

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

103 Strategie und Management

- 103 Das Geschäftsmodell
- 105 Unsere Wertschöpfungskette
- 106 Nachhaltigkeitsrisiken und Kontrollen
- 107 Unsere Nachhaltigkeitsziele und -programme
- 107 Unsere Nachhaltigkeitsorganisation
- 109 Unsere Wesentlichkeitsanalyse
- 110 Stakeholder und Partnerschaften
- 111 EU-Taxonomie

116 Patientenwohl

- 116 Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin
- 118 Patienten- und Produktsicherheit

132 Innovation

- 132 Unsere Ziele und Ambitionen
- 132 Unser Ansatz

137 Digitale Transformation

- 137 Unsere Ziele und Ambitionen
- 137 Unser Ansatz
- 139 Digitale Prozesse und Anwendungen

142 Cybersecurity

- 142 Unsere Ziele und Ambitionen
- 142 Unser Ansatz

146 Beschäftigte

- 146 Unsere Ziele und Ambitionen
- 146 Unser Ansatz

157 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- 157 Unsere Ziele und Ambitionen
- 157 Unser Ansatz

164 Diversität und Chancengleichheit

- 164 Unsere Ziele und Ambitionen
- 164 Unser Ansatz

169 Compliance und Integrität

- 169 Compliance
- 176 Datenschutz
- 179 Menschenrechte

184 Umwelt

- 184 Umweltmanagement
- 187 Wassermanagement
- 189 Abfall- und Kreislaufwirtschaft
- 190 Klimaschutz – Energie und Emissionen

194 Weitere Kennzahlen

- 194 EU-Taxonomie
- 198 Umwelt

199 Berichtsprofil

201 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers



GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT.

Dank unserer Innovationen bieten wir Produkte und Dienstleistungen an, um kritisch und chronisch kranke Patientinnen und Patienten mit hochwertigen und bezahlbaren Therapien zu versorgen. Unsere internationale Expertise und interdisziplinäre Zusammenarbeit sind Alleinstellungsmerkmale, die uns helfen, diese Angebote zu optimieren.

STRATEGIE UND MANAGEMENT

UNSERE VERANTWORTUNG

Als Gesundheitskonzern mit mehr als 190.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernimmt Fresenius eine wichtige Rolle in der Gesellschaft. Leben zu erhalten, Gesundheit zu fördern und die Lebensqualität kranker Menschen zu verbessern, ist seit mehr als 100 Jahren unser Antrieb.

Wir wollen mit innovativen Angeboten und vorausschauendem Handeln einer wachsenden Zahl von Menschen Zugang zu hochwertiger und gleichzeitig bezahlbarer Gesundheitsversorgung ermöglichen. Unser gemeinsames Ziel ist es, Qualität und Effizienz in der Gesundheitsversorgung zu verbessern. Das Wohl der Patientinnen und Patienten steht dabei stets an erster Stelle. Es ist unser

Orientierungspunkt für alle unternehmerischen Entscheidungen.

Dabei ist wirtschaftlicher Erfolg für Fresenius kein Selbstzweck, sondern ein Mittel, um kontinuierlich in medizinischen Fortschritt zu investieren und damit einen Mehrwert für die Gesellschaft zu schaffen.

DAS GESCHÄFTSMODELL

Fresenius ist ein weltweit tätiger Gesundheitskonzern und eines der führenden Unternehmen in den jeweiligen Märkten. Zum Fresenius-Konzern gehören drei eigenständig agierende, vollkonsolidierte Unternehmensbereiche, die von der Fresenius SE & Co. KGaA als operativ tätiger Konzernholding geführt werden: **Fresenius Kabi** ist spezialisiert auf Produkte für die Therapie und Versorgung von

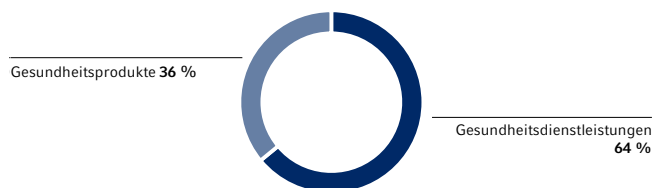
kritisch und chronisch kranken Patientinnen und Patienten. **Fresenius Helios** ist Europas führender privater Gesundheitsdienstleister. Zum Unternehmen gehören Helios Deutschland und Helios Spanien, die in ihren jeweiligen Heimatmärkten die größten Krankenhausbetreiber sind, sowie die zum 31. Januar 2024 veräußerte Eugin-Gruppe. **Fresenius Vamed** realisiert auf internationaler Ebene Projekte und erbringt Dienstleistungen für Krankenhäuser sowie für andere Gesundheitseinrichtungen und ist ein führender Post-Akut-Anbieter in Zentraleuropa. Das Segment **Corporate/Sonstige** umfasst die Holdingfunktionen der Fresenius SE & Co. KGaA und die Fresenius Digital Technology GmbH, die Dienstleistungen im Bereich der Informationstechnologie anbietet.

Der Konzern-Lagebericht ab Seite 26 enthält zusätzliche Informationen zum Geschäftsmodell und zu den Eigentumsverhältnissen des Konzerns, insbesondere zu rechtlichen und wirtschaftlichen Einflussfaktoren sowie wesentlichen Absatzmärkten und Wettbewerbspositionen.

GESUNDHEITSMÄRKTE

Die Geschäftsaktivitäten des Fresenius-Konzerns gliedern sich in die **Marktsegmente Gesundheitsprodukte** (Fresenius Kabi) sowie **Gesundheitsdienstleistungen** (Fresenius Helios sowie Fresenius Vamed). Der überwiegende Umsatzanteil von rund 64 % entfällt auf den Bereich der Gesundheitsdienstleistungen im Rahmen der Versorgung von Patientinnen und Patienten in den Gesundheitseinrichtungen von Fresenius Helios und Fresenius Vamed. Im Bereich der Gesundheitsprodukte bietet Fresenius Kabi innovative Lösungen für kritisch und chronisch kranke Patientinnen und Patienten.

KONZERN-UMSATZVERTEILUNG 2023



Grundsätzlich werden wesentliche Themen nach Konzernansätzen berichtet. Darüber hinaus berichten wir die mit den Geschäftsaktivitäten verbundenen wesentlichen Themen in diesem nach Marktsegmenten, sofern Unterschiede in den Marktspezifika dies erfordern. Sofern Erläuterungen zum Unternehmensbereich Fresenius Helios erfolgen, umfasst dies alle operativen Einheiten und Verwaltungseinheiten des Unternehmensbereichs, wenn nicht anders dargestellt. So können wir den länderspezifischen Marktgegebenheiten Rechnung tragen.

Fresenius hat im Februar 2023 seine Absicht bekannt gegeben, auf einen Rechtsformwechsel der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA in eine Aktiengesellschaft hinzuwirken und den Unternehmensbereich Fresenius Medical Care auf diesem Wege zu dekonsolidieren. Am 14. Juli 2023 hat eine außerordentliche Hauptversammlung der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA dem Formwechsel in eine Aktiengesellschaft zugestimmt. Seit dem Abschluss zum 3. Quartal 2023 wird Fresenius Medical Care daher in der Berichterstattung zum operativen Geschäft nicht mehr berücksichtigt. Am 30. November 2023 ist der Rechtsformwechsel von Fresenius Medical Care in eine Aktiengesellschaft wirksam geworden.

Weitere Ausführungen finden Sie ab Seite 272 im Konzern-Anhang. Weitere Veränderungen im Konsolidierungskreis der Fresenius SE & Co. KGaA im Berichtsjahr 2023 werden im Konzern-Lagebericht im Abschnitt Investitionen und Akquisitionen ab Seite 73 sowie im Konzern-Anhang im Abschnitt Akquisitionen, Desinvestitionen und Finanzanlagen ab Seite 292 erläutert.

Mit der Ankündigung des Rechtsformwechsels im Februar 2023 sind auch Schritte in die Wege geleitet worden, um die Abtrennung des Unternehmensbereichs strukturell im Konzern umzusetzen. Aufgrund der Börsennotierung sowohl von Fresenius als auch von Fresenius Medical Care unterlagen beide Unternehmen aber schon vor dem Formwechsel insbesondere im Bereich Compliance strengen Anforderungen und waren in hohem Maße eigenständig.

UMSATZ NACH MARKTSEGMENT 2023

in %	Fresenius Kabi	Fresenius Helios	Fresenius Vamed
Anteil am Konzernumsatz	36	55	9
Davon Gesundheitsdienstleistungen	0	100	100
Davon Gesundheitsprodukte	100	0	0

Zur besseren Transparenz für unsere Stakeholder wurden sowohl die historischen Daten der ESG-Berichterstattung (Environment, Social, Governance) als auch die Werte für 2023 innerhalb dieses Berichts um die entsprechenden Angaben von Fresenius Medical Care bereinigt. Der Formwechsel und die Dekonsolidierung haben an den für die ESG-Berichterstattung wesentlichen Themen nichts geändert. Auch die Managementansätze dieser wesentlichen Themen sind nicht betroffen, da Fresenius Medical Care schon vor dem Rechtsformwechsel jeweils einen eigenen Governance-Ansatz verfolgt hat. Sofern Konzernansätze beschrieben werden, beziehen sie sich auf die operativen Einheiten der Unternehmensbereiche Fresenius Kabi, Fresenius Helios und Fresenius Vamed sowie die Konzernfunktionen der Fresenius SE & Co. KGaA.

Fresenius Medical Care veröffentlicht neben einem Geschäftsbericht auch einen gesonderten Nichtfinanziellen Konzernbericht. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des Unternehmens: <https://www.freseniusmedical-care.com/de/startseite>.

RICHTLINIEN UND REGULARIEN

Der Fresenius-Konzern unterliegt in seiner Geschäftstätigkeit einer Vielzahl von regulatorischen Anforderungen. Diese werden ergänzt, z. B. durch interne Richtlinien, Managementhandbücher und Prozessdokumentationen. Für Einheiten, die einer externen Zertifizierung unterliegen, kommt entsprechend der Anforderungskatalog zur Anwendung, der sich aus den jeweiligen Zertifizierungen, z. B. ISO (International Organization for Standardization), JCI (Joint Commission International) oder auch GMP (Good Manufacturing Practice), ergibt. Die internen Prozesse

sowie die entsprechende Dokumentation werden kontinuierlich durch entsprechende Fachfunktionen dahingehend überprüft, ob aufgrund veränderter regulatorischer Anforderungen oder Anpassungen in den Zertifizierungskriterien eine Aktualisierung der internen Richtlinien notwendig ist. Sofern zum besseren Verständnis der wesentlichen Themen, der Prozess- und Meldestrukturen Hinweise auf spezifische Regelwerke sinnvoll sind, werden diese im Nichtfinanziellen Bericht aufgeführt. Auf eine vollumfängliche Auflistung aller relevanten Regelwerke wird verzichtet. Die Umsetzung und die Überwachung der Einhaltung relevanter gesetzlicher Vorgaben sowie interner Richtlinien liegt im Verantwortungsbereich der zuständigen Fachfunktionen.

Unsere **ethischen Grundwerte** gehen über regulatorische Anforderungen hinaus. Das heißt für uns, nicht nur im Einklang mit dem Gesetz, sondern auch nach anwendbaren Branchenkodizes und unseren Werten zu handeln. Wir orientieren uns zudem an den nachfolgenden international anerkannten Grundsätzen:

- Die Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen
- Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO, International Labour Organization)
- Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Der Deutsche Corporate Governance Kodex

Steuerungs- und vergütungsrelevante Kennzahlen

Auf Konzernebene sowie auf Ebene der Unternehmensbereiche dienen zahlreiche Kennzahlen der internen Steuerung und Kontrolle unserer wesentlichen nichtfinanziellen Themen. Sofern sie Bestandteil der Vergütung des Vorstands sind, werden sie zusätzlich im Vergütungsbericht ab Seite 222 erläutert. Der Nichtfinanzielle Bericht wird mit begrenzter Prüfungssicherheit (limited assurance) geprüft, wie ab Seite 201 im Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers dargelegt. Nichtfinanzielle Kennzahlen, die Bestandteil der Vergütung des Vorstands sind, werden ergänzend mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance) geprüft und sind gesondert per Fußnote gekennzeichnet. Im Nichtfinanziellen Konzernbericht werden zusätzlich solche Kennzahlen berichtet, die dem besseren Verständnis der Managementansätze, der Steuerung oder Evaluation der wesentlichen nichtfinanziellen Themen dienen. Eine vollumfängliche Darstellung aller intern erfassten Kennzahlen ist nicht vorgesehen.

UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Fresenius ist mit Tochtergesellschaften in über 60 Ländern aktiv, unterhält ein internationales Vertriebsnetz und betreibt mehr als 50 Produktionsstätten. Im Fresenius-Konzern werden alle Einkaufsprozesse über zentrale Koordinationsstellen in den Unternehmensbereichen gesteuert. Kompetenzteams bündeln den Bedarf, schließen Rahmenverträge ab und beobachten fortwährend die aktuelle Markt- und Preisentwicklung. Sie koordinieren zudem die globale Beschaffung für einzelne Produktionsstandorte oder Gesundheitseinrichtungen und veranlassen Qualitäts- und Sicherheitskontrollen der Rohstoffe und Beschaffungsgüter.

In einem Umfeld, das von andauernden Einsparbemühungen der Kostenträger im Gesundheitswesen und von Preisdruck in den Absatzmärkten gekennzeichnet ist, spielen Versorgungssicherheit und Versorgungsqualität eine wichtige Rolle. Daher optimieren wir beständig unsere Einkaufsprozesse, standardisieren Beschaffungsmaterialien, erschließen neue Einkaufsquellen und verhandeln bestmögliche Preisabschlüsse. Dabei gilt es, hohe Flexibilität zu wahren und unseren strengen Qualitäts- und Sicherheitsstandards gerecht zu werden. Ein breites Lieferantenportfolio reduziert mögliche Beschaffungs- oder Rohstoffengpässe sowohl im Produkt- als auch im Servicegeschäft. Weitere Informationen dazu finden Sie im Konzern-Lagebericht ab Seite 26.

NACHHALTIGKEITSRISIKEN UND KONTROLLEN

Die Identifikation und Bewertung potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken (nichtfinanzielle Risiken) findet sowohl auf Konzernebene als auch in den drei Unternehmensbereichen im Rahmen des Risikomanagementsystems statt. Nachhaltigkeitsrisiken sind durch die bestehenden Risikokataloge und die Risikoberichterstattung des Fresenius-Konzerns abgedeckt.

Im Rahmen des Risikomanagement und des Internen Kontroll-Zyklus sind wesentliche Themen Gegenstand regelmäßiger Prüfungen, wie in den entsprechenden Abschnitten in unserem Nichtfinanziellen Bericht des Fresenius-Konzerns beschrieben. Externe Partner, Aufsichtsbehörden sowie interne Revisionsexpertinnen und -experten führen die Audits – mindestens alle zwei Jahre oder häufiger – durch. Wie im Chancen- und Risikobericht des Fresenius-Konzerns auf den Seiten 87 ff. dargelegt, gab

es im Jahr 2023 keine Abweichungen von den ethischen Standards des Konzerns. Ausführungen zu Audits finden sich auch in den jeweiligen Kapiteln in diesem Bericht.

In einem konzernweiten Projekt zur Umsetzung der Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive¹ (CSRD) wurde im Berichtsjahr 2023 zudem untersucht, ob mögliche weitere Nachhaltigkeitsrisiken für wesentliche Themen bestehen. Weitere Informationen dazu finden sich im Abschnitt Unsere Wesentlichkeitsanalyse auf Seite 109.

Insgesamt haben wir im Berichtszeitraum unter Berücksichtigung von mitigierenden **Risikosteuerungsmaßnahmen** (Nettobetrachtung) keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die mit unserer Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, unseren Produkten oder unseren Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten nichtfinanziellen Aspekte oder unsere Geschäftstätigkeit haben oder haben werden. Der Konzern-Lagebericht enthält weiterführende Informationen zu Chancen und Risiken sowie eine detaillierte Darstellung des Risikomanagement- und Internen Kontrollsystems ab Seite 87.

Neben der Identifizierung von möglichen Risiken ist es auch die Aufgabe der verantwortlichen Einheiten, die internen Prozesse so zu gestalten, dass nach einem Vorfall der Geschäftsbetrieb zügig wieder aufgenommen oder im besten Fall nicht gestört wird. Auf Konzernebene übernimmt die Funktion **Corporate Business Continuity** die Verantwortung für Corporate Security, Corporate Crisis Management und Travel Security weltweit. Aufgrund der Internationalität des Konzerns und der Vielfalt sicherheitsrelevanter Aufgabenstellungen kümmern sich die Verantwortlichen

um Fragestellungen zur Aufrechterhaltung oder zum Wiederanlauf des Geschäftsbetriebs in oder nach Krisensituationen und unterstützen gegebenenfalls auch im operativen Kontext. Weitere Informationen zu Business Continuity werden in den jeweiligen Kapiteln erläutert, sofern erforderlich.

INTERNE KONTROLLEN

Das Interne Kontrollsystem ist ein wichtiger Bestandteil des Fresenius-Risikomanagements. Es umfasst alle kritischen Prozesse, wie z. B. die Finanzberichterstattung, das Qualitäts- und Patientensicherheitsmanagement, Cybersecurity, Datenschutz und das Nachhaltigkeitsmanagement. Fresenius hat entsprechende wesentliche Kontrollziele in einem konzernübergreifenden Rahmenwerk dokumentiert und führt so die unterschiedlichen Managementsysteme im internen Kontrollsystem ganzheitlich zusammen. Mit einer Vielzahl von internen Maßnahmen sowie deren strukturierter Überwachung stellt Fresenius die Sicherheit und Verlässlichkeit der Geschäftsprozesse sicher. Die Überwachung und Bewertung durch das Management trägt zusätzlich dazu bei, dass prozessinhärente Risiken identifiziert werden und Kontrollen zur Risikominimierung eingerichtet sind.

INTERNE REVISION

Die regelmäßigen internen und externen Kontrollen, Analysen und Qualitätsprüfungen durch die zuständigen Fachfunktionen, themenspezifische Managementsysteme oder externe Prüfungsinstanzen werden durch die Prüfungsaktivitäten der Konzernfunktion Interne Revision ergänzt. Ihre Tätigkeit ist darauf ausgerichtet, den Unternehmenswert des Fresenius-Konzerns zu steigern und zu schützen sowie

¹ Die CSRD ist eine EU-Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die von Unternehmen im Anwendungsbereich eine umfassende und detaillierte Offenlegung ihrer Strategie, ihrer Ziele und Maßnahmen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen fordert. Sie löst künftig das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) ab und tritt ab dem Geschäftsjahr 2024 schrittweise in Kraft.

die Geschäftstätigkeit von Fresenius zu verbessern. Hierzu führt die Interne Revision unabhängige, objektive Prüfungen zur Verbesserung der Angemessenheit und Wirksamkeit von Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozessen auf allen Ebenen des Konzerns durch. Risikoorientiert werden auch Aspekte wie ESG, Cybersecurity oder Compliance berücksichtigt.

Im Jahr 2023 wurden 36 Prüfungsaufträge mit verschiedenen Schwerpunkten und organisatorischen Ausrichtungen durchgeführt. Die Prüfungsergebnisse wurden von den zuständigen Fachfunktionen analysiert und in die kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Maßnahmen einbezogen.

Sofern Unternehmensbereiche eigene interne Audits durchführen, handelt es sich um Reviews wesentlicher Themen, die nicht durch die Konzernfunktion Internal Audit gesteuert werden, z. B. eine Überprüfung der Anwendung von Qualitätsmanagementvorgaben in einem Produktionsbereich.

UNSERE NACHHALTIGKEITZIELE UND -PROGRAMME

Advancing patient care, d. h. die verbesserte Versorgung von Patientinnen und Patienten, trägt unser tägliches Handeln und unser Verständnis davon, wie wir Nachhaltigkeit im Rahmen unserer sozialen Verantwortung wahrnehmen. Wir wollen einen Unterschied im Gesundheitswesen bewirken und damit Veränderungen zum Wohl der Menschen, insbesondere unserer Patientinnen und Patienten, herbeiführen.

Auf Ebene der Fresenius SE & Co. KGaA sowie der drei Unternehmensbereiche verfolgen wir demzufolge spezifische Nachhaltigkeitsziele, definieren Ambitionen und

setzen entsprechende Nachhaltigkeitsprojekte um. Die Fortschritte werden regelmäßig überprüft und evaluiert. Daraus leiten wir ab, inwieweit die Ziele weiterentwickelt und optimiert werden können. Weitere Details zu den jeweiligen Zielen werden in den nachfolgenden Kapiteln erläutert.

Die Fresenius-Hauptversammlung hat im Mai 2023 eine Anpassung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Management SE beschlossen. Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive – STI) mit einem Bemessungszeitraum von einem Jahr fließen ESG-Ziele weiterhin mit einer Gewichtung von 15 % ein. Der Fokus liegt dabei auf den Bereichen **Medizinische Qualität/Patientenzufriedenheit** und **Beschäftigte**. Medizinische Qualität/Patientenzufriedenheit wird für die drei Unternehmensbereiche auf Grundlage unterschiedlicher Kennzahlen erhoben. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt Patienten- und Produktsicherheit auf Seite 118 ff.

Im Bereich Beschäftigte wird die Mitarbeiterzufriedenheit auf Basis des Employee-Engagement-Index (EEI) für den Konzern gemessen. Weitere Informationen zum EEI finden Sie im Kapitel Beschäftigte auf Seite 146 ff.

Bei der langfristigen variablen Vorstandsvergütung (Long-Term Incentive – LTI) mit einem Bemessungszeitraum von vier Jahren fließen ESG-Kriterien zu 25 % in die Zielerreichung ein. Die ESG-Zielerreichung im LTI wird auf Basis der **CO₂-Reduktion** gemessen. Der Zielkorridor ist dabei an den langfristigen Zielen von Fresenius ausgerichtet, bis 2030 eine Reduzierung der eigenen direkten (Scope 1) und indirekten (Scope 2; marktbasierter) CO₂-Emissionen (berechnet als CO₂-Äquivalente) um in Summe 50 % (Basisjahr 2020) und bis 2040 die Klimaneutralität zu erreichen. Weitere Informationen zu unserem Klimaziel können Sie dem Kapitel Umwelt ab Seite 190 entnehmen.

Im Berichtsjahr wurden nicht alle ESG-Ziele für die Mitglieder des Vorstands erreicht. Eine detaillierte Darstellung finden Sie im Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2023 ab Seite 222. Die [ESG-Methodik](#) zur Feststellung der Zielerreichung ist auf der Website der Fresenius SE & Co. KGaA veröffentlicht.

UNSERE NACHHALTIGKEITSORGANISATION

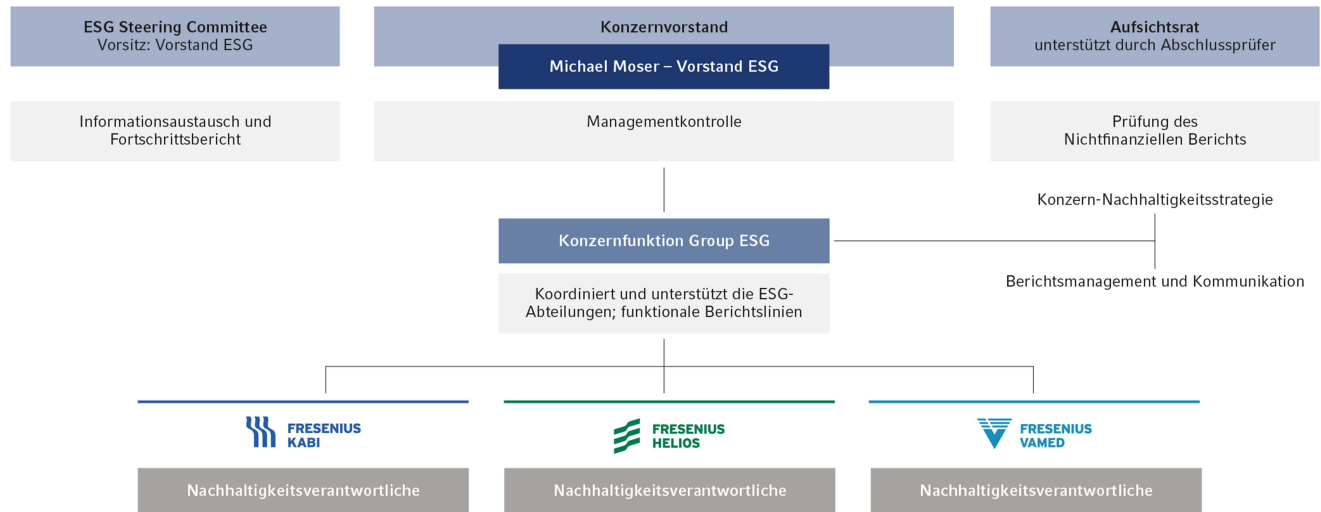
Die Fresenius Management SE ist die persönlich haftende Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA. Bei Fresenius war das Thema Nachhaltigkeit bis zum 30. Juni 2023 beim Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Management SE verankert. Der Konzernvorstand wurde mindestens monatlich durch die Konzernfunktion Investor Relations & Sustainability über Nachhaltigkeitsthemen informiert. Aufgrund der zunehmenden Relevanz des Themas Nachhaltigkeit wurde die organisatorische Verankerung zum 1. Juli 2023 angepasst. Das Vorstandsmitglied zuständig für Recht, Compliance, Risikomanagement, ESG, Personal sowie für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed (nachfolgend Vorstand ESG) trägt die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit. Das Thema Nachhaltigkeit wurde aus der Konzernfunktion Investor Relations & Sustainability herausgelöst und die Konzernfunktion Group ESG etabliert.

Die Konzernfunktion **Group ESG** fungiert als Kompetenzzentrum innerhalb des Fresenius-Konzerns. Die Funktion überwacht die regulatorischen Entwicklungen, identifiziert wesentliche Themen und erarbeitet Schwerpunkte und Potenziale für die Umsetzung der ESG-Strategie. Sie unterstützt die gruppenweite Implementierung und überprüft im Rahmen der jährlichen Berichterstattung den Fortschritt. Weiter erfolgt unterjährig wiederholt ein Austausch mit allen Konzernfunktionen sowie den ESG-Verantwortlichen der Unternehmensbereiche, um die jeweiligen Geschäftsmodelle zu berücksichtigen und die Umsetzbarkeit der Maßnahmen zu gewährleisten. Zudem ist die Funktion Group ESG für die interne und externe Stakeholder-Kommunikation und gemeinsam mit der Funktion Konzerncontrolling für die nichtfinanzielle Berichterstattung verantwortlich.

