zum 31. Dezember 2024
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands						
Helen Giza						
Zuteilung 2022	1. März 2022	1. März 2025	1.688	32.279	6	1.937
Zuteilung 2023	1. März 2023	1. März 2026	2.177	67.568		67.568
Zuteilung 2024	1. März 2024	1. März 2028	2.182	71.358		71.358
SUMME				171.205		140.863
Craig Cordola, Ed.D.						
Zuteilung 2024	1. März 2024	1. März 2028	1.758	57.483		57.483
SUMME				57.483		57.483
Martin Fischer						
Zuteilung 2023	1. Oktober 2023	1. Oktober 2026	264	7.037		7.037
Zuteilung 2024	1. März 2024	1. März 2028	1.049	34.242		34.242
SUMME				41.279		41.279
Dr. Jörg Häring						
Zuteilung 2024	1. Juni 2024	1. Juni 2028	546	15.850		15.850
SUMME				15.850		15.850
Franklin W. Maddux, M.D.						
Zuteilung 2022	1. März 2022	1. März 2025	1.110	20.974	6	1.258
Zuteilung 2023	1. März 2023	1. März 2026	1.282	39.790		39.790
Zuteilung 2024	1. März 2024	1. März 2028	1.285	42.022		42.022
SUMME				102.786		83.070
Dr. Katarzyna Mazur-HofsäB						
Zuteilung 2022	1. März 2022	1. März 2025	1.359	26.074	6	1.564
Zuteilung 2023	1. März 2023	1. März 2026	1.375	42.852		42.852
Zuteilung 2024	1. März 2024	1. März 2028	1.395	45.542		45.542
SUMME				114.468		89.958

¹ Der beizulegende Zeitwert nach IFRS 2 spiegelt grundsätzlich alle Marktbedingungen, inklusive der aktuellen Zielerreichung des Erfolgsziels „Relativer TSR“ zum jeweiligen Zuteilungstag für die Zuteilung 2024, wider. Den hier für die Zuteilung 2024 ausgewiesenen Beträgen liegt eine Zielerreichung von 100 % für das Erfolgsziel „Relativer TSR“ zugrunde, um eine Beeinflussung des Zuteilungswerts durch kurzfristige Volatilitäten der Entwicklung des Relativen TSR der Gesellschaft zu vermeiden und eine Vergleichbarkeit des Zuteilungswerts mit denen aus Vorjahren zu ermöglichen.

T 3.32 ÜBERSICHT ZU DEN AUSSTEHENDEN, UNTER DEM MB LTIP 2020 UND UNTER DEM MB LTIP 2024+ ZUGETEILTEN PERFORMANCE SHARES (FORTSETZUNG VON VORHERIGER SEITE)

	Zuteilungstag	Erdienungstag	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung ¹ in TSD €	Anzahl zugewiesene Performance Shares	Gesamtzielerreichung (sofern final) in %	Anzahl Performance Shares zum 31. Dezember 2024
Frühere Mitglieder des Vorstands						
Rice Powell						
Zuteilung 2022	1. März 2022	1. März 2025	2.425	45.841	6	2.750
SUMME				45.841		2.750
William Valle						
Zuteilung 2022	1. März 2022	1. März 2025	1.888	35.678	6	2.141
Zuteilung 2023	1. März 2023	1. März 2026	1.995	61.938		61.938
SUMME				97.616		64.079

¹ Der beizulegende Zeitwert nach IFRS 2 spiegelt grundsätzlich alle Marktbedingungen, inklusive der aktuellen Zielerreichung des Erfolgsziels „Relativer TSR“ zum jeweiligen Zuteilungstag für die Zuteilung 2024, wider. Den hier für die Zuteilung 2024 ausgewiesenen Beträgen liegt eine Zielerreichung von 100 % für das Erfolgsziel „Relativer TSR“ zugrunde, um eine Beeinflussung des Zuteilungswerts durch kurzfristige Volatilitäten der Entwicklung des Relativen TSR der Gesellschaft zu vermeiden und eine Vergleichbarkeit des Zuteilungswerts mit denen aus Vorjahren zu ermöglichen.

Zeitliches Profil der aktienbasierten Vergütungsbestandteile

Die [GRAFIK 3.33](#) zeigt das zeitliche Profil der ausstehenden aktienbasierten Vergütungsbestandteile. Das zeitliche Profil verwendet eine vereinfachende, schematische Darstellung der Zuteilungen. Die Details können den vorstehenden Tabellen und den zugehörigen Erläuterungen entnommen werden.

G 3.33 ZEITLICHES PROFIL DER AKTIENBASIERTEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE



Share Ownership Guidelines und Anteilsbesitz

Die Mitglieder des Vorstands sind unter den mit dem Vergütungssystem 2024+ eingeführten formellen Share Ownership Guidelines (SOG) verpflichtet, grundsätzlich binnen vier Jahren ab dem Beginn ihres jeweiligen Dienstvertrags, frühestens jedoch ab dem 1. Januar 2024, einen Teil ihrer Vergütung in Aktien der Gesellschaft zu investieren (SOG-Betrag) und diese für mindestens zwei Jahre nach Ende ihres jeweiligen Dienstvertrags zu halten. Nähere Informationen hierzu finden sich im Abschnitt „Einführung von Share Ownership Guidelines“.

