

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

Der Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA, der Fresenius Management SE, (nachfolgend der Vorstand) und der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA erklären, dass seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2013 den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (nachfolgend: der Kodex) in der Fassung vom 13. Mai 2013 sowie in der Fassung vom 24. Juni 2014 seit deren Bekanntmachung im Bundesanzeiger entsprochen wurde und den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 24. Juni 2014 auch zukünftig entsprochen wird. Lediglich den folgenden Empfehlungen des Kodex in den Fassungen vom 13. Mai 2013 sowie vom 24. Juni 2014 wurde bzw. wird nicht entsprochen:

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

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

Von dieser Empfehlung wird abgewichen. Die Vorstandsverträge sehen nicht für alle Vergütungsteile und folglich auch nicht für die Gesamtvergütung betragsmäßige Höchstgrenzen vor. Die kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung (der variable Bonus) ist der Höhe nach begrenzt. Für Aktienoptionen und Phantom Stocks als Vergütungsteile mit langfristiger Anreizwirkung sehen die Vorstandsverträge Begrenzungsmöglichkeiten, aber keine betragsmäßigen Höchstgrenzen vor. Die Festlegung betragsmäßiger Höchstgrenzen für solche aktienbasierten Vergütungsteile widerspräche dem Grundgedanken, die Vorstandsmitglieder an den wirtschaftlichen Risiken und Chancen des Unternehmens angemessen zu beteiligen. Fresenius verfolgt stattdessen ein flexibles, den konkreten Einzelfall berücksichtigendes Konzept. In Fällen

außerordentlicher Entwicklungen der aktienbasierten Vergütung, die in keinem relevanten Zusammenhang mit den Leistungen des Vorstands stehen, kann eine Begrenzung durch den Aufsichtsrat erfolgen.

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

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

Von diesen Empfehlungen wird insoweit abgewichen, als die Anstellungsverträge für Mitglieder des Vorstands keine Abfindungsregelungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit und damit insoweit auch keine Begrenzung der Höhe nach enthalten. Pauschale Abfindungsregelungen dieser Art widersprechen dem von Fresenius im Einklang mit dem Aktiengesetz praktizierten Konzept, die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder regelmäßig für die Dauer der Bestellungsperiode abzuschließen. Sie würden auch einer ausgewogenen Einzelfallbetrachtung nicht gerecht.

- **Kodex-Nummer 4.2.5 Absatz 3: Darstellung im Vergütungsbericht**

Gemäß Kodex-Nummer 4.2.5 Absatz 3 soll die Darstellung der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Vergütungsbericht die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung variabler Vergütungsteile unter Verwendung entsprechender Mustertabellen enthalten. Dabei soll die Darstellung der gewährten Zuwendungen gemäß der Beschreibung zur Mustertabelle 1 auch den Zielwert bzw. einen vergleichbaren Wert eines „mittleren Wahrscheinlichkeitsszenarios“ der einjährigen variablen Vergütung und der aufzuschiebenden Anteile aus einjährigen variablen Vergütungen (Deferrals) nennen.

Fresenius sieht in Abweichung von Kodex-Nummer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6 nicht für alle variablen Vergütungsteile und folglich auch nicht für die

Gesamtvergütung betragsmäßige Höchstgrenzen vor. Für die einjährige variable Vergütung und die aufzuschiebenden Anteile aus einjährigen variablen Vergütungen (Deferrals) existieren keine Zielwerte bzw. vergleichbaren Werte. Die einjährige variable Vergütung wird anhand von Bonuskurven ermittelt, die für mehrere Jahre gelten. Insoweit kann der Vergütungsbericht nicht den Vorgaben des Kodex entsprechen. Fresenius stellt das System und die Höhe der Vorstandsvergütung jedoch unabhängig davon umfassend und transparent im Rahmen des Vergütungsberichts dar. Der Vergütungsbericht wird Tabellen sowohl zum Wert der gewährten Zuwendungen als auch zum Zufluss im Berichtsjahr enthalten, die der Struktur und weitgehend auch den Vorgaben der Mustertabellen folgen.