Im Ende 2023 neu geschaffenen **ESG Steering Committee** sind der Vorstand ESG (Chair), die Konzernfunktion Group ESG, definierte Funktionen auf Konzernebene sowie die ESG-Verantwortlichen der Unternehmensbereiche vertreten. Das Gremium tagt künftig ab 2024 quartalsweise und hat die Aufgabe, über die aktuellen Entwicklungen zu informieren, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der ESG-Leistung auszuwählen und den Fortschritt der Umsetzung zu überwachen. Die vom ESG Steering Committee vorgeschlagenen Maßnahmen werden durch den Vorstand ESG im Konzernvorstand zur Verabschiedung eingebracht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat prüfen die Fortschritte und Ergebnisse des Nachhaltigkeitsmanagements, die dann im gesonderten Nichtfinanziellen Konzernbericht veröffentlicht werden. Der Aufsichtsrat wird in diesem Prozess durch die betriebswirtschaftliche Prüfung des Abschlussprüfers unterstützt. Die Kennzahlen, die Bestandteil

FRESENIUS-KONZERN NACHHALTIGKEITSORGANISATION¹



der Vergütungskomponenten des Vorstands sind, werden mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance) geprüft. Die weiteren Kennzahlen im Nichtfinanziellen Bericht sowie der Bericht selbst unterliegen einer Prüfung mit begrenzter Prüfungssicherheit (limited assurance). Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats hat eine besondere Verantwortung für die Prüfung des Nichtfinanziellen Konzernberichts. Der Aufsichtsrat ist darüber hinaus in seiner Gesamtheit für die Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung von Fresenius zuständig. Veränderungen in den Gremien werden im Geschäftsbericht 2023 in der Erklärung zur Unternehmensführung ab Seite 205 sowie in der Übersicht der Gremien ab Seite 370 dargestellt.

Die Abteilungen und Funktionen der Fresenius SE & Co. KGaA unterstützen die Unternehmensbereiche bei der Entwicklung von Richtlinien und Managementkonzepten zu den jeweiligen Nachhaltigkeitsthemen. Die Unternehmensbereiche haben zudem jeweils Abteilungen und Verantwortliche definiert – häufig in Form von Nachhaltigkeitsbeauftragten, die alle Nachhaltigkeitsbelange innerhalb des Unternehmensbereichs koordinieren.

Weitere Komitees auf Ebene der Unternehmensbereiche werden gegebenenfalls in den jeweiligen Abschnitten zu Governance-Strukturen in diesem Bericht erläutert.

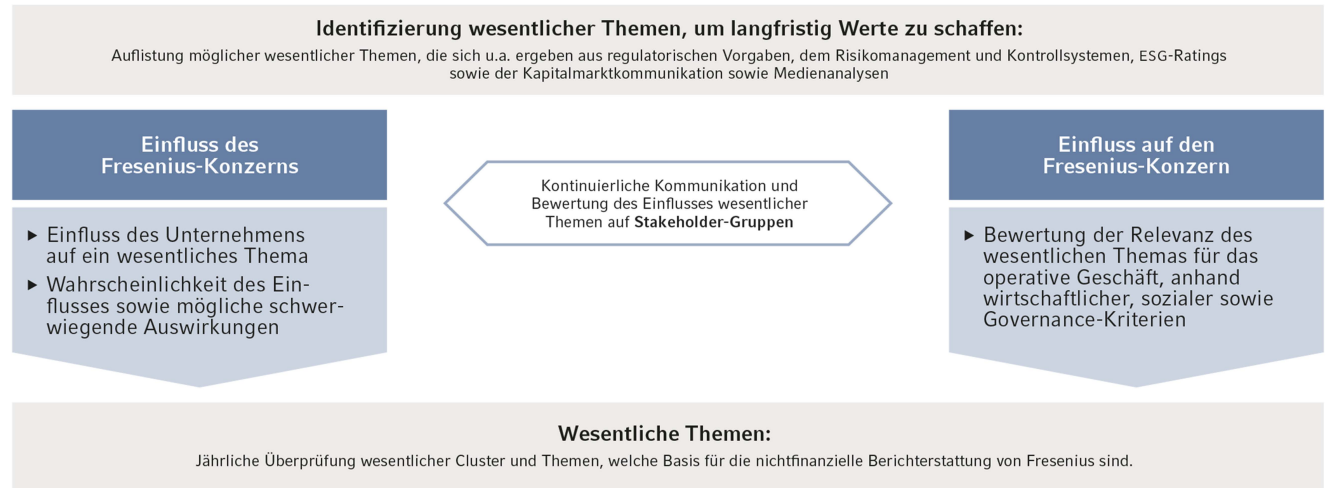
¹ Die in der Grafik dargestellte Gesamtstruktur ist ab dem 1. Januar 2024 gültig.

UNSERE WESENTLICHKEITSANALYSE

Die wesentlichen Themen für den Fresenius-Konzern ermitteln wir seit 2017 in einer umfangreichen Wesentlichkeitsanalyse. Diese wird alle zwei bis drei Jahre durchgeführt, abhängig von möglichen Veränderungen in der Unternehmensstruktur und dem Verlauf des operativen Geschäfts. Zusätzlich überprüfen wir die wesentlichen Themen jährlich auf Aktualität. Wesentlich sind diejenigen Sachverhalte, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage von Fresenius sowie für das Verständnis der Auswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte relevant sind.

Unsere letzte umfassende Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Berichtsjahr 2020 durchgeführt. Im Berichtsjahr erfolgte eine Überprüfung. Aufgrund der Erkenntnisse aus dieser Überprüfung und auf Basis der im Berichtsjahr angestoßenen strategischen Veränderungen im Gesamtkonzern ergab sich folgende Veränderung in der Berichterstattung: Die Themen Innovation und digitale Transformation werden in separaten Kapiteln dargestellt, um die strategische Bedeutung beider wesentlicher Themen sowie die jeweiligen Governance-Ansätze herausarbeiten zu können. Weiter wurde der Abschnitt Steuer-Compliance in die Berichterstattung aufgenommen und die Kapitel Menschenrechte und Lieferkette wurden im Kapitel Menschenrechte zusammengeführt. Diese Maßnahmen haben jedoch am grundsätzlichen Prozess der Identifizierung wesentlicher Themen nichts verändert. Sie bestätigen vielmehr die Wirksamkeit und die verbesserte Transparenz in der Berichterstattung.

ÜBERPRÜFUNG WESENTLICHKEIT



Die wesentlichen Themen umfassen u. a. auch solche, die sich auf Umweltaspekte beziehen. Weiter berücksichtigen wir ebenfalls Erkenntnisse aus unserer Stakeholder-Kommunikation, wie im nachfolgenden Abschnitt ausgeführt.

Im Berichtsjahr wurde ein **konzernweites Projekt** zur Umsetzung der Vorgaben der **CSRD** initiiert, mit dem Ziel, die Grundlage für die nichtfinanzielle Berichterstattung ab dem Jahr 2024 vorzubereiten. Das Projekt umfasste u. a. eine neue Materialitätsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit zur Identifikation der wesentlichen Themen für den Fresenius-Konzern. Die Analyseergebnisse

wenden wir ab dem Geschäftsjahr 2024 für die nichtfinanzielle Berichterstattung an. Auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde mittels einer Gap-Analyse festgestellt, in welchen Bereichen künftig weitere Daten und Informationen erfasst werden müssen, um die Anforderungen der CSRD vollumfänglich zu erfüllen. Die zur Datenerfassung notwendigen Projekte wurden im Berichtsjahr gestartet. Alle relevanten Konzernfunktionen sowie Abteilungen auf Ebene der Unternehmensbereiche sind an der Implementierung beteiligt.

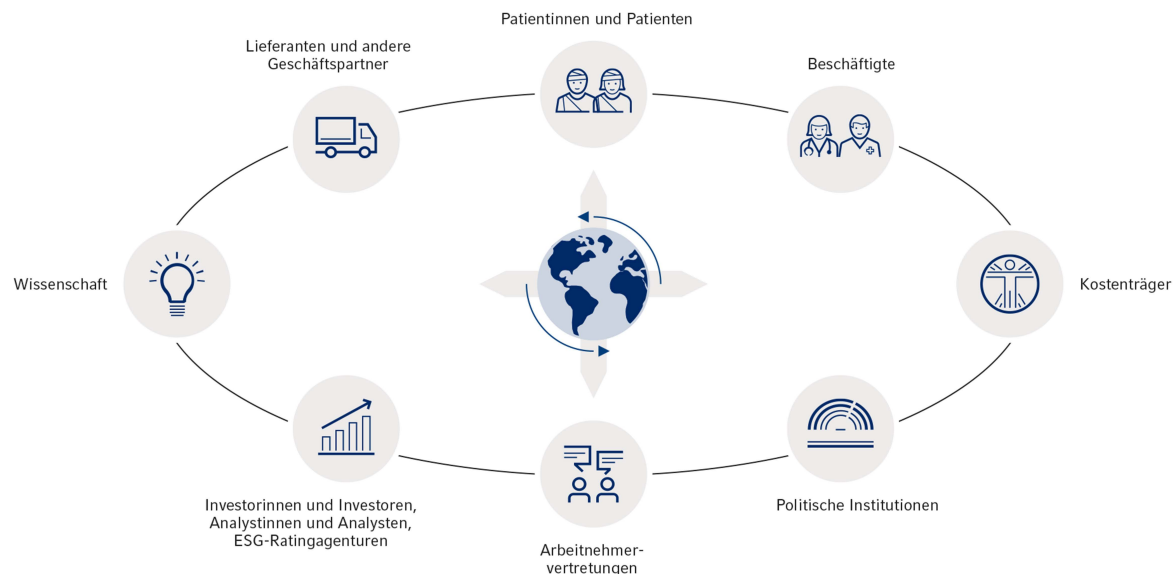
STAKEHOLDER UND PARTNERSCHAFTEN

Fresenius ist in ein vielfältiges Netzwerk von Interessengruppen eingebunden. Aus diesem Austausch gewinnen wir wertvolle Erkenntnisse, um die Steuerung wesentlicher Themen sowie die Berichterstattung kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unsere wichtigsten Stakeholder stellen wir in der nebenstehenden Grafik vor. Der Austausch mit politischen Institutionen und externen Organisationen fokussiert sich auf die Bereiche Gesundheit und Patientenversorgung.

Neben diesen Stakeholder-Gruppen können auch weitere Dritte, z. B. Angehörige von Patientinnen und Patienten, Berufsgruppen, die eine Verbindung zu unseren Produkten und Dienstleistungen haben, je nach Sachverhalt eine wichtige Zielgruppe darstellen. Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht deshalb auf eine vollumfängliche Aufzählung relevanter Stakeholder-Gruppen für einzelne Themen verzichtet und gegebenenfalls der Begriff Dritte als Sammelbegriff genutzt.

Fresenius hat im Vorfeld des diesjährigen Weltwirtschaftsforums 2024 in Davos die **Zero Health Gaps Pledge** des Weltwirtschaftsforums unterzeichnet. Diese Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung ist Teil des Global Health Equity Network (GHEN), in dem wichtige Akteure aus dem öffentlichen und privaten Sektor zusammenkommen, um die gemeinsame Vision einer gerechten Gesundheitsversorgung im Einklang mit den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. Insgesamt haben Anfang 2024 mehr als 80 Unternehmen die weltweit erste Selbstverpflichtung dieser Art unterzeichnet. Fresenius bekennt sich damit zu einem verantwortungsvollen Handeln und zur Zusammenarbeit für Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung.

STAKEHOLDER & PARTNERSCHAFTEN



STAKEHOLDER-DIALOG IN ALLEN BEREICHEN

Mit unseren Stakeholdern stehen wir über unterschiedliche Kanäle im Austausch: Die Konzernfunktionen von Fresenius fokussieren sich auf solche, die für den Gesamtkonzern von Relevanz sind. Die Unternehmensbereiche sind aktiv im Austausch, u. a. mit Patientinnen und Patienten, Kunden sowie Aufsichtsbehörden. Insbesondere die Fresenius SE & Co. KGaA steht aufgrund der Börsennotierung kontinuierlich mit Investorinnen und Investoren sowie

Analystinnen und Analysten im Austausch und klärt Anfragen. Weitere Informationen finden Sie ab Seite 22.

Wir planen, die Ansprache unserer Stakeholder auszuweiten. Für das Berichtsjahr haben wir erneut die Anforderungen von Ratingagenturen und regulatorische Anforderungen betrachtet. Die Fach- und Unternehmensbereiche haben die Sichtweisen ihrer jeweiligen Stakeholder mit eingebracht.

Wir übermitteln Informationen zu Emissionen oder Wasser an die internationale gemeinnützige Organisation CDP (Carbon Disclosure Project). Weiterhin veröffentlichen wir auf Wunsch von Stakeholdern wesentliche Informationen nach dem Berichtsstandard TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) sowie eine Übersicht wesentlicher Informationen und Indikatoren gemäß den Vorgaben des US-amerikanischen Berichtsstandards SASB (Sustainability Accounting Standards Board). Diese weiterführenden Informationen sind nicht Gegenstand des nichtfinanziellen Berichts und dessen betriebswirtschaftlicher Prüfung, sondern werden ergänzend auf der Internetseite mit zeitlichem Verzug zur Verfügung gestellt, spätestens im 2. Quartal des Folgejahres.

Transparenz im Gesundheitssektor

Im Gesundheitswesen ist Transparenz hinsichtlich des Geschäftsverhaltens, der Patienteninformation und der Qualität der Versorgung von großer Bedeutung. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Patienten- und Produktsicherheit ab Seite 118.

Die Unternehmen des Fresenius-Konzerns müssen sich an sektorspezifische Gesetze und unsere ethischen Grundsätze halten, die z. B. den Umgang mit Zahlungen an Fachkräfte und Organisationen des Gesundheitswesens regeln, die Weitergabe von Daten aus klinischen bzw. Patientenstudien bestimmen oder Transparenz bei Preisfestsetzungs- und Erstattungsverfahren für pharmazeutische Produkte verlangen.

Wir verpflichten uns, die mit der Mitgliedschaft in verschiedenen Verbänden einhergehenden Kodizes und Prinzipien zu beachten. Darüber hinaus legen wir alle Zuwendungen an Heilberufsträgerinnen und -träger in den Unternehmen des Fresenius-Konzerns gemäß den für uns geltenden Veröffentlichungspflichten offen.

UNSERE ARBEIT IN VERBÄNDEN UND INITIATIVEN

Unsere Beschäftigten bringen ihr Fachwissen in nationalen und internationalen Gremien, Ausschüssen und Verbänden ein. Teilweise gehen hiermit Branchenvereinbarungen oder -verpflichtungen einher. Folgende Initiativen und Mitgliedschaften sind aktuell für die Unternehmensbereiche strategisch besonders bedeutsam:

- [BAH](#) – Bundesverband der Arzneimittelhersteller – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA
- [BVMed](#) – Wirtschaftsverband der Medizintechnikbranche – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA, im Vorstand vertreten über Fresenius Kabi; freiwillige Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex
- [DAI](#) – Deutsches Aktieninstitut – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA
- [DIN](#) – Deutsches Institut für Normung – Mitglied: Fresenius Kabi
- [DIRK](#) – Deutscher Investor Relations Verband – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA
- [ENHA](#) – The European Nutrition for Health Alliance – Mitglied: Fresenius Kabi
- [IOM](#) – Initiative Qualitätsmedizin – Gründungs- und Vorstandsmitglied: Helios Deutschland; aktive Leitung von Fachausschüssen; freiwillige Verpflichtung zu Qualitätsgrundsätzen
- [Medicines for Europe](#) – Mitglied: Fresenius Kabi; Verpflichtung zum Verhaltenskodex
- [MedTech Europe](#) – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA; freiwillige Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex
- [Pro Generika](#) – Mitglied: Fresenius Kabi
- [VCI](#) – Verband der Chemischen Industrie – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA

Weitere Informationen zu Mitgliedschaften von Fresenius finden Sie auf unserer Website.

EU-TAXONOMIE

Im Berichtsjahr 2022 berichteten wir über die EU-Taxonomie-Fähigkeit (Eligibility) und, erstmals über die EU-Taxonomie-Konformität (Alignment) unserer Wirtschaftstätigkeiten für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel.

Für das Berichtsjahr 2023 wird die Berichtspflicht auf die EU-Taxonomie-Fähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten der vier verbleibenden Umweltziele ausgeweitet, nämlich nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme, sowie auf die neuen Tätigkeiten, die zu den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel hinzugefügt worden sind. Die Bewertung der Angleichung dieser Aktivitäten an die EU-Taxonomie wird ab dem Berichtsjahr 2024 obligatorisch sein.

Das EU-Taxonomie-Reporting erfolgt in Übereinstimmung mit den verpflichtenden Angaben gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 und den ergänzenden delegierten Rechtsakten.

Im Berichtsjahr 2023 hat die Entkonsolidierung von Fresenius Medical Care Auswirkungen auf die EU-Taxonomie-Berichterstattung. Gemäß den FAQ (Bekanntmachung der Kommission C/2023/305), die am 20. Oktober 2023 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht wurden, sind die Umsatzerlöse von Fresenius Medical Care nicht in den Umsatzkennzahlen enthalten, da die Umsatzerlöse aus aufgegebenen Geschäftsbereichen getrennt von den fortgeführten Geschäftsbereichen dargestellt werden müssen

(IFRS 5.33) und daher nicht in den Umsatzerlösen enthalten sind, wie in IAS 1.82(a) gefordert. Aus den FAQ und dem Verweis auf IFRS 5.33 lässt sich ableiten, dass die Opex von Fresenius Medical Care ebenfalls nicht Teil der Opex-Kennzahlen sind, da die Opex aus nicht fortgeführten Geschäftsbereichen ebenfalls separat ausgewiesen werden müssen. Im Gegensatz dazu sind die Investitionen von Fresenius Medical Care für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 30. Juni 2023 in den Capex-Kennzahlen enthalten. Die Darstellung der Capex erfolgt somit in Übereinstimmung mit den Finanzkennzahlen. Weitere Informationen finden Sie im Konzern-Anhang auf den Seiten 272 ff.

Wir haben die Beschreibungen der Wirtschaftstätigkeiten aus Anhang I (Klimaschutz) und Anhang II (Anpassung an den Klimawandel) des Delegierten Rechtsakts zum Klimawandel erneut mit unseren Produkten und Dienstleistungen, Investitionsausgaben und Aufwendungen verglichen. Darüber hinaus haben wir geprüft, ob unsere Geschäftstätigkeiten den neuen Wirtschaftstätigkeiten entsprechen, die in Anhang I (Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen), Anhang II (Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft), Anhang III (Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) und Anhang IV (Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme) des Delegierten Rechtsakts Umwelt aufgeführt sind.

Zu diesem Zweck wurden in einem mehrstufigen Prozess weitere Informationen zu den Umsatz-, Capex- und Opex-Kennzahlen auf Ebene der Unternehmensbereiche und ihrer Abteilungen erörtert, gesammelt und konsolidiert. Die Ermittlung der EU-Taxonomie-Kennzahlen basierte auf unserem Finanzberichterstattungssystem, um eine vollständige und eindeutige Überleitung zu den entsprechenden Positionen im Jahresabschluss zu gewährleisten und Doppelzählungen zu vermeiden.

Dieser Prozess bestätigte, dass wir uns wie in den Vorjahren auf die Analyse der Anforderungen im Zusammenhang mit dem Umweltziel Klimaschutz konzentrieren können. Die Analyse hat bestätigt, dass keine der Aktivitäten als förderfähige Aktivität im Rahmen der Anpassung an den Klimawandel betrachtet wird, da nur spezifische Investitionen für sogenannte angepasste Aktivitäten relevant sind, die im Berichtszeitraum nicht getätigt wurden. Darüber hinaus werden die Aktivitäten aus den zuvor genannten Gründen als nicht förderfähig im Rahmen der Anpassung an den Klimawandel behandelt, da keine derartigen spezifischen Capex getätigt wurden und der Umsatz nicht im Rahmen der Anpassung an den Klimawandel für angepasste Aktivitäten ausgewiesen werden kann. Darüber hinaus

müssen Wirtschaftstätigkeiten aus den neuen Umweltzielen erst ab dem Berichtsjahr 2024 hinsichtlich ihrer EU-Taxonomie-Konformität bewertet werden.

Im Gegensatz zu den Vorjahren werden Teile des Kerngeschäfts von Fresenius Kabi durch die Erweiterung der bisher geltenden Umweltziele von der EU-Taxonomie erfasst. Dies spiegelt sich in dem gestiegenen EU-Taxonomie-fähigen Umsatzanteil wider. Als weltweit tätiger Gesundheitskonzern mit Produkten und Dienstleistungen für die Dialyse, das Krankenhaus und die ambulante Versorgung sind jedoch einige unserer Kerngeschäftsaktivitäten weiterhin nicht von den Umweltzielen erfasst.

Unsere EU-Taxonomie-fähigen Investitionen umfassen Vermögenswerte und Prozesse, die in direktem Zusammenhang mit den EU-Taxonomie-fähigen Umsatztätigkeiten stehen, sowie dem Erwerb von Output aus EU-Taxonomie-fähigen Tätigkeiten wie bestehende und neue Gebäudeinfrastruktur. Bei unseren Opex beziehen sich die EU-Taxonomie-fähigen Anteile ausschließlich auf Vermögenswerte und Prozesse, die im Zusammenhang mit den Taxonomie-fähigen Umsatzaktivitäten bei Fresenius Kabi stehen (insbesondere Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (F & E)).

RELEVANTE WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Wirtschaftstätigkeit	Umweltziel	Anhang	Delegierter Rechtsakt
1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen	Vermeidung von Umweltverschmutzung	Anhang III	Umwelt
1.2 Herstellung von Arzneimitteln	Vermeidung von Umweltverschmutzung	Anhang III	Umwelt
1.2 Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft	Anhang II	Umwelt
3.1 Neubau von Gebäuden	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft	Anhang II	Umwelt
3.2 Renovierung bestehender Gebäude	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft	Anhang II	Umwelt
7.1 Neubau von Gebäuden	Klimaschutz	Anhang I	Klima
7.2 Renovierung bestehender Gebäude	Klimaschutz	Anhang I	Klima
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	Klimaschutz	Anhang I	Klima

Darüber hinaus haben wir unsere EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten für das Umweltziel Klimaschutz erneut auf ihre Übereinstimmung mit den Konformitätskriterien geprüft, die sich aus technischen Prüfkriterien für einen wesentlichen Beitrag zu einem der Umweltziele und die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen der anderen Umweltziele sowie aus den sozialen Mindeststandards zusammensetzen. Zu diesem Zweck wurden die laufenden Bauprojekte der Unternehmensbereiche mit den zuständigen technischen Sachverständigen analysiert, um die Anwendbarkeit und den Grad der Übereinstimmung mit den Anforderungen der EU-Taxonomie zu ermitteln. Die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag der Bautätigkeiten im Rahmen des Umweltziels des Klimaschutzes konzentrieren sich auf die Energieeffizienz. Einige dieser Kriterien gehen erheblich über die derzeitigen gesetzlichen Anforderungen hinaus und sind auch nicht auf den Gesundheitssektor und die betrieblichen Anforderungen an Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen abgestimmt.

Die Einhaltung der EU-Taxonomie-Kriterien stünde daher teilweise im Widerspruch zur Einhaltung der für Fresenius geltenden Hygiene- und Qualitätsstandards. Infolgedessen erfüllen selbst die energieeffizientesten Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen derzeit nicht die Kriterien des substanziellen Beitrags und der Vermeidung erheblicher Beeinträchtigung (Do No Significant Harm – DNSH) (z. B. Primärenergiebedarf geringer als derjenige von Niedrigstenergiegebäuden, Schwellenwerte für Wasserdurchflussmengen von Wassergeräten usw.). Wie im Berichtsjahr 2022 und 2023 haben unsere Analysen daher gezeigt, dass die Kriterien des substanziellen Beitrags und des DNSH in den für uns relevanten Wirtschaftstätigkeiten, nämlich Neubau von Gebäuden, Renovierung von

EU-TAXONOMIE KENNZAHLEN 2023¹

in %	Taxonomie-konform	Taxonomie-fähig aber nicht konform	Nicht Taxonomie-fähig
Umsatz	0,0	26,1	73,9
CCM 7.1/CE 3.1 Neubau von Gebäuden		1,8	
CCM 7.2/CE 3.2 Renovierung bestehender Gebäude		0,0	
PPC 1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen		0,7	
PPC 1.2 Herstellung von Arzneimitteln		22,8	
CE 1.2 Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten		0,8	
Capex	0,0	44,3	55,7
CCM 7.2/CE 3.2 Renovierung bestehender Gebäude		9,6	
CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden		20,8	
PPC 1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen		0,3	
PPC 1.2 Herstellung von Arzneimitteln		10,3	
CE 1.2 Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten		3,3	
Opex	0,0	52,2	47,8
PPC 1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen		2,3	
PPC 1.2 Herstellung von Arzneimitteln		45,8	
CE 1.2 Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten		4,2	

¹ CE: transition to a circular economy – Übergang zur Kreislaufwirtschaft, CCM: climate change mitigation – Klimaschutz, PPC: pollution prevention and control – Vermeidung Umweltschmutzung

Gebäuden und Erwerb von Gebäuden, zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht umgesetzt bzw. nachgewiesen werden können.

Wir werden auch in Zukunft die Kriterien der EU-Taxonomie-Konformität bei unseren Bauprojekten prüfen und umsetzen, soweit dies möglich ist. Die EU-Taxonomie-Konformität für die neuen Wirtschaftstätigkeiten des Delegierten Rechtsakts Umwelt muss erstmals für das Geschäftsjahr 2024 gemeldet werden.

Die Einhaltung der sozialen Mindeststandards wird für alle Aktivitäten anhand eines gruppenweiten Ansatzes bewertet. Die Kriterien für die sozialen Mindeststandards werden auf der Grundlage des Final Report on Minimum Safeguards der Platform on Sustainable Finance vom Oktober 2022 angewendet. Zentrale Themen sind Menschen-

und Arbeitsrechte, Bestechung und Korruption, fairer Wettbewerb und Steuern. Informationen zu diesen Themen finden Sie im Nichtfinanziellen Bericht bzw. im Konzern-Anhang auf den Seiten 179 ff., 169 ff. und 278 f.

Die detaillierten Tabellen gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung finden Sie im Kapitel Weitere Kennzahlen ab Seite 194.

UMSATZ

Der Gesamtumsatz im Geschäftsjahr 2023 bildet den Nenner der Umsatzkennzahlen und kann der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns nach IAS 1 entnommen werden. Die EU-Taxonomie-fähigen Umsatzerlöse im Jahr 2023 (26,1 %) beziehen sich auf Außenumsätze, die

Fresenius Kabi mit der Herstellung von Arzneimitteln, der Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen und medizinisch-elektronischen Geräten sowie Fresenius Vamed im Projektgeschäft mit Gesundheitseinrichtungen (gemäß IFRS 15) erzielt. Von dem Gesamtbetrag des Konzerns in Höhe von 5.822 Mio € entfällt der überwiegende Teil in Höhe von 5.088 Mio € auf die Wirtschaftstätigkeit der Herstellung von Arzneimitteln (1.2 Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung) durch Fresenius Kabi. Darüber hinaus entfallen 147 Mio € auf die Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (1.1 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) und 170 Mio € auf die Herstellung elektrischer und elektronischer Geräte (1.2 Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft). Bei Fresenius Vamed entfallen 411 Mio € auf den Neubau von Gebäuden (7.1 Klimaschutz) und der restliche Teil auf die Renovierung bestehender Gebäude (7.2 Klimaschutz). Für das Berichtsjahr 2023 sind keine weiteren EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten für Fresenius relevant. Die für die EU-Taxonomie in Frage kommenden Wirtschaftstätigkeiten des Anhangs I des Delegierten Rechtsakts zum Klimawandel erfüllen derzeit nicht die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag und sind daher nicht EU-Taxonomie-konform. Für die genannten EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten des Delegierten Rechtsakts Umwelt ist die Prüfung der EU-Taxonomie-Konformität im Geschäftsjahr 2023 nicht erforderlich.

CAPEX

Die Beträge, die zur Berechnung der Capex-Kennzahl (Nenner) herangezogen werden, basieren auf den im Konzernabschluss ausgewiesenen Investitionen, die sich aus

den im Geschäftsjahr erfolgten Zugängen zu Sachanlagen (IAS 16) und immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) ohne Geschäfts- oder Firmenwert ergeben. Darüber hinaus berücksichtigt die EU-Taxonomie-Kennzahl die Nutzungsrechte (IFRS 16). Dazu gehören auch die Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen. Diese Informationen sind im Konzern-Anhang auf den Seiten 305, 307 und 329 zu finden.

Zur Ermittlung des EU-Taxonomie-fähigen Anteils (Zähler) wurden die Capex-Projekte der Geschäftsbereiche auf der Grundlage dieser Definition näher untersucht. Dies geschah durch die Zuordnung der wertmäßigen Komponenten zu den jeweiligen Wirtschaftstätigkeiten. In Übereinstimmung mit den Capex-Definitionen der EU-Taxonomie-Verordnung wurden die produktionsbezogenen Capex, die direkt einer EU-Taxonomie-fähigen Umsatztätigkeit zuzuordnen sind, sowie die Capex, die mit dem Bezug von Produkten und Dienstleistungen aus einer EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden sind, ermittelt. Die produktionsbezogenen, EU-Taxonomie-fähigen Capex beziehen sich insbesondere auf die Herstellung von Arzneimitteln (1.2 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) sowie von pharmazeutischen Wirkstoffen (1.1 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) und elektrischen und elektronischen Geräten (1.2 Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft). Capex im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produkten und Dienstleistungen aus einer EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit beziehen sich im Wesentlichen auf die Renovierung von Gebäuden (7.2 Klimaschutz) und den Bau neuer Gebäude sowie bei Leasingprojekten auf den Erwerb von Gebäuden (7.7 Klimaschutz).

Gemäß den FAQ (Bekanntmachung der Kommission C/2023/267), die am 20. Oktober 2023 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht wurden, können Investitionen in den Bau neuer, selbst genutzter Gebäude unter dem Wirtschaftszweig Bau neuer Gebäude (7.1 Klimaschutz) oder unter der Wirtschaftstätigkeit Erwerb und Besitz von Gebäuden (7.7 Klimaschutz) erfasst werden. Ab dem Berichtsjahr 2023 werden Investitionen in den Bau neuer Gebäude zur Eigennutzung unter der Wirtschaftstätigkeit Erwerb und Besitz von Gebäuden (7.7 Klimaschutz) anstatt unter dem Bau neuer Gebäude (7.1 Klimaschutz) ausgewiesen. Dieser Wechsel zu einer Wirtschaftstätigkeit, deren Konformitätskriterien insbesondere das Krankenhausgeschäft von Fresenius besser widerspiegeln, schafft die Voraussetzung für eine mögliche zukünftige Konformität mit der EU-Taxonomie.

Der EU-Taxonomie-fähige Capex-Anteil 2023 (44,3 %) bezieht sich im Wesentlichen auf Investitionen aller Geschäftsbereiche in den Neubau und die Renovierung von Gebäuden, wie z. B. Kliniken oder Produktionsstätten. Im Jahr 2022 lag der Anteil bei 36,7 %. Der Anstieg im Berichtsjahr ist im Wesentlichen auf die zusätzlichen Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten der Herstellung von Arzneimitteln und pharmazeutischen Wirkstoffen sowie der Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten bei Fresenius Kabi zurückzuführen, für die die damit verbundenen Capex nun ebenfalls als EU-Taxonomie-fähig eingestuft werden.

Von dem Gesamtbetrag in Höhe von 843 Mio € im Jahr 2023 entfallen 196 Mio € auf die Wirtschaftstätigkeit Herstellung von Arzneimitteln (1.2 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung), 5 Mio € auf die

Wirtschaftstätigkeit Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (1.1 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) und 63 Mio € auf die Wirtschaftstätigkeit Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten (1.2 Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft). Bei den Capex im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produkten und Dienstleistungen aus einer EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit entfallen 183 Mio € auf die Renovierung von Gebäuden (7.2 Klimaschutz), die vollständig aus Zugängen zu Gebäuden und Zugängen zu Anlagen im Bau bestehen. Darüber hinaus entfallen 396 Mio € auf die Errichtung und den Erwerb von Gebäuden (7.7 Klimaschutz), die sich ebenfalls aus Zugängen zu Gebäuden und Zugängen zu Anlagen im Bau in Höhe von 193 Mio € und zusätzlich aus Nutzungsrechten an Vermögenswerten (IFRS 16) in Höhe von 203 Mio € zusammensetzen. Vom gesamten EU-Taxonomie-fähigen Capex-Anteil resultieren 0 Mio € aus Unternehmenszusammenschlüssen. Für das Berichtsjahr 2023 sind keine weiteren EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten für Fresenius relevant. Die für die EU-Taxonomie in Frage kommenden Wirtschaftstätigkeiten des Anhangs I des Delegierten Rechtsakts zum Klimawandel erfüllen derzeit nicht die Konformitätskriterien und sind daher nicht EU-Taxonomie-konform. Für die genannten EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten des Delegierten Rechtsakts Umwelt ist die Prüfung der EU-Taxonomie-Konformität im Geschäftsjahr 2023 nicht erforderlich.

OPEX

Die zur Berechnung der Opex-Kennzahl (Nenner) verwendeten Beträge basieren auf den im Konzernabschluss ausgewiesenen direkten Kosten für F & E (Konzern-Anhang Seite 298) und den Kosten für kurzfristige Leasingverträge (Konzern-Anhang Seite 329). Darüber hinaus wurden die Kosten für Wartung und Reparatur, einschließlich Reparaturmaterial, aus den lokalen Management-Reporting-Systemen für alle Unternehmensbereiche abgefragt.

Zur Ermittlung der EU-Taxonomie-fähigen Anteile (Zähler) wurden die oben genannten Einzelposten mit den Beschreibungen der Wirtschaftstätigkeiten abgeglichen. Nach Analyse der Opex-Definitionen der EU-Taxonomie-Verordnung haben wir festgestellt, dass der Anteil der betrieblichen Aufwendungen, der sich auf Vermögenswerte und Prozesse bezieht, die mit EU-Taxonomie-fähigen Umsätzen verbunden sind, sowie der Anteil der betrieblichen Aufwendungen, der sich auf den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen aus einer EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit bezieht, anwendbar ist. Im Rahmen der Analyse haben wir festgestellt, dass wesentliche EU-Taxonomie-fähige Opex-Komponenten insbesondere nicht aktivierte F & E-Kosten sowie Kosten für kurzfristige Leasingverhältnisse und Kosten für Wartung und Instandhaltung sind, die direkt den EU-Taxonomie-fähigen Umsatzerlösen zuzuordnen sind. Die wesentlichen Ausgaben für die Instandhaltung unserer Gebäudeinfrastruktur werden hingegen aktiviert und spiegeln sich somit im EU-Taxonomie-fähigen Capex-Anteil wider.

Von den Gesamtkosten in Höhe von 641 Mio € im Jahr 2023 entfallen 562 Mio € auf die Wirtschaftsaktivität Herstellung von Arzneimitteln (1.2 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung), während 28 Mio € mit der Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (1.1 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) und 52 Mio EUR mit der Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten (1.2 Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft) verbunden sind. Für die genannten, EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten des Delegierten Rechtsakts Umwelt ist im Berichtsjahr 2023 keine Bewertung der EU-Taxonomie-Konformität erforderlich.

AKTIVITÄTEN IM ZUSAMMENHANG MIT FOSSILEM GAS

Fresenius Kabi und Fresenius Helios betreiben Gasturbinen und Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen zur Erzeugung von Strom, Wärme und Dampf aus fossilen Brennstoffen für den Eigenbedarf. Die Aktivitäten von Fresenius im Bereich des Betriebs von Kraft-Wärme-Kälte-Kopplungsanlagen, die fossile gasförmige Brennstoffe nutzen, sind nicht wesentlich. Fresenius führt keine weiteren Aktivitäten im Zusammenhang mit Kernenergie und fossilen Gasen durch.

PATIENTENWOHL

Eine steigende Lebenserwartung und die wachsende Weltbevölkerung machen eine hochwertige medizinische Versorgung wichtiger denn je. Fresenius hat den Anspruch, weltweit möglichst vielen Menschen den Zugang zu hochwertigen und bezahlbaren Therapien zu erleichtern. Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung betrachten wir als eine moralische Verpflichtung und für Gesellschaften als wirtschaftlich vorteilhaft.

Die Berichterstattung in diesem Kapitel umfasst zwei von uns als wesentlich identifizierte Themen:

- Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin
- Patienten- und Produktsicherheit

ZUGANG ZU GESUNDHEITSVERSORGUNG UND MEDIZIN

Jedes Jahr übernehmen wir Verantwortung für das Wohl von Millionen Patientinnen und Patienten. Wir bieten lebenswichtige Produkte und Therapien an, bei deren Entwicklung wir diverse gesellschaftliche und regulatorische Anforderungen berücksichtigen. Außerdem passen wir sie an unterschiedliche Gesundheitssysteme an. Auf diese Weise tragen wir zur Erfüllung der global steigenden Nachfrage nach innovativen, hochwertigen und bezahlbaren Therapien bei. Unsere Unternehmensbereiche führen zahlreiche Forschungsprojekte und Studien durch. Dabei erforschen und entwickeln wir neue Behandlungsstandards und verbessern Bestehendes, z. B. durch die Berücksichtigung geschlechter- oder altersspezifischer Nebenwirkungen; auch fördern wir den Austausch von Best-Practice-Beispielen zwischen unseren medizinischen Fachkräften. Darüber

hinaus werden in unseren Krankenhäusern in Spanien und Deutschland verschiedene Zulassungsstudien für Arzneimittel durchgeführt. Über unser klinisches Studienmanagement berichten wir im Kapitel Innovation ab Seite 132.

Unser Produkt- und Leistungsangebot umfasst u. a. die Dienste eines umfassenden Kliniknetzwerks, Lösungen für den postakuten Bereich, etwa die Rehabilitation, sowie hochwertige Arzneimittel und Medizinprodukte. Außerdem nutzen wir die Möglichkeiten der Digitalisierung und entwickeln neuartige Therapieformen und Maßnahmen zum Ausbau der Primärversorgung in Schwellen- und Entwicklungsländern.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Menschen, die mit unseren Produkten behandelt werden, leiden oftmals unter schweren oder chronischen Erkrankungen. Unsere Aufgabe ist es, die **Versorgungssicherheit** und die **Versorgungsqualität** unserer Produkte und Dienstleistungen sicherzustellen sowie höchsten Sicherheits- und Qualitätsansprüchen an alle Prozessabläufe und Therapien gerecht zu werden. Im Jahr 2023 haben wir an unseren Klinikstandorten rund 26 Millionen Patientinnen und Patienten behandelt, davon mehr als 23 Millionen ambulant und mehr als 2 Millionen stationär. Unsere vergütungsrelevanten Qualitätsziele haben wir erreicht. Weitere Ausführungen finden Sie auf Seite 118 im Abschnitt Patienten- und Produktsicherheit.

Den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin möchten wir u. a. durch digitale Prozesse und Anwendungen vereinfachen. So wollen wir in unseren Einrichtungen lange terminliche Wartezeiten vermeiden. Fresenius Helios in Spanien verfolgt z. B. die Ambition, 70 % der Patientinnen und Patienten eine Erstkonsultation innerhalb von

sieben Tagen zu ermöglichen. Im Berichtsjahr wurde dieses Ziel mit einer Rate von 78 % übertroffen. Außerdem sollen künftig mehr Patientinnen und Patienten in kürzerer Zeit behandelt werden können. Um dies zu erreichen, stellt Helios Spanien diagnostische Untersuchungen der ärztlichen Konsultation voran, wann immer dies möglich ist. Weitere Ausführungen dazu finden Sie auf Seite 137 im Kapitel Digitale Transformation.

Von unseren Gesundheitsdienstleistungen sollen alle Menschen profitieren können – und dabei keinen Nachteil durch fehlende finanzielle Mittel oder ihren geografischen Wohnort erfahren. Ziel des Marktsegments Gesundheitsdienstleistungen ist es daher, den Zugang zu medizinischer Versorgung zu verbessern, z. B. durch den Ausbau der medizinischen Infrastruktur und der Zusammenarbeit mit Organisationen und Initiativen.

UNSER ANSATZ

Langfristig zielt Fresenius darauf ab, seine Position als einer der führenden internationalen Anbieter von Gesundheitsprodukten und -dienstleistungen auszubauen. In den vergangenen Jahren haben wir unser Unternehmen entlang unserer Wertschöpfungskette vergrößert – und somit die globale Verfügbarkeit unserer Produkte und Dienstleistungen erweitert. Die Transformation #FutureFresenius wurde im Februar 2023 gestartet mit dem Ziel, das Unternehmen klar fokussiert für zukünftiges Wachstum aufzustellen.

Mit unserem umfangreichen Angebot an Produkten, die auch Generika und Biosimilars umfassen, ermöglichen wir Patientinnen und Patienten den Zugang zu modernen, qualitativ hochwertigen sowie bezahlbaren Therapien. Generika und Biosimilars stellen kostengünstige Alternativen zu Originalpräparaten dar. Sie tragen dazu bei, die Preise für

Behandlungen zu senken und damit die Belastung für die Gesundheitssysteme zu verringern. Um den Zugang zu und die Verfügbarkeit von Gesundheitsprodukten auf widerstandsfähige Weise zu fördern, unterstützen wir verschiedene Programme und arbeiten in Industrieverbänden mit anderen Unternehmen zusammen.

Zudem sollen möglichst viele Menschen die Chance erhalten, an diesem Fortschritt teilzuhaben. Wir möchten deshalb dazu beitragen, den Zugang zu Gesundheitsleistungen weltweit gerechter zu gestalten, und die Entwicklung stabiler Gesundheitssysteme unterstützen. Das bedeutet, dass wir Therapien und gesundheitliche Aufklärung allen zugänglich machen möchten, die sie benötigen – unabhängig von Alter, Einkommen, ethnischer Zugehörigkeit oder Bildungsstand. Dieser Anspruch spiegelt sich insbesondere in unserem gesellschaftlichen Engagement wider. Im Januar 2024 haben wir die **Zero Health Gaps Verpflichtung** zur Förderung der Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung unterzeichnet. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel Strategie und Management auf Seite 110.

Weiter kooperieren wir u. a. mit internationalen Organisationen wie Ärzte ohne Grenzen. Eine Zusammenarbeit mit Friedensdorf International ermöglicht z. B., dass Helios Deutschland Kinder aus Krisenregionen in seinen Kliniken kostenlos behandelt. Im Jahr 2023 profitierten mehr als 40 Kinder von diesem Engagement und wurden stationär oder ambulant versorgt.

Auch fernab von Krisengebieten ist es für uns ein wichtiges Anliegen, die Verfügbarkeit unserer Produkte und den Zugang zu unseren Dienstleistungen zu gewährleisten: Engpässe in der Bereitstellung wichtiger Medikamente zu vermeiden, ist für uns von höchster Priorität. Dies gilt auch für die Versorgung in unseren eigenen Krankenhäusern.

Integrierte Gesundheitsversorgungskonzepte

In den vergangenen Jahren haben sich Gesundheitsdienstleister, Aufsichtsbehörden sowie Versicherungsunternehmen weltweit damit befasst, die Behandlungsergebnisse für Patientinnen und Patienten zu verbessern und zugleich die Kosten für die Gesundheitssysteme zu senken. Dieses nutzen- bzw. ergebnisorientierte Konzept nennt sich Value-based Healthcare.

Dieser wissenschaftliche Ansatz bestätigt unsere langjährige Strategie: den gezielten Aufbau regionaler Versorgungscluster und einen interdisziplinären Expertenaustausch, auf den alle Kliniken in unserem Netzwerk zurückgreifen können. Patientinnen und Patienten sollen so von der Fokussierung auf technologischen Fortschritt, innovativen Behandlungsmöglichkeiten sowie unseren Investitionen in Gesundheitsinfrastruktur und technische Ausstattung auf hohem Niveau profitieren. Damit wollen wir unseren Beitrag leisten, um dem steigenden Kostendruck seitens der Versicherer zu begegnen und die Gesundheitssysteme zu entlasten.

Wir sind überzeugt, dass sich der Zusammenschluss von Gesundheitseinrichtungen, eine sogenannte **Clusterbildung**, als nützlich erweisen kann, sowohl für die Qualität der Gesundheitsversorgung als auch für eine mögliche Kostenverringerung. Diesen Ansatz verfolgen wir im Krankenhausbereich bereits durch die Auswahl der in den vergangenen Jahren erfolgten Akquisitionen. Sie zielt darauf ab, spezielle Versorgungsangebote der einzelnen Häuser zu vernetzen und gemeinsam die Qualität, z. B. der onkologischen Versorgung oder im Bereich der Behandlung von Schlaganfällen, durch Clusterkonferenzen zu verbessern. Durch diese Art der Vernetzung können kosten- und personalaufwendige Behandlungen innerhalb eines Klinikclusters angeboten werden, müssen jedoch nicht an jedem Standort vorgehalten werden.

Helios Deutschland fördert z. B. bestimmte Projekte, bei denen nach chirurgischen Eingriffen multidisziplinäre Teams eingesetzt werden, mit deren Hilfe Patientinnen und Patienten schneller und besser genesen sollen. Ein Fokus liegt dabei auf der schnellen Mobilisierung nach Operationen. Dazu gehört etwa das Modell des sogenannten Ortho-Campus, bei dem Chirurgie und Reha näher zusammenrücken. Beispielhaft sind auch die Initiativen von Helios Deutschland zur ERAS-Chirurgie (Enhanced Recovery After Surgery) sowie die Zertifizierung von endoprothetischen Zentren nach dem Endoklinik-Standard.

Eine weitere Folge des demografischen Wandels ist der Fachkräftemangel. Die Überalterung der Gesellschaft erfordert eine umfangreiche, länger andauernde medizinische Versorgung der Bevölkerung. Dies stellt die begrenzten Ressourcen auf dem Markt für medizinisches Fachpersonal vor große Herausforderungen.

Um den konkreten Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung zu begegnen, verfolgt Helios Spanien das Ziel, die Versorgungsprozesse deutlich zu optimieren. So sollen z. B. die mithilfe der digitalisierten Prozesse bereits gewonnenen, strukturierten medizinischen Informationen mit einem neuen Gesundheitsversorgungsmodell verknüpft werden. Ärztinnen und Ärzten soll dies mehr Kapazitäten für die zufriedenstellende Versorgung einer steigenden Zahl von Patientinnen und Patienten ermöglichen. Weitere Informationen dazu finden Sie ab Seite 137 im Kapitel Digitale Transformation.

GESUNDHEITSVERSORGUNG IN KRISENSITUATIONEN

Als Gesundheitskonzern müssen wir in allen Bereichen krisenfest sein und flexibel auf unvorhersehbare Herausforderungen reagieren: Es ist unsere Aufgabe, Patientinnen und Patienten einen uneingeschränkten Zugang zu unseren Dienstleistungen und eine lückenlose Versorgung zu ermöglichen – auch unter schwierigen Bedingungen. Um dies sicherzustellen, haben wir in unseren Unternehmensbereichen leistungsstarke sowie widerstandsfähige Notfallsysteme und -programme etabliert.

Als Krisensituationen werden unvorhergesehene Ereignisse angesehen, die z. B. Auswirkungen auf das Unternehmen oder die Gesellschaft haben können. Im Marktsegment Gesundheitsprodukte verfügen wir über einen **Krisenstab für Notfallsituationen**, der unmittelbar nach einem potenziell zu einer Krise führenden Ereignis einberufen wird. Dieser Krisenstab umfasst Mitglieder des Vorstands von Fresenius Kabi, wesentliche Stabsstellen sowie weitere relevante Funktionen des Unternehmensbereichs. Er steuert die Aktivitäten zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und überwacht die Maßnahmen, die speziell zur Bewältigung einer Krise festgelegt und eingeleitet wurden. Mitglieder des Krisenstabs und Vertreterinnen und Vertreter der Geschäftsbereiche sind auch für die Koordinierung von Produktpenden zuständig, wenn diese von betroffenen Ländern beantragt werden, z. B. im Fall einer Naturkatastrophe oder bei einem Krieg.

Fresenius Kabi pflegt eine langjährige Partnerschaft mit action medeor e. V. Die Nichtregierungsorganisation transportiert unsere Produktpenden in Krisengebiete und liefert sie vor Ort aus. Im Berichtsjahr fuhr ein LKW mit lebenswichtigen medizinischen Gütern nach Syrien, um die medizinische Behandlung und Versorgung von Betroffenen nach dem Erdbeben im Februar 2023 zu unterstützen.

Im Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen bestehen rechtliche Vorgaben dazu, wie eine Versorgung im Fall einer Notsituation zu organisieren ist. Wir verfügen dementsprechend über spezielle Notfallpläne, um auf Zwischenfälle, die für die Patientinnen und Patienten kritisch sein könnten, sofort reagieren zu können. Sie umfassen u. a. Evakuierungspläne, Notfallsysteme für den Fall einer Unterbrechung der Strom- oder Wasserversorgung sowie Pläne für die Reaktion auf Auswirkungen auf die lokale Infrastruktur, z. B. durch Überschwemmungen. Notstromaggregate stellen sicher, dass Operationen oder lebensnotwendige Therapien, etwa künstliche Beatmung, auch bei einem Stromausfall fortgeführt werden können.

PATIENTEN- UND PRODUKTSICHERHEIT

Die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten hat für uns Priorität und spielt eine zentrale Rolle für unsere Managementansätze. Die Patientensicherheit und der uneingeschränkte Betrieb von Gesundheitseinrichtungen können durch verschiedene Faktoren gefährdet werden. Beispielsweise stellen Störungen wie Naturkatastrophen oder technisches Versagen im Prozessablauf ein Risiko für Patientinnen und Patienten sowie Gesundheitseinrichtungen dar. Daneben gibt es betriebliche Risiken wie mögliche Hygienemängel, welche die Produktsicherheit und die Gesundheit der Patientinnen und Patienten gefährden können. Wir begegnen diesen Risiken u. a. durch strukturierte Prozesse, Schulungen und Qualitätsmanagementsysteme. Wir arbeiten daran, die Patienten- und Produktsicherheit kontinuierlich zu verbessern. Auch ein transparentes Informieren der Öffentlichkeit ist Teil unseres Engagements für Sicherheit und Qualität. Potenzielle Konsequenzen, die nichtfinanzielle Risiken für Fresenius haben können, sind in unserem Chancen- und Risikobericht ab Seite 87 beschrieben.

Unseren Ansatz zur Patienten- und Produktsicherheit sowie unser damit einhergehendes Qualitätsmanagement erläutern wir im Folgenden. Daneben decken wir in diesem Abschnitt spezifische Informationen zum Marktsegment Gesundheitsprodukte (Fresenius Kabi) sowie zum Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen (Fresenius Helios und Fresenius Vamed) ab.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Die Anwendung höchstmöglicher Qualitäts- und Sicherheitsstandards, die Wirksamkeit von Produkten und Serviceangeboten sowie die Einhaltung regulatorischer Bewertungs- und Compliance-Anforderungen sind wesentliche Voraussetzungen, um unsere Ambition zu unterstützen: den langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern und die Versorgung von Patientinnen und Patienten zu ermöglichen. Um dies zu erreichen, setzen wir uns spezifische Ziele in den Unternehmensbereichen.

Diese Ziele sind Bestandteil der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente des Vorstands. Weitere Ausführungen finden Sie in diesem Kapitel sowie im Vergütungsbericht auf den Seiten 222 ff. im Geschäftsbericht 2023.

UNSER ANSATZ

Unser Anspruch ist es, Patientinnen und Patienten bestmöglich zu versorgen. Darum bieten wir ihnen medizinische Behandlungen und Produkte, die unsere strengen Anforderungen an Qualität und Sicherheit erfüllen. Für ihre Sicherheit und ihr Wohlergehen ist es wichtig, dass wir unsere Produkte ordnungsgemäß kennzeichnen, unsere Dienstleistungen transparent beschreiben und ihnen oder

ihren Angehörigen in unseren Gesundheitseinrichtungen alle relevanten und notwendigen Informationen zur Verfügung stellen. Medizinisches Fachpersonal informieren wir hierzu über geeignete Kommunikationskanäle, z. B. spezielle Websites, sowie durch geschulte Expertinnen und Experten aus unseren Unternehmensbereichen. Schulung beinhaltet auch den integren und achtsamen Umgang mit Dritten, sofern die jeweilige Funktion oder ein Aufgabengebiet dies erfordern.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Im Konzernvorstand übernimmt das Vorstandsmitglied zuständig für Recht, Compliance, Risikomanagement, ESG, Personal sowie für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed die Steuerung strategischer konzernübergreifender Vorgaben in seinen Ressorts. Die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche tragen die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Verantwortung für Patienten- und Produktsicherheit bzw. für Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung regeln die jeweiligen Vorstandsgremien oder Geschäftsführungen z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Der Geschäftsverteilungsplan des Konzernvorstands sieht hierfür kein eigenes Ressort vor. Im Rahmen der **Risikoberichterstattung** wird der

Konzernvorstand quartalsweise unterrichtet. Die Effektivität der Qualitätsmanagementsysteme wird besprochen, sofern sich Risiken ergeben oder Vorfälle ereignet haben, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird halbjährlich über Entwicklungen in Kenntnis gesetzt, der Aufsichtsrat als Gremium wird jährlich informiert. Weitere Ausführungen finden Sie ab Seite 87 im Chancen- und Risikobericht sowie ab Seite 169 im Nichtfinanziellen Konzernbericht, Abschnitt Compliance.

Innerhalb der Unternehmensbereiche müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen sicherstellen, dass die geltenden Regelungen zu Qualität und Sicherheit stets angewendet werden. Eine besondere Sorgfaltspflicht haben dabei die Beschäftigten in den Produktionsstätten, medizinischen Versorgungszentren und Kliniken. Die Organisations- und Kontrollstrukturen sind an die Erfordernisse der jeweiligen Unternehmensbereiche angepasst.

Im Qualitätsmanagement überwachen, steuern und verbessern wir Prozesse mithilfe von Kennzahlen. Dabei erfüllen unsere Qualitätsmanagementsysteme spezielle Standards, bauen auf diesen auf oder orientieren sich an ihnen. Denn die Anforderungen unterscheiden sich für Gesundheitseinrichtungen auf der einen und für die Entwicklung, die Produktion und den Vertrieb von Pharmazeutika oder auch medizinisch-technischen Produkten auf der anderen Seite. Um unsere Qualitätsmanagementsysteme zu unterstützen, setzen wir unterschiedliche Anwendungen wie externe IT-Systeme oder eigenentwickelte Applikationen ein.

ZIELE IM BEREICH PATIENTEN- UND PRODUKTSICHERHEIT

	Zeithorizont	Status 2023 ¹	Weitere Informationen
Audit- und Inspektionskennzahl: 2,3 oder besser	2023	1,9	Seiten 122 f.
Quote der erreichten Behandlungsqualität:	2023		Seite 126 f.
G-IQI (Deutschland, German Inpatient Quality Indicators): 88 %		G-IQI: 88,7 %	
E-IQI (Spanien, España Inpatient Quality Indicators): 55 %		E-IQI: 76,7 %	
Patientenzufriedenheit: 1,65 oder besser	2023	1,56	Seite 131

¹ Die Prüfung dieser Kennzahlen als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 201 ausgeführt.

Wichtige Säulen unserer Qualitätsmanagementsysteme sind **Schulungen** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dazu beitragen, die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten, den integren Umgang mit ihnen sowie die Sicherheit unserer Produkte zu gewährleisten. Weitere Informationen zur Schulung von Beschäftigten finden Sie im Kapitel Beschäftigte unter Mitarbeiterentwicklung auf den Seiten 150 f.

Produktentwicklungen oder deren Verbesserungen erläutern wir im Abschnitt Forschung und Entwicklung im Konzern-Lagebericht ab Seite 42 sowie im Kapitel Innovation ab Seite 132.

Richtlinien und Regularien

Wir befolgen im Rahmen des Qualitätsmanagements die geltenden Gesetze. International gültige Rahmenwerke sind für die **Produktqualität** an unseren Produktionsstätten bzw. Distributionszentren und nachfolgend auch für die **Produktsicherheit** besonders bedeutend. Weiter messen wir die Effektivität unserer Managementsysteme über Kennzahlen, die wir ab Seite 121 erläutern.

In unseren Kliniken und Gesundheitseinrichtungen wenden wir international anerkannte Standards aus dem Krankenhausbereich, lokale behördliche Vorgaben und Gesetze für die ambulante und stationäre Versorgung von Patientinnen und Patienten an, in Deutschland z. B. das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), das Grundanforderungen an die Qualitätssicherung regelt. Wir messen die

Behandlungsqualität, die **Patientensicherheit**, aber auch die **Patientenzufriedenheit** mit verschiedenen Indikatoren. Hinzu kommen **Hygienevorgaben** in unseren Gesundheitseinrichtungen, die anhand spezifischer Parameter kontrolliert werden.

Je nach Geschäftsfeld und Markt unterliegen wir weiteren spezifischen regulatorischen Anforderungen und Standards. Dazu zählen u. a. die Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals – REACH), die Richtlinie zur Beschränkung bestimmter gefährlicher Stoffe in elektrischen und elektronischen Geräten (Restriction of Hazardous Substances – RoHS) sowie die Verordnung über Medizinprodukte (Medical Device Regulation – MDR). Darüber hinaus wenden wir die gesetzlichen Regelungen an, die sich auf die konkrete Anwendung von Produkten am Menschen beziehen, z. B. Produktsicherheitsvorgaben in Bezug auf bedenkliche Stoffe in Einwegprodukten im Krankenhaus.

Ergänzend folgen die Unternehmensbereiche eigenen Richtlinien, die konkrete Handlungsanweisungen für spezifische Prozesse enthalten. So werden verantwortungsvolles Marketing, Werbung und Vertrieb in unseren Produktsegmenten über interne Richtlinien sowie externe regulatorische Vorgaben für Gesundheitsbetriebe gesteuert. Für unser Gesundheitsdienstleistungsgeschäft gelten ebenfalls Vorschriften für ethisches Marketing, die auf gesetzlichen Bestimmungen zu Erstattungssystemen von Krankenkassen und Versicherungsträgern basieren. Diese Bestimmungen

sind auch in den Compliance-Richtlinien unserer Unternehmensbereiche enthalten. Informationen dazu finden Sie im Kapitel Compliance ab Seite 169 und im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87.

Unser Engagement für die Gesundheit und das Wohlergehen der Patientinnen und Patienten wird von externen Partnern oder Aufsichtsbehörden überprüft und zertifiziert. Wir erweitern kontinuierlich die Anzahl der Standorte, die nach ISO 9001, den geltenden international anerkannten Pflege- oder Krankenhausstandards oder als zertifiziertes Fachzentrum für bestimmte Behandlungsbereiche anerkannt sind. Diesen Zertifizierungsprozess durchlaufen alle neuen Krankenhäuser im Jahr nach ihrer Eröffnung oder Übernahme. In Spanien waren im Berichtsjahr 94 % der Krankenhäuser nach ISO 9001 zertifiziert. Weitere Kliniken haben darüber hinaus die Berichterstattung nach diesem Standard implementiert.

Nicht alle Standorte verfügen über den gleichen Umfang an Zertifizierungen, da die Abdeckung innerhalb der Unternehmensbereiche abhängig von den anzuwendenden Standards oder Vorgaben ist. Sie halten sich jedoch mindestens an die internen Qualitätsstandards, die die

geltenden gesetzlichen Bestimmungen berücksichtigen. Neben den Normen der International Organization for Standardization (ISO) nutzen wir u. a. folgende Qualitätsgrundsätze oder -standards:

- die Methodik der [Initiative Qualitätsmedizin](#) (IQM), das Modell der [European Foundation for Quality Management](#) (EFQM), die Standards der [Joint Commission International](#) (JCI) und der spanischen UNE für **Gesundheitseinrichtungen** sowie
- Good Manufacturing Practice (GMP), [current Good Manufacturing Practice](#) (cGMP), Good Distribution Practice (GDP), Guideline on Good Pharmacovigilance Practices (GVP), MDR, den Code of Federal Regulations (CFR) der U.S. Food and Drug Administration (FDA) und die
- Norm ISO 13485 für Medizinprodukte in unserem **Produktionsgeschäft**.

ZERTIFIZIERUNGSÜBERSICHT

Zertifizierung oder Standard, in %	Abdeckung ¹
Externe Qualitätsstandards	99
Davon ISO 9001 / ISO 13485	97
Davon IQM (Gesundheitsdienstleistungen, Deutschland)	100
Regulatorische Vorgaben (z. B. nationales Gesetz)	100
Interne Standards oder Richtlinien	100

¹ Die Abdeckung basiert auf den Einheiten, die bereits zertifiziert sind bzw. zukünftig zertifiziert werden sollen, abhängig von den anzuwendenden Standards oder Vorgaben. Die Erstellung der Zertifikate vom jeweiligen Zertifizierungsunternehmen kann sich bis ins Folgejahr erstrecken.

ZIELE VON FRESENIUS KABI

	Zeithorizont	Status 2023	Weitere Informationen
Überwachung des Nutzen-Risiko-Verhältnisses der Produkte: Compliance-Raten von 100 % bezogen auf die qualitätsbezogene Berichterstattung: Individuelle Nebenwirkungsmeldungen Übermittlung periodischer Sicherheitsberichte Übermittlung von Vigilanzdaten	Fortlaufend	Ziele für 2023 teilweise erreicht	Seite 123

Der Ansatz für das Qualitätsmanagement im Fresenius-Konzern wird von internen Spezialistinnen und Spezialisten oder bestimmten Funktionen innerhalb der Unternehmensbereiche gesteuert. Relevante Daten werden regelmäßig, zum Teil täglich, überprüft. Treten Abweichungen auf, leiten unsere Fachleute Ursachenanalysen oder **Peer-Reviews** ein; sie bewerten die Abweichungen und bestimmen gegebenenfalls Korrektur- oder Präventionsmaßnahmen. Regelmäßige, mindestens jährlich durchgeführte **interne Audits und Selbstprüfungen** sowie **externe Prüfungen und Audits** unterstützen die Kontrolle von Daten und Managementansätzen, sowohl für zertifizierte als auch für nicht zertifizierte Einrichtungen. So gewährleisten wir, dass die Aktivitäten zur Sicherstellung der Gesundheit von Patientinnen und Patienten im Einklang mit den internen Richtlinien und gesetzlichen Bestimmungen stehen. Das übergreifende Ziel ist, die Effizienz und die Abdeckung unserer Qualitätsmanagementsysteme zu erhöhen und damit die Verlässlichkeit der eingesetzten Verfahren und Systeme sicherzustellen.

MARKTSEGMENT GESUNDHEITSPRODUKTE: FRESENIUS KABI

Ziele und Ambitionen

Ein wichtiges Ziel des Qualitätsmanagements von Fresenius Kabi ist es, die Anwendbarkeit, Wirksamkeit und Sicherheit von Produkten und Dienstleistungen sowie den Erfolg von Therapien zu verfolgen und kontinuierlich zu verbessern. Um dies zu gewährleisten, hat das Unternehmen ein integriertes Qualitätsmanagementsystem, ein Überwachungs- und Meldesystem sowie ein Produktrisikomanagement etabliert.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Die zentrale Qualitätsmanagementfunktion von Fresenius Kabi berichtet seit Dezember 2023 direkt an das Mitglied des erweiterten Führungsteams von Fresenius Kabi (Executive Leadership Team – ELT), das für die Funktion Technical Operations & Quality zuständig ist. Sie legt übergreifende Standards und Anforderungen für das

Qualitätsmanagement des Unternehmensbereichs fest. Weitere Qualitätssicherungsfunktionen sind im gesamten Unternehmensbereich definiert, um die Einhaltung der unternehmensweiten Standards und Vorgaben zu gewährleisten.

Richtlinien und Regularien

Das Qualitätsmanagementsystem von **Fresenius Kabi** ist nach der Norm ISO 9001 organisiert und für alle Organisationen des Unternehmensbereichs verbindlich. Die Einhaltung der Norm wird von TÜV SÜD in jährlichen Audits auf globaler Ebene überprüft und umfasst 123 Fresenius Kabi-Organisationen durch eine Matrixzertifizierung; eine weitere Organisation verfügt über eine lokale ISO-9001-Zertifizierung. Darüber hinaus haben Produktionsstätten ergänzende Zertifizierungen, z. B. nach dem Standard ISO 13485 für Medizinprodukte, Lebensmittelsicherheit nach ISO 22000 oder im Allgemeinen die GMP für Arzneimittel.

QUALITÄTSSTANDARDS FRESENIUS KABI

Qualitätsstandard	ISO 9001	ISO 13485	GMP/ cGMP
Anzahl zertifizierter Einheiten	124	26	46
Anzahl zertifizierter Einheiten, in % ¹	98	100	100

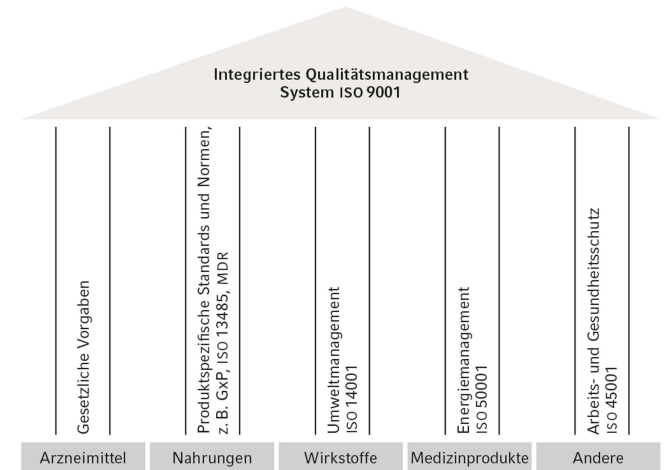
¹ Angestrebte Abdeckung 100% der relevanten Einheiten, Abweichungen aufgrund von organisatorischen Änderungen, z.B. Öffnung, Schließung von Standorten; prozentuale Abdeckung auf Basis der Einheiten, für die der Standard relevant ist.

Mit internen Qualitätsaudits überprüft Fresenius Kabi regelmäßig die Effektivität des Qualitätsmanagementsystems sowie die Compliance mit internen und externen Standards und Vorgaben. Lieferanten unterliegen einem Qualifizierungsprozess, der sich an der Relevanz des zu liefernden Produkts oder der Dienstleistung für Fresenius Kabi orientiert. Auch die Qualifizierung von Lieferanten und ihre Re-zertifizierung werden alle drei bis fünf Jahre auditiert. Entlang der Wertschöpfungskette von Fresenius Kabi finden zusätzlich Inspektionen durch Behörden sowie Audits durch unabhängige Organisationen und Kunden statt. Fresenius Kabi ergreift umgehend geeignete Gegenmaßnahmen, um bei den Prüfungen erkannte Schwachstellen oder Mängel zu beheben.

2023 wurden bei Fresenius Kabi insgesamt 58 **interne Audits** durchgeführt. Die **externen Audits und Inspektionen** beliefen sich im Berichtsjahr auf 111 (2022: 87), davon 22 GMP-Inspektionen, die durch die FDA, die australische Therapeutic Goods Administration (TGA), die kanadische Arzneimittelbehörde Health Canada sowie europäische Arzneimittelbehörden durchgeführt wurden. TÜV SÜD übernahm 15 Audits zum Qualitätsmanagementsystem (zertifizierende Einheit für den Standard ISO 9001).

Auf Basis der festgestellten Abweichungen errechnet Fresenius Kabi eine **Audit- und Inspektionskennzahl**. Hierzu wird die Anzahl der kritischen und schwerwiegenden Abweichungen, die bei den GMP-Inspektionen durch die oben genannten Behörden identifiziert wurden, mit der Anzahl der schwerwiegenden Abweichungen aus den ISO-9001-Audits durch TÜV SÜD zusammengenommen und

INTEGRIERTES QUALITÄTSMANAGEMENT FRESENIUS KABI



durch die entsprechende Menge der insgesamt durchgeführten Inspektionen und Audits geteilt. Kritische Mängel oder Abweichungen, falls identifiziert, oder der Entzug des Zertifizierungsstatus werden zur Gewichtung mit einem vorgegebenen Faktor multipliziert. Die Kennzahl zeigt an, wie viele schwerwiegende Abweichungen bei den betrachteten Inspektionen und Audits durchschnittlich identifiziert wurden.

Die **Audit- und Inspektionskennzahl**¹ lag 2023 bei 1,9² (2022: 2,3). Festgestellte Mängel und Abweichungen wurden und werden zeitnah mittels korrektiver und präventiver Maßnahmen (Corrective and Preventive Actions – CAPA) beseitigt und Prüfungen zur Effektivität dieser Maßnahmen wurden und werden festgelegt. Die festgestellten Mängel und Abweichungen hatten keinen Einfluss auf die Erteilung von GMP-Zertifikaten bzw. des ISO-9001-Zertifikats.

2023 sind keine Ereignisse mit wesentlichen negativen Auswirkungen erfasst worden, die dem Erreichen der vorgenannten Qualitätsmanagementziele entgegenstehen.

AUDITS UND INSPEKTIONEN

	2023	2022	2021
Audit- und Inspektionskennzahl ¹	1,9²	2,3	1,9
Interne Audits	58	45	58
Externe Audits und Inspektionen	111	87	94

Überwachungs- und Meldesysteme

Die Überwachung unerwünschter Reaktionen oder Ereignisse (Nebenwirkungen) im Zusammenhang mit der Anwendung von Arzneimitteln wird als **Pharmakovigilanz** (Arzneimittelsicherheit) bezeichnet. Die gesetzlich festgelegten Pharmakovigilanz-Verpflichtungen beziehen sich auf Arzneimittel, die beim Menschen angewendet werden. Vergleichbare Vorschriften bestehen für Medizinprodukte. Fresenius Kabi hat für die kontinuierliche Überwachung des Nutzen-Risiko-Verhältnisses der Produkte verschiedene Standardverfahrensanweisungen etabliert und beurteilt deren erfolgreiche Durchführung anhand spezifischer Kennzahlen. Mithilfe der Vigilanzaktivitäten gewährleistet

Fresenius Kabi die ständige Patientensicherheit der Produkte: So erkennt der Unternehmensbereich frühzeitig jede Änderung des Nutzen-Risiko-Verhältnisses seiner Produkte und kann rechtzeitig reagieren. Für das globale Vigilanzsystem sind die Funktionen der zentralen Sicherheitsbeauftragten (Corporate Safety Officers) von Fresenius Kabi verantwortlich. Diese Funktionen stellen sicher, dass der Unternehmensbereich schnell auf sicherheitsrelevante Ereignisse reagieren kann. Fresenius Kabi informiert seine Kunden und die Öffentlichkeit unverzüglich über festgestellte Mängel oder Maßnahmen der Produkt- und Patientensicherheit; dies kann direkt oder gegebenenfalls durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit geschehen.

Die Frühwarnsysteme sind so ausgestaltet, dass geschulte Reklamations- und Sicherheitsbeauftragte weltweit Reklamationen und Nebenwirkungen in IT-Systemen erfassen und entsprechende Informationen an Fachleute zur Prüfung weiterleiten.

Fresenius Kabi sammelt und bewertet einzelne **Nebenwirkungsmeldungen** und meldet sie nach regulatorischen Vorgaben weltweit an Gesundheitsbehörden. Der Unternehmensbereich hat sich zum Ziel gesetzt, alle Sicherheitsberichte in Übereinstimmung mit den geltenden

Vorschriften einzureichen, und ist daher bestrebt, 100 % der individuellen Nebenwirkungsmeldungen rechtzeitig an die Behörden zu melden.

Darüber hinaus bewertet Fresenius Kabi regelmäßig das **Nutzen-Risiko-Verhältnis** der eigenen Produkte auf Basis von sicherheitsrelevanten Informationen aus verschiedenen Quellen (z. B. Nebenwirkungsmeldungen, medizinische Literatur). Die Ergebnisse dieser Analysen werden in Form von periodischen Sicherheitsberichten bei den Behörden eingereicht. Das Ziel von Fresenius Kabi ist es, alle periodischen Sicherheitsberichte weltweit rechtzeitig bei den Behörden einzureichen. Das Nutzen-Risiko-Verhältnis von allen pharmazeutischen Produkten blieb 2023 unverändert.

Als pharmazeutisches Unternehmen ist Fresenius Kabi verpflichtet, sein Vigilanzsystem gemäß regulatorischen Vorgaben in einer Pharmakovigilanz-Stammdokumentation (Pharmacovigilance System Master File – PSMF) zu beschreiben. Aus allen lokalen Fresenius Kabi-Marketing- und -Vertriebsorganisationen erfasst das Unternehmen dafür quartalsweise entsprechende **Vigilanzdaten** im PSMF und wertet diese aus. Das Ziel ist es, rechtzeitig Daten aller weltweiten Marketing- und Vertriebsorganisationen zu erhalten.

COMPLIANCE-RATEN QUALITÄT

in %	2023	2022
Individuelle Nebenwirkungsmeldungen rechtzeitig gemeldet (global)	99,9	99,3
Nutzen-Risiko-Verhältnis: rechtzeitige Übermittlung periodischer Sicherheitsberichte (global)	99,1	100
Rechtzeitige Übermittlung Vigilanzdaten intern	100	100

¹ Die Berechnung der Audit- und Inspektionskennzahl berücksichtigt alle im Berichtsjahr durchgeführten Audits und Inspektionen, zu denen Informationen zu Abweichungen bis Ende Januar des Folgejahres vorliegen.

² Die Prüfung dieser Kennzahl als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie ab Seite 201 im Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ausgeführt.

Neben der rechtzeitigen Bewertung und Meldung einzelner Nebenwirkungen an die Behörden werden auch kumulative Bewertungen von Nebenwirkungen vorgenommen, um die Sicherheit der Produkte zu gewährleisten (Signalerkennung). Dazu gehören wichtige Ereignisse, z. B. Meldungen über eine Nebenwirkung mit tödlichem Ausgang, um zu bewerten, ob neue Informationen über ein bekanntes Nebenwirkungsprofil oder eine neue Nebenwirkung eines Produkts vorliegen, die das Nutzen-Risikoprofil verändern. Im Berichtsjahr wurden keine solchen Informationen für die Produkte des Unternehmensbereichs bekannt.

Im Berichtsjahr 2023 hat Fresenius Kabi erneut sehr hohe Werte für die qualitätsbezogene Berichterstattung erreicht. Sofern Ziele nicht erreicht wurden, sind bereits Maßnahmen intern initiiert worden, um eine rechtzeitige Übertragung der Berichte zukünftig sicherzustellen.

Produktisikomanagement

Weltweit verantwortliche Sicherheitsbeauftragte reagieren unverzüglich, sobald Fresenius Kabi Kenntnis von einem qualitätsrelevanten Ereignis erlangt. Sie initiieren und koordinieren weltweit notwendige Maßnahmen wie Produktrückrufe. Mit dem **Frühwarnsystem** evaluiert Fresenius Kabi qualitätsrelevante Informationen aus verschiedenen Risikofeldern, um frühzeitig Risiken zu identifizieren und Vorsorge- oder Gegenmaßnahmen einzuleiten. Fresenius Kabi nutzt dafür Datenbanken, in denen Reklamationen und Nebenwirkungen erfasst werden, interne und externe Audits sowie Kennzahlen, die der internen Steuerung und Optimierung der Qualitätsprozesse dienen. Auf diese Weise können die Sicherheitsprofile der Produkte weltweit kontinuierlich bewertet werden.

Interne Verfahren stellen sicher, dass wir umgehend und angemessen reagieren können, wenn bei einem unserer Produkte neue Nebenwirkungsmeldungen identifiziert wurden. Diese neuen Nebenwirkungen werden medizinischen Fachkräften in einem bestimmten Format, dem Dear Health Care Professional Letter, zeitnah mitgeteilt. So können wir sicherstellen, dass die Patientinnen und Patienten mit Produkten behandelt werden, die unseren Sicherheitsstandards entsprechen. Im Berichtsjahr hat sich das Nutzen-Risiko-Verhältnis bei keinem Produkt aufgrund neuer Nebenwirkungen verändert.

KOMMUNIKATION NEUER NEBENWIRKUNGEN

	2023	2022
Anzahl der Kommunikationen an medizinisches Fachpersonal bezüglich neuer Nebenwirkungen zu einem Produkt	1	1

Kennzeichnung und Produktinformation

Die Produkte von Fresenius Kabi werden auf der Grundlage globaler bzw. nationaler Vorschriften und Standards klassifiziert, z. B. als Arzneimittel, Ernährungsprodukte, pharmazeutische Wirkstoffe oder Medizinprodukte. Die Vermarktung dieser Produkte unterliegt verschiedenen gesetzlichen Anforderungen und Vorschriften, um eine vollständige und faktenbasierte Produktinformation zu gewährleisten. Fresenius Kabi verfügt über eine globale Richtlinie und globale Standardverfahrensanweisungen für seine Produktinformationen, um sicherzustellen, dass diese den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen und die Produktinformation zur korrekten Anwendung klar, genau und nicht irreführend ist.

Auch unterliegen die Produkte von Fresenius Kabi bestimmten **Kennzeichnungsanforderungen**. Die Kennzeichnung der Produkte wird regelmäßig im Rahmen der Regulierungen und Aktivitäten zur Vigilanz – also zur Einhaltung von Gesetzen bezogen auf Arzneimittelnebenwirkungen – überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Die Produktkennzeichnung wird z. B. erneuert, wenn die zuständigen Behörden, wie etwa der Ausschuss für Risikobewertung im Bereich der Pharmakovigilanz (PRAC) der Europäischen Arzneimittelagentur (EMA), relevante Informationen veröffentlichen. Die zuständige Funktion von Fresenius Kabi verwendet ein elektronisches Managementsystem für Produktkennzeichnungen, um die für die Kennzeichnung notwendigen Informationen oder gedrucktes Verpackungsmaterial für die Etikettierung zu verwalten und deren Richtigkeit sicherzustellen. Richtungsweisend sind in diesem Zusammenhang auch die EU-Richtlinie über gefälschte Arzneimittel oder der US-amerikanische Drug Supply Chain Security Act (DSCSA). Fresenius Kabi berücksichtigt deren Vorgaben und hat hierzu für die relevanten Produkte entsprechende Prozesse zur Serialisierung, Prüfung und Nachverfolgbarkeit eingeführt. Weitere Informationen zur Transparenz im Gesundheitsbereich finden Sie auf Seite 111 im Kapitel Strategie und Management.

MARKTSEGMENT GESUNDHEITSDIENSTLEISTUNGEN: FRESENIUS HELIOS

Ziele und Ambitionen

In unseren Gesundheitseinrichtungen fokussieren wir uns auf Ziele, die die Behandlungsqualität, die Pflege sowie die Zufriedenheit von Patientinnen und Patienten abbilden.

Neben der Behandlungsqualität messen und kontrollieren wir auch solche Kennzahlen, die sich aus der Patientensicherheit ableiten. Helios Deutschland hat die Implementierung von Maßnahmen, die aus Haftpflichtfällen abgeleitet wurden, für Klinikleitungen sowie Chefärztinnen und -ärzte in einem Fokusziel Patientensicherheit verankert. Dadurch sollen die Aufarbeitung von patientensicherheitsrelevanten Vorfällen und die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen gefördert werden.

Um die **Qualität der Behandlungen** in den Krankenhäusern zu messen, legt Fresenius Helios Unternehmensziele u. a. mittels der E-IQI(España Inpatient Quality Indicator)-Methodik in Spanien und der G-IQI(German Inpatient Quality Indicator)-Methodik in Deutschland fest. Die als Kennzahlen erhobenen Indikatoren sind ein quantitatives Maß, mit dem die medizinische Qualität beurteilt und bewertet werden kann. Dabei nutzt der Unternehmensbereich für jede stationäre Krankenhausbehandlung bzw. jeden stationären Fall Vergleichsmessungen mit Referenzwerten des Statistischen Bundesamtes zum Bundesdurchschnitt in Deutschland oder vergleichbaren nationalen Werten in Spanien. Ziel ist es, bei der entsprechenden Indikation jeweils besser als der nationale Durchschnitt zu sein. Weitere Qualitätsziele in unseren Krankenhäusern in Spanien beziehen sich auf die **Patientenzufriedenheit** und werden u. a. über den Net Promoter Score (NPS) gemessen.

Im Berichtsjahr 2022 hat Helios Spanien seine Strategie im Bereich Patientensicherheit für den Zeitraum 2023 bis 2026 aktualisiert, die grundlegend für verschiedene Ziele und deren Verbesserung ist. Sie wurde von sieben auf acht strategische Themen erweitert. Damit deckt sie die wichtigsten Handlungsfelder von Fresenius Helios in Spanien und Lateinamerika ab, um sicherzustellen, dass in den Krankenhäusern eine hochwertige Pflege angeboten wird und die Sicherheit der Patientinnen und Patienten gewährleistet ist. Neu sind: Patientensicherheit und Digitalisierung, Qualifizierung und Sicherheit von Fachkräften sowie Patientensicherheit in spezifischen Gesundheitsprozessen (Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett; zeitabhängige Pathologien; fragile Patientinnen und Patienten). Die Ziele ergänzen die bereits etablierten Maßnahmen und Prozesse um eine strategische Relevanz für alle von uns geführten Krankenhäuser in Spanien.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Der Unternehmensbereich Fresenius Helios wird über die Holding Helios Health gesteuert. Aufgrund der unterschiedlichen nationalen regulatorischen Rahmenbedingungen und Standards sowie von Unterschieden in den Geschäftsmodellen liegt die Verantwortlichkeit für Patienten- und Produktsicherheit bei den Geschäftsführungen der einzelnen Segmente. Die Ausgestaltung der Managementansätze der Segmente wird innerhalb der jeweiligen Geschäftsführungen geregelt, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan.

Aufgabe der **Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement** in Deutschland ist es, quartalsweise die zentralen Steuerungsprozesse des medizinischen Qualitätsmanagements und der Patientensicherheitsmaßnahmen abzustimmen.

Ebenfalls quartalsweise bewerten die medizinischen Führungsgremien der Krankenhäuser gemeinsam mit den Medical Consultants sämtliche berichtspflichtigen Kennzahlen. Zu den Einrichtungen mit auffälligen Werten (verdächtige Qualitätskennzahlen bzw. Meldefälle in Bezug auf Patientensicherheit) finden in der Folge Berichtstermine mit der Lenkungsgruppe statt, um Maßnahmen festzulegen, die noch im Laufe eines Jahres umgesetzt werden müssen. Das können z. B. auf Klinikenebene Peer-Reviews sein oder auf Unternehmensebene, wenn erforderlich, standortübergreifende Qualitätsmanagementmaßnahmen.

In den insgesamt 30 Helios-**Fachgruppen** kommen die leitenden Ärztinnen und Ärzte ihrer jeweiligen Fachgebiete zusammen. Sie stellen sicher, dass das Wissen ihres medizinischen Fachgebiets in allen Kliniken verankert ist, und vertreten dieses sowohl nach innen als auch nach außen. Zudem beraten und entscheiden sie über die Einführung von Standardprozessen, die Auswahl medizinischer Produkte, sinnvolle Innovationen und über Kampagnen. Außerdem diskutieren sie Ergebnisse aus klinischen Studien und leiten daraus mögliche Änderungen von Behandlungsprozessen ab.

Die Funktion des **Chief Medical Officers** (CMO) von Helios Spanien ist verantwortlich für die Koordinierung der Patientenversorgung und -sicherheit sowie Forschung. Unterstützt wird die Funktion durch die Abteilung Corporate Operations. Deren Fokus liegt auf der Verbesserung von Therapien und anderen Gesundheitsangeboten sowie der Entwicklung und Vermarktung digitaler Anwendungen im ambulanten Bereich.

Im Verantwortungsbereich des CMO liegt auch die Definition jährlicher Ziele in den Bereichen Qualität, Patientensicherheit und -zufriedenheit. Diese Ziele sind in den Verträgen sowohl für direkt angestellte als auch für Vertragsärztinnen und -ärzte enthalten. Im Rahmen der jährlichen

Leistungsbeurteilungen bewerten die zuständigen Führungskräfte von Helios Spanien, ob und wie die Ziele erreicht wurden.

Weiterhin wurde in Spanien die Corporate Risk Unit geschaffen, um das Risikomanagement innerhalb des spanischen Klinikverbunds zu verbessern. Die Umsetzung und Kontrolle von Maßnahmen erfolgt durch das **Komitee für Patientensicherheit** (Corporate Patient Safety Committee). Es ist für die Implementierung der zentralen Strategie für Patientensicherheit verantwortlich, die durch die vorgeannten Zielvorgaben gestützt wird.

Die medizinischen Fachbereiche von Helios Deutschland und Helios Spanien tauschen sich themenbezogen miteinander aus. So profitieren z. B. die deutschen Kliniken davon, dass bei Helios Spanien die ambulante und die stationäre Versorgung sehr eng vernetzt sind, und können sich diese Erfahrungen zunutze machen.

Der CMO der Helios Health koordiniert darüber hinaus Synergieprojekte zwischen den Segmenten in diesem Bereich sowie in den Bereichen medizinische Qualität und Forschung.

Richtlinien und Regularien

In Deutschland haben wir in den vergangenen Jahren ein externes Qualitätsmanagementsystem mitentwickelt, mit dem Ziel, Transparenz zu den Ergebnissen der Behandlungsqualität in den Kliniken herzustellen und diese vergleichbar zu machen. Im Jahr 2008 erfolgte der Zusammenschluss der Helios-Kliniken mit 14 anderen Klinikträgern zur Initiative Qualitätsmedizin (IQM). Mittlerweile ist IQM die größte freiwillige Qualitätsinitiative im deutschen Gesundheitswesen.

Helios Deutschland wendet bei allen Krankenhäusern das IQM-Managementsystem und die zugehörigen Qualitätsindikatoren G-IQI an. Neu akquirierte Einrichtungen werden von Beginn an in dieses Managementsystem einbezogen. Weitere Zertifizierungen umfassen die Anerkennung als medizinisches Kompetenzzentrum, z. B. für Onkologie, Diabetes, Endoprothetik oder für andere Fachrichtungen.

Helios Spanien lässt alle Kliniken und Zentren nach ISO 9001 zertifizieren. Zudem werden sie zertifiziert nach der spanischen Vereinigung für Normung UNE (z. B. für die Überwachung, Prävention und Kontrolle von Infektionen sowie für die Patientensicherheit) oder gemäß anderen im Krankenhausbereich anerkannten Standards (z. B. nach JCI sowie dem EFQM-Modell).

QUALITÄTSSTANDARDS FRESENIUS HELIOS

	ISO 9001	IQM
Anzahl zertifizierter Einheiten	49	86
Anzahl zertifizierter Einheiten, in % ¹	94	100

¹ Prozentuale Abdeckung auf Basis der Einheiten, für die der Standard relevant ist. ISO 9001 ist nur für Spanien relevant. IQM gilt nur für Deutschland.

Darüber hinaus hat Helios Spanien im Jahr 2022 das Goldsiegel der Joint Commission International Enterprise erhalten. Damit ist das Unternehmen die erste private Krankenhausgruppe der Welt bzw. der erste Betreiber von Gesundheitseinrichtungen in Europa, der diese Auszeichnung erhalten hat. Im Oktober 2023 wurde auf dem globalen Führungskräftekongress von JCI die Zertifizierung von Helios Spanien als Best Practice präsentiert.

Behandlungsqualität

Das Qualitätsmanagementsystem bei Helios Deutschland stützt sich auf die Abrechnungsdaten (Routinedaten) aus der Behandlung von Patientinnen und Patienten. Für die

spätere Abrechnung mit den Krankenkassen dokumentieren die Kliniken jeden Behandlungsschritt. Diese Routinedaten zeigen auf, wenn eine Heilung länger dauerte als erwartet, eine Komplikation oder sogar ein Todesfall auftrat. Daraus lässt sich ableiten, ob eine Behandlung wie gewohnt verlaufen ist oder ob möglicherweise Fehler gemacht wurden. Fehler werden dann in Peer-Reviews untersucht, weitere Ausführungen dazu finden Sie auf Seite 127. Außerdem können Patientinnen und Patienten anhand der öffentlich verfügbaren Qualitätsindikatoren u. a. ablesen, wie oft bestimmte Behandlungen durchgeführt werden. Dies gibt ihnen wichtige Hinweise über die Erfahrung sowie Routine der Ärztinnen und Ärzte und hilft ihnen dabei, selbstbestimmte Entscheidungen über ihre Behandlung zu treffen.

Jede Klinik und jede Abteilung erhält monatlich einen Bericht über ihre medizinischen Behandlungsergebnisse. So können zentrale Qualitätsparameter kontinuierlich überwacht und es kann bei Bedarf frühzeitig gegengesteuert werden. Die Daten verdeutlichen zudem, wie die Häuser im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, zu anderen Helios-Kliniken oder zu den IQM-Mitgliedskliniken abschneiden.

PATIENTENZAHL

in Mio	2023	2022	2021
Deutschland	5,5	5,5	5,4
Davon stationär	1,2	1,1	1,0
Davon ambulant	4,3	4,4	4,4
Spanien	20,3	19,4	17,1
Davon stationär	1,2	1,1	1,0
Davon ambulant	19,1	18,3	16,1

Im Jahr 2023 bewegte sich die Zahl der Patientinnen und Patienten in Deutschland etwa auf Vorjahresniveau. In Spanien stieg die Zahl im ambulanten Bereich um rund 5 % und im stationären Bereich um über 5 %.

Auf Basis der G-IQI-Einzelergebnisse der Krankenhäuser in Deutschland lag die Zielquote bei 88,7 %¹ (2022: 87,0 %). Von den berücksichtigten Kliniken haben 21 % eine Zielquote von 100% erreicht. Weitere 40 % haben eine Zielquote von mindestens 90 % erreicht. In Spanien wurden 23 der Ziele erreicht. Die Zielquote, basierend auf allen 45 Zielen, betrug 51,1 %.

HELIOS QUALITÄTSKENNZAHLEN

	2023	2022	2021
Deutschland , G-IQI-Einzelziele	2.099	2.223	2.228
Davon erreicht	1.862	1.933	1.935
Ziele erreicht, in %	88,7¹	87,0	86,8
Spanien , E-IQI-Einzelziele	45³	45	45
Davon erreicht	23	26 ²	28 ²
Ziele erreicht, in %	76,7^{1,3}	60,0 ²	62,2 ²

Peer-Reviews

An Standorten, die einzelne Qualitätsziele nicht erreichen, analysiert Fresenius Helios die Behandlungen und Abläufe, um Verbesserungspotenzial zu identifizieren und umzusetzen. Besonders bedeutsam sind dabei die spezifischen Auditverfahren im ärztlichen und pflegerischen Bereich, die sogenannten Peer-Review-Verfahren – Falldiskussionen im Fachkollegium. In Deutschland kooperieren im Peer-Review speziell ausgebildete Medizinerinnen und Mediziner aus den Helios-Kliniken sowie aus dem Netzwerk IQM und hinterfragen statistische Auffälligkeiten. Ihre Erkenntnisse lassen sich im Krankenhaus in konkrete Handlungsempfehlungen übersetzen – mit dem Ziel, die Sicherheit der Patientinnen und Patienten weiter zu erhöhen.

PEER-REVIEWS

	2023	2022	2021
Deutschland	22	9	7
Spanien	1	4	4

Patientensicherheit und Meldesysteme

In allen Kliniken in Deutschland und Spanien setzt Fresenius Helios ein Berichts- und Lernsystem ein, um kritische Zwischenfälle ohne Schädigung von Patientinnen und Patienten zu melden (Critical Incident Reporting System – CIRS). Es ist anonym, in allen Bereichen einer Klinik verwendbar und dient in erster Linie dem Schutz von Patientinnen und Patienten sowie Beschäftigten. Auf Basis von Informationen, die über das Meldesystem erfasst werden, können mögliche Fehler in Prozessen und Abläufen sichtbar werden. Hieraus können Maßnahmen für Verbesserungen abgeleitet werden. Vierteljährlich wird zudem je eine Klinik einer Sicherheitsbegehung unterzogen. Gefahrenquellen, die für das gesamte Segment relevant sind, werden so identifiziert und können vermieden werden.

PATIENTENRELEVANTE MELDUNGEN

	2023	2022	2021
CIRS-Meldungen	12.442	12.066	9.055
Davon Deutschland	955	767	547
Davon Spanien ¹	11.487	11.299	8.508

¹ Über das Meldesystem von Helios Spanien werden alle Arten von Vorfällen erfasst, d. h. sowohl Risiken und Beinaheunfälle als auch Sentinel-Ereignisse.

Darüber hinaus dient ein eigenes System dazu, regelmäßig die Patientensicherheit in den Kliniken zu erfassen. Bei Fresenius Helios besteht außerdem eine Meldepflicht für bestimmte Schadensereignisse, die über sogenannte **Patientensicherheitsindikatoren (PSI)** kategorisiert werden. Diese beinhalten sowohl international etablierte als auch Helios-eigene Indikatoren zur Patientensicherheit. Beispiele für solche Meldedefälle sind Seitenverwechslungen im Rahmen einer Operation oder unabsichtlich belassene Fremdkörper.

Ein wichtiger Teil des **Fehlermanagements** von Fresenius Helios ist die Erfassung von Behandlungsfehler vorwürfen, ob berechtigt oder unberechtigt. Diese Vorwürfe umfassen in unterschiedlichem Maße alle Fachrichtungen und alle Stufen der Behandlung von Aufklärung, Diagnostik, Operation, Therapie und Nachsorge. In unseren Krankenhäusern ermutigen wir aktiv, Vorfälle zu melden, einschließlich gefährlicher oder unsicherer Bedingungen und Beinaheunfällen, um die Patientensicherheit zu erhöhen. Helios Spanien verwendet ein Online-Meldesystem für alle Arten von Vorfällen – von Beinaheunfällen bis hin zu sogenannten Sentinel-Ereignissen. Letztere beschreiben nach Definition der JCI schwerwiegende Ereignisse, die die Gesundheit von Patientinnen und Patienten gefährden und zum Tod, zu dauerhaften gesundheitlichen Schäden oder zu schweren, zeitlich begrenzten Beeinträchtigungen führen können. Das System ist für alle Angehörigen der Gesundheitsberufe und Krankenhausmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zugänglich. Die Kommission für Patientensicherheit des jeweiligen Krankenhauses analysiert die gemeldeten Ereignisse mindestens vierteljährlich. Sie

¹ Die Prüfung dieser Kennzahlen als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 201 ausgeführt.

² Ungeprüft.

³ Die Zielerreichung für die Vergütung wurde auf Basis von 30 der insgesamt 45 Ziele berechnet.

ermittelt Trends und Ursachen, um die notwendigen Verbesserungen umzusetzen. Diese Analyse wird ebenfalls im Meldesystem erfasst und der oder die Meldende bekommt eine Rückmeldung. 2023 wurden insgesamt 11.487 Vorfälle¹ gemeldet (2022: 11.299). Außerdem kam es im Berichtsjahr zu 17 sogenannten Never Events, die sich negativ auf das Unternehmensziel Keine Never Events auswirken. Dies sind gut vermeidbare unerwünschte Ereignisse, die zu besonders schwerwiegenden Schäden bei Patientinnen und Patienten führen können. Dazu gehören etwa Patienten- und Seitenverwechslungen oder Fremdkörper, die nach Operationen im Körper zurückgeblieben sind.

Klinische Warnmeldungen sind ebenfalls ein wichtiges Instrument, das von der Medizinischen Direktion von Helios Spanien eingesetzt wird, um Zwischenfälle im Bereich der Patientensicherheit zu verhindern. Diese liefern Krankenhäusern wichtige Informationen im Zusammenhang mit unerwünschten Ereignissen und der Durchführung rechtzeitiger Interventionen. Im Jahr 2023 wurden vier Warnmeldungen an Krankenhäuser verschickt.

In Spanien haben wir zudem intensiv an der Umsetzung von Maßnahmen gearbeitet, die sich aus Haftungsfällen und gemeldeten Vorfällen ergeben haben, bei denen es aus Sicht der klinischen Praxis und der Sicherheit Verbesserungsmöglichkeiten gab. Damit soll die Einführung von Präventivmaßnahmen in allen Krankenhäusern gefördert werden, um eine Wiederholung solcher Vorfälle zu vermeiden. In diesem Zusammenhang hat die Medizinische Direktion von Helios Spanien im Jahr 2023 sieben Sitzungen zur Patientensicherheit und zum Risikomanagement organisiert, um Erfahrungen auszutauschen. Außerdem gibt es

ein Corporate Medical Claims Committee, das vierteljährlich zusammentritt, um gemeinsam mit den medizinischen Leitungen der beteiligten Krankenhäuser Schadensfälle mit hohen Auswirkungen zu analysieren.

Hygienemanagement in Krankenhäusern

Schwerpunkte im Hygienemanagement bilden u. a. eine engmaschige Infektions- und Erregerüberwachung, regelmäßige Hygieneschulungen des Klinikpersonals, etwa zur korrekten Händedesinfektion, die Kontrolle des Antibiotikaverbrauchs sowie die Ausbildung von Ärztinnen und Ärzten zu **Antibiotic-Stewardship (ABS)-Fachkräften**. Die Umsetzung und Einhaltung der krankenhaushygienischen Maßnahmen in den Kliniken wird von unserem speziell weitergebildeten Personal begleitet und überwacht – z. B. Hygienefachschwestern und -pflegern, Krankenhaushygienikerinnen und -hygienikern sowie Hygienebeauftragten.

Training

Helios Deutschland verfügt über drei Simulations- und Notfallakademien: in Erfurt, Krefeld und Hildesheim. Hier werden u. a. OP-Verfahren oder Krisenszenarien im OP trainiert. Darüber hinaus finden solche Trainings in den Kliniken selbst statt. In den Fachbereichen Notfallmedizin, Anästhesie, Intensivmedizin und Geburtshilfe entscheiden Beschlüsse der jeweiligen Fachgruppen über die Inhalte und die Teilnehmerzahl der verbindlichen Trainings.

In Spanien werden Trainings zu Patientensicherheit, Qualitätsmanagement sowie zu Themen, die für die Arbeitsabläufe in Krankenhäusern relevant sind, durchgeführt. 2023 fanden in den Krankenhäusern von Helios Spanien mehrere Schulungen zu Patientensicherheit und Risikomanagement statt; über 1.500 Personen nahmen daran

teil. Darüber hinaus bietet Helios Spanien mehrere Online-Schulungen zur Patientensicherheit an. Sie sind obligatorisch für neue Beschäftigte und für solche, deren Tätigkeit direkt mit der Pflege zusammenhängt. Krankenhausübergreifende klinische Trainings und Treffen sollen zudem den Wissensaustausch innerhalb unseres Kliniknetzwerks fördern. Sie decken die medizinischen Fachbereiche der Gynäkologie und Geburtshilfe ab.

Patienteninformation

Mithilfe des Behandlungsvertrags sowie spezieller Aufklärungsdokumente und Datenschutzerklärungen informiert Fresenius Helios seine Patientinnen und Patienten sowie gegebenenfalls deren Angehörige innerhalb der Kliniken über den Patientenaufnahmeprozess. Das Therapieziel wird bei Aufnahme- und Entlassungsgesprächen mit den behandelnden Ärztinnen und Ärzten besprochen. Während des Aufenthalts sind auch die Pflegekräfte wichtige Kontaktpersonen und Mittler zwischen Patientinnen und Patienten, deren Angehörigen sowie dem ärztlichen Personal.

Allgemeine Schwerpunktthemen kommuniziert Fresenius Helios über ein Online-Magazin, Social Media, die Website und im Rahmen von Kommunikationskampagnen für die interessierte Öffentlichkeit. Darüber hinaus finden in allen Kliniken Informationsveranstaltungen zu spezifischen medizinischen Themen statt (Patientenakademien). Weitere Details zur Transparenz im Gesundheitsbereich finden Sie auf Seite 111 im Kapitel Strategie und Management.

¹ Angabe ohne öffentliche Krankenhäuser in Spanien, die per Gesetz an die zuständige Regionalregierung berichten.

Patientenzufriedenheitsmessung und Beschwerdeprozesse

Mit dem Helios-Servicemonitor misst der Unternehmensbereich an seinen deutschen Klinikstandorten einmal wöchentlich die Zufriedenheit der stationären Patientinnen und Patienten. Beschäftigte vor Ort führen mit ihnen kurze Interviews zur Pflege und zum Service durch. Die anonymisierten Daten können von jeder Klinik individuell in einem aktuellen Tages-, Wochen- oder Monatsturnus eingesehen werden. Die jeweilige Klinikgeschäftsführung und weitere autorisierte Personen erhalten die monatlichen Abfrageergebnisse, um sich ein Bild von der allgemeinen Zufriedenheit zu machen und Kritikschwerpunkte zu identifizieren. Darüber hinaus veröffentlicht Helios Deutschland Befragungsergebnisse, weiterführende Daten zur medizinischen Behandlungsqualität und Hygienekennzahlen im Internet unter dem Menüpunkt Qualität bei Helios (www.helios-gesundheit.de).

SERVICEMONITOR DEUTSCHLAND

	2023	2022 ¹	2021 ¹
Anzahl befragter Patientinnen und Patienten	719.025	739.660	713.382
Anteil an allen behandelten Patientinnen und Patienten, in %	64	70	70
Zufriedenheit, in %	96	96	96

¹ Ungeprüft.

Typische Kritikpunkte betreffen etwa die Speiserversorgung und Reinigung, aber auch Themen wie die Kommunikation zwischen einzelnen Berufsgruppen oder Fachbereichen. Statistisch auffällige Ergebnisse werden durch das lokale Management geprüft und gegebenenfalls werden Maßnahmen getroffen.

In Spanien nutzt Fresenius Helios den NPS, um konkrete Rückmeldungen von Patientinnen und Patienten, die stationär, ambulant oder als Notfall behandelt wurden, zu erhalten. Dabei wird 48 Stunden nach dem Krankenhausaufenthalt eine E-Mail an Patientinnen und Patienten verschickt, in der sie gefragt werden, ob sie das Krankenhaus und dessen Dienstleistungen empfehlen würden. Die Ergebnisse werden zentral und für jedes Krankenhaus nach Art der Behandlung und dem Behandlungsgebiet ausgewertet. Auf diese Weise sollen sich die NPS-Ergebnisse kontinuierlich verbessern.

NET PROMOTER SCORE (NPS) SPANIEN

	2023	2022	2021
Globaler NPS	60,1	56,3	49,9
Anzahl Bewertungen	818.485	652.269	534.930

Ende 2023 betrug das Wachstum des NPS im Vergleich zum Vorjahr mehr als 5 %, beeinflusst durch Verbesserungen im Bereich der Notfallmedizin.

MARKTSEGMENT GESUNDHEITSDIENSTLEISTUNGEN: FRESENIUS VAMED

In Übereinstimmung mit den Richtlinien der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR) setzt Fresenius Vamed alle relevanten Maßnahmen zur Erhöhung der Patientensicherheit in den Einrichtungen der postakuten Versorgung um – u. a. Patientenbefragungen, Beschwerdemanagement und regelmäßige interne Audits aller Bereiche. Rückmeldungen zur Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität erhält das Unternehmen von den Kostenträgern, z. B. im Rahmen der Qualitätssicherung der Deutschen Rentenversicherung oder der gesetzlichen Krankenkassen. In allen Gesundheitseinrichtungen von Fresenius Vamed erhalten die Patientinnen und Patienten entsprechendes Informationsmaterial und Patientenschulungen, um den langfristigen Behandlungserfolg zu sichern. In einigen Einrichtungen des Gesundheitswesens gibt es zudem Meldesysteme für Beschwerden. Im Projektgeschäft von Fresenius Vamed legen die Leitgesellschaften Richtlinien für alle Tochtergesellschaften fest, die in jährlichen Audits überprüft werden.

Ziele und Ambitionen

Fresenius Vamed definiert seine Qualitätsziele jährlich mithilfe von Kennzahlen. Dabei fließen auch die Erkenntnisse aus dem Beschwerde-, Fall- und Risikomanagement ein. Die Zielerreichung mit besonderem Fokus auf die Patientenzufriedenheit wird quartalsweise überprüft und ist Bestandteil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung im Fresenius-Konzern (Short-Term Incentive – STI). Eine hohe Zufriedenheits- und Weiterempfehlungsrate ist ausschlaggebend, damit Patientinnen und Patienten wiederkehren und neue gewonnen werden. Die Messung der Patientenzufriedenheit ist ebenfalls relevant für die Verträge mit den Versicherungsträgern.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Im Vorstand von Fresenius Vamed ist der für das Dienstleistungsgeschäft verantwortliche Vorstandsbereich verantwortlich für Patienten- und Produktsicherheit.

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Qualitätsanforderungen zu sensibilisieren, setzt Fresenius Vamed Beschäftigte für das Qualitäts- und Risikomanagement ein. Als Stabsstellen sind diese den Geschäftsführungen direkt unterstellt. Qualitätsbeauftragte führen Schulungen durch; damit binden sie alle Beschäftigten in die Qualitätsmanagementsysteme ihrer Einrichtungen ein. So gewährleisten sie, dass die Belegschaft ihrer Sorgfaltspflicht nachkommt. Bereits in den Einarbeitungskonzepten und Einführungsveranstaltungen informiert Fresenius Vamed seine Beschäftigten über das eigene Qualitätsverständnis. Vorgaben werden schriftlich an die betroffenen Bereiche und Abteilungen kommuniziert und für sie dokumentiert (z. B. mittels Arbeitsanweisung der jeweiligen Geschäftsführung).

Das Vamed International Medical Board (IMB) stellt den Austausch zwischen den Ärztinnen und Ärzten von Fresenius Vamed aus verschiedenen Ländern sicher. Innerhalb von Fresenius Vamed erfolgen Abstimmungen zwischen medizinischen Fachgruppen sowie auf Führungskräftekonferenzen zu Qualität und Sicherheit.

Richtlinien und Regularien

Fresenius Vamed gibt ethische Standards über ein eigenes Leitbild sowie über den Verhaltenskodex, den Clinical Code of Conduct und den Verhaltenskodex für Geschäftspartner, vor.

Die internen Vorgaben von Fresenius Vamed leiten sich aus regulatorischen Anforderungen ab, die europaweit z. B. an die Rehabilitation gestellt werden. In der Pflege folgt Fresenius Vamed dem bekannten methodologischen Konzept der Salutogenese. Außer an gesetzlichen Vorgaben und den Anforderungen der Kostenträger orientiert sich Fresenius Vamed auch an internationalen Normen wie ISO oder EFQM, Expertenstandards und medizinischen Leitlinien. Alle internen Leitlinien werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Über das Intranet können sich die Beschäftigten zu den Vorgaben informieren.

Darüber hinaus hat Fresenius Vamed mehrere Einrichtungen des Gesundheitswesens nach internationalen Standards wie JCI, ISO oder dem Qualitätsmanagementsystem der Deutschen Rentenversicherung Bund für Reha-Kliniken (QMS-REHA) zertifiziert. Die Zertifizierungen bilden die Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse bei Fresenius Vamed.

Berücksichtigt man alle vorgenannten externen Zertifizierungen und verpflichtende regulatorische Standards, unterliegen 100 % der Einheiten von Fresenius Vamed einem externen Qualitätsstandard.

QUALITÄTSSTANDARDS FRESENIUS VAMED

	ISO 9001	ISO 13485	JCI oder andere
Anzahl zertifizierter Einheiten	30	14	3
Anzahl zertifizierter Einheiten, in % ¹	77	100	8

¹ Prozentuale Abdeckung auf Basis der Einheiten, für die der Standard relevant ist.

Um die Einhaltung der Qualitätsstandards zu gewährleisten, finden bei Fresenius Vamed regelmäßig interne Audits sowie externe Rezertifizierungen statt. In den zertifizierten Gesundheitsbetrieben wie auch in den sonstigen Einrichtungen von Fresenius Vamed werden Qualitätsmanagementaudits entsprechend den ISO-Regulatorien einmal jährlich durchgeführt. Interne Audits werden systematisch durchgeführt und umfassen alle Unternehmensbereiche und inhaltlich mindestens jene Themen, die von den zertifizierten Normen gefordert werden – also alle Prozesse des Qualitätsmanagements. Neben den ISO-Zertifizierungen erfolgen auch Audits durch die externen Kontrollbehörden, die auf den Seiten 120 f. im Abschnitt Patienten- und Produktsicherheit unter Richtlinien und Regularien aufgeführt sind.

Darüber hinaus werden die Befunde zur Behandlungsqualität z. B. bei Fresenius Vamed Deutschland auf der Website [Qualitaetskliniken.de](https://www.qualitaetskliniken.de) veröffentlicht. So können sich Patientinnen und Patienten über zentrale Qualitätsparameter der verschiedenen Kliniken informieren, bevor sie aufgenommen werden.

Hygienemanagement

Die Hygienestandards von Fresenius Vamed in Deutschland orientieren sich an den Empfehlungen der Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO) des Robert Koch-Instituts (RKI). Diese Empfehlungen berücksichtigen alle gesetzlichen Anforderungen an die Hygiene.

In den deutschen Einrichtungen von Fresenius Vamed koordiniert der Head of Hospital Hygiene (der zentrale Hygienebeauftragte) die Hygienefachkräfte und legt in Abstimmung mit dem CMO übergreifende Standards fest. Eine der wichtigsten Hygienemaßnahmen ist die Händedesinfektion. Fresenius Vamed orientiert sich dabei an den Richtlinien der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Hygienefachkräfte, Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegekräfte mit besonderer Hygieneverantwortung setzen die Maßnahmen der Krankenhaushygiene um.

In Österreich bildet das Bundeskrankenanstaltengesetz die Grundlage für die Führung von Hygieneplänen, Hygienebegehungen sowie den Einsatz von Hygienefachkräften und Ärztinnen und Ärzten mit besonderer Hygieneverantwortung.

Erfassung der Patientenzufriedenheit und Beschwerdeprozesse

Fresenius Vamed erfasst die Zufriedenheit der Patientinnen und Patienten in den Gesundheitseinrichtungen in einem laufenden und strukturierten Prozess. Sie wird auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (nicht zufrieden) gemessen. Die Auswertung erfolgt lokal wöchentlich oder monatlich und wird quartalisch konsolidiert. Das Unternehmen sammelt Daten, bewertet sie intern und setzt geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Patientenzufriedenheit um, falls nötig. Die Patientenumfragen können entweder während des Aufenthalts oder nach der Entlassung erfolgen. Dadurch erhalten die Einrichtungen ein umfassendes Bild von der allgemeinen Patientenzufriedenheit.

Im Jahr 2023 betrug die Patientenzufriedenheit 1,56¹ und hat damit den Zielwert von 1,65 klar übertroffen. Die befragten Patientinnen und Patienten zeigten ein hohes Maß an Zufriedenheit. Für die Zukunft soll der Feedback-Prozess in den Behandlungsplan integriert werden. Dies gibt Patientinnen und Patienten die Möglichkeit, Fragen zu stellen und direkt Feedback zu geben. Dadurch soll das Erleben des Aufenthalts in unseren Gesundheitseinrichtungen verbessert werden.

¹ Die Prüfung dieser Kennzahl als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 201 ausgeführt.

INNOVATION

Der Fresenius-Konzern sieht Innovationen als Motor, um Produkte und Dienstleistungen auf die sich verändernden Bedürfnisse von Patientinnen und Patienten auszurichten, sie stetig zu verbessern und den jeweiligen Marktbedingungen kontinuierlich anzupassen. Ziel ist es, hochwertige sowie in der Anwendung sichere und innovative Produkte für die Patientinnen und Patienten global anzubieten.

Wir verfolgen im Bereich Innovation einen integrierten Ansatz: Innovation findet entlang unserer Wertschöpfungskette an zentralen Stellen statt und führt zu:

- Verbessertem Zugang zu Gesundheitsversorgung
- Modernisierung und Digitalisierung im Gesundheitsbereich
- Verbesserung von Behandlungsoptionen durch Forschung, Telemedizin sowie künstlicher Intelligenz

Damit möchten wir unsere Position mit Fokus auf Innovation im Gesundheitswesen festigen und der Bedeutung der Leistungserbringung durch unsere Beschäftigten für die Gesellschaft Rechnung tragen.

Für uns stehen Chancen digitaler Lösungen zunehmend im Vordergrund. Durch innovative, sichere und anwendungsfreundliche Produkte und Systeme können wir die Qualität und Effizienz der Behandlungen weiter verbessern.

Im Folgenden beschreiben wir unsere **Ziele und Ambitionen** in Bezug auf Innovationen und Forschung und Entwicklung (F & E). Daneben umfasst die Berichterstattung dazu diese Themen:

- Produktinnovationen
- Digitale Versorgungsstrukturen
- Innovative Behandlungskonzepte

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Wir streben sowohl Innovationen in unseren Bestandsprodukten und Versorgungsangeboten an als auch die Entwicklung neuer Therapieansätze in den Marktsegmenten Gesundheitsprodukte und Gesundheitsdienstleistungen. So ermöglichen wir Patientinnen und Patienten den Zugang zu innovativen Behandlungen.

Im täglichen Umgang mit Patientinnen und Patienten sowie medizinischen Fachkräften werden Fragestellungen an uns adressiert, die sich aus der Anwendung von Produkten und Geräten oder Therapien ergeben. Erfolgreiche klinische Studien sind die Basis unserer Produkte und Dienstleistungen, denn sie garantieren Sicherheit und Effektivität. Sie treiben die Entwicklung und Anwendung innovativer Technologien und Behandlungskonzepte voran und können zur Lösung zahlreicher Herausforderungen im Gesundheitswesen beitragen und helfen, einen Mehrwert für Kunden sowie Patientinnen und Patienten zu bieten. Der Erfolg einer Innovation in der Medizin bemisst sich daran, ob sie sich gegen den bisherigen Behandlungsstandard durchsetzt.

Der Fresenius-Konzern arbeitet kontinuierlich daran, seine Kompetenzen zu erweitern und neue Geschäftsfelder zu erschließen, um Lösungen, auch digital, für die stetig neuen Herausforderungen im Gesundheitswesen anzubieten. Von den Veränderungen durch die fortschreitende Digitalisierung sind viele unserer Stakeholder unmittelbar betroffen, allen voran unsere Patientinnen und Patienten sowie unsere Beschäftigten. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel Digitale Transformation ab Seite 137. Eng verbunden mit der Digitalisierung sind unsere F & E-Aktivitäten, die fester Bestandteil unserer Wachstumsstrategie sind. Hier ist es unser Ziel, innovative Therapieverfahren und Lösungen zur integrierten Gesundheitsversorgung zu entwickeln. Grundlagenforschung betreiben wir jedoch

nicht. Ausführungen zur Strategie finden Sie ab Seite 31 im Konzern-Lagebericht.

UNSER ANSATZ

Um Innovation bei Fresenius voranzutreiben und gleichzeitig die spezifischen Marktsituationen zu berücksichtigen, verfolgen wir in den Unternehmensbereichen unterschiedliche Ansätze – von eigenständigen Strategien für F & E bis hin zu aktivem Innovationsmanagement, wie im Konzern-Lagebericht im Kapitel Forschung und Entwicklung ab Seite 42 ausgeführt. Dabei beziehen wir auch externe Partner wie Forschungseinrichtungen oder Start-up-Unternehmen ein. Einer unserer Schwerpunkte: Wir entwickeln innovative Produkte, die nicht nur hohe Qualitätsanforderungen erfüllen, sondern gleichzeitig bezahlbar sind. So reagieren wir auf die weltweit steigende Nachfrage nach hochwertigen und dennoch kosteneffizienten Produkten sowie ergebnisorientierten Dienstleistungen. In der Versorgung von kritisch erkrankten Patientinnen und Patienten erhöhen sich die Anforderungen hinsichtlich der Transparenz der Behandlungsergebnisse. Die Nachfrage nach effektiven Therapien im Zusammenspiel u. a. mit intelligenten Anwendungen und medizintechnischen Geräten wird auch in Zukunft steigen. Zu unseren Produktinnovationen berichten wir auch ab Seite 43 im Konzern-Lagebericht 2023. Risiken, die sich aus Produktinnovationen oder durch nicht erfolgte Innovationen ergeben, beschreiben wir im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87.

Unsere Produkte und Therapien sollen dazu beitragen, die menschliche Gesundheit zu fördern. Nutzen und Risiken müssen sorgfältig abgewogen werden. Ob in Zulassungsstudien oder in klinischen Forschungsprojekten – der Fresenius-Konzern will Möglichkeiten schaffen, die Qualität der Behandlung zu verbessern, insbesondere im Bereich akuter und chronischer Erkrankungen.

Für alle neuen oder verbesserten Produkte und Dienstleistungen gelten interne Qualitätsanforderungen ebenso wie externe Regularien und gesetzliche Anforderungen. Für digitale Entwicklungen beachten wir vor allem die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO). Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Datenschutz ab Seite 176. Daneben befolgen wir im medizintechnischen Bereich europäische Richtlinien wie die EU-Verordnung über Medizinprodukte (MDR). Gegen mögliche Risiken, etwa Hackerangriffe auf sensible Daten und Systeme, gehen wir mit umfassenden Cybersecurity-Konzepten vor. Weitere Informationen finden Sie ab Seite 142 im Kapitel Cybersecurity.

ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

Im Konzernvorstand ist der Vorstandsvorsitzende verantwortlich für die Konzernstrategie. Die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche haben die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Vorstandsgremien der Unternehmensbereiche gestalten deren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit für Innovationen sowie für F&E, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Der Bereich Technology & Innovation als Teil der Konzernfunktion Corporate Development ist für den strategischen Rahmen verantwortlich, in dem Innovationen global stattfinden. Die Funktion berichtet täglich an den Vorstandsvorsitzenden und steht darüber hinaus im Rahmen verschiedener interner Gremien im Austausch mit dem Gesamtvorstand. Die Verantwortlichen der Konzernfunktion Corporate Development und die Fachverantwortlichen der Unternehmensbereiche tauschen sich bedarfsweise und anlassbezogen aus. Im Rahmen der Vorstandssitzungen werden dem Konzernvorstand monatlich die relevanten Entwicklungen aus den Unternehmensbereichen aufbereitet oder Beschlussvorlagen zugetragen.

Für konzernweite Innovationsprojekte übernehmen unternehmensbereichsübergreifende Gremien die Verantwortung. Der Innovation Council z. B. entwickelt und steuert einen gemeinsamen Innovationsfahrplan zum Thema Connected Hospital. Vertreterinnen und Vertreter von Fresenius Kabi, Fresenius Helios und Technology & Innovation arbeiten daran, die Möglichkeiten der Digitalisierung in die medizinischen Behandlungskonzepte zu integrieren und so die Patientenversorgung weiter zu optimieren.

PRODUKTINNOVATIONEN

Im Marktsegment Gesundheitsprodukte arbeiten wir kontinuierlich an der Erweiterung des Produktportfolios, z. B. im Bereich Biopharmazeutika, klinischer Ernährungs- und MedTech-Produkte sowie intravenös zu verabreichender Generika (I.V.-Generika). Als Innovation gelten dabei neu auf dem Markt eingeführte Substanzen, Geräte, Software, Behälter oder Services, Anpassungen der Produktformulierungen von Bestandssubstanzen für einen neuen Markt sowie die Registrierung und Einführung bewährter Produkte in neuen Ländern.

Im Jahr 2023 wurde mit Virginia Oncology Associates (VOA) eine Vereinbarung geschlossen, um das innovative Ivenix-Infusionssystem weiterzuentwickeln. VOA ist ein Onkologie- und Hämatologie-Praxisverbund mit mehreren Standorten in den USA, die mehr als 35 Jahre Erfahrung aufweisen. VOA gehört weiter zum US Oncology Network, einem Netzwerk von über 1.200 unabhängigen Ärztinnen und Ärzten und mehr als 500 Krebsbehandlungszentren in den Vereinigten Staaten. Die Zusammenarbeit sieht vor, das Ivenix-Infusionssystem in die elektronische Patientenakte (EMR) von VOA zu integrieren. Im Bereich der Onkologie besteht ein hoher Bedarf an Erinnerungsfunktionen in Bezug auf Sicherheitskontrollen und Pflegestandards am Behandlungsplatz. Pflegekräfte werden in der täglichen

Routine z. B. mittels des interaktiven Medikamentenbibliothekssystems unterstützt. So können Behandlungsrisiken vermindert werden.

Im Jahr 2023 brachte Fresenius Kabi Tynne® auf den Markt, das erste zugelassene Tocilizumab-Biosimilar in der Europäischen Union. Es ist in Europa sowohl zur subkutanen als auch zur intravenösen Verabreichung erhältlich und für die Behandlung verschiedener Entzündungs- und Immunerkrankungen konzipiert.

Im Kerngeschäft mit generischen I.V.-Arzneimitteln und I.V.-Flüssigkeiten hat Fresenius Kabi zusätzliche Segmente des weltweiten Marktes erschlossen und das Produktportfolio u. a. in den Bereichen komplexe Formulierungen, differenzierte Generika, Kontrastmittel und vorgefüllte Spritzen erweitert.

Klinische Studien im Rahmen von Zulassungsverfahren

Im Marktsegment Gesundheitsprodukte erfordern Zulassungsprozesse aufgrund behördlicher Vorschriften mitunter die Durchführung von Studien. Diese können sich je nach Vorgabe auf Patientenstudien beziehen oder auch auf Tierversuche.

Als Hersteller führt Fresenius Kabi klinische Studien mit hierfür qualifizierten Auftragsforschungsinstituten (Contract Research Organizations – CROs) sowie universitären wissenschaftlichen Einrichtungen sowie Ärztinnen und Ärzten durch. Zu bereits eingeführten Produkten werden darüber hinaus weiterführende Studien zur Patientensicherheit und zum Gewinn neuer medizinisch-wissenschaftlicher Erkenntnisse oder vergleichende Studien mit anderen am Markt verfügbaren Produkten durchgeführt. Die von Fresenius Kabi beauftragten klinischen Studien

werden stets in Übereinstimmung mit den strengen rechtlichen Vorgaben sowie u. a. mit den Richtlinien des International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use (ICH) – Good Clinical Practice (GCP) –, den Vorgaben der einschlägigen pharmazeutischen Regulierungsbehörden wie der US-amerikanischen Food and Drug Administration (FDA), der Europäischen Arzneimittelagentur (EMA) sowie der Deklaration von Helsinki und der EU-DSGVO durchgeführt. Oberstes Ziel sind der Schutz der Patientinnen und Patienten sowie die Qualität der gewonnenen Daten.

Der Chief Medical Officer sowie das **Global Trial Committee**, ein interner wissenschaftlicher Expertenausschuss, überprüfen, bewerten und genehmigen die klinischen Studien, bevor sie beginnen. Die Verantwortung für das klinische Studienmanagement ist an den Produktgruppen von Fresenius Kabi orientiert und in den Vorstandsbereichen verankert. Die Einhaltung der geltenden Regularien und Gesetze vor, während und nach der klinischen Studie wird durch ein risikobasiertes Auditprogramm sichergestellt. Hier stehen vor allem die Sicherheit der Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer sowie die Validität der Daten im Mittelpunkt. Ohne ein positives Votum der zuständigen Ethikkommission sowie die Zulassung bei der zuständigen Behörde, sofern notwendig, werden keine klinischen Studien durchgeführt.

Bbeauftragte CROs werden von unserer Qualitätssicherungsabteilung auditiert, um sicherzustellen, dass die geltenden Vorschriften und Standards während der gesamten Laufzeit der klinischen Studien eingehalten werden; auch die internen Abläufe werden durch Audits überprüft. Verschiedene regulatorische Trainings stehen den Beschäftigten, die in der klinischen Forschung tätig sind, als

Online-Training zur Verfügung, um ein einheitliches Verständnis der GCP-Vorgaben sicherzustellen. Darüber hinaus werden sie im Hinblick auf die bei Fresenius Kabi für klinische Studien geltenden Prozesse geschult.

Bei der Auswahl von Studienteilnehmerinnen und -teilnehmern berücksichtigt Fresenius Kabi u. a. die Diversität, z. B. die Bevölkerungsgruppe, für die das betreffende Produkt vorgesehen ist. Fresenius Kabi führt keine Studien ohne eine vorherige positive Nutzen-Risiko-Bewertung durch. Darüber hinaus werden während klinischer Studien auftretende sicherheitsrelevante Ereignisse kontinuierlich überwacht und bewertet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden vor Beginn der Studie umfassend informiert und nur bei Einverständnis in die Studie aufgenommen. Intern werden die klinischen Studien in einer zentralen Datenbank erfasst und die Ergebnisse gemäß den jeweils geltenden Vorschriften veröffentlicht.

Bei Fresenius Kabi konzentrieren sich die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten auf Biosimilars, klinische Ernährung sowie generische Arzneimittel, die bereits in den Märkten etabliert sind und daher keine, wenige oder nur begrenzte Tierversuche erfordern. Sie werden durchgeführt, wenn dies durch nationale oder internationale Gesetze oder Vorschriften erforderlich ist. Tierversuche werden ausschließlich nach den jeweiligen Tierschutzgesetzen durchgeführt. Der Unternehmensbereich arbeitet hierfür mit professionellen nichtklinischen CROs oder akademischen Instituten zusammen, die nach dem Standard der Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care International (AAALAC) oder einem ähnlichen Standard akkreditiert sind und die Prinzipien der 3Rs (Reduce, Replace, Refine, zu Deutsch: Reduzieren, Ersetzen, Verfeinern) hinsichtlich der Verwendung von Labortieren

befolgen. Darüber hinaus werden die nichtklinischen CROs von der Qualitätssicherung von Fresenius Kabi auditiert und alle drei bis fünf Jahre, je nach zugrunde liegendem Risiko, neu qualifiziert.

Im Jahr 2023 fand bei Fresenius Kabi zudem eine Inspektion der örtlichen Aufsichtsbehörde statt. Dabei stand eine klinische Studie im Fokus. Dort, wo Abweichungen festgestellt wurden, hat der Unternehmensbereich entsprechende Maßnahmen durchgeführt oder eingeleitet.

Im Berichtsjahr sind bei Fresenius Kabi keine kritischen Ereignisse mit signifikanten negativen Auswirkungen auf die Sicherheit von Studienteilnehmerinnen und -teilnehmern oder die Einhaltung der geltenden Vorgaben und Standards bekannt geworden.

Im Jahr 2023 wurden zahlreiche Produkte in unsere Märkte eingeführt, wie ab Seite 43 im Konzern-Lagebericht erläutert. Sofern klinische Studien für deren Zulassung notwendig waren, wurden diese gemäß den vorangestellten Vorgaben umgesetzt.

DIGITALE VERSORGUNGSSTRUKTUREN

In unseren spanischen Krankenhäusern wurde im Jahr 2020 das Projekt Casiopea gestartet, mit dem Ziel eine Systemplattform zu implementieren, über die zentral alle Prozesse digital gesteuert werden können. Bereits in den vergangenen Jahren wurde ein hoher Digitalisierungsgrad erreicht, der durch weitere innovative Anwendungen verbessert werden soll. Sofern sich daraus Schulungsbedarf ergibt, sollen entsprechende Pläne entwickelt und umgesetzt werden.

Die übergeordneten Ziele von Casiopea sind:

- Möglichst umfassend Prozesse zu standardisieren und zu digitalisieren
- Verbesserung der Patientensicherheit durch digital gestützte Standardverfahren
- Vermeidung von solchen Maßnahmen, die keinen zusätzlichen Patientennutzen bringen und digital ersetzt werden können
- Sicherstellung der umfassenden Versorgung von Patientinnen und Patienten vor und nach dem Krankenhausaufenthalt, gestützt durch digitale Anwendungen

Die vollständige Implementierung des Projekts ist für das Jahr 2024 geplant. Ausführungen zu den bereits implementierten digitalen Prozessen finden Sie ab Seite 139 im Kapitel Digitale Transformation.

Erkenntnisse aus dem Projekt Casiopea, die für die deutschen Krankenhausstandorte zu einer Verbesserung der Prozessqualität führen können, werden diskutiert. Langfristig können sie zudem zum DigitalRadar beitragen. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 139.

INNOVATIVE BEHANDLUNGSKONZEPTE

Innovative Behandlungskonzepte sind Kern unserer täglichen Arbeit im Krankenhaus. Das Zusammenspiel von klinischer Forschung und Erkenntnissen aus der alltäglichen Anwendung zeigt mögliche Veränderungen in gängigen Behandlungsschemata auf, die unsere Fachexpertinnen und -experten aus Medizin und Pflege diskutieren. Die Schwerpunkte unserer klinischen Studientätigkeit bilden in

unseren Akutkrankenhäusern vor allem Herz-Kreislauf-Erkrankungen und die Onkologie. Aber auch die Versorgungsforschung ist ein wichtiger Bereich. Optimierte Behandlungskonzepte können auch zu sinkenden Mortalitätsraten führen und damit zu einer Verbesserung der Behandlungsqualität in unseren Kliniken.

Wir untersuchen, teilweise in Zusammenarbeit mit CROs, z. B. wie wirksam und sicher Arzneimittel sind und ob sich Medizinprodukte nach international gültigen ethischen sowie wissenschaftlichen Standards zur Zulassung eignen. Außerdem werden klinische Daten zur Bewertung neuer, bereits zugelassener Technologien und Behandlungen in der tagtäglichen Versorgung erhoben, analysiert und publiziert. Basierend auf einem klaren Bekenntnis zur evidenzbasierten Medizin ermutigt der Unternehmensbereich seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche und technologische Forschungstätigkeiten auszuüben. Sie sollen sich persönlich weiterentwickeln und mit ihren Erkenntnissen das Wohl der Patientinnen und Patienten steigern.

Durch öffentliche Fördergelder finanzierte Projekte konzentrieren sich meist auf die Entwicklung neuer Versorgungsformen und Ablaufpläne (Behandlungspfade) für medizinische Behandlungen. In Kooperation mit Herstellern liegt der Fokus darauf, neue Technologien in der klinischen Anwendung zu testen und auf diese Weise ihren Nutzen zu beurteilen. Derlei klinische Daten der Versorgungsrealität sind wichtig, um Technologien zu bewerten und ihren Marktpreis zu ermitteln (Health Technology Assessment – HTA). Helios Deutschland stellt außerdem dem Robert Koch-Institut (RKI) Daten zu schweren akuten respiratorischen Infektionen (ICOSARI) zur Verfügung, z. B. Grippevirus- und Covid-19-Geschehen.

Das Helios Health Institute (HHI) führt die zentrale Studienprüfung durch. Das HHI stellt sicher, dass alle in der Forschung bestehenden regulatorischen Anforderungen, inklusive vertraglicher oder datenschutzrechtlicher Vorgaben, im Rahmen der Studienprüfung erfüllt werden. So können die Kliniken sicherstellen, dass wissenschaftliche, ethische und rechtliche Anforderungen eingehalten werden und dass ein Projekt mit den anzuwendenden Leitlinien oder Qualitätsstandards übereinstimmt. In der maßgeblichen **Konzernregelung Forschung** von Helios Deutschland ist festgeschrieben, dass jedes Forschungsprojekt zum Schutz seiner Patientinnen und Patienten dem HHI inklusive aller notwendigen Dokumente zunächst zur Prüfung vorgelegt werden muss. Mit der abschließenden juristischen, regulatorischen und datenschutzrechtlichen Bewertung wird eine Empfehlung für das medizinische Forschungsprojekt an den Antragstellenden und der Geschäftsführung des Helios-Klinikums gegeben.

Das HHI unterhält ein sich stetig weiterentwickelndes Qualitätsmanagementsystem mit dem Ziel der Zertifizierung nach ISO 9001 im Jahr 2024, um dann zusätzlich extern als CRO tätig werden zu können.

Die **Konzernregelung Helios-Forschungsförderung** gibt zudem Rahmenbedingungen vor, innerhalb derer Helios gezielt Forschungsprojekte von eigenen Beschäftigten fördert, die einen hohen Nutzen für Patientinnen oder Patienten erwarten lassen.

Fachbereiche oder Kliniken verfügen über spezielle Zertifizierungen, z. B. als zertifizierte Organkrebszentren oder onkologische Zentren der Deutschen Krebsgesellschaft. Für die Zertifizierung herangezogen wird u. a. die

Behandlungsqualität oder auch die ausreichende Teilnahme von Patientinnen und Patienten an klinischen Studien. Sofern eine Helios-Klinik von einem externen Sponsor für eine Studie ausgewählt wird, erfolgen die Audits nach seinen jeweiligen Richtlinien. Ebenso werden einzelne Helios-Kliniken, die sich als Spezialzentrum zertifizieren lassen wollen, nach dem jeweiligen Auswahlverfahren der Länderbehörden inspiziert.

Die Durchführung klinischer Studien ist an strenge Auflagen gebunden. Dazu zählen die interne **Konzernregelung Forschung** ebenso wie zahlreiche externe Vorgaben, nationale regulatorische Vorgaben, aber auch die Deklaration von Helsinki des Weltärzteverbandes sowie die Anforderungen der GCP. Sowohl für das ärztliche als auch für das nichtärztliche Personal sind bei der zentralen Studienprüfung die regelmäßigen vom HHI organisierten GCP-Schulungen obligatorisch.

Die Überwachung wird durch Audits sowie durch Inspektionen der Landes-, Ober- und Zulassungsbehörden sichergestellt. Bei Beanstandungen werden entsprechende Korrekturmaßnahmen durch die betroffene Klinik eingeleitet und an die inspizierende Behörde berichtet. Im Jahr 2023 fanden keine externen Inspektionen und Audits beim HHI statt.

Voraussetzung für jeden Studienbeginn ist ein Votum oder eine Beratung von einer nach Landesrecht gebildeten **unabhängigen Ethikkommission**. Sämtliche klinischen Studien werden in diesem Sinne durch unabhängige Gutachter überprüft, die für das jeweilige Bundesland bzw. die dortige Landesärztekammer zuständig sind. Bei Forschungsprojekten von Helios-Ärztinnen und -Ärzten mit universitärer Anbindung ist je nach Landesregelung die

Ethikkommission der zuständigen Universität für die Begutachtung der Studie verantwortlich. Innerhalb von experimentellen Studien können im Labor z. B. anhand von Gewebeproben oder Blutmaterial Untersuchungen durchgeführt werden, die ebenfalls von einer Ethikkommission geprüft werden. Alle Studien mit Probenmaterial von Patientinnen und Patienten müssen durch die Ethikkommission bewertet werden.

Bei Interesse an der Teilnahme an einer klinischen Studie besprechen Patientinnen und Patienten sämtliche Fragen im Vorfeld mit der zuständigen Prüferin oder dem zuständigen Prüfer. Diese Gespräche folgen einem Leitfaden, der studienspezifische, von der Ethikkommission genehmigte Patienteninformationen sowie eine Einverständniserklärung umfasst. Externe Sponsoren sind für die Erstellung dieser Dokumente selbst verantwortlich. Erst nach der Bewertung durch die Ethikkommission und entsprechend der Helios-Konzernregelung-Forschung darf die Prüferin oder der Prüfer die Dokumente verwenden. Die Zustimmung der Patientinnen und Patienten wird nach ausreichender Bedenkzeit schriftlich eingeholt und die Aufklärungsgespräche zu ihrem Schutz werden entsprechend dokumentiert. Den Anforderungen an den Datenschutz ist dabei Folge zu leisten.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 1.873 Studien in Deutschland und Spanien geprüft oder durchgeführt, mehrheitlich mit dem Ziel, Therapiemöglichkeiten für Patientinnen und Patienten zu verbessern. 300 Studien wurden an 36 deutschen Standorten initiiert, davon 46 durch Initiative von Beschäftigten der Helios Kliniken. Schwerpunkte waren die Onkologie und Hämatologie sowie Kardiologie.

KLINISCHE STUDIEN 2023 NACH INITIATOR

Initiator	Anzahl
Beschäftigte als Initiator ¹	46
Teilnahme an akademisch geleiteten Studien, öffentliche Förderung ²	216
Teilnahme an akademisch geleiteten Studien, ohne Förderung	177
Teilnahme an akademisch geleiteten oder öffentlich geförderten Studien mit Industrieunterstützung, i. d. R. wird Prüfmedikation gestellt ³	93
Industriegesponsorte Studien ⁴	1.341
Gesamt⁵	1.873

¹ Nur Deutschland, Angaben von Spanien nicht separat ausgewiesen.

² Die Mehrzahl dieser Studien wird von Universitäten geleitet, meistens mit öffentlicher Forschungsförderung.

³ Diese Studien werden überwiegend von Universitäten/Fachgesellschaften geleitet, aber von Herstellern von Arzneimitteln/Medizinprodukten unterstützt, was sich meist auf die Zurverfügungstellung der Arzneimittel/Medizinprodukte erstreckt.

⁴ Die Mehrzahl dieser Studien wird von der Arzneimittelindustrie unterstützt, weniger als 20 % sind Medizinproduktehersteller.

⁵ Summe inklusive Studien initiiert durch Beschäftigte von Helios Spanien, die in anderen Kategorien mitgezählt wurden.

Im Jahr 2023 war **Helios Spanien** mit 36 Krankenhäusern des Segments an wissenschaftlichen Projekten in Spanien, Kolumbien und Peru beteiligt. Von den mehr als 1.500 klinischen Studien waren 79 % industriegesponsort, rund 6 % erhielten öffentliche Fördergelder. 11 % wurden ohne zusätzliche Förderung durchgeführt. Der wichtigste Forschungsbereich war mit etwa 55 % aller durchgeführten klinischen Studien die Onkologie.

Insgesamt haben wir im Jahr 2023 rund 6 Mio € Fördergelder für unsere klinischen Forschungsaktivitäten in Spanien sowie Kolumbien und Peru erhalten (2022: rund 9 Mio €).

DIGITALE TRANSFORMATION

Digitalisierung gewährt vielversprechende Möglichkeiten in den Bereichen Automatisierung, Big Data und künstliche Intelligenz (KI). Im MedTech-Markt verlagert sich der Fokus zunehmend auf Konnektivität und Integrationsfähigkeit und damit weg von geschlossenen Produktsystemen. Dieser technische Paradigmenwechsel wird verstärkt durch fortschrittliche Technologien wie KI, Internet der Dinge im Gesundheitswesen (Internet of Medical Things – IoMT) und prognosegetriebene Analytik. Der steigende Einsatz neuer Technologien wird begleitet von einer wachsenden Generierung von Echtzeit-Datenmengen im Gesundheitsbereich. Dies läutet einen Paradigmenwechsel ein: Die Kombination von Gesundheitsdaten mit fortschrittlichen Analysemethoden ist maßgeblich für den Einsatz folgender Aspekte in zukünftigen Behandlungsregimes: Prognose, Personalisierung, Prävention und Partizipation. Wir sind überzeugt, dass dies die zukünftige Gesundheitsversorgung maßgeblich prägen und Therapieergebnisse deutlich verbessern wird.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Wir streben danach, mithilfe digitaler Prozesse und Anwendungen unsere internen Abläufe im gesamten Konzern zu optimieren und zu beschleunigen. Weiter zielen unsere Bestrebungen auf Wertsteigerung sowie Effizienz in der täglichen Handhabung von Produkten und Dienstleistungen ab. Deshalb haben alle Unternehmensbereiche für ihre Märkte Digitalisierungsambitionen definiert:

- ▶ Im **Marktsegment Gesundheitsprodukte** wollen wir unsere Kunden stets mit den bestmöglichen Produkten und dazugehörigen Dienstleistungen versorgen und so die Qualität der medizinischen Versorgung weiter erhöhen. Dank datengestützter Erkenntnisse und digitalisierter Prozesse kann Fresenius Kabi die Produktion, den Verkauf und die Logistik verbessern und damit auch die Patientenversorgung.
- ▶ Eine zunehmende Digitalisierung im **Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen** verschlankt Prozesse und verbessert Behandlungszyklen in unseren Krankenhäusern. Das erhöht die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Patientinnen und Patienten und senkt darüber hinaus die Kosten.

Die Ziele und Ambitionen, die wir hier erläutern, dienen nicht nur dazu, die Digitalisierung im Konzern voranzutreiben. Sie helfen auch dabei, die Ziele anderer relevanter Themen zu erreichen, wie z. B. im Bereich Patientenzufriedenheit und auf dem Gebiet der Behandlungsergebnisse. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Patienten- und Produktsicherheit ab Seite 118.

ZIELE IM BEREICH DIGITALE TRANSFORMATION

	Zeithorizont	Status 2023	Weitere Informationen
Helios Deutschland: alle Dokumente und Services digitalisieren und online anbieten:		Umsetzung laufend	Seite 139
für Patientinnen und Patienten	Bis 2024		
für Beschäftigte	Bis 2025		
Helios Deutschland: wesentliche medizinische Entscheidungen, die eine medizinische Behandlung zur Folge haben, mit digitaler Assistenz treffen	Bis 2026	Umsetzung laufend	Seite 139
Helios Spanien: Ausbau der Nutzungsquote des digitalen Care-Management-Systems und Patientenportals Casiopea auf 80 %	Bis 2024	Umsetzung laufend	Seite 139
Fresenius Vamed: Weiterentwicklung der Digitalisierung der Geschäftsaktivitäten durch die Implementierung digitaler Anwendungen	Fortlaufend	Umsetzung laufend	Seiten 139 f.

UNSER ANSATZ

Unsere Märkte verändern sich rasant. Das gilt insbesondere mit Blick auf die digitalen Trends im Gesundheitswesen, die sich in Reaktion auf die Covid-19-Pandemie weiter beschleunigt haben. Wir beobachten entlang der gesamten Wertschöpfungskette eine steigende Nachfrage nach neuen digitalen Dienstleistungen. Patientinnen und Patienten wünschen sich zunehmend die Möglichkeit, Ferndiagnosen sowie Gesundheitsdienste auf Abruf zu erhalten. Eine datengesteuerte Entscheidungsfindung wird zunehmend in den klinischen Alltag integriert, und der Anteil digitaler Komponenten bei medizintechnischen Geräten nimmt zu. Die damit einhergehenden Cybersecurity-Risiken führen uns zugleich den Bedarf an standardisierten und widerstandsfähigen IT-Infrastrukturen vor Augen.

ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

Im Konzernvorstand ist die Chief Financial Officer (CFO) zuständig für Cybersecurity und den Bereich Fresenius Digital Technology. Sie leitet die IT-Transformation des Konzerns. Die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche tragen die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Für die digitale Transformation sind die jeweiligen Vorstandsgremien, Ausschüsse oder Managementfunktionen der Unternehmensbereiche verantwortlich. Sie gestalten die Managementansätze und regeln die Zuständigkeit innerhalb der Geschäftsführung, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Der Geschäftsverteilungsplan des Konzernvorstands sieht hierfür kein eigenes Ressort vor.

Konzernweit werden spezielle IT-Arbeitsgruppen eingesetzt, die sich aus Führungskräften der Unternehmensbereiche und der Konzerngesellschaft Fresenius Digital Technology zusammensetzen. Sie arbeiten an Themen, die direkt auf die Unternehmensziele einzahlen. Damit entwickeln sie gemeinsam die globale IT-Transformation für Fresenius. Die IT-Arbeitsgruppen haben 2023 das bisherige globale IT-Board abgelöst. Begleitet wird der Entwicklungsprozess unserer weiteren strategischen IT-Ausrichtung durch unsere Tochtergesellschaft Fresenius Digital Technology und den Chief Information Officer des Fresenius-Konzerns.

Im Rahmen der Risikoberichterstattung wird der Konzernvorstand quartalsweise informiert. Die Effektivität der verschiedenen IT-gestützten Managementsysteme wird besprochen, sofern Risiken identifiziert oder Vorfälle eingetreten sind, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Der

Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird halbjährlich über Entwicklungen in Kenntnis gesetzt. Der Aufsichtsrat selbst wird jährlich informiert. Weitere Ausführungen finden Sie ab Seite 87 im Chancen- und Risikobericht. Über unsere Cybersecurity-Governance berichten wir zudem ab Seite 142 im Kapitel Cybersecurity sowie über unsere Datenschutzorganisation auf Seite 177 im Abschnitt Datenschutz.

Digitalisierungsethik

Innerhalb des Fresenius-Konzerns wurde 2023 eine Arbeitsgruppe für KI gegründet. Diese setzt sich aus den Konzernfunktionen Cybersecurity sowie Risk & Integrity und aus Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensbereiche zusammen. Geleitet wird sie von der Konzernfunktion Corporate Development.

Ziel der Arbeitsgruppe ist es, einen konzernweiten Rahmen für den Einsatz von KI zu schaffen und entsprechende Richtlinien zu erarbeiten. Dazu gehört auch, sicherzustellen, dass bei der Entwicklung und Umsetzung von Anwendungen, in denen bei Fresenius KI zum Einsatz kommt, die ethischen Ansprüche, und Werte von Fresenius berücksichtigt werden.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr im Intranet einen Leitfaden zur verantwortungsvollen Nutzung von KI veröffentlicht, um Beschäftigte für mögliche Risiken zu sensibilisieren sowie Eckpunkte zu definieren, auf die es zu achten gilt. Auch in Unternehmensbereichen erfolgte eine schriftliche Information zu diesem Thema.

KONZERNWEITE IT-TRANSFORMATION

Die Systemlandschaft innerhalb des Fresenius-Konzerns war in den vergangenen Jahren geprägt durch ein hohes Maß an Heterogenität und Fragmentierung, vornehmlich

bedingt durch die zahlreichen Akquisitionen. Ziel der zentralen IT-Funktion war es deshalb, dieses Maß an Diversifikation zu reduzieren und die IT-Strukturen zu optimieren. Diese IT-Transformation ist im Berichtsjahr weiter vorangeschritten. Zu den wesentlichen Änderungen im Jahr 2023 zählen zwei große Migrations-Initiativen in die Cloud (zertifiziert nach ISO/IEC 27001:2022): die der wichtigsten SAP-Systeme in die SAP Rise Cloud und die Nicht-SAP-Systeme von eigenen Rechenzentren in die Azure Cloud, die Zusammenlegung der unterschiedlichen Service-Support-Teams in einen globalen Service-Desk sowie der Ausbau der IT-Security.

Durch die Nutzung von Cloud-Technologien streben wir eine höhere Leistung und Effizienz in den Bereichen Finanzen, Lieferkette, Produktion, Personal, Vertrieb und Kundenengagement an.

Mit diesen strategischen Schritten hat Fresenius den Grundstein für künftige Innovations- und Wachstumsambitionen gelegt. Denn damit verbessern wir nicht nur die Skalierbarkeit, sondern erhöhen auch die Sicherheit der IT-Systeme sowie deren Anwendung und treiben die Digitalisierung der globalen Geschäftsprozesse voran. Die migrierten Systeme zeigen generell eine bessere Leistung und stützen damit auch die Aufrechterhaltung wesentlicher Prozesse. Die Migration in die Cloud wurde 2023 abgeschlossen. Im Berichtsjahr 2024 soll mit der Umsetzung der SAP S4/HANA-Strategie begonnen werden.

DIGITALISIERUNGSSTRATEGIEN

Die Digitalisierung von Prozessen im **Marktsegment Gesundheitsprodukte** ist in zweierlei Hinsicht wichtig: zum einen für die effektive Versorgung von kritisch sowie chronisch kranken Patientinnen und Patienten und zum anderen für die Einhaltung von regulatorischen Vorgaben.

Wir befinden uns in einer digitalen Transformation und überdenken unsere Ansätze zu Innovation, Produktion, Lieferung, Verkauf und Kundensupport. Dabei nutzen wir Erkenntnisse aus generierten Daten und digitalen Prozessen. Unser Ziel ist es, die betrieblichen Abläufe zu verbessern und zu verschlanken mit ebenso kohärenten wie effizienten digitalen Kompetenzen. Dabei setzen wir auf Business Intelligence und Analytik, um die Entscheidungsfindung zu optimieren. Unsere Strategie sieht weiter vor, durch die Einführung innovativer digitaler Produkte und Dienstleistungen neue Angebote zu schaffen.

Wir konzentrieren uns darauf, Daten aus der Interaktion mit Kunden zu nutzen, um deren Erfahrung mit unserem Service nachzuvollziehen und diesen dadurch zu verbessern. Die Daten helfen uns, die Kundenkommunikation sowohl über digitale als auch über nichtdigitale Kanäle zu verbessern, und tragen damit zur Unterstützung im Umgang mit unseren Produkten bei und somit zur Sicherheit der Patientinnen und Patienten. Vor diesem Hintergrund hat Fresenius Kabi im Jahr 2023 verschiedene Initiativen zur Harmonisierung der IT- und digitalen Landschaft gestartet.

Auch im **Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen** ist der Ausbau der Digitalisierung von zentraler Bedeutung. Zum einen, um die Zukunftsfähigkeit unserer eigenen Kliniken und ambulanten Einrichtungen sicherzustellen. Zum anderen, um die Qualität der Gesundheitsversorgung sowie den Service für Patientinnen und Patienten kontinuierlich zu verbessern.

Helios Deutschland hat die Ambition, digitaler Vorreiter im deutschen Gesundheitswesen zu werden. Dazu hat sich das Segment bis 2026 stufenweise Ziele zur Automatisierung von Prozessen gesetzt. Den Digitalisierungsgrad in

den deutschen **Helios-Kliniken** erheben wir mit dem vom Gesetzgeber 2021 in Deutschland eingeführten **DigitalRadar Score**. Im Jahr 2021 nahmen 1.624 Krankenhäuser an der Erhebung teil und der durchschnittliche DigitalRadar Score lag bei 33,3 von 100 möglichen Punkten. Der durchschnittliche DigitalRadar Score in den Einrichtungen von Helios lag initial bei 45,1. Im Jahr 2024 wird diese Erhebung aktualisiert durchgeführt und die Weiterentwicklung überprüft.

Helios Spanien hat ebenfalls Unternehmensziele für alle Krankenhäuser festgelegt – auch zur Digitalisierung. Jedes Krankenhaus setzt sie um und überprüft, inwieweit es seine Ziele erreicht. Die Ergebnisse werden dem Lenkungsausschuss von Helios Spanien vorgelegt. In dem Zusammenhang hat Helios Spanien im Jahr 2022 einen neuen Digitalisierungspfad für seine Krankenhäuser entwickelt. Er besteht aus vier Phasen: 1. der Einführung neuer Tools, 2. der digitalen Transformation, 3. der Transformation des Gesundheitsmodells und 4. einer fließenden Gesundheitsversorgung (liquid healthcare). In jeder Phase misst Helios Spanien mehrere Kennzahlen, um zu definieren, wann ein Krankenhaus bereit ist, in die nächste Phase einzutreten. Übergeordnetes Ziel ist der Ausbau des digitalen Care-Management-Systems und Patientenportals Casiopea. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel Innovation ab Seite 134. Bis 2024 möchte Helios Spanien die folgenden Prozesse zu 80 % digitalisiert durchführen:

- ▶ Vereinbarungen von medizinischen Tests, Terminen und Operationen (2023: 74,1 %)
- ▶ Unterzeichnung von Einverständniserklärungen (2023: 51,6 %)
- ▶ Chirurgische Checklisten (2023: 66,0 %)

- ▶ Eigenständige Eingabe der Krankengeschichte von Patientinnen und Patienten (fortlaufend, d. h. keine vorläufige Betrachtung)

Fresenius Vamed behandelt Digitalisierungsziele innerhalb seiner Vamed-Strategie. Die Umsetzung dieser Strategie und die kontinuierliche Verbesserung digitaler Prozesse sind unternehmensweite Ziele. Damit möchte der Unternehmensbereich digitale Exzellenz im Bereich der medizinischen Versorgung zur Steigerung des Patientennutzens und der operativen Effizienz erreichen. Zudem arbeitet Fresenius Vamed an der Etablierung einer „Digital first“-Kultur, die das Umfeld und die Befähigung für digitale Innovation schaffen soll. Dazu hat der Unternehmensbereich 2023 ein Digital Board implementiert. Interdisziplinäre Teams führen z. B. Digitalisierungsworkshops durch und arbeiten gemeinsam mit externen Partnern an der Weiterentwicklung der Digitalisierungsstrategie.

DIGITALE PROZESSE UND ANWENDUNGEN

Wir entwickeln in verschiedenen medizinischen Bereichen Geräte und Anwendungen, um die fortschreitende Digitalisierung z. B. in Krankenhäusern zu unterstützen. Diese Lösungen müssen nicht nur in ihrer Anwendung kontinuierlich weiterentwickelt werden, sondern auch in die jeweilige IT-Systemlandschaft von Gesundheitseinrichtungen eingebettet sein. Wir fokussieren uns auch weiter darauf, den Anteil an Software in der Medizintechnik und ihren Anwendungsgebieten zu erhöhen.

Entlang der gesamten Wertschöpfungskette werden kontinuierlich digitale Lösungen entwickelt, um interne Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten und zu vereinfachen. In verschiedenen Geschäftsbereichen wie Compliance, Lieferkette, Einkauf und Produktion setzen wir zunehmend auf intelligente Automatisierung und KI, um Geschäftsprozesse

in Verwaltungsfunktionen etwa mittels Chatbots, intelligenter Dokumentenverarbeitung oder Empfehlungs- und Prognoseanwendungen zu verbessern. Verschiedene Lösungen haben wir bereits implementiert und dadurch Einsparpotenziale identifiziert, die sukzessive realisiert werden können. So unterstützt seit September 2023 ein Chatbot den globalen IT-Service-Desk, über den IT-Probleme gemeldet und zum Teil direkt behoben werden können.

Im Berichtsjahr haben wir weiter daran gearbeitet, übergreifende Ansätze zu entwickeln, um die zunehmende Automatisierung komplexer Prozesse zu unterstützen, etwa in den kommerziellen Bereichen Sales und Customer-Service-Prozesse. In der Produktion und im Qualitätsmanagement verwendet z. B. Fresenius Kabi digitale Plattformen, um Prozessleitsysteme von industriellen Produktionsanlagen zu implementieren, die Effizienz der Anlagen zu überwachen sowie Daten zu verwalten und Arbeitsabläufe in Laboren zu unterstützen. Auf diese Weise kann der Unternehmensbereich die Daten auch dafür nutzen, Entscheidungsprozesse zu analysieren und zu automatisieren.

Wir nutzen zudem digitale Lösungen für sogenannte **Track-and-Trace-Systeme**, um Produkte nachzuverfolgen. Diese Anwendungen ermöglichen es uns auch, Informationen mit Kunden zu teilen, etwa hinsichtlich der Sicherheit von Produkten. Außerdem unterstützen sie z. B. die Überwachung von Lagerbeständen in Krankenhäusern. So nutzt Fresenius Kabi etwa in den USA Radiofrequenz-Identifikationstechnologie (RFID), sogenannte Smartlabels, für einige seiner Medikamente. Das Smartlabel ermöglicht es Krankenhäusern, ihren Bestand automatisch zu verwalten.

Im Jahr 2023 hat Fresenius Kabi die neue digitale Anwendung PreparePlus auf den Markt gebracht, die Kunden bei der parenteralen, sprich künstlichen Ernährung von Patientinnen und Patienten unterstützt. Apothekerinnen und Apotheker sowie Apothekentechnikerinnen und -techniker nutzen PreparePlus, um die physikalisch-chemisch stabilen Rezepturen herzustellen.

Nach der Akquisition von Ivenix Inc. im Jahr 2022 bietet Fresenius Kabi nun Gesundheitsdienstleistern ein breites Portfolio fortschrittlicher Infusionspumpen und Lösungen, um den Gesundheitsbedarf über das gesamte Versorgungsspektrum hinweg zu decken. Im Jahr 2023 hat Fresenius Kabi seine Angebote weiter ausgebaut, um der gestiegenen Nachfrage der Kunden in wichtigen Regionen wie den Vereinigten Staaten gerecht zu werden. Gleichzeitig verbessert der Unternehmensbereich klinische Abläufe durch die Integration seiner Produkte in die digitale Krankenhausumgebung. So hilft Fresenius Kabi, das Risiko von Medikationsfehlern zu reduzieren, und damit die Patientensicherheit zu verbessern.

Die KetoApp unterstützt dagegen Patientinnen und Patienten mit einer chronischen Nierenerkrankung. Informationen zur Ernährung und Nährwertangaben zu Lebensmitteln sollen ihnen eine ihrer Krankheit angemessene abwechslungsreiche Ernährung ermöglichen. Die App wurde mittlerweile in Chile, Ecuador, Kolumbien, Mexiko und Peru eingeführt.

Um die Behandlung von Patientinnen und Patienten weiter zu optimieren, arbeitet Fresenius Vamed u. a. an digitalen Assistenzsystemen wie Apps, die ein gesundes und unabhängiges Leben unterstützen, sowie an digitalen Rehabilitationsangeboten.

Im Projektgeschäft setzt Fresenius Vamed bei der Planung und dem Betrieb von Gesundheitseinrichtungen auf sogenannte Building-Information-Modeling-Systeme. Diese ermöglichen eine digitale Abbildung und Optimierung des gesamten Lebenszyklus – von Planung, Entwurf, Errichtung, Betrieb bis zur Instandhaltung – einer Gesundheitseinrichtung. Mithilfe von KI kann z. B. die Personaleinsatzplanung in Kliniken optimiert werden.

Digitale Patientenbetreuung

Für das medizinische Fachpersonal sowie Patientinnen und Patienten entwickeln wir digitale Anwendungen sowie neue IT- und Prozessstrategien mit verschiedenen Zielsetzungen: Sie sollen die Qualität der Behandlung unterstützen, die Versorgung sowie die Lebensqualität der Patientinnen und Patienten verbessern, neue Geschäftsfelder erschließen sowie die Einhaltung regulatorischer Vorgaben sicherstellen. Das geschieht etwa durch Videokonferenzen und Chats, bei denen die zu Behandelnden ihre Krankengeschichte darlegen können, aber auch durch Protokolle sowie automatisierte Tests für bestimmte Diagnosen. So entsteht eine digitale Patientenbetreuung, die sogenannte Digital Patient Journey. Sie erfordert die Digitalisierung einer Vielzahl von Prozessen, die voneinander abhängig sind, sowie digitale Anwendungen wie das Helios Patientenportal und die elektronische Patientenakte (ePA).

Helios Spanien hat im Sinne der Digital Patient Journey verschiedene Behandlungsabläufe digitalisiert. Diese gewährleisten, dass für Patientinnen und Patienten je nach individuellem Gesundheitszustand vor einem Behandlungsgespräch notwendige Laboruntersuchungen in die Wege geleitet und Termine vereinbart werden. Dabei folgen sie festgelegten Protokollen. Außerdem wird sichergestellt, dass die oder der Behandelnde vor dem Gespräch alle Befunde und Informationen erhält. Die Verfügbarkeit von Echtzeit-Testergebnissen oder bereits vorhandenen Patientendaten macht es möglich, dass 30 % der Patientinnen und Patienten direkt nach einem Erstgespräch entlassen werden können. Außerdem halten sie sich anstatt durchschnittlich acht nur noch rund zwei Stunden lang in einer Klinik auf. Auch Besprechungen z. B. in der onkologischen und dermatologischen Ambulanz sind infolge der Digitalisierung deutlich zurückgegangen. Durch ein **virtuelles Urgent-Care-Programm** möchte Helios Spanien die Überbelegung der Notaufnahmen reduzieren. Patientinnen oder Patienten mit geringem Leidensdruck werden per Videokonferenz betreut. Auf diese Weise verringern sich sowohl die klinische Belastung als auch die Wartezeiten der zu Behandelnden und die Gesamtbehandlung wird im Schnitt um 9 Minuten verkürzt.

Über unsere digitalen Patientenportale können unsere Patientinnen und Patienten rund um die Uhr und von zu Hause aus auf Behandlungsdokumente wie etwa Befunde zugreifen, Termine online buchen oder Videosprechstunden wahrnehmen. Die Kliniken profitieren von einer zentralen Datenablage und von einer verbesserten Datenübermittlung und -abstimmung des medizinischen Personals.

An den meisten Arbeitsplätzen der Helios-Kliniken in Deutschland und Spanien ist eine ePA mit Arztbriefen, Befunden und der kompletten klinischen Bildgebung sowie der Pflegedokumentation und der Medikation verfügbar. Sie beinhaltet alle wesentlichen Informationen, um die Behandlung von Patientinnen und Patienten durchführen zu können.

Integrierte Softwarelösungen geben schon heute in rund der Hälfte der Helios-Kliniken Warnhinweise bei möglichen Wechselwirkungen mit anderen Medikamenten. Das erhöht die Patientensicherheit zusätzlich. Auch der durch den Gesetzgeber angeordnete Ausbau der deutschlandweiten Telematikinfrastruktur, in die die ePA perspektivisch eingebunden werden wird, führt zu einer besseren Qualität der Versorgung.

CYBERSECURITY

Die digitale Transformation ist für uns als einen der führenden Gesundheitskonzerne ein Wegbereiter für unser weltweites Geschäft. Denn die innovativen technologischen und therapeutischen Ansätze verbessern die Behandlungspfade unserer Patientinnen und Patienten. Fresenius digitalisiert kontinuierlich seine Prozesse, erschließt mit digitalen Produktlösungen neue Märkte und berücksichtigt dabei stets die Cyberrisiken, die damit verbunden sind.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Es ist unsere Ambition, dass sich sowohl Patientinnen und Patienten als auch Kunden auf die Cybersicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen verlassen können. Unsere Stakeholder setzen großes Vertrauen in die Cybersicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir streben permanent danach, ihre Erwartungen zu erfüllen, indem wir unsere Resilienz gegenüber Cyberangriffen stärken, unsere Cyberrisiken reduzieren und so Schäden von unseren Patientinnen und Patienten, Kunden oder dem Unternehmen abwenden.

Dafür bewerten wir die sich stetig ändernde Bedrohungslandschaft, definieren Mindestsicherheitsstandards für all unsere Risikodomänen und implementieren geeignete risikobasierte und kosteneffiziente Sicherheitsmaßnahmen. Der Fresenius-Konzern hat eine **Cybersicherheitsstrategie** bis 2025 verabschiedet, die Ziele für den Konzern sowie für die einzelnen Geschäftsbereiche festlegt. Die wesentlichen Fokusbereiche sind die Reduktion der Risiken, die Erhöhung der Resilienz gegenüber Cyberangriffen, die Vereinheitlichung der Organisation, Prozesse und Technologien, sowie die Verbesserung des konzernweiten Reifegrads.

UNSER ANSATZ

Im Fresenius-Konzern verfolgen wir für das Management von Cybersicherheit einen ganzheitlichen Ansatz. Dazu bringen wir Entscheiderinnen und Entscheider aus den Cybersicherheits-Fachbereichen mit verantwortlichen Personen aus den Fach- und Unternehmensbereichen zusammen, um eine gemeinschaftliche Vorgehensweise zu entwickeln, die im Einklang mit unseren strategischen Zielen steht. Der Kern unseres Ansatzes besteht darin, ein angemessenes Schutzniveau zu ermitteln, bei dem der Mehrwert der Cybersicherheit und die Anforderungen des Unternehmens sowie die Kosten in einem ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen.

Wir steuern unsere Aktivitäten auf der Grundlage von Reifegradbewertungen und Cyberrisikoanalysen, die uns dabei helfen, die wichtigsten Maßnahmen zur Risikominde rung zu priorisieren und sowohl den Fortschritt als auch die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen anhand unseres **CARE-Programms** (Cybersecurity Approach, Roadmap and Execution) sorgfältig zu überwachen.

Der Chancen- und Risikobericht enthält im Abschnitt Risikofelder auf Seite 99 f. weitere Informationen zu Cybersicherheit und den Auswirkungen auf das Risikomanagement bei Fresenius im Jahr 2023.

ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

Die Chief Financial Officer (CFO) im Konzernvorstand beaufsichtigt die Cybersicherheits-Governance und erhält direkten Bericht – wöchentlich und nach Bedarf – vom Group Head of Cybersecurity. Dieser fungiert als konzernweiter Chief Information Security Officer (CISO), trägt die Gesamtverantwortung für die Governance der Cybersicherheit innerhalb des Fresenius-Konzerns und leitet das Group Cybersecurity Office (GCSO). In dieser Funktion legt er die konzernweite Cybersicherheitsstrategie fest und koordiniert sie mit den jeweiligen Cybersicherheitsverantwortlichen, um ein einheitliches Vorgehen in allen Unternehmensbereichen zu gewährleisten. Der Group Head of Cybersecurity erstattet vierteljährlich dem Konzernvorstand und mindestens einmal jährlich dem Aufsichtsrat Bericht.