Die Verpflichtung, die aus Zuteilungen unter dem MB LTIP 2020 erdienten Beträge nach Maßgabe der anwendbaren Planbedin-

gungen in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die für mindestens ein Jahr zu halten sind, bleibt hiervon unberührt. Die insoweit von den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr investierten Beträge ergeben sich aus dem Abschnitt „Erdiente Beträge (Zuteilung 2021)“.

Darüber hinaus hatte der seinerzeit zuständige Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin im Jahr 2021 beschlossen, dass die seinerzeit amtierenden Mitglieder des Vorstands – mit ihrem Einvernehmen – für einen Anteil ihrer variablen Vergütung jeweils börslich Aktien der Gesellschaft erwerben und diese für mindestens drei Jahre halten. Nähere Informationen hierzu finden sich in den Vergütungsberichten der Vorjahre.

Aktien, die vor dem Beginn des für die SOG maßgeblichen Investitionszeitraums oder im Rahmen eines Eigenkapitalausgleichs im

Rahmen eines langfristigen Anreizprogramms erworben wurden, werden auf die Investitionsverpflichtung unter den SOG angerechnet. Wertänderungen der Aktien nach deren Erwerb werden für die Erfüllung der Investitionsverpflichtung nicht berücksichtigt.

Der der Gesellschaft bis zum Ablauf des Geschäftsjahres mitgeteilte Anteilsbesitz der im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands sowie der Status der Erfüllung der SOG sind in der [TABELLE 3.34](#) dargestellt. Die Investitionsverpflichtung unter den SOG kann durch den Erwerb sowohl von Aktien als auch von American Depositary Shares (ADSs) erfüllt werden. Für die Angabe der Stückzahlen in der [TABELLE 3.34](#) wurden Aktien und ADSs zu Vereinfachungszwecken zusammengefasst. Soweit ADSs gehalten werden, repräsentieren zwei ADSs jeweils eine Aktie.

T 3.34 ÜBERSICHT ZU DEN BEDINGUNGEN DER SHARE OWNERSHIP GUIDELINES UND ZUM AKTUELLEN STAND

	Mitglied des Vorstands seit	SOG-Bedingungen				Stand zum 31. Dezember 2024		
		Jährliche Grundvergütung	SOG-Betrag in % der Grundvergütung	SOG-Betrag	Zu erfüllen bis	Investierter Betrag ³	Status der Erfüllung	Anzahl der Aktien
		in TSD €	in %	in TSD €		in TSD €	in %	
Helen Giza ¹	1. November 2019 ²	1.663	200	3.326	31. Dezember 2027	767	23	17.036
Craig Cordola, Ed.D. ¹	1. Januar 2024	1.340	150	2.010	31. Dezember 2027	1.379	69	39.448
Martin Fischer	1. Oktober 2023	800	150	1.200	31. Dezember 2027	–	–	–
Dr. Jörg Häring	1. Juni 2024	700	150	1.050	31. Mai 2028 ⁴	–	–	–
Franklin W. Maddux, M.D. ¹	1. Januar 2020	979	150	1.469	31. Dezember 2027	1.188	81	23.687
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	1. September 2018	1.064	150	1.596	31. Dezember 2027	553	35	12.928

¹ Die jährliche Grundvergütung und somit auch der SOG-Betrag und der investierte Betrag für Frau Helen Giza und für die Herren Craig Cordola, Ed.D. und Franklin W. Maddux, M.D. ist in US-Dollar vereinbart. Für den Ausweis in dieser Tabelle wurden die US-Dollar-Beträge mit dem Durchschnittskurs des Kalenderjahres umgerechnet.

² Frau Helen Giza ist seit dem 6. Dezember 2022 Vorstandsvorsitzende, für welche der erhöhte SOG-Betrag zur Anwendung kommt.

³ Gemäß den SOG werden die erworbenen Aktien grundsätzlich mit dem investierten Betrag angerechnet. Eine Neubewertung zu einem bestimmten Stichtag oder zu aktuellen Aktienkursen findet nicht statt. Soweit der Erwerb in einer anderen Währung als derjenigen der vereinbarten Grundvergütung und somit auch des SOG-Betrags erfolgt, werden die investierten Beträge mit dem Wechselkurs des jeweiligen Erwerbstitages umgerechnet.

⁴ Herr Dr. Jörg Häring ist seit dem 1. Juni 2024 Mitglied des Vorstands, weshalb die Frist für die Investition des SOG-Betrags von der für die anderen Mitglieder des Vorstands abweicht.

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 wie etwa zum Versorgungsentgelt.

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 beschließt, dass Vergütungen, die Mitgliedern des Vorstands für Aufsichtsrats-tätigkeiten 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 transparent gemacht.

Altersversorgung

Die Regelungen zur Altersversorgung der Vorstandsmitglieder sowie die insoweit im Geschäftsjahr zur Umsetzung des Vergütungssystems 2024+ vereinbarten Änderungen der entsprechenden Zusagen werden im Folgenden dargestellt.

Versorgungsentgelt und beitragsorientierte Versorgungszusagen

Den erstmals mit Wirkung zum oder nach dem 1. Januar 2024 bestellten Mitgliedern des Vorstands Herrn Craig Cordola, Ed.D. und Herrn Dr. Jörg Häring sowie zukünftigen Mitgliedern des Vorstands wurde bzw. wird im Einklang mit dem Vergütungssystem

2024+ ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von 40 % der jeweiligen Grundvergütung gewährt. Das Versorgungsentgelt wird grundsätzlich in demselben Turnus wie das Grundgehalt ausbezahlt.

Mit den Mitgliedern des Vorstands Frau Helen Giza und Herrn Franklin W. Maddux, M.D., denen jeweils eine Versorgungszusage im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage erteilt worden war, sowie mit Herrn Martin Fischer, dem eine solche Versorgungszusage für den Fall des Abschlusses einer entsprechenden Rückdeckungsversicherung in Aussicht gestellt worden war, wurde im Geschäftsjahr vereinbart, dass die Versorgungszusagen jeweils aufgehoben werden und ihnen stattdessen mit Wirkung ab der Aufhebung der Versorgungszusage das vorgenannte Versorgungsentgelt gewährt wird. Die Aufhebung der Versorgungszusage für Herrn Fischer wurde zum Ablauf des 30. September 2024 wirksam. Die Aufhebung der Versorgungszusagen für Frau Giza und Herrn Maddux, M.D. wird jeweils im Jahr 2025 wirksam. Mit den vorgenannten Mitgliedern des Vorstands wurde jeweils vereinbart, dass sie als Ausgleich mit Wirksamwerden der Aufhebung der jeweiligen Versorgungszusage jeweils eine Zahlung in Höhe der Summe der Versicherungsbeiträge erhalten, die bis zum Wirksamwerden der Aufhebung geleistet wurden (betrifft Frau Giza und Herrn Maddux, M.D.) bzw. hätten geleistet werden müssen (betrifft Herrn Fischer, für dessen Versorgungszusage bis dahin keine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen war). Da die Versicherungsbeiträge für die Finanzierung der beitragsorientierten Leistungszusagen und das Versorgungsentgelt jeweils 40 % der jährlichen Grundvergütung entsprechen, ist diese Änderung für die Vorstandsmitglieder betragsmäßig neutral.

Für die nach Ablauf des Geschäftsjahres noch bestehenden beitragsorientierten Leistungszusagen besteht während der ersten drei Jahre ab der Erteilung der Versorgungszusage hinsichtlich der Leistungsgewährung grundsätzlich eine Wartezeit. Im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage wird für das jeweilige Mitglied des Vorstands rückwirkend für die Zeit ab der Bestellung zum Vorstandsmitglied ein jährlicher Versicherungsbeitrag in Höhe von 40 % der Grundvergütung gezahlt, aus dem sich später die zukünftige

Höhe der Leistung ergibt. Die Auszahlung kann nach Erreichen des relevanten Rentenalters unter der beitragsorientierten Leistungszusage entweder als Einmalzahlung oder optional in zehn Jahresraten erfolgen. Eine Rentenauszahlung ist nicht vorgesehen. Die beitragsorientierten Leistungszusagen sehen Hinterbliebenenversorgung sowie Leistungen nach Eintritt einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung vor. Die Umsetzung der beitragsorientierten Versorgungszusage erfolgt in Form einer externen Finanzierung als beitragsorientierte Leistungszusage mit Rückdeckungsversicherung. Die Risiken Tod und Berufsunfähigkeit sind bereits ab Erteilung der Versorgungszusage abgesichert.

Die Versicherungsbeiträge im Geschäftsjahr sowie der Barwert zum 31. Dezember des Geschäftsjahres stellen sich wie folgt dar:

T 3.35 BEITRAGSORIENTIERTE VERSORGUNGSZUSAGEN IN TSD €

	Versicherungs- beitrag 2024	Barwert zum 31. Dezember 2024
Helen Giza	729	2.427
Franklin W. Maddux, M.D.	397	1.704
SUMMEN	1.126	4.131

Leistungsorientierte Versorgungszusagen

Dem Mitglied des Vorstands Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß und einzelnen früheren Mitgliedern des Vorstands, die jeweils vor dem 1. Januar 2019 in den Vorstand berufen wurden, wurde jeweils eine einzelvertragliche, leistungsorientierte Versorgungszusage erteilt.

Die leistungsorientierten 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 Erwerbs-

minderung ein von der Höhe der letzten Grundvergütung abhängiges Ruhegehalt und eine Hinterbliebenenversorgung vor.