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

Gemäß Kodex-Nummer 5.1.2 Absatz 2 Satz 3 soll für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt werden. Fresenius wird – wie in der Vergangenheit – auch künftig von der Festlegung einer Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands absehen. Eine Befolgung dieser Empfehlung würde die Auswahl qualifizierter Kandidaten pauschal einschränken.

- **Kodex-Nummer 5.3.2 Satz 3: Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses**

Gemäß Kodex-Nummer 5.3.2 Satz 3 soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig sein. Ein Aufsichtsratsmitglied ist gemäß Kodex-Nummer 5.4.2 Satz 2 insbesondere dann nicht als unabhängig anzusehen, wenn es in einer persönlichen oder einer geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses der Fresenius SE & Co. KGaA, Herr Prof. Dr. h.c. Roland Berger, ist zugleich als Gesellschafter an der Roland Berger Strategy Consultants Holding GmbH beteiligt und Ehrenvorsitzender des Aufsichtsrats der Roland Berger Strategy Consultants Holding GmbH. Der Fresenius-Konzern hat im Laufe des Geschäftsjahrs 2014 (wie auch in Vorjahren) Beratungsleistungen von der Roland Berger Strategy Consultants GmbH, einem

verbundenen Unternehmen der Unternehmensberatung Roland Berger Strategy Consultants Holding GmbH, in Anspruch genommen. Zwar können diese geschäftlichen Beziehungen nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat weder einen wesentlichen und dauerhaften Interessenkonflikt begründen noch beeinträchtigen sie die Amtsführung des Prüfungsausschussvorsitzenden. Mit Blick auf die zur Frage der Unabhängigkeit vertretenen Rechtsauffassungen wird jedoch vorsorglich die Abweichung von Kodex-Nummer 5.3.2 Satz 3 erklärt.

- **Kodex-Nummer 5.4.1 Absatz 2 und Absatz 3: Benennung konkreter Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und deren Berücksichtigung bei Wahlvorschlägen**

Gemäß Kodex-Nummer 5.4.1 Absatz 2 und Absatz 3 soll der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen und bei seinen Wahlvorschlägen berücksichtigen. Die Zielsetzung des Aufsichtsrats und der Stand der Umsetzung sollen im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Von diesen Empfehlungen wird abgewichen. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats muss sich am Unternehmensinteresse ausrichten und die effektive Überwachung und Beratung des Vorstands gewährleisten. Folglich kommt es grundsätzlich und vorrangig auf die Qualifikation des Einzelnen an. Der Aufsichtsrat wird bei der Beratung seiner Vorschläge an die zuständigen Wahlgremien die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Kodex-Nummer 5.4.2 und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Dies schließt auch die Zielsetzung einer langfristig angelegten angemessenen Beteiligung von Frauen mit ein.

Um im Unternehmensinteresse die Auswahl geeigneter Kandidaten nicht pauschal einzuschränken, beschränkt sich der Aufsichtsrat dabei aber auf eine allgemeine Absichtserklärung und verzichtet insbesondere auf eine Altersgrenze.

- **Kodex-Nummer 5.4.6 Absatz 2 Satz 2: Auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtete erfolgsorientierte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder**

Gemäß Kodex-Nummer 5.4.6 Absatz 2 Satz 2 soll eine den Aufsichtsratsmitgliedern zugesagte erfolgsorientierte Vergütung auf eine

nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein. Die variable Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Fresenius SE & Co. KGaA hat keine mehrjährige Bemessungsgrundlage und ist daher in diesem Sinne nicht auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Der Aufsichtsrat erhält vielmehr eine erfolgsorientierte Vergütung, die gemäß § 13 Absatz 1 der Satzung der Fresenius SE & Co. KGaA an die Dividende gekoppelt ist. Dieses Vergütungsmodell besteht bereits seit dem Jahr 1995. Es führt unverändert zu einer gesetzeskonformen und mit den Interessen der Aktionäre im Einklang stehenden angemessenen Vergütung des Aufsichtsrats.

Bad Homburg v.d.H., im Dezember 2014

Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA,  
der Fresenius Management SE, und Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA