



**FRESENIUS
MEDICAL CARE**

Vergütungs- bericht 2025

The power of care

Vergütungsbericht

Einleitung

Der Vergütungsbericht der Fresenius Medical Care AG für das Geschäftsjahr 2025 wurde im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. In diesem Vergütungsbericht bezieht sich „Gesellschaft“ auf die Fresenius Medical Care AG und „Konzern“ auf die Unternehmensgruppe der Gesellschaft. „Geschäftsjahr“ bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2025, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes angegeben wird oder aus dem Kontext hervorgeht. Der Vergütungsbericht enthält individualisierte und ausführliche Angaben zu der Vergütung, die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG gewährt oder geschuldet wurde, sowie zu den Leistungen, die den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 Abs. 2 AktG gewährt oder zugesagt wurden.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) hat gemäß § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft, ob der Vergütungsbericht die gesetzlich erforderlichen Angaben enthält. Zusätzlich wurde PwC mit einer materiellen Prüfung dieser Angaben im Vergütungsbericht beauftragt. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Die ordentliche Hauptversammlung 2025 der Gesellschaft hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit einer Mehrheit von 88,57 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sehen sich durch das Votum der ordentlichen Hauptversammlung 2025 in der Art und Weise der Berichterstattung bestätigt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 entspricht in seiner Struktur und dem Detaillierungsgrad der Angaben im Wesentlichen demjenigen des Vorjahres.

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

Ausführungen zu Vergütungen früherer Vorstandsmitglieder sowie die entsprechenden betragsmäßigen Angaben finden sich im Abschnitt „Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands“. Dort finden sich auch entsprechende Angaben zu früheren Mitgliedern des Vorstands der ehemaligen persönlich haftenden Gesellschafterin der Gesellschaft, die bis zum Wirksamwerden des Rechtsformwechsels der Gesellschaft am 30. November 2023 die Geschäfte der Gesellschaft führte.

Bestimmte Angaben in diesem Vergütungsbericht erfüllen Berichtspflichten aus der Nachhaltigkeitserklärung von Fresenius Medical Care, die sich aus der Anwendung der europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) ergeben. Diese Angaben sind durch Verweise wie [ESRS 2, 40g] gekennzeichnet und befinden sich in oder am Ende der jeweiligen Abschnitte, in denen die entsprechenden Informationen zu finden sind.

Rückblick auf das Geschäftsjahr

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr gewährte oder geschuldete Vergütung honorierte ihre Leistung insbesondere mit Blick auf die Erreichung der strategischen Ziele der Gesellschaft. Die Vergütung 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 Vorstandsmitglieder leis-

tete damit einen signifikanten Beitrag zur Unterstützung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft und zur langfristigen nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft und des Konzerns.

Geschäftsentwicklung und wirtschaftliches Umfeld

Die Rahmenbedingungen des Geschäfts des Konzerns im Geschäftsjahr und das wirtschaftliche Umfeld sind im Abschnitt „Wirtschaftsbericht“ des Konzernlageberichts der Gesellschaft dargestellt.

Zielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung

Die Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr spiegelte sich in einer Gesamtzielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI) für das Geschäftsjahr von 56,01 % bis 101,58 % 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 2025 endete der Bemessungszeitraum der im Jahr 2023 als langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive – LTI) erfolgten Zuteilung unter dem Management Board Long-Term Incentive Plan 2020 (MB LTIP 2020). Die Bemessungszeiträume für die Zuteilungen in den Jahren 2024 und 2025 werden erst in den kommenden Jahren enden.

Maßgeblich für die Zielerreichung der im Jahr 2023 erfolgten Zuteilung war die Leistung in den Geschäftsjahren 2023, 2024 und 2025. 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 Zielwerte und die Zielerreichung stellten sich gemäß der Tabelle 3.9 jeweils wie folgt dar.

Die Vergütung unter dem MB LTIP 2020 wird am dritten Jahrestag nach der jeweiligen Zuteilung verdient. Die Gesellschaft überweist die Vergütung an ein Kreditinstitut, das die Vergütung in Aktien der Gesellschaft investiert. Die Aktien sind börslich zu erwerben und von dem jeweiligen Vorstandsmitglied für mindestens ein Jahr zu halten. Über die entsprechenden Beträge können die Vorstandsmitglieder 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 Zuteilung für das Jahr 2023 in Aktien der Gesellschaft zu investieren sind, werden erst nach ihrer Erdienung im Jahr 2026 feststehen und im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 ausgewiesen.

Einzelheiten zu den Beträgen, die im Geschäftsjahr 2025 aus der Zuteilung für das Jahr 2022 unter dem MB LTIP 2020 verdient wurden und in Aktien der Gesellschaft zu investieren waren, finden sich im Abschnitt „Erdiente Beträge (Zuteilung 2022)“.

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

Keine relevanten Änderungen in den Grundlagen der Vergütung

Die Höhe der jeweiligen Ziel-Gesamtdirektvergütung (bestehend aus der Grundvergütung sowie den STI-Zielbeträgen und den LTI-Zuteilungsbeträgen) der Vorstandsmitglieder blieb gegenüber dem Vorjahr sowohl insgesamt als auch in ihren einzelnen Bestandteilen

3.9 ZIELWERTE UND ZIELERREICHUNG FÜR DIE ZUTEILUNG 2023 UNTER DEM MB LTIP 2020

	Zielwerte			Ist-Werte			Ziel- erreichung	
	0 %	100 %	200 %	Wie berichtet ¹	Anpassungen ²	Angepasst für Zielerreichung	CAGR	
Wachstum der Umsatzerlöse								
2023				0,3 %	5,2 %	5,5 %	3,6 %	54 %
2024	≤ 2 %	= 5 %	≥ 10 %	(0,6 %)	0,6 %	0,0 %		
2025				1,5 %	3,9 %	5,4 %		
Wachstum des Konzernergebnisses								
2023				(25,9 %)	0,7 %	(25,2 %)	24,4 %	0 %
2024	≤ 31 %	= 34 %	≥ 39 %	7,8 %	14,9 %	22,7 %		
2025				81,9 %	28,0 %	109,9 %		
Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)								
2023				2,8 %	(0,1 %)	2,7 %		0 %
2024	≤ 4,0 %	= 4,5 %	≥ 7,0 %	3,5 %	0,0 %	3,5 %		
2025				5,0 %	0,5 %	5,5 %		
Gesamtzielerreichung								34 %

¹ ROIC ist eine Nicht-IFRS-Kennzahl. Für eine Beschreibung des ROIC und die Berechnung der Kennzahl, siehe den Abschnitt „Steuerungssystem“ des Konzernlageberichts der Gesellschaft.

² Gemäß den Planbedingungen wurden das Wachstum der Umsatzerlöse und das Wachstum des Konzernergebnisses zu konstanten Wechselkursen ermittelt. Darüber hinaus wurden das Wachstum des Konzernergebnisses und der ROIC um die Effekte aus einmaligen Kosten im Zusammenhang mit dem Programm FME25+ angepasst, um die Vergleichbarkeit der Erfolgsziele, die der variable Vergütung zugrunde liegen, mit der operativen Leistung des Unternehmens sicherzustellen und die tatsächliche Leistung der Mitglieder des Vorstands angemessen zu vergüten. Dies erfolgte im Kontext der Verlängerung des Programms FME25+ und soweit die Effekte aus einmaligen Kosten von den entsprechenden zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielwerte angenommenen Effekten abwichen. Bei der ROIC-Berechnung wurden das operative Ergebnis und das operative Ergebnis nach angepassten Ertragsteuern für das Geschäftsjahr 2023 um -71 MIO € bzw. -45 MIO €, für das Geschäftsjahr 2024 um 5 MIO € bzw. 3 MIO € und für das Geschäftsjahr 2025 um 182 MIO € bzw. 136 MIO € angepasst. Für das Geschäftsjahr 2023 fielen die mit FME25+ verbundenen Einmalkosten geringer aus als ursprünglich angenommen, weshalb für die Ermittlung der ROIC-Zielerreichung das operative Ergebnis und das operative Ergebnis nach angepassten Ertragsteuern entsprechend um die geringeren Kosten reduziert wurden.

unverändert.

Fresenius Medical Care hat im Geschäftsjahr damit begonnen, seine Strategie FME Reignite umzusetzen. Die Grundlagen für die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das hierzu aktuell angewandte System, das Vergütungssystem 2024+, bleiben von dieser neuen Strategie unberührt. Die unter dem Vergütungssystem 2024+ vorgesehenen Vergütungsbestandteile und die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile schaffen auch

unter der neuen Strategie relevante Anreize und leisten unverändert einen wichtigen Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Nähere Informationen zur Strategie FME Reignite finden sich im Abschnitt „Unternehmensstrategie und -ziele“ des Konzernlageberichts der Gesellschaft.

Die im Jahr 2024 mit Helen Giza und Franklin W. Maddux, MD, geschlossenen Vereinbarungen zur rückwirkenden Aufhebung ihrer jeweiligen Versorgungszusagen wur-

den wie geplant im Geschäftsjahr wirksam. Wie im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 angekündigt und beschrieben, haben Helen Giza und Franklin W. Maddux, MD, im Geschäftsjahr 2025 als Ausgleich jeweils eine Zahlung in Höhe der Summe der Versicherungsbeiträge erhalten, die bis zum Wirksamwerden der Aufhebung der jeweiligen Versorgungszusage geleistet wurden. Da sowohl die Versicherungsbeiträge für die Finanzierung der Versorgungszusagen als auch das Versorgungsentgelt jeweils einem Betrag in Höhe von 40 % der jährlichen Grundvergütung entsprechen, ist diese Änderung für die Vorstandsmitglieder betragsmäßig neutral. Weitere Angaben hierzu finden sich im Abschnitt „Altersversorgung“.

Franklin W. Maddux, MD, und Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß sind jeweils mit Ablauf des Geschäftsjahres aus dem Vorstand ausgeschieden. Charles Hugh-Jones, MD, FRCP, und Joseph E. Turk wurden jeweils mit Wirkung zum 1. Januar 2026 als ihre Nachfolger bestellt. Nähere Angaben zu den mit Franklin W. Maddux, MD, und Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß mit Blick auf ihr Ausscheiden aus dem Vorstand geschlossenen Vereinbarungen finden sich im Abschnitt „Vereinbarungen mit zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands“. Die Vergütung für Franklin W. Maddux, MD, und Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß wird zusammen mit der Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands ausgewiesen, weil sie jeweils für das gesamte Geschäftsjahr als Mitglieder des Vorstands tätig waren. Dies steht im Einklang mit der bisherigen Praxis in vergleichbaren Fällen.

Vergütungs-Governance für den Vorstand

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird auf der Grundlage des jeweiligen Vergütungssystems gewährt, das der Hauptversammlung der Gesellschaft vom Aufsichtsrat zur Billigung vorgelegt wurde. Das Vergütungssystem ist der Hauptversammlung der Gesellschaft bei

jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorzulegen.

Für die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat zuständig. Die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats werden von dem aus seiner Mitte gebildeten Vergütungsausschuss vorbereitet. Dem Vergütungsausschuss gehörten im Geschäftsjahr Pascale Witz (Vorsitzende), Dr. Manuela Stauss-Grabo (stellvertretende Vorsitzende), Regina Karsch sowie Shervin J. Korangy an. [ESRS 2, 29e]

Maßgebliche Vergütungssysteme

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr im Einklang mit dem Vergütungssystem 2024+ festgesetzt, das von der ordentlichen Hauptversammlung 2024 der Gesellschaft mit einer Mehrheit von 87,58 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde. Das Vergütungssystem 2024+ ist in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder umgesetzt worden und gilt grundsätzlich für die Vergütung des Vorstands ab dem Jahr 2024. [ESRS 2, 29e]

Vor dem Jahr 2024 zugeteilte Vergütungsbestandteile unterliegen grundsätzlich weiterhin dem ihnen zugrundeliegenden Vergütungssystem. Dies betrifft insbesondere die in früheren Jahren erfolgten LTI-Zuteilungen unter dem Vergütungssystem 2020+, das von der ordentlichen Hauptversammlung 2020 der Gesellschaft mit einer Mehrheit von 95,05 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde. Nähere Informationen hierzu finden sich in den Abschnitten „Langfristige variable Vergütung – MB LTIP 2020“, „Übersicht über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile“ und „Zeitliches Profil der aktienbasierten Vergütungsbestandteile“. Es stehen keine erfolgsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile aus der Zeit vor dem Vergütungssystem 2020+ aus.

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

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.

Die Einzelheiten des Vergütungssystems 2024+ und des Vergütungssystems 2020+ finden sich auf der Website 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 Geschäftsjahre 2023, 2022 und 2021 dargestellt. Diese wesentlichen Elemente werden darüber hinaus auch in diesem Vergütungsbericht dargestellt, soweit sie für die im Geschäftsjahr 2025 gewährte oder geschuldete Vergütung relevant sind.