Das Ruhegehalt beträgt grundsätzlich 30 % des pensionsfähigen Einkommens. Der vorgenannte Prozentsatz erhöht sich mit jedem vollen Dienstjahr um 1,5 Prozentpunkte, wobei maximal 45 % erreicht werden können. Das pensionsfähige Einkommen wird auf der Grundlage der durchschnittlichen Grundvergütung in den letzten fünf Jahren vor dem Eintritt des Leistungsfalls ermittelt. 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 des Vorstandsmitglieds erhält der überlebende Ehepartner eine Pension in Höhe von 60 % des sich zu diesem Zeitpunkt ergebenden Pensionsanspruchs. 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 Pensionsanspruchs. Alle Waisenpensionen und die Pension für den überlebenden Ehepartner erreichen zusammen jedoch höchstens 90 % des Pensionsanspruchs des Vorstandsmitglieds.

Scheidet das Vorstandsmitglied vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Vorstand aus, bleiben die Anwartschaften auf die vorgenannten Versorgungsleistungen erhalten. Jedoch vermindert sich in diesem Fall die zu zahlende Pension, sofern das Vorstandsmitglied nicht durch Eintritt des Versorgungsfalls (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.

Die Pensionsverpflichtung für Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß nach IAS 19 hat sich im Geschäftsjahr um 632 TSD € erhöht und betrug am 31. Dezember 2024 3.660 TSD € (31. Dezember 2023: 3.028 TSD €).

US-basierter 401(k) Savings Plan

Die Vorstandsmitglieder Frau Helen Giza und Herr Craig Cordola, Ed.D., nahmen im Geschäftsjahr zusätzlich aufgrund einzelvertraglicher Zusagen an dem US-basierten 401(k) Savings Plan teil. Im Geschäftsjahr wurden diesbezüglich von Frau Giza 10.350 US\$ (9.562 €) und von Herrn Cordola, Ed.D., 4.756 US\$ (4.394 €) erdient. Dieser Plan ermöglicht es generell Beschäftigten in den USA, einen begrenzten Teil ihrer Bruttovergütung in Programme zur Ruhestandsvorsorge zu investieren. Das Unternehmen unterstützt Beschäftigte 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, erhält das Vorstandsmitglied für die Dauer von maximal zwei Jahren für jedes Jahr der Geltung des Wettbewerbsverbotes eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der 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 Jahresvergütung werden lediglich die festen Vergütungsbestandteile herangezogen.

gen. Sofern die Gesellschaft 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. Verstirbt ein Vorstandsmitglied, werden den Hinterbliebenen nach dem Monat des Versterbens noch drei Monatsbezüge ausbezahlt, längstens jedoch für die Zeit bis zum planmäßigen Ende des jeweiligen Dienstvertrags.

Sonstige Angaben

Die Bezüge der US-amerikanischen Vorstandsmitglieder Frau Helen Giza, Herr Craig Cordola, Ed.D., und Herr Franklin W. Maddux, M.D., wurden zum Teil in den USA (in US-Dollar) und zum Teil in Deutschland (in Euro) ausbezahlt oder versteuert. 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 zeitversetzt im Rahmen der Steuererklärungen ermittelt werden kann, ergeben sich gegebenenfalls nachgehend Korrekturen, die dann in zukünftigen Vergütungsberichten nachträglich enthalten sein werden.

Die Gesellschaft 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

Die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr gewährte oder geschuldete Vergütung wird, soweit das jeweilige Mitglied des Vorstands nicht bereits vor dem Ende des Jahres 2014 ausgeschieden ist, in der [TABELLE 3.36](#) auf der nächsten Seite individualisiert ausgewiesen. Vor dem Ende des Jahres 2014 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr Pensionszahlungen in Höhe von insgesamt 583 TSD € erhalten. Im Übrigen wurde früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

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.

**T 3.36 VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS
IN TSD €**

	Michael Brosnan¹ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019		Roberto Fusté Mitglied des Vorstands bis 31. März 2016		Dr. Carla Kriwet Mitglied des Vorstands bis 5. Dezember 2022		Ronald Kuerbitz¹ Mitglied des Vorstands bis 17. Februar 2017		Rice Powell¹ Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2022	
	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
Pensionszahlungen	374		293		–		11		684	
Nebenleistungen	–		–		297 ²		–		10	
SUMME FESTE VERGÜTUNG	374	100	293	100	297	100	11	100	694	75
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	–		–		–		–		236	
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG	–	–	–	–	–	–	–	–	236	25
GESAMTVERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG	374		293		297		11		930	

	Dr. Olaf Schermeier Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2021		William Valle¹ Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2023		Kent Wanzek¹ Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2021		Harry de Wit Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2021	
	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
Pensionszahlungen	–		–		273		–	
Nebenleistungen	–		–		–		–	
SUMME FESTE VERGÜTUNG	–	–	–	–	273	71	–	–
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	105		182		109		96	
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG	105	100	182	100	109	29	96	100
GESAMTVERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG	105		182		382		96	

¹ Hinsichtlich der ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen der Herren Michael Brosnan, Ronald Kuerbitz, Rice Powell, William Valle und Kent Wanzek in US-Dollar vereinbart sind. 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 jeweiligen Erdienungstags.

