

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

Der Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA, der Fresenius Management SE, (nachfolgend der Vorstand) und der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA erklären, dass seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2012 (ergänzt im Mai 2013) den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (nachfolgend: der Kodex) in der Fassung vom 15. Mai 2012 sowie in der Fassung vom 13. Mai 2013 seit deren Bekanntmachung im Bundesanzeiger entsprochen wurde und den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 13. Mai 2013 auch zukünftig entsprochen wird. Lediglich den folgenden Empfehlungen des Kodex in den Fassungen vom 15. Mai 2012 sowie vom 13. Mai 2013 wurde bzw. wird nicht entsprochen:

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

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

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

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

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

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

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

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses der Fresenius SE & Co. KGaA, Herr Prof. Dr. h.c. Roland Berger, ist zugleich als Gesellschafter an der Roland Berger Strategy Consultants Holding GmbH beteiligt und Ehrenvorsitzender des Aufsichtsrats der Roland Berger Strategy Consultants Holding GmbH. Der Fresenius-Konzern wird von der Roland Berger Strategy Consultants GmbH (nachfolgend RBSC), einem verbundenen Unternehmen der Unternehmensberatung Roland Berger Strategy Consultants Holding GmbH, beraten. Der Fresenius-Konzern hat im Rahmen eines Projekts im Laufe des Geschäftsjahres 2013 Beratungsleistungen von RBSC in Anspruch genommen. Bei erfolgreichem Abschluss des Projekts wird dafür vom Fresenius-Konzern ein Entgelt in Höhe von voraussichtlich rund 8 Mio. Euro an RBSC gezahlt werden. Zwar können diese geschäftlichen Beziehungen nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat weder einen wesentlichen und dauerhaften Interessenkonflikt begründen noch beeinträchtigen sie die Amtsführung des Prüfungsausschussvorsitzenden. Mit Blick auf die zur Frage der Unabhängigkeit vertretenen Rechtsauffassungen wird vor dem Hintergrund der möglichen Höhe des Honorarvolumens jedoch vorsorglich die Abweichung von Kodex-Nummer 5.3.2 Satz 3 erklärt.

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

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

Um im Unternehmensinteresse die Auswahl geeigneter Kandidaten nicht pauschal einzuschränken, beschränkt sich der Aufsichtsrat auf eine allgemeine Absichtserklärung und verzichtet insbesondere auf feste Diversity-Quoten sowie eine Altersgrenze. Die nächsten turnusgemäßen Aufsichtsratswahlen finden im Jahr 2016 statt, so dass erst dann über die Umsetzung der allgemeinen Absichtserklärung sinnvollerweise berichtet werden kann.

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

Gemäß Kodex-Nummer 5.4.6 Absatz 2 Satz 2 soll eine den Aufsichtsratsmitgliedern zugesagte erfolgsorientierte Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein. Die variable Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Fresenius SE & Co. KGaA hat keine mehrjährige Bemessungsgrundlage und ist daher in diesem Sinne nicht auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Der Aufsichtsrat erhält vielmehr eine erfolgsorientierte Vergütung, die gemäß § 13 Absatz 1 der Satzung der Fresenius SE & Co. KGaA an die Dividende gekoppelt ist. Dieses Vergütungsmodell besteht bereits seit dem Jahr 1995. Es führt unverändert zu einer

gesetzeskonformen und mit den Interessen der Aktionäre im Einklang stehenden angemessenen Vergütung des Aufsichtsrats.

Ferner wurde bzw. wird den folgenden Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 13. Mai 2013 nicht entsprochen:

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

Gemäß Kodex-Nummer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6 in der Fassung vom 13. Mai 2013 soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen.

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

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

Gemäß Kodex-Nummer 4.2.5 Absatz 3 in der Fassung vom 13. Mai 2013 soll für Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2013 beginnen, die Darstellung der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Vergütungsbericht auch die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung unter Verwendung entsprechender Mustertabellen enthalten.

Da Fresenius in Abweichung von Kodex-Nummer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6 nicht für alle Vergütungselemente und folglich auch nicht für die Gesamtvergütung betragsmäßige Höchstgrenzen vorsieht, kann der Vergütungsbericht zukünftig nicht allen Vorgaben

des Kodex entsprechen. Fresenius wird das System und die Höhe der Vorstandsvergütung unabhängig davon auch in Zukunft umfassend und transparent im Rahmen ihres Vergütungsberichts darstellen. Dazu wird auch die erreichbare maximale und minimale Höhe des variablen Bonus gehören.

Bad Homburg v.d.H., im Dezember 2013

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