Grundsätze des Vergütungssystems 2024+

Das Vergütungssystem 2024+ soll die Vorstandsmitglieder entsprechend ihren Aufgaben und Leistungen sowie ihrem Erfolg bei der Steuerung der wirtschaftlichen und finanziellen Lage von Fresenius Medical Care unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds vergüten. Daneben soll das Vergütungssystem 2024+ die Vorstandsmitglieder angemessen an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von Fresenius Medical Care teilhaben lassen und einen signifikanten Beitrag zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie leisten. [ESRS 2, 29c]

Bestandteile des Vergütungssystems 2024+

Die Grafik 3.10 zeigt die Vergütungsbestandteile und die weiteren Gestaltungselemente des Vergütungssystems 2024+, die im Folgenden näher beschrieben werden. [ESRS 2, 29a]

Vergütungsstruktur (Zielvergütung)

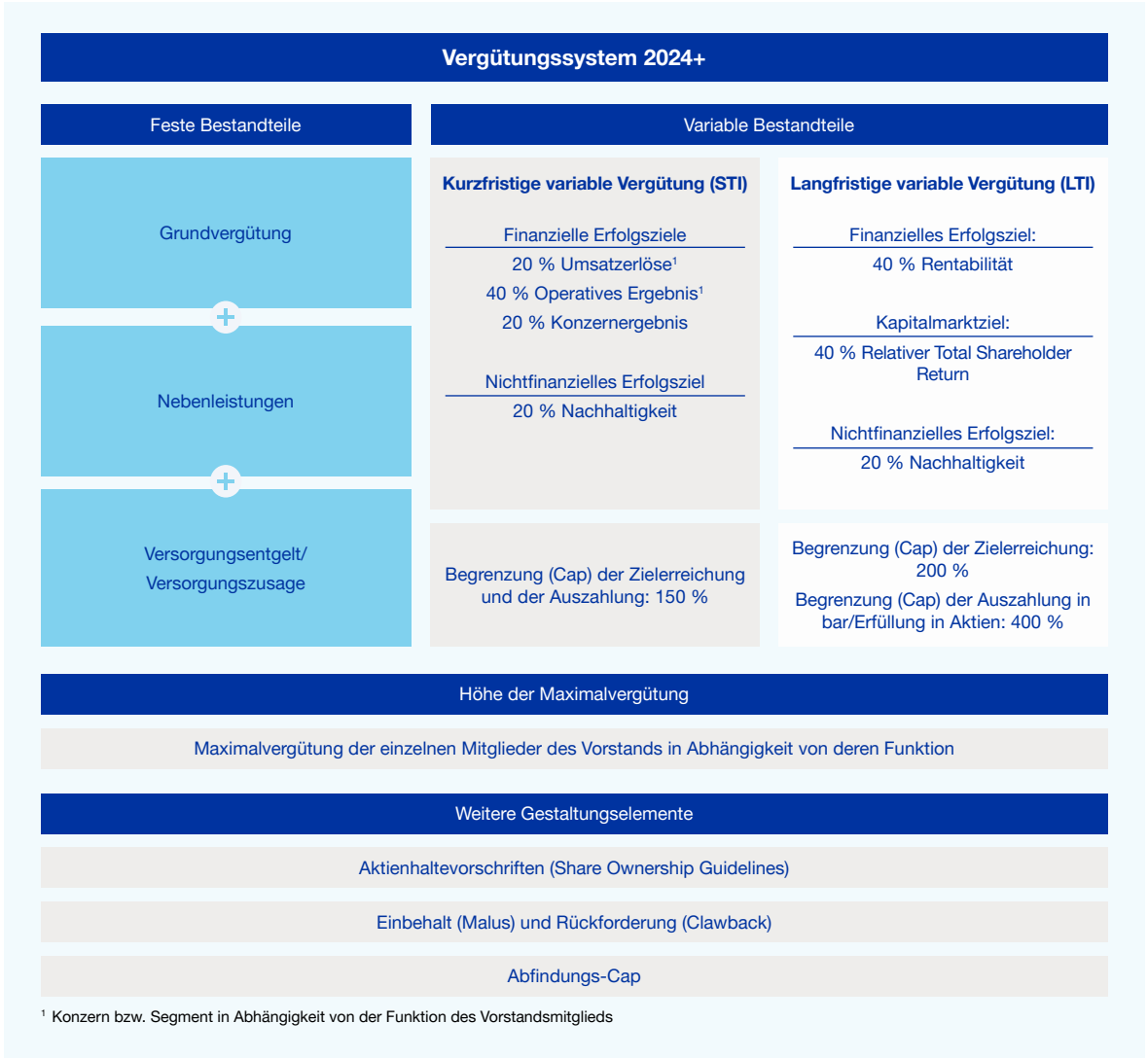
Der Aufsichtsrat legt unter dem Vergütungssystem 2024+ für jedes Geschäftsjahr den STI-Zielbetrag und den LTI-Zuteilungsbetrag für jede Zuteilung fest.

Der STI-Zielbetrag bzw. der LTI-Zuteilungsbetrag ist der Betrag, der bei einer Zielerreichung von 100 % verdient wird. Der STI-Zielbetrag kann in einem Rahmen von 100 % (Multiplikator von 1) bis 125 % (Multiplikator von 1,25) der relevanten Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds festgelegt werden und beträgt grundsätzlich 105 % (Multiplikator von 1,05). Der LTI-Zuteilungsbetrag kann für den Vorstandsvorsitz in einem Rahmen von 105 % (Multiplikator von 1,05) bis 200 % (Multiplikator von 2) und für die anderen Vorstandsmitglieder 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 des Bemessungszeitraums festgelegt. Der LTI-Zuteilungsbetrag hat den STI-Zielbetrag zu übersteigen.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat für sämtliche Vorstandsmitglieder für den STI-Zielbetrag einen Multiplikator von 1,05 und für den LTI-Zuteilungsbetrag einen Multiplikator von 1,35 herangezogen. Dies entspricht den Multiplikatoren, die im Vorjahr angewandt wurden und zuvor unter dem Vergütungssystem 2020+ anzuwenden waren. Die Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtdirektvergütung für das Geschäftsjahr 2025 setzt sich daher zu 29 % aus der Grundvergütung, zu 31 % aus dem STI und zu 40 % aus dem LTI zusammen.

Die Vergütung des Vorstands ist durch einen Anteil erfolgsbezogener variabler Vergütungsbestandteile von 71 % an der Ziel-Gesamtdirektvergütung überwiegend leistungsorientiert. Dadurch, dass ein Anteil von 40 % der Ziel-Gesamtdirektvergütung (entspricht 56 % der erfolgsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile) auf den LTI entfällt, ist die Vergütung des Vorstands ferner

3.10 VERGÜTUNGSSYSTEM 2024+



darauf ausgerichtet, eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu fördern.

Die Ziel-Gesamtdirektvergütung für das Geschäftsjahr 2025 stellte sich betragsmäßig wie folgt in Tabelle 3.12 dar.

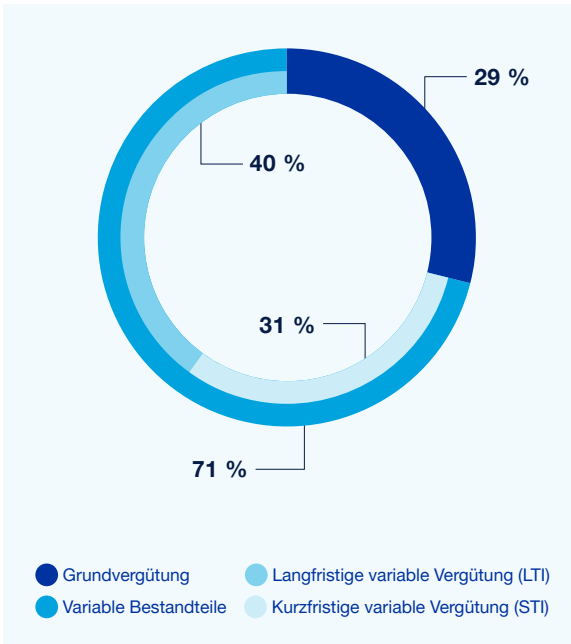
Angaben zu den relativen Anteilen der festen und der variablen Vergütungsbestandteile an der im Geschäftsjahr gewährten oder geschuldeten Vergütung finden sich in den Tabellen im Abschnitt „Vergütungstabellen“ für die im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des

Vorstands“ bzw. im Abschnitt „Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands“.

Vergütungsvergleich

Der Aufsichtsrat legt die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied im Einklang mit dem Vergütungssystem 2024+ fest. Ferner stellt der Aufsichtsrat den Vorgaben des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des DCGK folgend sicher, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds 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.

3.11 VERGÜTUNGSSTRUKTUR ZIEL-GESAMTDIREKTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025



3.12 ZIEL-GESAMTDIREKTVERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR AMTIERENDEN MITGLIEDER DES VORSTANDS IN TSD €

	Helen Giza Vorstands- vorsitzende	Craig Cordola, EdD Vorstand für Care Delivery	Martin Fischer Finanzvorstand	Dr. Jörg Häring Vorstand für Recht, Compliance und Personal	Franklin W. Maddux, MD Globaler Medizinischer Leiter	Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß Vorstand für Care Enablement
Grundvergütung	1.593	1.283	800	700	938	1.064
STI-Zielbetrag (105 % der Grundvergütung)	1.673	1.347	840	735	985	1.117
LTI-Zuteilungsbetrag (135 % der Grundvergütung)	2.151	1.732	1.080	945	1.266	1.436
ZIEL-GESAMT- DIREKT- VERGÜTUNG	5.417	4.362	2.720	2.380	3.189	3.617

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. Die konkrete Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds berücksichtigt darüber hinaus das Interesse der Gesellschaft, aktuelle Vorstandsmitglieder an die Gesellschaft zu binden bzw. qualifizierte Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen.

Horizontaler Vergleich (Peer-Group-Vergleich)

Um die Angemessenheit des Vergütungssystems 2024+ und der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder zu beurteilen, führt der Aufsichtsrat eine Prüfung der jeweiligen Höhe und Struktur der Vergütung mittels eines Horizontalvergleichs (externe Vergleichsbetrachtung) durch. Der Vergleich wird auf nationaler Ebene mit den weiteren Unternehmen des bedeutendsten deutschen Aktienindex, in dem die Gesellschaft geführt wird, durchgeführt. Ergänzend erfolgen Vergleiche auf internationaler Ebene mit Unternehmen in einer vergleichbaren Branche und einer vergleichbaren Größe sowie auch mit

europäischen Unternehmen vergleichbarer Größe mit in den USA ansässigen Vorstandsmitgliedern.

- Für das Geschäftsjahr wurden für den Vergleich auf nationaler Ebene die Unternehmen des DAX in der Zusammensetzung vom 31. Dezember 2024 herangezogen.
- Für den ergänzenden Vergleich auf internationaler Ebene mit Unternehmen in einer vergleichbaren Branche (Life-Science-Branche einschließlich Medizintechnik) und einer vergleichbaren Größe wurden – in Abhängigkeit von den konkreten Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds – die folgenden Unternehmen herangezogen: Baxter International Inc., Bayer AG, Becton, Dickinson and Company, Boston Scientific Corporation, DaVita Inc., Encompass Health Corporation, The Ensign Group Inc., HCA Healthcare Inc., Koninklijke Philips N.V., Labcorp Holding Inc., Medtronic plc, Merck KGaA, Quest Diagnostics Inc., Sartorius AG, Siemens Healthineers AG, Smith & Nephew plc, Tenet Healthcare Corporation und Universal Health Services Inc.
- Für den ergänzenden Vergleich mit europäischen Unternehmen vergleichbarer Größe (unabhängig von

der Branchenzugehörigkeit) mit in den USA ansässigen Vorstandsmitgliedern wurden die folgenden Unternehmen herangezogen: 4imprint Group, Alcon Inc., ArcelorMittal S.A., Ashtead Group plc, BAE Systems plc, Compass Group plc, Experian plc, Glencore plc, Heidelberg Materials AG, HelloFresh SE, KION Group AG, Lanxess AG, Pearson plc, Qiagen N.V., Sage Group plc, Siemens Energy AG, Smith & Nephew plc, STMicroelectronics N.V., TeamViewer SE und Traton SE.

Die Vergleichsgruppen wurden im Vergleich zum Vorjahr angepasst, um die sich entwickelnde internationale Wettbewerbslandschaft um qualifizierte Kandidaten für den Vorstand der Gesellschaft unter Berücksichtigung der Branche und der Vergleichbarkeit der Unternehmensgröße bestmöglich widerzuspiegeln. Zugleich wurde ein stärkerer Fokus auf US-amerikanische Vergleichsunternehmen gelegt und der Anteil deutscher Unternehmen leicht erhöht, bei gleichzeitig reduzierter Gewichtung anderer europäischer Märkte.

Vertikaler Vergleich (unternehmensintern)

Bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütung der Vorstandsmitglieder zieht der Aufsichtsrat auch einen Vertikalvergleich des Vergütungsniveaus der Beschäftigten des Konzerns (interne Vergleichsbeurteilung) heran. Hierbei wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder ins Verhältnis zur Vergütung der oberen Führungsebene des Konzerns (derzeit Management Level 8 oder höher) und der weltweiten Belegschaft (sämtliche Beschäftigte mit Ausnahme der oberen Führungsebene des Konzerns) 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 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 jedes Vorstandsmitglieds ist durch Begrenzungen für jeden variablen Vergütungsbestandteil und durch eine Maximalvergütung limitiert.

Beim STI ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt. Entsprechend sind die Zuflüsse aus dem STI auf 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Beim LTI ist die Zielerreichung für jede Zuteilung auf 200 % begrenzt. Außerdem sind die Zuflüsse aus jeder LTI-Zuteilung auf 400 % des Zuteilungsbetrags begrenzt. Hierdurch wird auch die Möglichkeit begrenzt, in dem jeweiligen Erdienungszeitraum von der Aktienkursentwicklung zu profitieren, die für den auszuzahlenden LTI-Betrag relevant ist. Dies gilt unabhängig davon, ob der LTI in bar ausbezahlt oder unter dem Vergütungssystem 2024+ alternativ in Aktien der Gesellschaft erfüllt wird.

Auch hat der Aufsichtsrat für außerordentliche Entwicklungen eine Begrenzungsmöglichkeit für die variablen Vergütungsbestandteile vereinbart. Im Geschäftsjahr bestand für den Aufsichtsrat kein Grund, von dieser Begrenzungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

Daneben besteht für jedes Vorstandsmitglied eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung (Maximalvergütung). Durch diese Maximalvergütung sind – unabhängig vom Zeitpunkt des konkreten Zuflusses – die Leistungen begrenzt, die ein Vorstandsmitglied als Vergütung für ein Geschäftsjahr erhalten kann. Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres (Auszahlung im jeweiligen

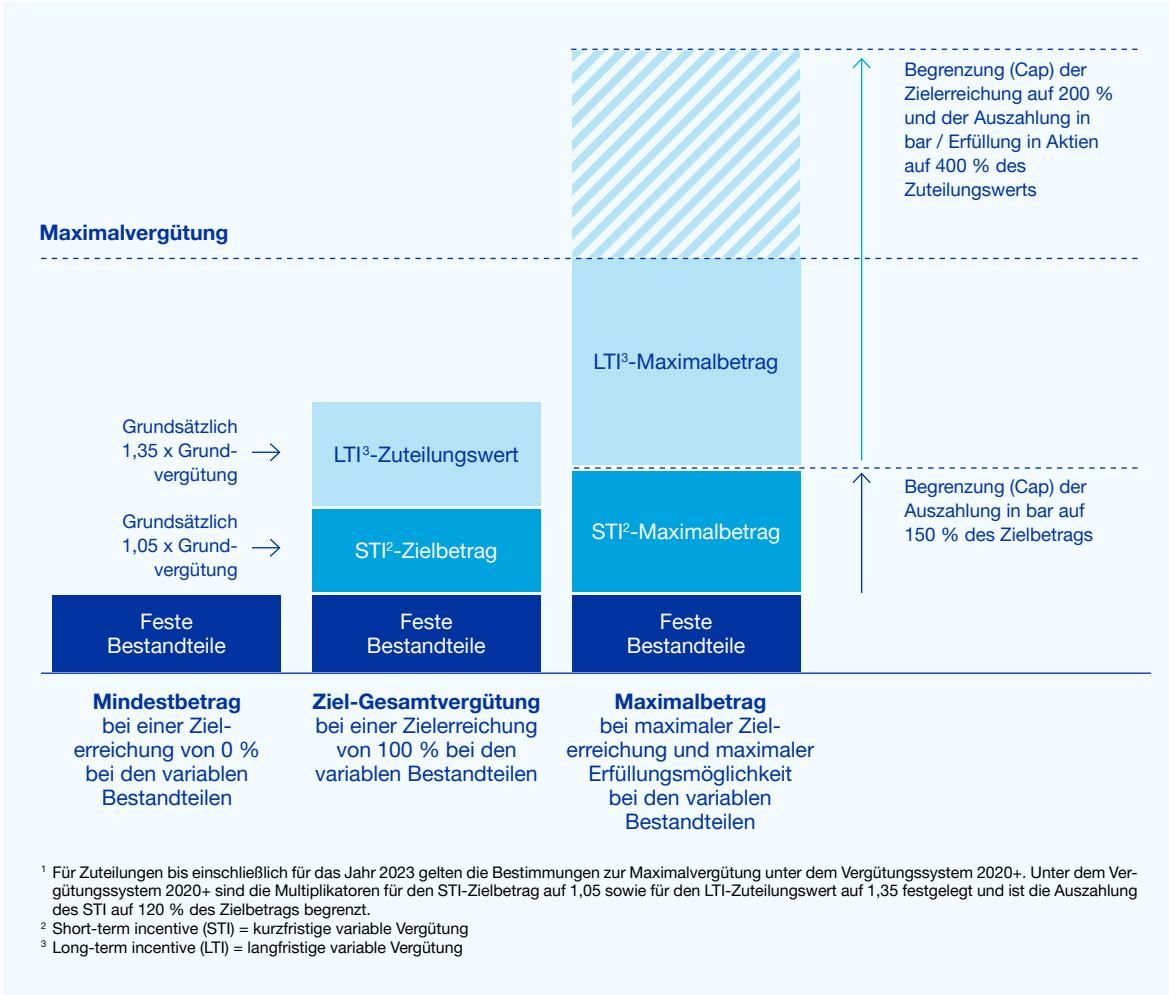
Geschäftsjahr), den STI für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung im folgenden Geschäftsjahr) und den LTI für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung in späteren Geschäftsjahren) sowie alle Nebenleistungen, Antrittsprämien und sonstigen Vergütungen für das jeweilige Geschäftsjahr, wie z. B. ein Versorgungsentgelt für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung grundsätzlich im jeweiligen Geschäftsjahr). Etwaige Versorgungszusagen fließen mit dem in einem Geschäftsjahr anfallenden Dienstzeitaufwand ebenfalls in die Ermittlung der Maximalvergütung ein. Die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied 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 3.13 dargestellt.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr wird auf der Grundlage der Währung festgelegt, die im Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds für die Grundvergütung vorgesehen ist. Die Maximalvergütung beträgt unter dem Vergütungssystem 2024+ und der diesem zugrunde liegenden 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 Vorstandsmitglied, das für das Geschäftssegment Care Delivery 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 2022)“.

3.13 MAXIMALVERGÜTUNG UNTER DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2024+¹



3.14 HÖHE DER MAXIMALVERGÜTUNG UNTER DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2024+ IN TSD

	Funktion	Vertraglich vereinbarte Maximalvergütung
Helen Giza	Vorstands-vorsitzende	12.975 \$
Craig Cordola, EdD	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, MD	Globaler Medizinischer Leiter	7.569 \$
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	Vorstand für Care Enablement	7.000 €

Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat ist nach näherer Maßgabe der insoweit bestehenden vertraglichen Bestimmungen berechtigt, in Fällen, in denen sich ein Vorstandsmitglied pflichtwidrig verhält oder interne Richtlinien der Gesellschaft nicht einhält, variable Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat eine Richtlinie verabschiedet, die in Übereinstimmung mit anwendbaren US-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 Grund, von diesen Berechtigungen Gebrauch zu machen.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die den im Geschäftsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern 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“.

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr gewährte oder geschuldete Vergütung setzte sich aus festen sowie aus variablen, leistungsabhängigen Bestandteilen zusammen:

- einer festen Vergütung, bestehend aus einer Grundvergütung, Nebenleistungen und gegebenenfalls einem Versorgungsentgelt,
- einer einjährigen variablen Vergütung (STI),
- einer mehrjährigen variablen Vergütung (LTI), bestehend aus Zahlungen aus einer aktienbasierten Vergütung mit Barausgleich, die im Jahr 2022 zugeteilt worden war.

Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen 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 Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Grundvergütung wird im Einklang mit der lokal üblichen Praxis für in Deutschland ansässige Vorstandsmitglieder grundsätzlich in zwölf monatlichen und für in den USA ansässige Vorstandsmitglieder grundsätzlich in zweiwöchentlichen Raten ausbezahlt.

Nebenleistungen werden individuell auf der Grundlage der Dienstverträge gewährt oder geschuldet. Im Geschäftsjahr bestanden die Nebenleistungen im

Wesentlichen aus der Privatnutzung von Dienstwagen, der Zahlung einer Mobilitätspauschale oder der Nutzung von Mietwagen, Wohn- und Mietkosten, Erstattung von Honoraren zur Erstellung von Einkommensteuerunterlagen, 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 Vorstandsmitglied persönlich steuerpflichtig ist. Einzelheiten zu den Steuerausgleichszahlungen werden im Abschnitt „Sonstige Angaben“ näher erläutert.

Daneben erhalten die Vorstandsmitglieder grundsätzlich ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von 40 % ihres Grundgehalts. Für ein im Geschäftsjahr amtierendes Vorstandsmitglied und für frühere Vorstandsmitglieder bestehen stattdessen jeweils Versorgungszusagen. Zahlungen aus Versorgungszusagen sind grundsätzlich erst mit Eintritt des Versorgungsfalls fällig. Das Versorgungsentgelt und die Versorgungszusagen werden im Abschnitt „Altersversorgung“ dargestellt.

Kurzfristige variable Vergütung – MBBP 2024+

Den Vorstandsmitgliedern steht nach Maßgabe des Vergütungssystems 2024+ ein STI unter dem Management Board Bonus Plan 2024+ (MBBP 2024+) zu. Der STI belohnt die Vorstandsmitglieder für den Erfolg der Gesellschaft in dem betreffenden Geschäftsjahr. Der STI ist an die Erreichung von drei finanziellen Erfolgszielen und einem nichtfinanziellen, nachhaltigkeitsbezogenen Erfolgsziel gekoppelt.

Der STI-Zielbetrag (d. h., der Betrag, der bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % ausbezahlt wird) für das Geschäftsjahr 2025 betrug für jedes Vorstandsmitglied 105 % (Multiplikator von 1,05) der jeweiligen Grundvergütung.

Funktionsweise

Die Funktionsweise des MBBP 2024+ ist in der Grafik 3.15 dargestellt.

Der STI 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. [ESRS 2, 29d]

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

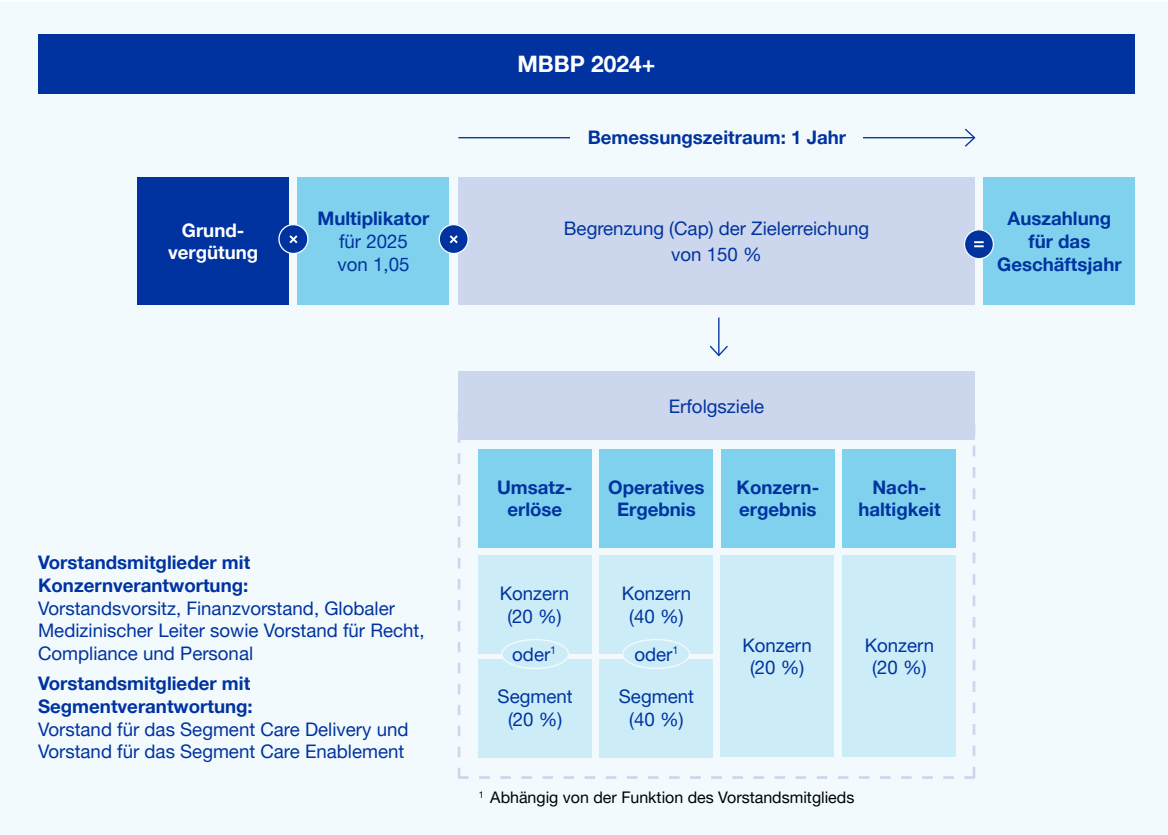
Die Auszahlung des STI erfolgt in bar in dem Jahr, das auf das Jahr der Zielerreichung folgt.

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 den STI und ihr Bezug zur Strategie von Fresenius Medical Care sind in der Grafik 3.16 dargestellt.

3.15 FUNKTIONSWEISE DES MBBP 2024+



Finanzielle Erfolgsziele

Die den finanziellen Erfolgszielen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen für den STI werden zu konstanten Wechselkursen ermittelt. Die Finanzkennzahlen können um bestimmte Effekte bereinigt werden, um die Vergleichbarkeit dieser Finanzkennzahlen mit der operativen Leistung sicherzustellen. Dies betrifft etwa Effekte bestimmter Akquisitionen und Desinvestitionen sowie Effekte aus Änderungen der IFRS-Rechnungslegungsstandards.

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

3.16 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – BEZUG DER ERFOLGSZIELE ZUR STRATEGIE

Erfolgsziel	Umsatzerlöse	Operatives Ergebnis	Konzernergebnis	Nachhaltigkeit
Gewichtung	20 %	40 %	20 %	20 %
Hintergrund und Bezug zur Strategie	Die Kennzahl „Umsatzerlöse“ wird zur Steuerung des Konzerns und der Geschäftssegmente verwendet. Die wesentlichen Erfolgsfaktoren für kontinuierliches Wachstum der Umsatzerlöse liegen – neben der positiven Entwicklung von Preis- und Mengeneffekten – darin, neue Kunden für Produkte und neue Patienten zur Steigerung der Anzahl der jährlich durchgeführten Behandlungen zu gewinnen und auch in den anderen Geschäftsfeldern des Konzerns 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 operative Ertragskraft des Konzerns wider.	Das Konzernergebnis dient auf Konzernebene als wichtiger finanzieller Leistungsindikator für das interne Management und spiegelt die Profitabilität des Konzerns 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.

auch auf Ebene der Geschäftssegmente wird der finanzielle Erfolg sowohl des Konzerns als auch der betreffenden Geschäftssegmente abgebildet.

Die Feststellung der Zielerreichung für die Erfolgsziele „Umsatzerlöse“ und „operatives Ergebnis“ für das von Craig Cordola, EdD, verantwortete Geschäftssegment Care Delivery umfasste für das Geschäftsjahr auch die entsprechenden Beiträge aus dem Geschäftssegment Value-Based Care, das zuvor Teil des Geschäftssegments Care Delivery war. Dies entspricht der Struktur der Finanzberichterstattung, die bestand, als die Erfolgsziele für Craig Cordola, EdD, festgelegt wurden, und steht im Einklang mit den seinerzeit festgesetzten Zielwerten und Vergleichsparametern. Weiter trägt dies angemessen dem Umstand Rechnung, dass Craig Cordola, EdD, während des gesamten Geschäftsjahres – sowohl vor als auch nach der Aufstellung von Value-Based Care als eigenständiges Geschäftssegment – maßgeblich den Erfolg des zugrunde liegenden Geschäfts unterstützt hat.

Die Tabelle 3.17 zeigt die Zielwerte und die Zielerreichung für die finanziellen STI-Erfolgsziele im Geschäftsjahr.

Nachhaltigkeitsziel

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

Für das Geschäftsjahr hat der Aufsichtsrat als Nachhaltigkeitsziel für den STI zwei gleich gewichtete Teilziele festgelegt: „Patientenzufriedenheit“ und „Mitarbeiterzufriedenheit“. Beide Teilziele wurden bereits für das Nachhaltigkeitsziel für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 herangezogen. Diese Teilziele stehen im Einklang

3.17 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	Angepasst für Ziel- erreichung	
	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in %
Umsatzerlöse								
Konzern	≤ 17.459	= 18.429	= 19.399	≥ 20.369	19.628	294	19.922	126,96
Care Delivery (inkl. Value-Based Care)	≤ 13.630	= 14.387	= 15.145	≥ 15.902	15.486 ³	231	15.717	137,77
Care Enablement	≤ 4.996	= 5.273	= 5.551	≥ 5.829	5.476	79	5.555	100,69
Operatives Ergebnis								
Konzern	≤ 1.816		= 2.136	≥ 2.457	1.827	213	2.040	69,80
Care Delivery (inkl. Value-Based Care)	≤ 1.521		= 1.789	≥ 2.057	1.615 ³	178	1.793	100,84
Care Enablement	≤ 366		= 430	≥ 495	326	43	369	5,46
Konzernergebnis	≤ 1.019		= 1.199	≥ 1.379	978	137	1.115	53,44

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 der Zielerreichung zugrundeliegenden Finanzkennzahlen zu den Wechselkursen umgerechnet, die bei der Festsetzung der Zielwerte verwendet wurden, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Darüber hinaus wurden diese relevanten Finanzkennzahlen gemäß den Planbedingungen um Einmaleffekte in Zusammenhang mit der strategischen Veräußerung von Beteiligungen oder Geschäftseinheiten sowie ferner um mit dem Programm FME25+ verbundene einmalige Kosten angepasst, soweit diese Effekte von den bereits in den Zielwerten jeweils berücksichtigten Einmaleffekten abwichen. Dies erfolgte im Kontext der Verlängerung des Programms FME25+, um die Vergleichbarkeit der den Erfolgszielen für die variable Vergütung zugrunde liegenden Finanzkennzahlen mit der operativen Leistung des Unternehmens sicherzustellen und die tatsächliche Leistung der Mitglieder des Vorstands angemessen zu vergüten.

³ Der hier ausgewiesene Betrag steht für die konsolidierten Beiträge der Geschäftssegmente Care Delivery und Value-Based Care. Der für die Umsatzerlöse ausgewiesene Betrag besteht zu 13.736 MIO € aus Umsatzerlösen des Geschäftssegments Care Delivery, zu 2.247 MIO € aus Umsatzerlösen des Geschäftssegments Value-Based Care und zu -498 MIO € aus Eliminierungen zwischen den Geschäftssegmenten. Der für das operative Ergebnis ausgewiesene Betrag besteht zu 1.614 MIO € aus dem operativen Ergebnis des Geschäftssegments Care Delivery und zu 1 MIO € aus dem operativen Ergebnis des Geschäftssegments Value-Based Care.

mit den für den Konzern relevanten Themen Qualität der Versorgung und Mitarbeiterengagement, die sich aus der jüngsten Materialitätsanalyse im Jahr 2023 ergeben haben. Für die Ermittlung der Zielerreichung wurden für beide Teilziele die Werte herangezogen, die diesbezüglich in der Nachhaltigkeitserklärung von Fresenius Medical Care für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesen werden. [ESRS 2, 29b]

Die „Patientenzufriedenheit“ wurde mittels des Net Promoter Score (NPS) ermittelt. Der NPS ist eine stra-

tegisch relevante Messgröße für die Zufriedenheit der Patienten mit den Dienstleistungen des Konzerns, gemessen an der Wahrscheinlichkeit, dass die Patienten Fresenius Medical Care für eine Dialysebehandlung weiterempfehlen. Die Ermittlung des NPS beruht auf Patientenumfragen, die im Rahmen des weltweiten Patient-Experience-Programms des Konzerns durchgeführt werden. Fresenius Medical Care hat sich das Unternehmensziel gesetzt, in jedem Jahr einen NPS-Wert von mindestens 70 zu erreichen. Für eine Zielerreichung von 100 % für das Nachhaltigkeitsteilziel

„Patientenzufriedenheit“ wurde für das Geschäftsjahr ein noch ambitionierterer Zielwert festgelegt. 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 Global Employee Engagement Score (GEES) gemessen. Im Rahmen einer konzernweiten Befragung bewertete Fresenius Medical Care die Rückmeldung von Beschäftigten zu positiven Seiten des Arbeitsumfelds und zu Möglichkeiten für dessen Verbesserung. Fresenius Medical Care ermittelte den Wert für den GEES, indem es die Beschäftigten bat, anzugeben, inwieweit sie zustimmen, dass sie a) Fresenius Medical Care als einen attraktiven Arbeitgeber empfehlen würden, b) nur selten darüber nachdenken, sich einen neuen Job bei einem anderen Unternehmen zu suchen, und c) von Fresenius Medical Care dazu inspiriert werden, ihr Bestes zu geben. Die Beschäftigten beantworteten die Fragen auf einer Skala von eins (ich stimme überhaupt nicht zu) bis fünf (ich stimme voll und ganz zu). Der GEES stellt den „Anteil positiver Antworten“ dar, also den Prozentsatz der Antworten auf die drei Fragen zum Engagement, die entweder mit 4 („stimme zu“) oder 5 („stimme voll und ganz zu“) bewertet wurden. Die Methodik für die Ermittlung des GEES wurde im Vergleich zu den Vorjahren überarbeitet. Die Zielwerte und Zielskalen wurden im Vergleich zu den Vorjahren entsprechend angepasst.

Die Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsteilziel „Mitarbeiterzufriedenheit“ betrug 110,00 %.

Die Gesamt-Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsziel betrug 115,00 %. Die Zielerreichung für das Nachhaltigkeitsziel und die einzelnen, gleich gewichteten Nachhaltigkeitsteilziele sind in der Tabelle 3.20 dargestellt.

3.18 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – NACHHALTIGKEITSTEILZIEL PATIENTENZUFRIEDENHEIT

	Zielwerte								Zielerreichung	
	0 %	50 %	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 %
Net Promoter Score	≤ 61	= 66	= 71	= 72	= 73	= 74	= 75	≥ 76	73	120,00

3.19 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – NACHHALTIGKEITSTEILZIEL MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

	Zielwerte				Zielerreichung	
	0 %	50 %	100 %	150 %	Absolut	Relativ
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Global Employee Engagement Score	≤ 55	= 60	= 65	≥ 70	66	110,00

3.20 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – NACHHALTIGKEITSTEILZIELERREICHUNG IM GESCHÄFTSJAHR IN %

Zielerreichung je Nachhaltigkeitsteilziel		Nachhaltigkeitszielerreichung
Patientenzufriedenheit (50 %)	Mitarbeiterzufriedenheit (50 %)	
120,00	110,00	115,00

3.21 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – GESAMTZIELERREICHUNG IM GESCHÄFTSJAHR IN %

	Zielerreichung (Gewichtung)				Gesamtziel- erreichung
	Umsatzerlöse	Operatives Ergebnis	Konzern- ergebnis	Nachhaltig- keitsziel	
	(20 %)	(40 %)	(20 %)	(20 %)	
Helen Giza	126,96	69,80	53,44	115,00	87,00
Craig Cordola, EdD	137,77	100,84	53,44	115,00	101,58
Martin Fischer	126,96	69,80	53,44	115,00	87,00
Dr. Jörg Häring	126,96	69,80	53,44	115,00	87,00
Franklin W. Maddux, MD	126,96	69,80	53,44	115,00	87,00
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	100,69	5,46	53,44	115,00	56,01

Gesamtzielerreichung

Der Grad der Gesamtzielerreichung beim STI wird anhand des gewichteten arithmetischen Mittels der jeweiligen Zielerreichungsgrade der einzelnen Erfolgsziele bestimmt. Der auszuzahlende Betrag ergibt sich durch Multiplikation des Grads der Gesamtzielerreichung mit dem jeweiligen Zielbetrag. Da die Gesamtzielerreichung auf höchstens 150 % begrenzt ist, ist auch der Auszahlungsbetrag auf höchstens 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Die Tabelle 3.21 zeigt die Zielerreichung pro Erfolgsziel und die Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr.

Die Beträge, die im Jahr 2026 aufgrund der Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 auszuzahlen sind, ergeben sich aus der Tabelle 3.22.

Die entsprechenden Angaben zum STI, der im Geschäftsjahr für die Leistung im Geschäftsjahr 2024 auszuzahlen war, wurden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen.

Langfristige variable Vergütung – MB LTIP 2020

Als erfolgsbezogene langfristige variable Vergütung (LTI) wurden den seinerzeit jeweils amtierenden Vorstandsmitgliedern 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 2022 zugeteilten Performance Shares erdient.

Die im Rahmen des MB LTIP 2020 zugeteilten Performance Shares sind virtuelle (d. h. nicht mit Eigenkapital unterlegte) Vergütungsinstrumente mit Barausgleich. Zuflüsse aus den Performance Shares hängen von der Erreichung von drei gleich gewichteten Erfolgszielen und ferner von der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft ab. Der Bemessungszeitraum für die Erfolgsziele umfasst drei Geschäftsjahre.

3.22 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – IM JAHR 2026 FÜR DIE LEISTUNG IM GESCHÄFTSJAHR AUSZUZAHLENDE BETRÄGE IN TSD €

	Grundgehalt	Multiplikator	Zielbetrag	Cap (150 %)	Gesamtziel- erreichung in %	Auszahlungs- betrag
Helen Giza ¹	1.593	1,05	1.673	2.510	87,00	1.455
Craig Cordola, EdD ¹	1.283	1,05	1.347	2.021	101,58	1.369
Martin Fischer	800	1,05	840	1.260	87,00	731
Dr. Jörg Häring	700	1,05	735	1.103	87,00	639
Franklin W. Maddux, MD ¹	938	1,05	985	1.478	87,00	857
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	1.064	1,05	1.117	1.676	56,01	626

¹ Die Vergütungsleistungen von Helen Giza, Craig Cordola, EdD, und Franklin W. Maddux, MD, sind in US-Dollar vereinbart. Die Beträge unterlagen daher Wechselkurschwankungen. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr.

3.23 FUNKTIONSWEISE DES MB LTIP 2020



Der Zuteilungsbetrag für die Performance Shares entsprach 135 % (Multiplikator von 1,35) der jeweiligen Grundvergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds. Um die dem jeweiligen Vorstandsmitglied 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 Vorstandsmitgliedern erdienten Performance Shares war von der Erreichung der Erfolgsziele abhängig.

Funktionsweise

Die Funktionsweise des MB LTIP 2020 ist in der Grafik 3.23 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. Die Zielerreichung im jeweils zwischen zwei angrenzenden Zielwerten liegenden Wertebereich wird im Wege der linearen 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 erdienten Performance Shares wird für jedes Vorstandsmitglied 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 Feststellung der Gesamtziel-

erreichung wird die Anzahl der erdienten Performance Shares mit dem Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft über die letzten 30 Kalendertage vor dem jeweiligen Erdienungszeitpunkt multipliziert, um den entsprechenden Betrag für den Zufluss aus den erdienten Performance Shares zu berechnen. Der Gesamtzufluss aus den Performance Shares (d. h. der Betrag, der aus einer Zuteilung erdient 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 Vorstandsmitglieder können daher im Einklang mit der Empfehlung G.10 des DCGK erst nach einem Zeitraum von mindestens vier Jahren über den LTI 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 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 den LTI und ihr Bezug zur Strategie von Fresenius Medical Care sind in der Grafik 3.24 dargestellt.

3.24 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	Das Wachstum der Umsatzerlöse spiegelt die anhaltende Bedeutung des Wachstums für den langfristigen Erfolg des Konzerns wider. Die wesentlichen Erfolgsfaktoren für kontinuierliches Wachstum der Umsatzerlöse liegen – neben der positiven Entwicklung von Preis- und Mengeneffekten – darin, neue Kunden für Produkte und neue Patienten zur Steigerung der Anzahl der jährlich durchgeführten Behandlungen zu gewinnen und auch in den anderen Geschäftsfeldern des Konzerns erfolgreich zu sein.	Das Wachstum des Konzernergebnisses dient auf Konzernebene als wichtiger finanzieller Leistungsindikator für das interne Management und spiegelt die langfristige Profitabilität des Konzerns wider.	Der ROIC (Return on Invested Capital) ist eine Rentabilitätskennzahl und gibt an, wie effizient mit dem zur Verfügung stehenden Kapital langfristig gearbeitet wird.

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

	Zielwerte			Ist-Werte			Ziel- erreichung	
	0 %	100 %	200 %	Wie berichtet¹	Anpassung um Währungs- umrechnungseffekte	Zu konstanten Wechselkursen 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 %

¹ ROIC ist eine Nicht-IFRS-Kennzahl. Für eine Beschreibung des ROIC und die Berechnung der Kennzahl, siehe den Abschnitt „Steuerungssystem“ des Konzernlageberichts der Gesellschaft.

3.26 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – ERDIENTER BETRAG AUS DER ZUTEILUNG 2022 DES MB LTIP 2020

	Beizulegen- der 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 Giza¹	1.688	32.279	6	1.936	46,04	97
Franklin W. Maddux, MD¹	1.110	20.974	6	1.258	46,04	63
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	1.359	26.074	6	1.564	46,04	72
Frühere Mitglieder des Vorstands						
Rice Powell¹	2.425	45.841	6	2.750	46,04	138
William Valle¹	1.888	35.678	6	2.141	46,04	107

¹ Die Vergütungsleistungen von Helen Giza, Franklin W. Maddux, MD, Rice Powell und William Valle sind in US-Dollar vereinbart. Die betreffenden Beträge unterlagen daher Wechselkursschwankungen. Die Umrechnung der erdienten US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Schlusskurs des Erdienungstags.

**Zielwerte und Zielerreichung
(Zuteilung 2022)**

Im Geschäftsjahr 2025 wurde der LTI aus der Zuteilung für das Jahr 2022 erdient. Für die Zielerreichung war der Bemessungszeitraum für die Jahre von 2022 bis 2024 maßgeblich. Die Zielwerte für die Erfolgsziele und die Zielerreichung stellten sich gemäß der Tabelle 3.25 jeweils wie folgt dar.

Erdiente Beträge (Zuteilung 2022)

Die Tabelle 3.26 zeigt die Beträge, die im Geschäftsjahr 2025 aus der Zuteilung für das Jahr 2022 erdient und im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt worden sind.

Die im Geschäftsjahr 2025 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 2022)**

Im Geschäftsjahr konnte die Einhaltung der Maximalvergütung aus Zuteilungen aus dem Jahr 2022 abschließend beurteilt werden, weil der Erdienungszeitraum des im Jahr 2022 unter dem MB LTIP 2020 zugeteilten LTI endete und damit der insoweit erdiente Betrag feststand. Die individuellen Maximalvergütungshöhen für die einzelnen Vorstandsmitglieder wurden für das Jahr 2022 jeweils eingehalten. Eine Reduzierung des aus dem LTI auszahlenden Betrags, wie sie vorgesehen ist, um gegebenenfalls eine Überschreitung der Maximalvergütung zu vermeiden, war nicht erforderlich. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Tabelle 3.27.

3.27 EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG DER SEINERZEIT AMTIERENDEN MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS JAHR 2022
IN TSD €

	Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands			Frühere Mitglieder des Vorstands		
	Helen Giza	Franklin W. Maddux, MD ¹	Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	Dr. Carla Kriwet	Rice Powell ¹	William Valle ¹
Grundvergütung	1.302	866	1.064	2.250 ⁶	1.894	1.474
Nebenleistungen	39	164	57	1.044 ⁶	203	267
Versorgungsaufwand	1.245 ²	961 ⁴	808 ⁵	—	—	1.469 ⁸
SUMME FESTE BESTANDTEILE	2.586	1.991	1.929	3.294	2.097	3.210
Kurzfristige variable Vergütung	510	339	416	176	741	577
Langfristige variable Vergütung (MB LTIP 2020)	90	59	72	—	128	100
SUMME VARIABLE BESTANDTEILE	600	398	488	176	869	677
GESAMTE VERGÜTUNG FÜR DAS JAHR 2022	3.186	2.389	2.417	3.470	2.966	3.887
Cap kurzfristige variable Vergütung	1.641	1.091	1.341	567	2.386	1.857
Cap langfristige variable Vergütung	7.031	4.676	5.746	2.430	10.228	7.960
MAXIMALVERGÜTUNG	12.000³	7.000	7.000	12.000	10.750⁷	9.500

¹ Die Maximalvergütung von Franklin W. Maddux, MD, Rice Powell und William Valle für das Jahr 2022 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. Die hier ausgewiesenen Beträge können daher von den in anderen Tabellen dieses Vergütungsberichts oder in Tabellen früherer Vergütungsberichte ausgewiesenen Beträgen abweichen.

² Der hier für das Jahr 2022 ausgewiesene Versorgungsaufwand betrifft die Versorgungszusage, die im Jahr 2022 erteilt wurde, und umfasst den nachzuverrechnenden Versorgungsaufwand, der auf die seit der Bestellung in den Vorstand zum 1. Oktober 2019 geleistete Dienstzeit entfällt. Die Versorgungszusage wurde im Geschäftsjahr 2025 aufgehoben (siehe den Abschnitt „Versorgungsentgelt statt beitragsorientierter Versorgungszusagen“).

³ Helen Giza ist seit dem 6. Dezember 2022 Vorstandsvorsitzende. Für Helen Gizas Maximalvergütung für das Jahr 2022 kommt daher die für den Vorstandsvorsitz anwendbare Maximalvergütungshöhe zur Anwendung.

⁴ Der hier für das Jahr 2022 ausgewiesene Versorgungsaufwand betrifft die Versorgungszusage, die im Jahr 2022 erteilt wurde, und umfasst den nachzuverrechnenden Versorgungsaufwand, der auf die seit der Bestellung in den Vorstand zum 1. Januar 2020 geleistete Dienstzeit entfällt. Die Versorgungszusage wurde im Geschäftsjahr 2025 aufgehoben (siehe den Abschnitt „Versorgungsentgelt statt beitragsorientierter Versorgungszusagen“).

⁵ Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß war bis zum 31. Dezember 2021 Vorstandsmitglied für die Region Europa, Naher Osten, Afrika. Das Grundgehalt wurde im Jahr 2022 mit Blick auf Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß' neue Zuständigkeit als Vorstand für Care Enablement erhöht. Der hier ausgewiesene Versorgungsaufwand umfasst den nachzuverrechnenden Versorgungsaufwand, der im Jahr 2022 erfasst wurde, um die Gehaltsanpassung zu berücksichtigen.

⁶ Dr. Carla Kriwet war vom 1. Oktober 2022 bis zum 5. Dezember 2022 Vorstandsvorsitzende. Die hier ausgewiesene Grundvergütung enthält eine in Zusammenhang mit Dr. Carla Kriwets Ausscheiden aus dem Vorstand vereinbarte Abfindungszahlung in Höhe von 1.800 TSD €, die Nebenleistungen enthalten eine Antrittsprämie in Höhe von 100 TSD € sowie Zahlungen für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis in Höhe von 885 TSD €.

⁷ Rice Powell war bis zum 31. Dezember 2022 Mitglied des Vorstands und bis zum 30. September 2022 auch dessen Vorsitzender. Die mit Rice Powell für das Jahr 2022 vereinbarte Maximalvergütung spiegelt diese Verantwortlichkeiten anteilig wider.

⁸ William Valle war bis zum 31. Dezember 2021 Vorstandsmitglied für die Region Nordamerika. Das Grundgehalt wurde im Jahr 2022 mit Blick auf William Valles neue Zuständigkeit als Vorstand für Care Delivery erhöht. Der hier ausgewiesene Versorgungsaufwand umfasst den nachzuverrechnenden Versorgungsaufwand, der im Jahr 2022 erfasst wurde, um die Gehaltsanpassung zu berücksichtigen.

Vergütungstabellen für die im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands

In der Tabelle 3.28 ist die jedem einzelnen im Geschäftsjahr amtierenden Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr

gewährte oder geschuldete Vergütung individualisiert dargestellt. Darüber hinaus wird der Versorgungsaufwand angegeben, der für Versorgungszusagen angefallen ist.

Als im Geschäftsjahr gewährt wird eine Vergütung für die Zwecke der Tabelle 3.28 angesehen, wenn sie im

Geschäftsjahr erdient wurde. Erdient in diesem Sinne ist eine Vergütung in dem Jahr, in dem die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist und der Anspruch auf die Auszahlung der Vergütung keinen aufschiebenden oder auflösenden Bedingungen mehr unterliegt. Dies entspricht beim LTI dem Jahr, in dem die Vergütung zur Auszahlung kommt. Der unter dem MB LTIP 2020 erdiente LTI ist unabhängig davon als gewährt anzusehen, dass die erdienten Beträge nach den anwendbaren Planbedingungen in börslich zu erwerbende Aktien der Gesellschaft zu investieren sind.

Der STI ist nach dem hier zugrunde gelegten Verständnis in dem Jahr erdient und wird daher in der Tabelle 3.28 für das jeweilige Jahr als in dem Jahr gewährt ausgewiesen, in dem die ihm zugrunde liegende Tätigkeit erbracht wurde. Dies erleichtert den Vergleich der Leistung der Vorstandsmitglieder mit der Leistung der Gesellschaft in demselben Jahr und ermöglicht eine periodengerechte Zuordnung des STI zu dem Jahr, in dem die Leistung erbracht wurde. Die Spalten für das Jahr 2025 enthalten daher den STI für das Geschäftsjahr 2025, der im Jahr 2026 ausbezahlt wird, und die Spalten für das Jahr 2024 enthalten den STI für das Jahr 2024, der im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wurde.

Entschädigungen für verfallene Vergütungsleistungen aus einem früheren Anstellungsverhältnis werden in den Nebenleistungen ausgewiesen. Die Höhe des jeweils insoweit zu zahlenden Betrags wurde unter Berücksichtigung des geschätzten Wertes der verfallenen Vergütungsleistungen zum Zeitpunkt der Beendigung des früheren Anstellungsverhältnisses ermittelt. Der zu zahlende Betrag übersteigt nicht den seinerzeit ermittelten Marktwert der verfallenen Vergütungsleistungen und ist darüber hinaus auf einen Betrag begrenzt, der unter dem Betrag liegt, den das Vorstandsmitglied unter seinem früheren Anstellungsverhältnis bei einer Zielerreichung von 100 % erhalten hätte. Solche Zahlungen wurden bzw. werden nur geleistet, wenn das Vorstandsmitglied 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.



3.28 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, EdD Vorstand für Care Delivery Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2024				Martin Fischer Finanzvorstand Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2023			
	2025		2024¹		2025		2024¹		2025		2024¹	
	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
Grundvergütung	1.593		1.663		1.283		1.340		800		800	
Nebenleistungen	76		80		82		447 ³		329 ⁴		437 ⁴	
Versorgungsentgelt	3.236 ²		—		513		536		320		400 ⁵	
SUMME FESTE VERGÜTUNG	4.905	76	1.743	47	1.878	58	2.323	62	1.449	66	1.637	65
Kurzfristige variable Vergütung	1.455	23	1.844	50	1.369	42	1.395	38	731	34	887	35
Langfristige variable Vergütung	97	2	121	3	—	—	—	—	—	—	—	—
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)			121				—				—	
Zuteilung 2022 (MB LTIP 2020)	97				—				—			
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG	1.552		1.965		1.369		1.395		731		887	
GESAMTVERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG	6.457		3.708		3.247		3.718		2.180		2.524	
Versorgungsaufwand	—		729		—		—		—		—	
Aufhebung der Versorgungszusage	(2.599) ³		—		—		—		—		—	
GESAMTVERGÜTUNG INKLUSIVE VERSORGUNGSZUSAGE	3.858		4.437		3.247		3.718		2.180		2.524	

¹ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres 2025 ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen Wechselkursschwankungen unterliegen können, abhängig davon, ob sie vertraglich in Euro (Martin Fischer, Dr. Jörg Häring und Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß) oder US-Dollar (Helen Giza, Craig Cordola, EdD, und Franklin W. Maddux, MD) 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 Die zuvor bestehende Versorgungszusage wurde im Geschäftsjahr 2025 rückwirkend aufgehoben. Die zur Finanzierung der Versorgungszusage für die Zeit seit der Bestellung zum Vorstandsmitglied geleisteten Beträge wurden in Höhe des Rückkaufwerts unter Abzug von Transaktionskosten an die Gesellschaft zurückerstattet. Der in den Vorjahren als „Versorgungsaufwand“ ausgewiesene Betrag, der den von der Gesellschaft seinerzeit geleisteten Versicherungsbeiträgen entspricht, wird in der Zeile „Aufhebung der Versorgungszusage“ in der über die Vorjahre kumulierten Höhe mit negativem Vorzeichen ausgewiesen. Die Zeile „Versorgungsentgelt“ umfasst sowohl die Beträge, die seit dem Wirksamwerden der Aufhebung der Versorgungszusage zeitanteilig als Versorgungsentgelt in Höhe von 40 % des Grundgehalts im Geschäftsjahr 2025 zu leisten waren, als auch den Betrag, der in Umsetzung der vereinbarungsgemäßen Aufhebung der Versorgungszusage im Geschäftsjahr 2025 zu zahlen war (d. h. die Summe der Versicherungsbeiträge, die bis zum Wirksamwerden der Aufhebung der Versorgungszusage geleistet wurden).

³ Die Nebenleistungen von Craig Cordola, EdD, für das Geschäftsjahr 2024 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. Craig Cordola, EdD, hat vereinbarungsgemäß 50 % des Nettobetrag der Entschädigung in Aktien der Gesellschaft investiert.

⁴ Die Nebenleistungen von Martin Fischer für das Geschäftsjahr 2024 und letztmalig für das Geschäftsjahr 2025 enthalten eine Zahlung in Höhe von jeweils 300 TSD €, die er als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis erhalten hat.

⁵ Martin Fischer erhält seit dem 1. Oktober 2024 das in diesem Vergütungsbericht beschriebene Versorgungsentgelt. Die Martin 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 für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesene Betrag enthält auch einen Betrag in Höhe von 320 TSD € (entspricht 40 % seines jährlichen Grundgehalts), den Martin Fischer im Jahr 2024 als Ausgleich für die andernfalls zu leistenden Versicherungsbeiträge für die Zeit vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 erhalten hat.

⁶ Die Nebenleistungen für Dr. Jörg Häring für das Geschäftsjahr 2024 enthalten eine einmalige Zahlung in Höhe von 300 TSD €, die er als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis erhalten hat.



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, MD 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			
	2025		2024¹		2025		2024¹		2025		2024¹	
	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
Grundvergütung	700		408		938		979		1.064		1.064	
Nebenleistungen	30		354 ⁶		156		187		73		57	
Versorgungsentgelt	280		163		2.151 ²		—		—		—	
SUMME FESTE VERGÜTUNG	1.010	61	925	67	3.245	78	1.166	49	1.137	62	1.121	42
Kurzfristige variable Vergütung	639	39	453	33	857	21	1.086	46	626	34	1.429	54
Langfristige variable Vergütung	—	—	—	—	63	2	107	5	72	4	116	4
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	—		—		—		107		—		116	
Zuteilung 2022 (MB LTIP 2020)	—		—		63		—		72		—	
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG	639		453		920		1.193		698		1.545	
GESAMTVERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG	1.649		1.378		4.165		2.359		1.835		2.666	
Versorgungsaufwand	—		—		—		397		621		611	
Aufhebung der Versorgungszusage	—		—		(1.776) ²		—		—		—	
GESAMTVERGÜTUNG INKLUSIVE VERSORGUNGSZUSAGE	1.649		1.378		2.389		2.756		2.456		3.277	

¹ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres 2025 ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen Wechselkursschwankungen unterliegen können, abhängig davon, ob sie vertraglich in Euro (Martin Fischer, Dr. Jörg Häring und Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß) oder US-Dollar (Helen Giza, Craig Cordola, EdD, und Franklin W. Maddux, MD) 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 Die zuvor bestehende Versorgungszusage wurde im Geschäftsjahr 2025 rückwirkend aufgehoben. Die zur Finanzierung der Versorgungszusage für die Zeit seit der Bestellung zum Vorstandsmitglied geleisteten Beträge wurden in Höhe des Rückkaufwerts unter Abzug von Transaktionskosten an die Gesellschaft zurückerstattet. Der in den Vorjahren als „Versorgungsaufwand“ ausgewiesene Betrag, der den von der Gesellschaft seinerzeit geleisteten Versicherungsbeiträgen entspricht, wird in der Zeile „Aufhebung der Versorgungszusage“ in der über die Vorjahre kumulierten Höhe mit negativem Vorzeichen ausgewiesen. Die Zeile „Versorgungsentgelt“ umfasst sowohl die Beträge, die seit dem Wirksamwerden der Aufhebung der Versorgungszusage zeitanteilig als Versorgungsentgelt in Höhe von 40 % des Grundgehalts im Geschäftsjahr 2025 zu leisten waren, als auch den Betrag, der in Umsetzung der vereinbarungsgemäßen Aufhebung der Versorgungszusage im Geschäftsjahr 2025 zu zahlen war (d. h. die Summe der Versicherungsbeiträge, die bis zum Wirksamwerden der Aufhebung der Versorgungszusage geleistet wurden).

³ Die Nebenleistungen von Craig Cordola, EdD, für das Geschäftsjahr 2024 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. Craig Cordola, EdD, hat vereinbarungsgemäß 50 % des Nettobetrag der Entschädigung in Aktien der Gesellschaft investiert.

⁴ Die Nebenleistungen von Martin Fischer für das Geschäftsjahr 2024 und letztmalig für das Geschäftsjahr 2025 enthalten eine Zahlung in Höhe von jeweils 300 TSD €, die er als Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis erhalten hat.

⁵ Martin Fischer erhält seit dem 1. Oktober 2024 das in diesem Vergütungsbericht beschriebene Versorgungsentgelt. Die Martin Fischer zuvor für den Fall des Abschlusses einer entsprechenden Rückdeckungsversicherung in Aussicht gestellte beitragsorientierte Versorgungszusage wurde mit Blick auf die Neuordnung der Altersversorgung unter dem Vergütungssystem 2024+ aufgehoben. Der für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesene Betrag enthält auch einen Betrag in Höhe von 320 TSD € (entspricht 40 % seines jährlichen Grundgehalts), den Martin Fischer im Jahr 2024 als Ausgleich für die andernfalls zu leistenden Versicherungsbeiträge für die Zeit vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 erhalten hat.

⁶ Die Nebenleistungen für Dr. Jörg Häring für das Geschäftsjahr 2024 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. Dies betrifft allein Zuteilungen von Performance Shares unter dem MB LTIP 2020 und dem Management Board Long-Term Incentive Plan 2024 (MB LTIP 2024+).

MB LTIP 2024+ (Zuteilung im Geschäftsjahr)

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2025 unter dem Vergütungssystem 2024+ als langfristige variable Vergütungskomponente Performance Shares unter dem MB LTIP 2024+ zugeteilt.

Zuflüsse aus den Performance Shares hängen von der Erreichung von drei Erfolgszielen und ferner von der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft ab. Der Bemessungszeitraum für die Erfolgsziele umfasst drei Geschäftsjahre, der Erdienungszeitraum für die Performance Shares vier Jahre ab der Zuteilung.

Die Anzahl der erdienten Performance Shares wird für jedes Vorstandsmitglied 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 Feststellung der Gesamtzielerreichung wird die Anzahl der erdienten Performance Shares mit dem Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft über die letzten 30 Kalendertage vor dem jeweiligen Erdienungszeitpunkt multipliziert, um den entsprechenden Betrag für den Zufluss aus den erdienten Performance Shares zu berechnen. Der Gesamtzufluss aus den Performance Shares (d. h. der Betrag, der aus einer Zuteilung erdient werden kann) ist auf 400 % des jeweiligen Zuteilungsbetrags begrenzt.

Die Funktionsweise des MB LTIP 2024+ ist in der Grafik 3.29 dargestellt. [ESRS 2, 29a, d]

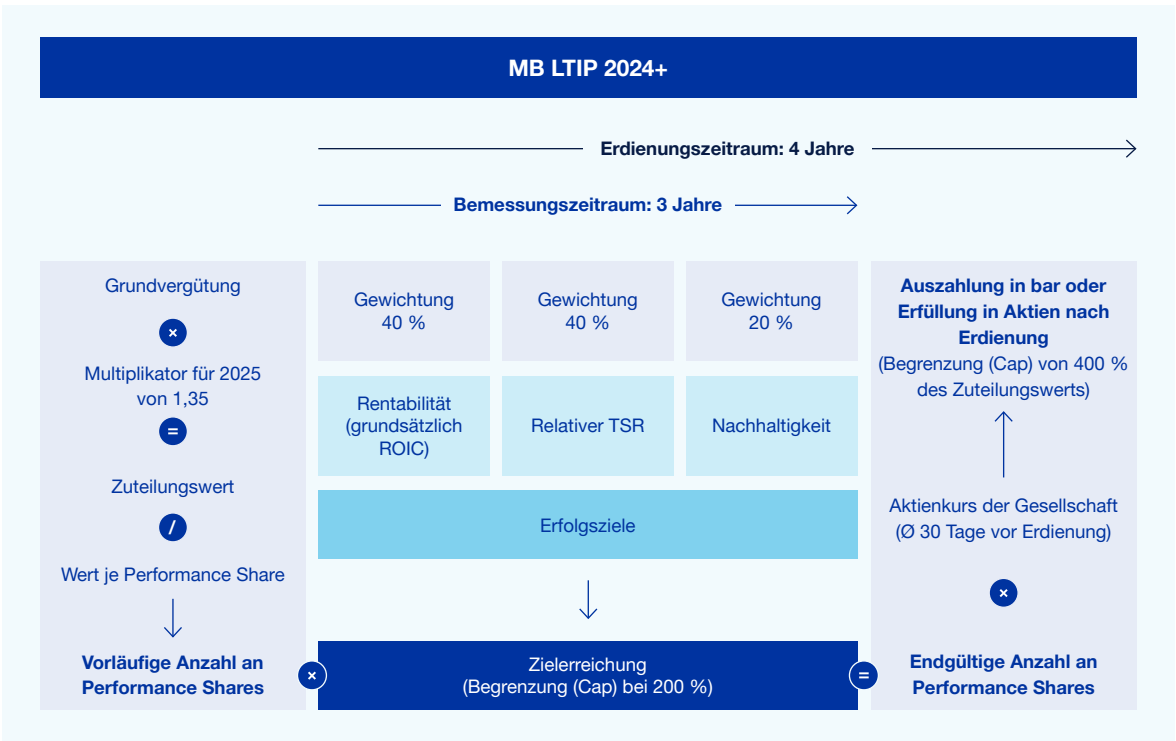
Als Rentabilitätsziel wurde wie in den Vorjahren die Rendite auf das investierte Kapital (ROIC) festgelegt.

Die Gesamtrendite für Aktionäre (Total Shareholder Return – TSR) im Vergleich zu Wettbewerbern (Relativer TSR) wird unter dem Vergütungssystem 2024+ als Kapitalmarktziel herangezogen. Das Kapitalmarktziel trägt investoren-spezifischen Anforderungen an die Einbeziehung einer Leistungsmessung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern Rechnung und verknüpft die Vergütung des Vorstands mit der langfristigen Kapitalmarktpformance der Gesellschaft. 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 Indizes STOXX® Europe 600 Health Care und S&P 500 Health Care vorgesehen.

Als Nachhaltigkeitsziel wurde wie im Vorjahr die Reduktion der marktbasierenden Emissionen in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) festgelegt. Dieses Ziel steht im Einklang mit dem für den Konzern relevanten Thema Klimaschutz, das sich aus der jüngsten Materialitätsanalyse im Jahr 2023 ergeben hat. Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher und integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von Fresenius Medical Care. Die Berücksichtigung nichtfinanzieller, nachhaltigkeitsbezogener Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) im Rahmen des LTI ist aus dem Bekenntnis der Gesellschaft zu einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur abgeleitet, ent-

3.29 FUNKTIONSWEISE DES MB LTIP 2024+



spricht investorenspezifischen und gesellschaftlichen Anforderungen und fördert zudem eine langfristige, nachhaltige Entwicklung des Konzerns. [ESRS 2, 29b]

Angaben zu den Zielwerten und der jeweiligen Erreichung der Erfolgsziele werden nach Ablauf des Bemessungszeitraums im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt. Nähere Informationen zu den marktbasierten CO₂e-Emissionen finden sich in der Nachhaltigkeitserklärung von Fresenius Medical Care.

Die Vergütungsansprüche aus den Performance Shares unter dem MB LTIP 2024+ können in bar oder in Aktien der Gesellschaft erfüllt werden. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass die Vergütungsansprüche aus den für das Geschäftsjahr 2025 zugeteilten Performance Shares nach ihrer Erdienung in Aktien der Gesellschaft erfüllt werden sollen.

Der Zuteilungsbetrag für die Performance Shares entspricht 135 % (Multiplikator von 1,35) der jeweiligen Grundvergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds. Die Anzahl der für das Geschäftsjahr zugeteilten Performance Shares wird in der Tabelle 3.30 ausgewiesen.

Übersicht über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile

Der Stand der zum Ende des Geschäftsjahres ausstehenden Performance Shares der gegenwärtigen oder früheren Vorstandsmitglieder sowie weitere Informationen hierzu sind in der Tabelle 3.32 dargestellt.

Zeitliches Profil der aktienbasierten Vergütungsbestandteile

Die Grafik 3.31 zeigt in vereinfachender, schematischer Darstellung das zeitliche Profil der im Geschäftsjahr ausstehenden aktienbasierten Vergütungsbestandteile. Die Details können den vorstehenden Erläuterungen entnommen werden.

3.30 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	1.593	1,35	2.151	39,20	59.543	8.604
Craig Cordola, EdD ²	1.283	1,35	1.732	39,20	47.965	6.928
Martin Fischer	800	1,35	1.080	39,20	27.551	4.320
Dr. Jörg Häring	700	1,35	945	39,20	24.107	3.780
Franklin W. Maddux, MD ^{2,3}	938	1,35	1.266	39,20	35.064	5.064
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß ⁴	1.064	1,35	1.436	39,20	36.643	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 Die Vergütungsleistungen von Helen Giza, Craig Cordola, EdD, und Franklin W. Maddux, MD, sind in US-Dollar vereinbart. Die betreffenden Beträge unterliegen daher Wechselkursschwankungen. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr.

³ Die Franklin W. Maddux, MD, zugeteilten Performance Shares können im Einklang mit den Planbedingungen des MB LTIP 2024+ auch nach der Beendigung seines Dienstvertrags zum Ablauf des Geschäftsjahres weiter erdient werden. Weitere Informationen zu den mit Franklin W. Maddux, MD, getroffenen Vereinbarungen finden sich im Abschnitt „Vereinbarungen mit zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands“.

⁴ Die Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß zugeteilten Performance Shares sind im Einklang mit den Planbedingungen des MB LTIP 2024+ mit der Beendigung ihres Dienstvertrags zum Ablauf des Geschäftsjahres verfallen. Weitere Informationen zu den mit Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß getroffenen Vereinbarungen finden sich im Abschnitt „Vereinbarungen mit zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands“.

3.31 ZEITLICHES PROFIL DER AKTIENBASIERTEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE



**3.32 ÜBERSICHT ZU DEN AUSSTEHENDEN, UNTER DEM MB LTIP 2020 UND UNTER DEM MB LTIP 2024+ ZUGETEILTEN PERFORMANCE SHARES
(FORTSETZUNG SIEHE FOLGESEITE)**

	Zuteilungstag	Erdienungstag	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung¹ in TSD €	Anzahl zugewiesene Performance Shares	Gesamtzielerreichung (sofern final) in %	Anzahl Performance Shares zum 31. Dezember 2025
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands						
Helen Giza						
Zuteilung 2023	1. März 2023	1. März 2026	2.177	67.568	34	22.973
Zuteilung 2024	1. März 2024	1. März 2028	2.182	71.358		71.358
Zuteilung 2025	1. März 2025	1. März 2029	2.152	59.543		59.543
SUMME				198.469		153.874
Craig Cordola, EdD						
Zuteilung 2024	1. März 2024	1. März 2028	1.758	57.483		57.483
Zuteilung 2025	1. März 2025	1. März 2029	1.733	47.965		47.965
SUMME				105.448		105.448
Martin Fischer						
Zuteilung 2023	1. Oktober 2023	1. Oktober 2026	264	7.037	34	2.393
Zuteilung 2024	1. März 2024	1. März 2028	1.049	34.242		34.242
Zuteilung 2025	1. März 2025	1. März 2029	1.035	27.551		27.551
SUMME				68.830		64.186
Dr. Jörg Häring						
Zuteilung 2024	1. Juni 2024	1. Juni 2028	546	15.850		15.850
Zuteilung 2025	1. März 2025	1. März 2029	906	24.107		24.107
SUMME				39.957		39.957
Franklin W. Maddux, MD²						
Zuteilung 2023	1. März 2023	1. März 2026	1.282	39.790	34	13.529
Zuteilung 2024	1. März 2024	1. März 2028	1.285	42.022		42.022
Zuteilung 2025	1. März 2025	1. März 2029	1.267	35.064		35.064
SUMME				116.876		90.615

¹ Der beizulegende Zeitwert nach IFRS 2 spiegelt grundsätzlich alle Marktbedingungen wider. Den für die Zuteilungen 2024 und 2025 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.

² Die Franklin W. Maddux, MD, zugewiesenen Performance Shares können im Einklang mit den Planbedingungen des MB LTIP 2020 und des MB LTIP 2024+ auch nach der Beendigung seines Dienstvertrags zum Ablauf des Geschäftsjahres weiter verdient werden. Weitere Informationen zu den mit Franklin W. Maddux, MD, getroffenen Vereinbarungen finden sich im Abschnitt „Vereinbarungen mit zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands“.

³ Die Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß zugewiesenen Performance Shares sind im Einklang mit den Planbedingungen des MB LTIP 2020 und des MB LTIP 2024+ mit der Beendigung ihres Dienstvertrags zum Ablauf des Geschäftsjahres verfallen. Weitere Informationen zu den mit Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß getroffenen Vereinbarungen finden sich im Abschnitt „Vereinbarungen mit zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands“.



**ÜBERSICHT ZU DEN AUSSTEHENDEN, UNTER DEM MB LTIP 2020 UND UNTER DEM MB LTIP 2024+ ZUGETEILTEN PERFORMANCE SHARES
(FORTSETZUNG DER VORHERIGEN SEITE)**

	Zuteilungstag	Erdienungstag	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung ¹ in TSD €	Anzahl zugewiesene Performance Shares	Gesamtzieelerreichung (sofern final) in %	Anzahl Performance Shares zum 31. Dezember 2025
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß³						
Zuteilung 2023	1. März 2023	1. März 2026	1.375	42.852	34	—
Zuteilung 2024	1. März 2024	1. März 2028	1.395	45.542	—	—
Zuteilung 2025	1. März 2025	1. März 2029	1.377	36.643	—	—
SUMME				125.037		—
Frühere Mitglieder des Vorstands						
William Valle						
Zuteilung 2023	1. März 2023	1. März 2026	1.995	61.938	34	21.059
SUMME				61.938		21.059

¹ Der beizulegende Zeitwert nach IFRS 2 spiegelt grundsätzlich alle Marktbedingungen wider. Den für die Zuteilungen 2024 und 2025 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.

² Die Franklin W. Maddux, MD, zugewiesenen Performance Shares können im Einklang mit den Planbedingungen des MB LTIP 2020 und des MB LTIP 2024+ auch nach der Beendigung seines Dienstvertrags zum Ablauf des Geschäftsjahres weiter erdient werden. Weitere Informationen zu den mit Franklin W. Maddux, MD, getroffenen Vereinbarungen finden sich im Abschnitt „Vereinbarungen mit zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands“.

³ Die Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß zugewiesenen Performance Shares sind im Einklang mit den Planbedingungen des MB LTIP 2020 und des MB LTIP 2024+ mit der Beendigung ihres Dienstvertrags zum Ablauf des Geschäftsjahres verfallen. Weitere Informationen zu den mit Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß getroffenen Vereinbarungen finden sich im Abschnitt „Vereinbarungen mit zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands“.

Share Ownership Guidelines und Anteilsbesitz

Mit dem Vergütungssystem 2024+ wurden formelle Share Ownership Guidelines (SOG) eingeführt, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder noch stärker mit den Interessen der Aktionäre und mit der nachhaltigen Entwicklung des Konzerns zu verbinden.

Unter den SOG müssen der bzw. die Vorstandsvorsitzende einen Betrag in Höhe von 200 % und die weiteren Vorstandsmitglieder einen Betrag in Höhe von 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 grundsätz-

lich binnen vier Jahren ab dem Beginn des jeweiligen Dienstvertrags, frühestens jedoch ab dem 1. Januar 2024, zu erwerben (Aufbauphase) und für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren nach dem Ende des jeweiligen Dienstvertrags zu halten. Endet der Dienstvertrag vor Ablauf der Aufbauphase, bezieht sich der bis zur Beendigung des Dienstvertrags zu investierende Betrag auf 100 % der maßgeblichen Jahresgrundvergütung und reduziert sich zeitanteilig in Abhängigkeit von der Dauer der Aufbauphase.

Sollte der relevante Betrag nicht vollständig investiert werden, kann der Aufsichtsrat nach Maßgabe der SOG Konsequenzen festlegen. Hierzu kann auch gehören, dass das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf weitere LTI-Zuteilungen hat.

Bereits bestehende Erwerbs- oder Halteverpflichtungen wie etwa aus dem MB LTIP 2020 bleiben hiervon unbe-

rührt. Aktien, die vor dem Beginn des für die SOG maßgeblichen Investitionszeitraums oder im Rahmen einer Erfüllung in Aktien unter einem LTI erworben wurden, werden auf die Investitionsverpflichtung unter den SOG angerechnet. Wertänderungen der Aktien nach Erwerb werden für die Erfüllung der Investitionsverpflichtung unter den SOG nicht berücksichtigt.

Der der Gesellschaft zum Ablauf des Geschäftsjahres mitgeteilte Anteilsbesitz der Vorstandsmitglieder sowie der Status der Erfüllung der SOG sind in der Tabelle 3.33 dargestellt. Die Investitionsverpflichtung unter den SOG kann durch den Erwerb sowohl von Aktien als auch von American Depositary Shares (ADSs), die Aktien vertreten, erfüllt werden. Für die Angabe der Stückzahlen in der Tabelle 3.33 wurden Aktien und ADSs zu Vereinfachungszwecken zusammengefasst. Soweit ADSs gehalten werden, repräsentieren zwei ADSs jeweils eine Aktie.



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

	Mitglied des Vorstands seit	SOG-Bedingungen				Stand zum 31. Dezember 2025		
		Jährliche Grund- vergütung	SOG- Betrag in % der Grund- vergütung	SOG-Betrag	Zu erfüllen bis (Aufbauphase)	Investierter Betrag ³	Status der Erfüllung	Anzahl der Aktien
		in TSD €	in %			in TSD €	in %	
Helen Giza ¹	1. November 2019	1.593	200	3.186	31. Dezember 2027	785	25	18.221
Craig Cordola, EdD ¹	1. Januar 2024	1.283	150	1.925	31. Dezember 2027	1.321	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	—	—	—
Franklin W. Maddux, MD ^{1, 2}	1. Januar 2020	938	50	469	31. Dezember 2025	1.171	250	24.463
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß ²	1. September 2018	1.064	50	532	31. Dezember 2025	592	111	13.829

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

² Die für Franklin W. Maddux, MD, und Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß geltende Aufbauphase endete vorzeitig durch Beendigung ihrer Dienstverträge mit Ablauf des Geschäftsjahres. Unter den SOG waren daher von Franklin W. Maddux, MD, und Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß bis dahin zeitanteilig 50 % ihres jeweils letzten Jahresgrundgehalts zu investieren.

³ 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 Erwerbstages umgerechnet.

Sonstige Leistungen und Zusagen

Die folgenden Angaben betreffen Leistungen und Zusagen an Vorstandsmitglieder 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 Vorstandsmitgliedern für Geschäftsführungstätigkeiten oder Aufsichtsratsmandate in Konzerngesellschaften gewährt werden, auf die Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds angerechnet. Sofern der Aufsichtsrat beschließt, dass Vergütungen, die Vorstandsmitgliedern für Aufsichtsrats Tätigkeiten außerhalb des Konzerns gewährt werden, vollständig

oder teilweise von der Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds in Abzug gebracht werden, wird dies entsprechend transparent gemacht.

Altersversorgung

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder besteht grundsätzlich aus einem Versorgungsentgelt. Für einzelne Vorstandsmitglieder, die vor dem 1. Januar 2019 bestellt wurden, bestehen stattdessen einzelvertragliche, leistungsorientierte Versorgungszusagen.

Versorgungsentgelt statt beitragsorientierter Versorgungszusagen

Helen Giza, Craig Cordola, EdD, Martin Fischer, Dr. Jörg Häring und Franklin W. Maddux, MD, erhalten im Einklang mit dem Vergütungssystem 2024+ ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von 40 % ihrer jeweiligen Grundvergütung. Das Versorgungsentgelt wird grundsätzlich in demselben Turnus wie das Grundgehalt ausbezahlt.

Die beitragsorientierten Versorgungszusagen für Helen Giza und Franklin W. Maddux, MD, wurden im Geschäftsjahr in Umsetzung der mit ihnen im Jahr 2024 geschlossenen Vereinbarungen rückwirkend aufgehoben. Zum Ausgleich für die Aufhebung der Versorgungszusagen haben Helen Giza und Franklin W. Maddux, MD, im Geschäftsjahr vereinbarungsgemäß jeweils eine Zahlung in Höhe der Summe der Versicherungsbeiträge erhalten, die bis zum Wirksamwerden der Aufhebung zur Finanzierung der jeweiligen Versorgungszusagen geleistet worden waren. Die als Versorgungsaufwand erfassten Beträge, die von der Gesellschaft für die Finanzierung der Versorgungszusagen geleistet worden waren, wurden der Gesellschaft in Höhe des Rückkaufwerts unter Abzug von Transaktionskosten zurückerstattet. Damit bestehen keine beitragsorientierten Versorgungszusagen für Vorstandsmitglieder mehr.

Leistungsorientierte Versorgungszusagen

Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß und einzelnen früheren Vorstandsmitgliedern 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 Erwerbsminderung ein von der Höhe der letzten Grundvergütung abhängiges Ruhegehalt und eine Hinterbliebenenversorgung vor.

Das Ruhegehalt beträgt grundsätzlich 30 % des pensionsfähigen Einkommens. Der 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 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – BetrAVG). Spätere Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit des Vorstandsmitglieds sind grundsätzlich mit 30 % ihres Bruttobetrags 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 Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß nach IAS 19 hat sich im Geschäftsjahr um 332 TSD € erhöht und belief sich zum 31. Dezember 2025 auf 3.992 TSD € (31. Dezember 2024: 3.660 TSD €).

US-basierter 401(k) Savings Plan

Helen Giza und Craig Cordola, EdD, nahmen im Geschäftsjahr aufgrund einzelvertraglicher Zusagen am US-basierten 401(k) Savings Plan teil. Im Geschäftsjahr wurden diesbezüglich von Helen Giza und Craig Cordola, EdD, jeweils 10.500 US\$ (9.292 €) erdient. Dieser Plan ermöglicht es generell Beschäftigten in den USA, einen begrenzten Teil ihrer Bruttovergütung in Programme zur Ruhestandsvorsorge zu investieren. Fresenius Medical Care 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 Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der jeweiligen jährlichen Grundvergütung.

Kontrollwechsel

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine ausdrücklichen Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels.

Abfindungs-Cap

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder 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. Sofern die Gesellschaft den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gekündigt hat oder hierzu berechtigt wäre, erfolgen keine Abfindungszahlungen.

Fortzahlungen im Krankheitsfall

Die 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.

Vereinbarungen mit zum Ablauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands

Franklin W. Maddux, MD, ist mit Ablauf des Geschäftsjahres vorzeitig aus dem Vorstand ausgeschieden, nachdem er den Aufsichtsrat über seine Absicht, in den Ruhestand zu treten, informiert hatte. Mit Franklin W. Maddux, MD, wurde vereinbart, dass sein Dienstvertrag mit Ablauf des Geschäftsjahres endet und er für den Zeitraum bis zum Ablauf des Geschäftsjahres Anspruch auf die in seinem Dienstvertrag vorgesehene Vergütung hat (einschließlich des STI für das Geschäftsjahr). Performance Shares, die Franklin W. Maddux, MD, als LTI zugeteilt wurden, können von ihm aufgrund seines Lebensalters im Einklang mit der Ruhestandsregelung der jeweils geltenden Planbedingungen weiter erdient

werden. Mit Franklin W. Maddux, MD, wurde vereinbart, dass er im Zusammenhang mit Umzugskosten eine Nettoerstattung von bis zu 10 TSD € erhält. Mit Franklin W. Maddux, MD, wurde für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2027 zudem ein nachträgliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Die jährliche Karenzentschädigung, die Franklin W. Maddux, MD, für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zu erhalten berechtigt ist, beträgt 530 TSD \$ (469 TSD €). Da seine beitragsorientierte Versorgungszusage vereinbarungsgemäß im Geschäftsjahr aufgehoben wurde, hat Franklin W. Maddux, MD, keinen Anspruch auf ein Ruhegehalt.

Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß ist mit Ablauf des Geschäftsjahres vorzeitig aus dem Vorstand ausgeschieden, nachdem sie den Aufsichtsrat über ihre Absicht, in den Ruhestand zu treten, informiert hatte. Mit Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß wurde vereinbart, dass ihr Dienstvertrag mit Ablauf des Geschäftsjahres endet und sie für den Zeitraum bis zum Ablauf des Geschäftsjahres Anspruch auf die in ihrem Dienstvertrag vorgesehene Vergütung hat (einschließlich des STI für das Geschäftsjahr). Performance Shares, die Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß als LTI zugeteilt wurden und bis zum Ablauf des Geschäftsjahres noch nicht verdient waren, sind im Einklang mit den anwendbaren Planbedingungen verfallen. Mit Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß wurde vereinbart, dass sie als Abfindungszahlung für den Zeitraum bis zum 31. März 2026 Anspruch auf die in ihrem Dienstvertrag vereinbarten Nebenleistungen hat (einschließlich der Nutzung ihres Dienstwagens). Mit Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß wurde für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2027 zudem ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Die jährliche Karenzentschädigung, die Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zu erhalten berechtigt ist, beträgt 532 TSD € und ist auf ihre Abfindungszahlung anzurechnen. Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß hat ab Vollendung des 65. Lebensjahres Anspruch auf ein Ruhegehalt im Einklang mit ihrer vorstehend beschriebenen Versorgungszusage. Seit dem Ablauf des Geschäftsjahres werden vereinbarungsgemäß keine weiteren Ansprüche unter der Versorgungszusage erworben.

Die vorstehenden Vereinbarungen mit Franklin W. Maddux, MD, und Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß stehen jeweils im Einklang mit dem anwendbaren Vergütungssystem 2024+ und den einschlägigen Empfehlungen des DCGK.

Die von Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß für die Jahre 2023, 2024 und 2025 gewährte oder geschuldete Vergütung ist in den Vergütungsberichten für die betreffenden Geschäftsjahre ausgewiesen und überschreitet jeweils nicht die anwendbare Maximalvergütung. Eine weitere Vergütung für die vorgenannten Jahre kann von Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß nicht verdient werden, da mit Ablauf des Geschäftsjahres sämtliche nicht erdiente LTI-Ansprüche verfallen sind. Über die Einhaltung der Maximalvergütung von Franklin W. Maddux, MD, für die vorgenannten Jahre wird in den Vergütungsberichten für die Geschäftsjahre berichtet werden, in denen seine LTI-Ansprüche gegebenenfalls verdient werden.

Sonstige Angaben

Die Bezüge der US-amerikanischen Vorstandsmitglieder Helen Giza, Craig Cordola, EdD, und Franklin W. Maddux, MD, 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 den Vorstandsmitgliedern bei unterschiedlichen Steuersätzen in beiden Ländern 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 für die Vorstandsmitglieder, gegen die aufgrund ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft und deren konzernverbundene Unternehmen Ansprüche erhoben werden, eine Directors & Officers Versicherung abgeschlossen. Die Directors & Officers Versicherung beinhaltet einen Selbstbehalt, der den aktienrechtlichen Bestimmungen entspricht.

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

Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands

Die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr gewährte oder geschuldete Vergütung wird, soweit das jeweilige Mitglied nicht bereits vor dem Ende des Jahres 2015 ausgeschieden ist, in der Tabelle 3.34 individualisiert ausgewiesen. Vor dem Ende des Jahres 2015 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr Pensionszahlungen in Höhe von insgesamt 652 TSD € erhalten. Im Übrigen wurde früheren Vorstandsmitgliedern 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 unter welchen Voraussetzungen eine Vergütung als im Geschäftsjahr gewährt angesehen wird, wird auf die entsprechenden vorstehenden Ausführungen zu der Vergütung der im Geschäftsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder verwiesen.

3.34 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		Ronald Kuerbitz¹ Mitglied des Vorstands bis 17. Februar 2017		Rice Powell¹ Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2022		William Valle¹ Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2023		Kent Wanzek¹ Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2021	
	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
Pensionszahlungen	382		337		130		699		60 ²		278	
Nebenleistungen	–		–		–		–		–		–	
SUMME FESTE VERGÜTUNG	382	100	337	100	130	100	699	84	60	36	278	100
Langfristige variable Vergütung – Zuteilung 2022 (MB LTIP 2020)	–		–		–		138		107		–	
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG	–	–	–	–	–	–	138	16	107	64	–	–
GESAMTVERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG	382		337		130		837		167		278	

¹ Die Vergütungsleistungen von Michael Brosnan, Ronald Kuerbitz, Rice Powell, William Valle und Kent Wanzek sind in US-Dollar vereinbart. Die Beträge unterlagen daher Wechselkursschwankungen. 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 Die Auszahlung des hier ausgewiesenen Anspruchs auf die Pensionszahlung reduzierte sich vereinbarungsgemäß in der vollen hier ausgewiesenen Höhe um die Karenzentschädigung, die William Valle für das mit ihm im Jahr 2023 vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot für das Geschäftsjahr zu erhalten 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 Fresenius Medical Care 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 von der Hauptversammlung der Gesellschaft beschlossen wird. [ESRS 2, 29e] Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Maßgabe von § 14 der Satzung eine Festvergütung 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 im Einklang mit der Anregung G.18 Satz 1 DCGK keine variable Vergütung; ihre Vergütung setzt sich ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen zusammen. Bei der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats werden daher keine Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt. [ESRS 2, 29d]

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 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. Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Directors & Officers Versicherung abgeschlossen.

Änderung der Vergütung im Vorjahr

Die ordentliche Hauptversammlung 2024 der Gesellschaft hat mit einer Mehrheit von 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. Zugleich sollte sichergestellt werden, dass die Gesellschaft bei der Gewinnung besonders qualifizierter Aufsichtsratskandidaten wettbewerbsfähig bleibt. Die Währung der Vergütung wurde von US-Dollar in Euro geändert.

Die Tätigkeit im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen wird seit dem 1. Juli 2024 wie folgt vergütet:

Die Festvergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied beträgt jährlich 170 TSD €. Der oder die Vorsitzende erhält das Doppelte (d. h. 340 TSD €) und der oder die stellvertretende Vorsitzende das Anderthalbfache (d. h. 255 TSD €) dieser Vergütung.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses und des Präsidialausschusses erhalten für ihre Tätigkeit in jedem dieser Ausschüsse jährlich 55 TSD €. Der oder die Vorsitzende jedes dieser Ausschüsse erhält das Doppelte (d. h. 110 TSD €) dieser Vergütung.

Die Mitglieder des Vergütungsausschusses und des Nominierungsausschusses sowie etwaiger weiterer Ausschüsse erhalten für ihre Tätigkeit in jedem dieser Ausschüsse jährlich 40 TSD €. Der oder die Vorsitzende jedes dieser Ausschüsse erhält das Doppelte (d. h. 80 TSD €) dieser Vergütung.

Für die Tätigkeit im Vermittlungsausschuss sowie für den stellvertretenden Vorsitz in den Ausschüssen des Aufsichtsrats fällt keine zusätzliche Vergütung an.

Im Geschäftsjahr gewährte oder geschuldete Vergütung

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr gewährte oder geschuldete Vergütung ist in der Tabelle 3.35 ausgewiesen. Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats ist im Geschäftsjahr keine Vergütung gewährt oder geschuldet worden.

3.35 VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHRE AMTIERENDEN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS IN TSD €

	Vergütung für Aufsichtsrats­tätigkeit		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	
	2025	2024 ¹	2025	2024 ¹	2025	2024 ¹
Michael Sen ²	340	318	190	191	530	509
Stefanie Balling ³	255	215	110	105	365	320
Ralf Erkens ⁴	170	150	55	39	225	189
Beate Haßdenteufel ⁵	170	150	—	11	170	161
Sara Hennicken ⁶	170	174	40	38	210	212
Regina Karsch ⁷	170	150	40	31	210	181
Shervin J. Korangy ⁸	170	159	80	86	250	245
Dr. Marcus Kuhnert ⁹	170	159	165	138	335	297
Frank Michael Prescher ¹⁰	170	150	55	39	225	189
Gregory Sorensen, MD ¹¹	170	159	55	54	225	213
Dr. Manuela Stauss-Grabo ¹²	170	150	40	37	210	187
Pascale Witz ¹³	170	172	120	127	290	299
SUMMEN	2.295	2.106	950	896	3.245	3.002

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

² Mitglied und Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie des Präsidialausschusses und des Nominierungsausschusses.

³ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats. Seit dem 14. März 2024 stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie Mitglied und stellvertretende Vorsitzende des Prüfungsausschusses und des Präsidialausschusses.

⁴ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats. Seit dem 14. März 2024 Mitglied des Präsidialausschusses.

⁵ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats.

⁶ Mitglied des Aufsichtsrats sowie des Nominierungsausschusses. Bis zum 14. März 2024 stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats.

⁷ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats. Seit dem 14. März 2024 Mitglied des Vergütungsausschusses.

⁸ Mitglied des Aufsichtsrats, Mitglied des Vergütungsausschusses sowie Mitglied und stellvertretender Vorsitzender des Nominierungsausschusses.

⁹ Mitglied des Aufsichtsrats, Mitglied und Vorsitzender des Prüfungsausschusses sowie Mitglied des Präsidialausschusses.

¹⁰ Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats. Seit dem 14. März 2024 Mitglied des Prüfungsausschusses.

¹¹ Mitglied des Prüfungsausschusses.

¹² Seit dem 26. Januar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats. Seit dem 14. März 2024 Mitglied und stellvertretende Vorsitzende des Vergütungsausschusses.

¹³ Mitglied und Vorsitzende des Vergütungsausschusses sowie Mitglied des Nominierungsausschusses. Bis zum 14. März 2024 Mitglied und stellvertretende Vorsitzende des Prüfungsausschusses.

Vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütung

Die Entwicklung der den gegenwärtigen oder früheren Vorstandsmitgliedern und des Aufsichtsrats gewährten oder geschuldeten Vergütung, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft und die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten auf Vollzeitäquivalenzbasis werden in der Tabelle 3.36 vergleichend dargestellt. Die Angaben werden auch für die früheren Mitglieder des Vorstands der ehemaligen persönlich haftenden Gesellschafterin der Gesellschaft gemacht. Die Angaben erfolgen jeweils nur für Personen, denen im Geschäftsjahr eine Vergütung gewährt oder geschuldet wurde.

Kenngroßen für die Leistung der Gesellschaft

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft kommt nach deutschem Handelsrecht in dem handelsrechtlichen Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag der Gesellschaft zum Ausdruck. Für die vergleichende Darstellung der Leistung der Gesellschaft werden daneben auch die Umsatzerlöse und das Konzernergebnis sowie das operative Ergebnis und die Rendite auf das investierte Kapital (ROIC) herangezogen. Diese Kennzahlen werden jeweils auch als bedeutsamste finanzielle Kenngrößen oder als wichtige finanzielle Leistungsindikatoren des Konzerns und als Erfolgsziele für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder herangezogen.

Finanzkennzahlen

Die im Vergütungsvergleich aufgeführten Kennzahlen werden zu den Wechselkursen des jeweiligen Geschäftsjahres (at current currency) ausgewiesen, während die Wachstumsraten für den LTI der Vorstandsmitglieder zu festen Wechselkursen (at constant currency) und die Kennzahlen für den STI der Vorstandsmitglieder 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 Vorstandsmitglieder herangezogen werden, teilweise um bestimmte Effekte bereinigt, um die Vergleichbarkeit dieser Kennzahlen mit der operativen Leistung sicherzustellen.

Eine Vergleichbarkeit der in der Tabelle 3.36 für die einzelnen Jahre ausgewiesenen Kennzahlen mit der jeweils ausgewiesenen Vergütung für die Vorstandsmitglieder und insbesondere eine Vergleichbarkeit der jährlichen Veränderung dieser Zahlen miteinander ist daher nur bedingt gegeben.

Vergütung des Vorstands

Eine Gewährung des LTI für die Vorstandsmitglieder im Sinne dieses Vergütungsberichts erfolgt im Einklang mit den jeweils anwendbaren Planbedingungen erst nach Ablauf des mehrjährigen Erdienungszeitraums. Vorstandsmitgliedern 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 LTIs, die in der Tabelle 3.36 enthalten sind, sind nicht identisch. Dies führt dazu, dass in bestimmten Jahren mehr als nur eine LTI-Tranche 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 Vorstandsmitglieder eingeführte Versorgungsentgelt ist Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG und daher – anders als der für andere Vorstandsmitglieder angefallene Versorgungsaufwand für Versorgungszusagen – in den in der Tabelle 3.36 ausgewiesenen Beträgen enthalten. Die rückwirkende

Aufhebung der Versorgungszusagen für Helen Giza und Franklin W. Maddux, MD, unter Ausgleich der insoweit geleisteten Zahlungen führt dazu, dass der für Helen Giza und Franklin W. Maddux, MD, für das Geschäftsjahr 2025 als Versorgungsentgelt ausgewiesene Betrag neben den Beträgen für das Geschäftsjahr 2025 auch die Beträge umfasst, die sich auf die Zeit seit der Bestellung zum Vorstandsmitglied bis zum Wirksamwerden der Aufhebung der Versorgungszusagen beziehen. Dies führt für das Geschäftsjahr 2025 auch zu einer im Vergleich zu Vorjahren erhöhten „CEO Pay Ratio“, der bei wirtschaftlicher Betrachtung für die Gesellschaft jedoch kein entsprechend erhöhter Aufwand für die Vergütung zugrunde liegt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2024 geändert und 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.

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.

Tabelle zur Entwicklung der Vergütung

Die vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütung der vergangenen fünf Jahre stellt sich gemäß der Tabelle 3.36 dar.

3.36 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG

	2025	Veränderung	2024	Veränderung	2023	Veränderung	2022	Veränderung	2021
	in TSD €	in %	in TSD €	in %	in TSD €	in %	in TSD €	in %	in TSD €
Umsatzerlöse	19.627.602	2	19.335.909	(1)	19.453.617	0	19.398.017	10	17.618.685
Operatives Ergebnis	1.827.036	31	1.392.395	2	1.369.438	(9)	1.511.755	(18)	1.852.290
Konzernergebnis	978.367	82	537.913	8	498.997	(26)	673.405	(31)	969.308
ROIC	5,0 %	43	3,5 %	25	2,8 %	(15)	3,3 %	(33)	4,9 %
Jahresergebnis laut Einzelabschluss der Fresenius Medical Care AG	1.371.795	42	966.458	21	798.197	n. a.	(1.141.219)	n. a.	1.737.017
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	60,7	(0)	60,8	17	51,9	(1)	52,3	15	45,4
CEO Pay Ratio (Vergütungsverhältnis der/des zum Jahresende amtierenden Vorstandsvorsitzenden zum Durchschnitt der Arbeitnehmer)	106:1	n. a.	61:1	n. a.	83:1	n. a.	89:1	n. a.	119:1
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Vorstands									
Helen Giza	6.457	74	3.708	(14)	4.304	119	1.969	11	1.781
Craig Cordola, EdD	3.247	(13)	3.718	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Martin Fischer	2.180	(14)	2.524	185	887	n. a.	—	n. a.	—
Dr. Jörg Häring	1.649	20	1.378	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Franklin W. Maddux, MD	4.165	77	2.359	(13)	2.708	61	1.683	(15)	1.986
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	1.835	(31)	2.666	(17)	3.210	69	1.903	2	1.872
Frühere Mitglieder des Vorstands									
Michael Brosnan	382	2	374	(38)	601	57	382	(41)	651
Roberto Fusté	337	15	293	—	293	—	293	7	274
Ronald Kuerbitz	130	1.082	11	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Rice Powell	837	(10)	930	(64)	2.574	(45)	4.658	(14)	5.424
William Valle	167	(8)	182	(97)	6.387	85	3.457	(7)	3.709
Kent Wanzek	278	(27)	382	(66)	1.137	54	740	(71)	2.554
Im Geschäftsjahr amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats									
Michael Sen	530	4	509	15	444	289	114	n. a.	—
Stefanie Balling	365	14	320	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Ralf Erkens	225	19	189	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Beate Haßdenteufel	170	6	161	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Sara Hennicken	210	(1)	212	34	158	216	50	n. a.	—
Regina Karsch	210	16	181	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Shervin J. Korangy	250	2	245	1.125	20	n. a.	—	n. a.	—
Dr. Marcus Kuhnert	335	13	297	1.314	21	n. a.	—	n. a.	—
Frank Michael Prescher	225	19	189	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Gregory Sorensen, MD	225	6	213	41	151	(1)	152	77	86
Dr. Manuela Stauss-Grabo	210	12	187	n. a.	—	n. a.	—	n. a.	—
Pascale Witz	290	(3)	299	30	230	10	209	12	187

Ausblick auf die Vergütung für das Jahr 2026

Der Aufsichtsrat hat als Nachhaltigkeitsziel für den STI für das Jahr 2026 erneut die beiden gleich gewichteten Teilziele „Patientenzufriedenheit“ und „Mitarbeiterzufriedenheit“ und als Nachhaltigkeitsziel für die LTI-Zuteilung für das Jahr 2026 erneut die Reduktion der marktbasierenden CO₂e-Emissionen festgelegt. Auch die übrigen Erfolgsziele für den STI für das Jahr 2026 und für die LTI-Zuteilung für das Jahr 2026 sowie die jeweiligen Gewichtungen der einzelnen Erfolgsziele 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.

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 2025 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 Vergü-

tungsbericht 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 2025 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 Ver-

merks 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 27. Februar 2026

PRICEWATERHOUSECOOPERS GMBH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(THOMAS TILGNER)
Wirtschaftsprüfer

(DOMINIK HÖHLER)
Wirtschaftsprüfer