² Wie bereits im Vergütungsbericht für das Jahr 2022 berichtet, wurde mit Frau Dr. Kriwet bei Abschluss ihres Dienstvertrags ein Anspruch auf Zahlungen in Höhe von bis zu 1.300 TSD € für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis vereinbart, die im März 2024 und im März 2025 fällig werden konnten. Mit der hier ausgewiesenen Zahlung in Höhe von 285 TSD € sind sämtliche Ansprüche unter dieser Vereinbarung abgegolten. Die hier ausgewiesenen Nebenleistungen enthalten daneben einen Betrag in Höhe von 12 TSD €, der auf den Wert der Nutzung eines Dienstwagens entfällt, zu der Frau Dr. Kriwet vereinbarungsgemäß, wie bereits im Vergütungsbericht für das Jahr 2022 berichtet, berechtigt war.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand 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 Amt des Aufsichtsrats hinreichend Rechnung trägt. Darüber hinaus stellt eine auch im Hinblick auf das Marktumfeld angemessene Aufsichtsratsvergütung sicher, dass der Gesellschaft auch in Zukunft qualifizierte Kandidaten für den Aufsichtsrat zur Verfügung stehen. Eine angemessene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder trägt damit zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird auf der Grundlage der Satzung der Gesellschaft gewährt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Maßgabe von § 14 der Satzung eine Festvergütung, Nebenleistungen (bestehend aus Auslagenersatz und Versicherungsschutz) und, sofern sie eine Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats ausüben, grundsätzlich eine Vergütung für diese Ausschusstätigkeit.

Die Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat oder den Ausschüssen des Aufsichtsrats ist zahlbar in vier gleichen Raten am Ende eines Kalenderquartals. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine variable Vergütung; die ihnen gewährte und geschuldete Vergütung setzt sich ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Umfasst ein Geschäftsjahr nicht ein volles Kalenderjahr, ist die auf ein volles Geschäftsjahr bezogene Vergütung zeitanteilig zu zahlen. Dies gilt grundsätzlich entsprechend, wenn Aufsichtsratsmitglieder nur während eines Teils eines vollen Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören

oder das Amt eines Vorsitzenden oder eines stellvertretenden Vorsitzenden innehaben.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden die in Ausübung ihres Amtes entstandenen Auslagen erstattet, zu denen auch die von ihnen etwa gesetzlich geschuldete Umsatzsteuer gehört. Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht ferner eine Directors & Officers Versicherung mit einem Selbstbehalt, der den aktienrechtlichen Bestimmungen für Mitglieder des Vorstands folgt.

Änderung der Vergütung im Geschäftsjahr

Die ordentliche Hauptversammlung 2024 der Gesellschaft hat mit einer Mehrheit von rund 99,49 % der abgegebenen Stimmen beschlossen, die entsprechenden Bestimmungen der Satzung mit Wirkung zum 1. Juli 2024 zu ändern. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde insgesamt moderat erhöht, um den weiter gestiegenen Anforderungen an die Aufgaben des Aufsichtsrats und bestimmter Ausschüsse des Aufsichtsrats sowie dem damit einhergehenden höheren zeitlichen Aufwand angemessen Rechnung zu tragen und sicherzustellen, dass die Gesellschaft im Wettbewerb um besonders qualifizierte Aufsichtsratskandidaten wettbewerbsfähig bleibt. Die Währung der Vergütung wurde von US-Dollar in Euro geändert. 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 mit Wirkung zum 1. Juli 2024 geltenden Änderungen der Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen stellen sich im Einzelnen wie folgt dar:

Die Festvergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied von zuvor jährlich 160 TSD US\$ wurde auf jährlich 170 TSD € geändert. Die zusätzliche Vergütung für den Vorsitz bzw. den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat wurde entsprechend von zuvor jährlich

160 TSD US\$ bzw. 80 TSD US\$ auf jährlich 170 TSD € bzw. 85 TSD € angepasst.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses und des Präsidialausschusses erhalten für ihre Tätigkeit in jedem dieser Ausschüsse statt jährlich 40 TSD US\$ jährlich 55 TSD €. Für die Tätigkeit als Mitglied des Vergütungsausschusses und des Nominierungsausschusses sowie etwaiger weiterer Ausschüsse wurde lediglich die Währung der Vergütung von US-Dollar in Euro geändert; insoweit fallen statt jährlich 40 TSD US\$ jährlich 40 TSD € an.

Die zusätzliche Vergütung für den Vorsitz in den vorgenannten Ausschüssen des Aufsichtsrats wurde entsprechend von jährlich 40 TSD US\$ auf jährlich 55 TSD € für den jeweiligen Vorsitz im Prüfungsausschuss oder im Präsidialausschuss sowie auf jährlich 40 TSD € für den jeweiligen Vorsitz im Vergütungsausschuss oder im Nominierungsausschuss angepasst.

Die zusätzliche Vergütung für den stellvertretenden Vorsitz in den vorgenannten Ausschüssen des Aufsichtsrats von 20 TSD US\$ ist entfallen.

Für die Tätigkeit im Vermittlungsausschuss fällt keine zusätzliche Vergütung an.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung ist in der [TABELLE 3.37](#) auf der nächsten Seite ausgewiesen. Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats ist im Geschäftsjahr keine Vergütung gewährt oder geschuldet worden.

T 3.37 VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR AMTIERENDEN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS¹
IN TSD €

	Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	
	2024	2023 ²	2024	2023 ²	2024	2023 ²
Michael Sen ³	318	296	191	148	509	444
Stefanie Balling ⁴	215	–	105	–	320	–
Ralf Erkens ⁵	150	–	39	–	189	–
Beate Haßdenteufel ⁶	150	–	11	–	161	–
Sara Hennicken ⁷	174	155	38	3	212	158
Regina Karsch ⁸	150	–	31	–	181	–
Shervin J. Korangy ⁹	159	12	86	8	245	20
Dr. Marcus Kuhnert ¹⁰	159	12	138	9	297	21
Frank Michael Prescher ¹¹	150	–	39	–	189	–
Gregory Sorensen, M.D. ¹²	159	148	54	3	213	151
Dr. Manuela Stauss-Grabo ¹³	150	–	37	–	187	–
Pascale Witz ¹⁴	172	148	127	82	299	230
SUMMEN	2.106	771	896	253	3.002	1.024

¹ Ausweis ohne Quellensteuer. Die Währung der Vergütung wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2024 von US-Dollar in Euro geändert. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte für die Zeit vom 1. Januar 2024 bis zum 30. Juni 2024 mit dem Durchschnittskurs für das 1. Halbjahr 2024 und für das Vorjahr mit dem Durchschnittskurs des Vorjahres.

² Herr Michael Sen und Frau Sara Hennicken waren bis zum Wirksamwerden des Rechtsformwechsels der Gesellschaft am 30. November 2023 ausschließlich und Herr Gregory Sorensen, M.D. und Frau Pascale Witz waren bis dahin zugleich jeweils Mitglied des Aufsichtsrats der bis dahin in die Corporate Governance der Gesellschaft eingebundenen persönlich haftenden Gesellschafterin der Gesellschaft, der Fresenius Medical Care Management AG. Die in dieser Tabelle für das Jahr 2023 für die vorgenannten Aufsichtsratsmitglieder ausgewiesenen Beträge enthalten in Fortführung der bisherigen Berichtspraxis der Gesellschaft auch die Vergütung, die diese für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG erhalten haben.

³ Bis zum 30. November 2023 Mitglied und Vorsitzender des Aufsichtsrats der Fresenius Medical Care Management AG in ihrer Funktion als persönlich haftende Gesellschafterin. Seitdem Mitglied und Vorsitzender des Aufsichtsrats der Gesellschaft sowie des Präsidialausschusses und des Nominierungsausschusses.

⁴ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft. Seit dem 14. März 2024 stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie Mitglied und stellvertretende Vorsitzende des Prüfungsausschusses und des Präsidialausschusses.

⁵ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft. Seit dem 14. März 2024 Mitglied des Präsidialausschusses.

⁶ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft.

⁷ Bis zum 30. November 2023 Mitglied des Aufsichtsrats der Fresenius Medical Care Management AG in ihrer Funktion als persönlich haftende Gesellschafterin. Seitdem Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft sowie des Nominierungsausschusses. Vom 30. November 2023 bis zum 14. März 2024 stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats der Gesellschaft.

⁸ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft. Seit dem 14. März 2024 Mitglied des Vergütungsausschusses.

⁹ Seit dem 30. November 2023 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft, Mitglied des Vergütungsausschusses sowie Mitglied und stellvertretender Vorsitzender des Nominierungsausschusses.

¹⁰ Seit dem 30. November 2023 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft, Mitglied und Vorsitzender des Prüfungsausschusses sowie Mitglied des Präsidialausschusses.

¹¹ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft. Seit dem 14. März 2024 Mitglied des Prüfungsausschusses.

¹² Bis zum 30. November 2023 zugleich Mitglied des Aufsichtsrats der Fresenius Medical Care Management AG in ihrer Funktion als persönlich haftende Gesellschafterin. Seitdem Mitglied des Prüfungsausschusses.

¹³ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft. Seit dem 14. März 2024 Mitglied und stellvertretende Vorsitzende des Vergütungsausschusses.

¹⁴ Bis zum 30. November 2023 zugleich Mitglied des Aufsichtsrats der Fresenius Medical Care Management AG in ihrer Funktion als persönlich haftende Gesellschafterin. Seitdem Mitglied und Vorsitzende des Vergütungsausschusses sowie Mitglied des Nominierungsausschusses. Bis zum 14. März 2024 Mitglied und stellvertretende Vorsitzende des Prüfungsausschusses; bis zum 30. November 2023 Vorsitzende des Prüfungsausschusses.

Vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütung

Die Entwicklung der den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährten und geschuldeten Vergütung, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft und die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten auf Vollzeitäquivalenzbasis werden in der [TABELLE 3.38](#) auf Seite 260 vergleichend dargestellt. Die Angaben werden auch für die früheren Mitglieder des Vorstands der ehemaligen persönlich haftenden Gesellschafterin der Gesellschaft (d.h. der Fresenius Medical Care Management AG) gemacht. Die Angaben erfolgen jeweils nur für Personen, denen im Geschäftsjahr eine Vergütung gewährt oder geschuldet wurde.

Kenngrößen 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 nach deutschem Handelsrecht zum Ausdruck kommt, auch die Umsatzerlöse und das Konzernergebnis sowie das operative Ergebnis und die Rendite auf das investierte Kapital (ROIC) herangezogen, die jeweils als bedeutsamste finanzielle Kenngrößen oder als wichtige finanzielle Leistungsindikatoren des Konzerns und als Erfolgsziele für die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands dienen.

Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung

Seit dem Vergütungsbericht für das Jahr 2021 wird die Vergütung im Einklang mit den Bestimmungen des seinerzeit neu eingeführten § 162 AktG ausgewiesen. Um einen sinnvollen Vergleich zwischen den einzelnen Jahren zu ermöglichen, werden auch die in der [TABELLE 3.38](#) auf Seite 260 enthaltenen Angaben zur Vergütung der

Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Jahr 2020 im Einklang mit dem Begriffsverständnis von „gewährter und geschuldeter Vergütung“ ausgewiesen, das auch den Vergütungstabellen im Abschnitt „Vergütungstabellen für die im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands“ zugrunde liegt. Die betragsmäßigen Angaben für das Jahr unterscheiden sich daher teilweise von den entsprechenden Angaben im Vergütungsbericht für das Jahr 2020.

Finanzkennzahlen

Die im Vergütungsvergleich aufgeführten Kennzahlen werden zu den Wechselkursen des jeweiligen Geschäftsjahres (at current currency) und nach den im jeweiligen Geschäftsjahr von der Gesellschaft angewandten Rechnungslegungsstandards ausgewiesen, während die Wachstumsraten für die langfristige variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu festen Wechselkursen (at constant currency) und die Kennzahlen für die kurzfristige variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich zu den Wechselkursen, die bei der Festsetzung der Zielwerte verwendet wurden, ermittelt werden.

Wie in den Vergütungsberichten für die betreffenden Jahre 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 bereinigt, um die Vergleichbarkeit dieser Kennzahlen zur operativen Leistung sicherzustellen.

Eine Vergleichbarkeit der in der [TABELLE 3.38](#) auf der nächsten Seite für die einzelnen Jahre 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.

Vergütung des Vorstands

Eine Gewährung der langfristigen variablen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands im Sinne dieses Vergütungsberichts erfolgt im Einklang mit den jeweils anwendbaren Planbedingungen erst nach Ablauf des mehrjährigen Erdienungszeitraums. Mitgliedern des Vorstands wird daher in den ersten Jahren ihrer Vorstandstätigkeit für gewöhnlich eine geringere Vergütung gewährt oder geschuldet als in den Folgejahren.

Die Erdienungszeiträume für die verschiedenen langfristigen variablen Vergütungsbestandteile, die in der [TABELLE 3.38](#) auf der nächsten Seite enthalten sind, sind nicht identisch. Dies führt dazu, dass in bestimmten Jahren mehr als nur eine Tranche der langfristigen variablen Vergütung erdient werden konnte und damit als gewährt anzusehen ist. Dies betrifft etwa die Zuteilung 2019 unter dem Management Board Long Term Incentive Plan 2019 (MB LTIP 2019) und die Zuteilung 2020 unter dem MB LTIP 2020, die jeweils im Jahr 2023 erdient wurden.

Das mit Wirkung zum 1. Januar 2024 für einzelne Mitglieder des Vorstands eingeführte Versorgungsentgelt ist Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG und daher – anders als der für einzelne gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Vorstands angefallene Versorgungsaufwand für Versorgungszusagen – in den in der [TABELLE 3.38](#) auf der nächsten Seite ausgewiesenen Beträgen enthalten.

Vergütung des Aufsichtsrats

Der zuvor für den Aufsichtsrat bestehende variable Vergütungsbestandteil ist mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 entfallen. Als Ausgleich hierfür wurde die Festvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 erhöht. Weiter wurde die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse mit Wirkung zum 1. Juli 2024 geändert und moderat erhöht, um den weiter gestiegenen Anforderungen an die Aufgaben des Aufsichtsrats und bestimmter Ausschüsse des Aufsichts-

rats sowie dem damit einhergehenden höheren zeitlichen Aufwand angemessen Rechnung zu tragen.

Vergütung der Beschäftigten

Für die Vergütung der Beschäftigten wird auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter aller im Jahresdurchschnitt des jeweiligen Jahres auf Vollzeitäquivalenzbasis bei der Gesellschaft und ihren Konzerngesellschaften weltweit Beschäftigten abgestellt, um eine mit den entsprechenden Zahlen aus Berichten für Vorjahre konsistente Berichterstattung sowie einen möglichst umfassenden Vergleich über den gesamten Vergleichszeitraum zu ermöglichen.

Tabelle zur Entwicklung der Vergütung

Die vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütung der vergangenen fünf Jahre stellt sich gemäß der [TABELLE 3.38](#) auf der nächsten Seite dar.

Ausblick auf die Vergütung für das Jahr 2025

Der Aufsichtsrat hat als Nachhaltigkeitsziel für den STI für das Jahr 2025 erneut die beiden gleich gewichteten Teilziele „Patientenzufriedenheit“ und „Mitarbeiterzufriedenheit“ und als Nachhaltigkeitsziel für die Zuteilung des LTI für das Jahr 2025 erneut die Reduktion der marktbasieren CO₂e-Emissionen festgelegt. Auch die übrigen Erfolgsziele für den STI für das Jahr 2025 und für die Zuteilung des LTI für das Jahr 2025 entsprechen denen des Geschäftsjahres. Angaben zu den Zielwerten und der jeweiligen Erreichung der Erfolgsziele werden nach Ablauf des Bemessungszeitraums im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt.

T 3.38 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG (FORTSETZUNG AUF DER NÄCHSTEN SEITE)

	2024	Veränderung	2023	Veränderung	2022	Veränderung	2021	Veränderung	2020
	in TSD €	in %	in TSD €	in %	in TSD €	in %	in TSD €	in %	in TSD €
Umsatzerlöse	19.335.909	(1)	19.453.617	0	19.398.017	10	17.618.685	(1)	17.859.063
Operatives Ergebnis	1.392.395	2	1.369.438	(9)	1.511.755	(18)	1.852.290	(20)	2.304.409
Konzernergebnis	537.913	8	498.997	(26)	673.405	(31)	969.308	(17)	1.164.377
ROIC	3,5 %	25	2,8 %	(15)	3,3 %	(33)	4,9 %	(16)	5,8 %
Jahresergebnis laut Einzelabschluss der Fresenius Medical Care AG	966.458	21	798.197	n. a.	(1.141.219)	n. a.	1.737.017	n. a.	(1.357.242)
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	60,8	17	51,9	(1)	52,3	15	45,4	(2)	46,2
CEO Pay Ratio (Vergütungsverhältnis der/des zum Jahresende amtierenden Vorstandsvorsitzenden zum Durchschnitt der Arbeitnehmer)	61:1	n. a.	83:1	n. a.	38:1	n. a.	119:1	n. a.	165:1
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands									
Helen Giza	3.708	(14)	4.304	119	1.969	11	1.781	(12)	2.014
Craig Cordola, Ed.D.	3.718	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Martin Fischer	2.524	185	887	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Dr. Jörg Häring	1.378	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Franklin W. Maddux, M.D.	2.359	(13)	2.708	61	1.683	(15)	1.986	(33)	2.949
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	2.666	(17)	3.210	69	1.903	2	1.872	(6)	1.993

T 3.38 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG (FORTSETZUNG VON VORHERIGER SEITE)

	2024	Veränderung	2023	Veränderung	2022	Veränderung	2021	Veränderung	2020
	in TSD €	in %	in TSD €	in %	in TSD €	in %	in TSD €	in %	in TSD €
Frühere Mitglieder des Vorstands									
Michael Brosnan	374	(38)	601	57	382	(41)	651	(83)	3.813
Roberto Fusté	293	–	293	–	293	7	274	(87)	2.157
Dr. Carla Kriwet	297	n. a.	–	(100)	3.173	n. a.	–	n. a.	–
Ronald Kuerbitz	11	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–
Rice Powell	930	(64)	2.574	(45)	4.658	(14)	5.424	(29)	7.642
Dr. Olaf Schermeier	105	(84)	670	4	644	(75)	2.578	(15)	3.042
William Valle	182	(97)	6.387	85	3.457	(7)	3.709	(16)	4.402
Kent Wanzek	382	(66)	1.137	54	740	(71)	2.554	(30)	3.654
Harry de Wit	96	(86)	706	11	637	(77)	2.814	(13)	3.243
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats									
Michael Sen	509	15	444	289	114	n. a.	–	n. a.	–
Stefanie Balling	320	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–
Ralf Erkens	189	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–
Beate Haßdenteufel	161	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–
Sara Hennicken	212	34	158	216	50	n. a.	–	n. a.	–
Regina Karsch	181	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–
Shervin J. Korangy	245	1.125	20	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–
Dr. Marcus Kuhnert	297	1.314	21	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–
Frank Michael Prescher	189	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–
Gregory Sorensen, M.D.	213	41	151	(1)	152	77	86	n. a.	–
Dr. Manuela Stauss-Grabo	187	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–	n. a.	–
Pascale Witz	299	30	230	10	209	12	187	24	151

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Fresenius Medical Care AG, Hof (Saale)

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Fresenius Medical Care AG, Hof (Saale) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

Prüfungsurteil

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

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

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

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Fresenius Medical Care AG 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 28. Februar 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Peter Kartscher
Wirtschaftsprüfer

Dominik Höhler
Wirtschaftsprüfer