Das GCSO steuert die Cybersicherheit innerhalb des Fresenius-Konzerns. Es stellt sicher, dass die Cybersicherheitsaktivitäten auf Konzernebene ganzheitlich betrachtet und koordiniert werden, legt die Mindestanforderungen fest und überwacht deren Erfüllung. Außerdem kontrolliert es, dass die Maßnahmen zur Risikobekämpfung umgesetzt werden. Bei Bedarf berät und unterstützt das GCSO die Unternehmensbereiche in ihren Aktivitäten.

Innerhalb des Konzerns ergänzen übergreifende Gremien die bestehende Organisationsstruktur. Das **Cybersecurity Board** tagt monatlich. Es sichert den Austausch über konzernweite Cybersicherheitsangelegenheiten, definiert Kriterien zur Bewertung und Überwachung der Entwicklung der Cybersicherheit und überprüft Fortschritte sowie Ergebnisse von Cybersicherheitsmaßnahmen und -projekten. Das Cybersecurity Board überwacht die Anwendung und Umsetzung der konzernweiten Cybersicherheitsrichtlinien. Es überprüft, dass die Mindestanforderungen der Maßnahmen zur Risikobekämpfung eingehalten werden.

Die zuständigen Vorstandsmitglieder der Unternehmensbereiche kommen quartalsweise im **Cybersecurity Steering Committee**, zuvor CARE Steering Committee, zusammen. Das Steering Committee hat formell eine CARE Governance Charta verabschiedet, in der die strategische Ausrichtung, der Geltungsbereich und die Zuständigkeiten des CARE-Programms seinerzeit festgelegt wurden.

Demzufolge fungiert das Cybersecurity Steering Committee als Governance-Gremium sowie als Eskalations- und Entscheidungsinstanz für diverse übergeordnete Maßnahmen. Darunter fallen z. B. solche zur Identifizierung und zum Schutz kritischer, äußerst relevanter Informationswerte oder solche für eine optimierte Entwicklung einer angemessenen Cybersicherheitsstruktur.

Auf Ebene der Unternehmensbereiche bestehen dort Cybersicherheitsversicherungen, wo sie auf dem Versicherungsmarkt verfügbar waren, und gesetzt dem Fall, dass sie die Risiken geeignet abdecken. Im Berichtsjahr wurde eine Cybersicherheitsversicherung auf Konzernebene erneut evaluiert, jedoch nicht abgeschlossen, da der Transformationsprozess #FutureFresenius zu strukturellen Veränderungen im Konzern führt. Darüber hinaus gibt es Zertifizierungen für unser Informationssicherheitsmanagementsystem auf Konzern- und Bereichsebene, z. B. nach ISO/IEC 27001.

Wir bewerten regelmäßig die strategischen Cybersicherheitsrisiken entlang der Wertschöpfungskette. Im Rahmen dieser halbjährlichen Bewertungen analysieren wir die Entwicklung der Cyberbedrohungslage, um unsere Maßnahmen zur Cybersicherheit abzuleiten und unsere Risiken wirksam zu mindern.

CYBERSECURITY ORGANISATIONSTRUKTUR



Im Zuge der konzernweiten Transformation #FutureFresenius hat der Konzernvorstand im Einklang mit der Konzern- und Cybersicherheitsstrategie eine Weiterentwicklung der Aufbauorganisation der Cybersicherheit ab dem 4. Quartal 2023 beschlossen. Der Fokus liegt hierbei auf der Stärkung der Cybersicherheitsfunktionen in den Unternehmensbereichen und auf Konzernebene sowie darauf, die Ablauforganisation zu vereinheitlichen.

SICHERHEITSKONZEPT

Um die konzernweite Cybersicherheit und die damit verbundenen Risiken zu managen, haben wir fünf Risikodomänen festgelegt. Sie werden von den jeweiligen Risk Domain Managern gesteuert. Mit Unterstützung des GCSO bilden die Risk Domain Manager sogenannte Special Interest Groups (SIGs), die auf der Grundlage von Best Practices die Anforderungen an die Cybersicherheit definieren und die Risikomanagementaktivitäten koordinieren. Die Risk Domain Manager fördern den Kompetenz- und Wissensaustausch in allen Cybersicherheitsbereichen innerhalb des Konzerns. Das Sicherheitskonzept sowie die Risikodomänen haben sich im Vergleich zu 2022 nicht verändert.

Unser **Cybersicherheitsrahmenwerk (Cybersecurity Policy Framework)** besteht aus einer Reihe von Richtlinien, Anforderungen und Verfahren. Es bildet die gemeinsame Basis für Cybersicherheit in allen Unternehmensbereichen und Konzernfunktionen. Innerhalb dieses Konstrukts bilden die Schutzbedarfsanforderungen der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von digitalen Informationen, Technologien und Systemen die zentrale Zielsetzung der Cybersicherheitsbestrebungen von Fresenius entlang der Risikodomänen. Im Jahr 2023 hat das GCSO zusammen mit den Unternehmensbereichen zusätzliche Cybersicherheitsanforderungen in verschiedenen Bereichen definiert und verabschiedet, die das bestehende Rahmenwerk ergänzen.

Im Einklang mit einem definierten System für Cybersicherheitskennzahlen haben wir in den letzten Jahren eine Vielzahl an Effektivitätskennzahlen ausgerollt. Mit diesen Kennzahlen überprüfen wir, ob Sicherheitskontrollen wie beabsichtigt funktionieren. Dies hilft uns dabei, potenzielle Cybersicherheitsrisiken zu erkennen und Klarheit darüber zu gewinnen, wie gut wir auf Cyberangriffe oder deren Abwehr vorbereitet sind. Die Kennzahlen werden in allen relevanten Risikodomänen des Konzerns erfasst und regelmäßig an das Cybersecurity Board und das Cybersecurity Steering Committee gemeldet. Darüber hinaus werden sie in einer Scorecard visualisiert, die das Cybersicherheitsmanagement bei der Steuerung der konzernweiten Cybersicherheitsinitiativen unterstützt. Die Scorecard wird auch an relevante Interessengruppen, wie den Konzernvorstand und den Aufsichtsrat, kommuniziert.

Unser Hauptziel ist es, die Materialisierung von Cyber Risiken zu verhindern. Hier machen sich unsere Investitionen in die Früherkennung von Cyberbedrohungen bezahlt. Wiederkehrende Analyse- und Abwehrprozesse werden

automatisiert, damit wir noch effizienter auf Vorfälle reagieren können. Jeder Vorfall wird gründlich untersucht, um zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung unserer allgemeinen Sicherheit abzuleiten.

SCHULUNGEN

Bei Fresenius streben wir danach, ein menschenzentriertes Risikomodell zu etablieren und dies mit unserem bereits implementierten **Cybersecurity Training & Awareness Program (CTAP)** zu kombinieren. Wir wollen das Wissen über neue Trends unmittelbar verbreiten. Dazu führen wir verschiedene Cybersicherheitsaktivitäten ein und vermitteln hilfreiche Tipps zur sicheren Nutzung von Geräten im Büro oder zu Hause.

Neben verpflichtenden Schulungen zu den Grundlagen der Cybersicherheit bietet das CTAP verschiedene Kurse, Videos und andere Lerninhalte an, z. B. über die verschiedenen digitalen CTAP-Lernplattformen und Intranets. So simulieren wir etwa regelmäßig Phishing-Angriffe, um die richtigen Verhaltensweisen bei einem Verdacht auf Phishing zu verankern. Für alle in diesen Schulungen eingeschriebenen Beschäftigten ermitteln wir eine persönliche Risikokennzahl, die sich aus dem Verhalten bei den Phishing-Tests und der Anzahl absolvierter Cybersicherheitstrainings zusammensetzt. Alle Angebote des CTAP sind auf die spezifischen Risiken von Fresenius zugeschnitten und werden in mehreren Sprachen angeboten. Der Erfolg der CTAP-Aktivitäten wird anhand vordefinierter Erfolgskriterien gemessen (z. B. der Klick- und Melderate bei gezielten Phishing-Simulationen).

Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf unterschiedlichen Kanälen über Cyberrisiken und neuartige Cyberbedrohungen. Dabei nutzen wir das Wissen aus der täglichen Analyse von z. B. Phishing-Versuchen, die das Cyber Emergency Response Team (CERT) durchführt

und auswertet. Mit ihrer Hilfe können wir maßgeschneiderte Awareness-Inhalte entwerfen und Trainingskampagnen ausrollen.

Im Jahr 2023 wurden 73 neue Trainingsmodule für rund 179.000 der Beschäftigten angeboten. Dabei waren 25 % der Trainings verpflichtend. Der Trainingsfokus im Berichtsjahr lag auf der Sensibilisierung von Beschäftigten für Social Engineering, Phishing, neue Bedrohungen im Rahmen der Nutzung von Mobilgeräten, Acceptable Use Policy und der Stärkung von fundamentalem Cybersecurity-Wissen. Im Durchschnitt wurden 6,7 simulierte Phishing-Versuche per E-Mail an Beschäftigte verschickt. Insgesamt konnten 88 % der Beschäftigten unsere Phishing-Simulationen erfolgreich erkennen. Kontinuierliches Training zu Cybersecurity ist auch Bestandteil der variablen Vergütung aller Beschäftigten, die am Erfolgsbeteiligungsprogramm SHARE von Fresenius teilnehmen. Das Programm wird im Kapitel Beschäftigte auf Seite 152 erläutert.

MELDEWEGE

Vermuten Fresenius-Beschäftigte Cyberbedrohungen, können sie sich an CERT@fresenius.com, CyberAware@fresenius.com sowie an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Aufgabenbereich Cybersecurity wenden. Um die Effizienz zu steigern, können verdächtige Mails über den sogenannten Phish Alert Button gemeldet werden, der eine automatische Analyse startet und bei Bedarf das CERT einschaltet. Unser CERT untersucht mögliche Bedrohungen und Vorfälle in unserer IT, der Produktion sowie den Umgebungen unserer Gesundheitseinrichtungen und geht vermuteten Verstößen nach. Bei erkannten bösartigen Phishing-Versuchen werden die Absender blockiert und die Sicherheitsprotokolle entsprechend angepasst.

Insgesamt deuten unsere **Resilienz-Kennzahlen** darauf hin, dass im Berichtszeitraum nur wenige schwere Vorfälle eingetreten sind. Aus Konzernsicht hatten diese keine wesentlichen Auswirkungen auf unsere Geschäftsabläufe.

CYBERVORFÄLLE

	2023	2022	2021
Anzahl schwerwiegender Cybervorfälle aus Konzernsicht	0	0	0
Dadurch betroffene Patientinnen und Patienten	-	-	-

Wir sehen davon ab, spezifische Einzelheiten in Bezug auf Cybersicherheit in externen Berichten darzulegen, um gezielte Angriffe auf unsere Infrastruktur zu vermeiden.

AUDITS UND MONITORING

Die Abteilungen der Internen Revision führen unabhängige Prüfungen zur Verbesserung der Effektivität der Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozesse in der Fresenius SE & Co. KGaA und in den Gesellschaften der Unternehmensbereiche durch. Dies erfolgte ebenfalls im Jahr 2023. Hierbei werden risikoorientiert auch Maßnahmen im Bereich Cybersecurity wie Richtlinien und Verfahren sowie deren Implementierung berücksichtigt. Im Jahr 2023 hat die interne Revision neun Prüfungen mit dem Schwerpunkt Information Security durchgeführt.

Werden Schwachstellen im Rahmen der Prüfungen identifiziert, wird die Umsetzung der durch das Management festgelegten Abhilfemaßnahmen durch die Interne Revision im Rahmen der quartalsweisen Nachschaubetrachtungen überwacht. Für Feststellungen mit hohem Schadenspotenzial erfolgt die erste Nachschaubetrachtung bereits nach zwei Monaten.

BESCHÄFTIGTE

Das Engagement unserer weltweit mehr als 190.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Grundlage unseres Erfolgs. Mit ihren Leistungen, ihren Fähigkeiten und ihrem engagierten Einsatz tragen sie dazu bei, dass unsere Unternehmensbereiche führende Positionen in ihren Märkten einnehmen.

Für den Fresenius-Konzern haben wir folgende Themen als wesentlich identifiziert, zu denen wir auf den nachfolgenden Seiten berichten:

- Arbeitsbedingungen
- Personalgewinnung
- Mitarbeiterentwicklung
- Mitarbeiterbindung
- Dialog- und Feedbackformate
- Mitarbeiterpartizipation

Mitarbeiterzahlen finden Sie auf den Seiten 155 f. Darüber hinaus weisen wir die wesentlichen Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ab Seite 157 sowie Diversität und Chancengleichheit ab Seite 164 separat aus. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betrifft in unseren Gesundheitseinrichtungen Beschäftigte wie Patientinnen und Patienten gleichermaßen. Vielfalt und Chancengleichheit haben eine hohe Relevanz für den Konzern, nicht umsonst adressieren wir diesen wesentlichen Aspekt auch in unserer Menschenrechtserklärung sowie ab Seite 179 im Abschnitt Menschenrechte.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Die Fresenius SE & Co. KGaA sowie ihre Unternehmensbereiche verfolgen geschäftsfeldspezifische Ambitionen. Damit möchten wir die Position unserer Unternehmensbereiche mit Fokus auf Innovation im Gesundheitswesen festigen und der Bedeutung ihrer Leistungserbringung für die Gesellschaft Rechnung tragen. Wir wollen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, die durch ihre Leistungsbereitschaft, ihr Fachwissen, ihre Erfahrung und ihre Bereitschaft zur Teamarbeit zum Unternehmenserfolg beitragen. Als konzernweites Ziel haben wir den Employee-Engagement-Index als Indikator in die kurzfristige variable Vorstandsvergütung integriert.

ZIELE IM BEREICH BESCHÄFTIGTE

	Zeithorizont	Status 2023	Weitere Informationen
Employee-Engagement-Index:	2023	4,13 ¹	Seite 153 ≥ 4,33

¹ Der Employee-Engagement-Index wird als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance) geprüft, wie ab Seite 201 im Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ausgeführt.

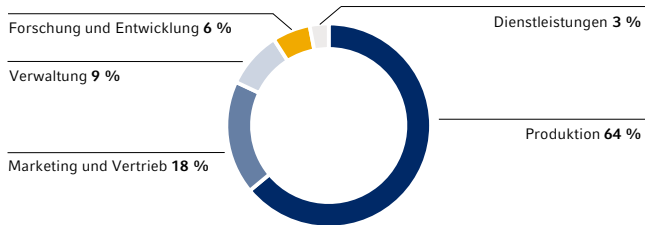
UNSER ANSATZ

Wir wollen Talente für Fresenius gewinnen, sie an uns binden und einbeziehen. Dazu gilt es, unsere Position als attraktiver Arbeitgeber in einem von Personalmangel geprägten Marktumfeld zu festigen und auszubauen. Einen wichtigen Beitrag hierzu leisten arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen, attraktive Zusatzleistungen und eine dialogorientierte Unternehmenskultur.

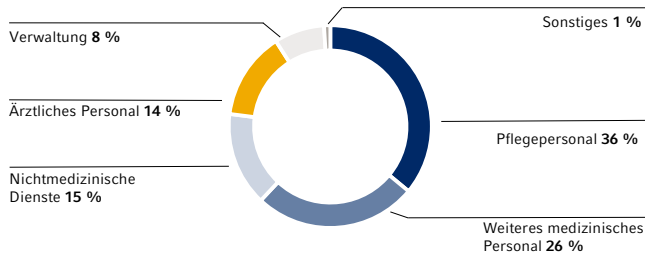
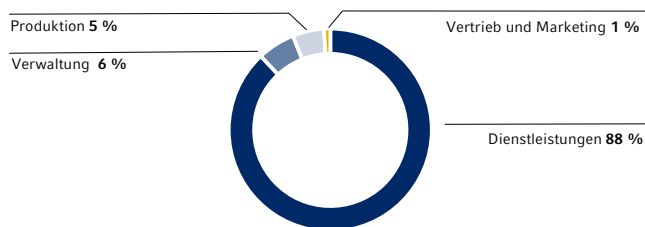
ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

Im Konzernvorstand ist das Vorstandsmitglied zuständig für Recht, Compliance, Risikomanagement, ESG, Personal sowie für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed (nachfolgend Vorstand ESG) verantwortlich für die Steuerung strategischer konzernübergreifender Ziele und Projekte im Bereich Personal. Die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche tragen die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Vorstandsgremien der Unternehmensbereiche gestalten deren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit für Personalthemen, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Im **Human Resources (HR) Steering Committee** des Fresenius-Konzerns stimmen sich die Personalverantwortlichen bzw. verantwortlichen Funktionen der Unternehmensbereiche sowie der Konzernfunktion Corporate HR Management zu Personalthemen monatlich ab und treffen Entscheidungen für gruppenweite Projekte und Initiativen. Der Vorstand ESG nimmt an den Sitzungen teil. Im Rahmen der **Risikoberichterstattung** wird der Gesamtvorstand des Konzerns quartalsweise informiert. Die Effektivität der Maßnahmen im Bereich Personal wird besprochen, sofern Risiken identifiziert wurden oder Vorfälle eingetreten sind, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Im Jahr 2023 betraf dies z. B. den Personalmangel im Gesundheitsbereich. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird halbjährlich über diese Entwicklung in Kenntnis gesetzt, der Aufsichtsrat als Gremium wird jährlich informiert. Weitere Ausführungen finden Sie ab Seite 87 im Chancen- und Risikobericht sowie ab Seite 169 im Nichtfinanziellen Konzernbericht, Abschnitt Compliance.

FRESENIUS KABI: BESCHÄFTIGTE NACH FUNKTION



FRESENIUS HELIOS: BESCHÄFTIGTE NACH FUNKTION

FRESENIUS VAMED: BESCHÄFTIGTE NACH FUNKTION¹

¹ Die Kategorie Dienstleistungen enthält Pflegekräfte und weiteres Fachpersonal aus dem Gesundheitsbereich.

Die Zusammenarbeit zwischen dem Konzernvorstand, dem Aufsichtsrat sowie den Arbeitnehmervertretungen, z. B. dem Europäischen Betriebsrat, erläutern wir ab Seite 153 im Abschnitt Mitarbeiterpartizipation.

Meldesysteme

Verstöße gegen unsere Vorgaben im Bereich Beschäftigte können über die ab Seite 170 im Abschnitt Compliance beschriebenen Beschwerdewege gemeldet werden. Weiterhin besteht die Möglichkeit, lokale Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte) zu informieren, soweit sie etabliert sind. Dies wird ab Seite 153 im Abschnitt Mitarbeiterpartizipation ausgeführt.

Im Berichtsjahr wurden über unsere Hinweisgebersysteme keine Verstöße gegen interne Richtlinien im Bereich Beschäftigte berichtet, deren Auswirkungen wesentlich für die finanzielle Position oder Reputation des Unternehmens gewesen wären. Weitere Ausführungen zu Chancen und Risiken finden Sie ab Seite 87 im Chancen- und Risikobericht.

RICHTLINIEN UND REGULARIEN

Auf Konzernebene fungiert der Verhaltenskodex als Grundlage für das tägliche Handeln. Daraus leiten sich weitere bereichsspezifische Vorgaben ab. Innerhalb des Fresenius-Konzerns existiert eine Vielzahl von Richtlinien, die das Arbeitsumfeld und den Tätigkeitsbereich unserer Beschäftigten bestimmen. Die jeweilige Ausgestaltung obliegt den Unternehmens- und Fachbereichen. Durch anzuwendende **Tarifverträge** ergeben sich weitere Vorgaben bezüglich des Entgelts und weiterer Rahmenbedingungen in bestimmten Berufs- oder Tarifgruppen. Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten und Praktikantinnen bzw.

Praktikanten arbeiten in der Regel auf der Grundlage von Arbeitsverträgen, d. h. Ausbildungs- und Praktikumsverträgen. Im Berichtsjahr 2023 wurde eine **Konzernrichtlinie zu Sozial- und Arbeitsstandards** implementiert. Sie orientiert sich an international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechten, namentlich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den beiden wichtigsten daraus abgeleiteten Menschenrechtsinstrumenten, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR) und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (International Covenant on Economic and Social Rights - ICESCR), sowie an der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die in dieser Leitlinie beschriebenen Standards sind unsere globalen sozialen und arbeitsrechtlichen Mindeststandards. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden und Führungskräften in allen Geschäftsbereichen die uneingeschränkte Einhaltung dieser Leitlinie. Niedrigere Standards sind nicht akzeptabel. Sollten nationale Gesetze oder Praktiken die in dieser Richtlinie dargelegten Standards einschränken oder ihnen widersprechen, werden wir die Richtlinie dennoch anwenden, soweit es die lokalen Gesetze zulassen. Weitere Ausführungen finden Sie im Abschnitt Menschenrechte ab Seite 179.

Innerhalb des Fresenius-Konzerns werden Anwendungen genutzt, die uns helfen, Personaldaten zu verwalten, auszuwerten und zu steuern. So erheben wir weltweit pro Quartal ausgewählte Personaldaten und werten sie aus. Die Auswertungen dienen verschiedenen internen Stakeholdern als Information, z. B. Arbeitnehmervertretungen. Auf diese Weise schaffen wir Transparenz hinsichtlich der

wichtigsten Kennzahlen. Weiterhin ermöglichen die Kennzahlen im HR Steering Committee eine gemeinsame Entscheidungsfindung, bei Bedarf das Ableiten von Maßnahmen und einen Austausch von Best-Practice-Beispielen, um das Personalmanagement in unseren Unternehmensbereichen weiterzuentwickeln.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Grundlage für die Ausgestaltung der **globalen Arbeitsbedingungen** sind, wie bereits erläutert, die Vorgaben, die sich aus den Richtlinien und Regularien auf Konzernebene ergeben. Innerhalb der Unternehmensbereiche bestehen für tariflich und außertariflich Beschäftigte interne Richtlinien in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeitsplätze und Vergünstigungen. Vorgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen alle Personen in unseren Gesundheitseinrichtungen und Betriebsstätten, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis. Aber auch für Besucherinnen und Besucher sowie Patientinnen und Patienten gelten sie.

Die **Entlohnung** orientiert sich an gesetzlichen Vorgaben und wird gegebenenfalls durch die mit den jeweiligen Gewerkschaften ausgehandelten Gehaltsstrukturen konkretisiert. Üblicherweise erfolgt die Entlohnung auf Basis lokaler Marktstandards und soll fair und angemessen ausgestaltet sein. Der Konzern vergütet Beschäftigte mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen nach bestimmten Sätzen, die den örtlichen Branchenbedingungen, aber mindestens den örtlichen Mindestlöhnen entsprechen oder darüber hinausgehen. Dabei gilt es, jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Kriterien zu verhindern, wie ab Seite 164 im Kapitel Diversität und Chancengleichheit aufgeführt wird. Als internationaler Gesundheitskonzern schaffen wir je nach Land und Standort verschiedene Anreize für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ergänzend zur Basisvergütung. Dazu gehört z. B. die Möglichkeit, über variable und leistungsabhängige Vergütungsmodelle am Unternehmenserfolg teilzuhaben. Leistungen für Vollzeitbeschäftigte des Unternehmens werden anteilig auch für Teilzeitbeschäftigte erbracht. In Deutschland können die Leistungen auf gemeinsamen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsräten beruhen. Weiterführende Informationen zu den variablen Vergütungsmodellen finden Sie ab Seite 348 im Konzern-Anhang.

Tarifverträge

Fresenius unterliegt in einigen europäischen Ländern, z. B. in Frankreich, branchenbezogenen Tarifverträgen, die aufgrund der Branchenzugehörigkeit verbindlich anzuwenden sind. Sofern dies nicht der Fall ist, können länderbezogene Tarifverträge mit lokalen Gewerkschaften oder vergleichbaren Sozialpartnern ausgehandelt werden. Die Beschäftigten werden von den Gewerkschaften (Tarifpartnern) oder Arbeitnehmervertretungen über Tarifverträge, Tarifverhandlungen und deren Ergebnisse informiert. Dies ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich geregelt.

Die allgemeinen Bedingungen für außertariflich Beschäftigte richten sich nach den Bestimmungen des anwendbaren Tarifvertrags oder der lokalen Vorgaben. Darüber hinaus kann es abhängig von der Ausgestaltung der Funktion weitere Regelungen geben, die jeweils im Arbeitsvertrag festgehalten werden. Für leitende Angestellte werden Regelungen im Arbeitsvertrag vereinbart. Die Gehaltstransparenz wird in den verschiedenen Ländern gemäß den gesetzlichen Anforderungen und den Tarifverträgen gewährleistet.

So unterliegen die Kliniken von Fresenius Helios in **Deutschland** einem Helios-Konzerntarifvertrag, dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD), hausspezifischen oder gesetzlich vorgegebenen Tarifverträgen. Bei

Helios Deutschland gibt es im Rahmen von Tarifverträgen regelhafte Entgeltverhandlungen, die in der Regel alle zwei Jahre stattfinden. Die Standorte in Deutschland unterliegen den Vorgaben des geltenden Arbeitszeitgesetzes, das zum Teil Öffnungsklauseln für ergänzende tarifliche Regelungen vorsieht. Regulierend greift zudem das Betriebsverfassungsgesetz ein, das den Betriebsräten Mitbestimmungsrechte und Kontrollmöglichkeiten einräumt. Den Rahmen der Arbeitszeiten vereinbaren die jeweiligen Betriebsparteien regelmäßig für die einzelnen Betriebe vor Ort. In Deutschland wird die Mehrheit der Beschäftigten durch die Gewerkschaft ver.di vertreten.

In unseren Kliniken in **Spanien** wenden wir einen durch Gesetz verankerten Tarifvertrag verbindlich an. In Spanien sind in den Betriebsräten überwiegend die Gewerkschaften Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) sowie die Gewerkschaft der Pflegekräfte Sindicato de Enfermería (SATSE) vertreten.

Im Jahr 2023 unterlagen 74 % unserer global Beschäftigten einem Tarifvertrag. Der Rückgang zum Vorjahr ist darin begründet, dass die Betrachtung seit 2023 global erfolgt.

TARIFVERTRÄGE: ANWENDUNGSRATE

in %	2023	2022 ¹	2021 ¹
Anwendung Tarifvertrag global	74	80	80
Europa	84	83	83
Außerhalb Europas	31	34	15

¹ Abdeckung außerhalb Europas ohne Fresenius Kabi, 2021 auch ohne Fresenius Vamed.

Im Jahr 2023 wurde z. B. in Deutschland ein neuer Tarifvertrag ausgehandelt.

Auf die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Betriebsräten in verschiedenen Ländern weltweit gehen wir auf Seite 153 im Abschnitt Mitarbeiterpartizipation ein.

Flexible Arbeitsmodelle

Die Realisierbarkeit **flexibler oder mobiler Arbeitsmodelle** hängt stark sowohl von den betrieblichen Anforderungen als auch von lokalen Gegebenheiten ab. Insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in administrativen Bereichen wurden in den vergangenen Jahren u. a. Teilzeit- und Gleitzeitmodelle, Jobsharing sowie Modelle des mobilen Arbeitens weiterentwickelt oder eingeführt.

Eine zunehmende **Digitalisierung** der Zusammenarbeit sowie der Arbeitsprozesse unterstützt die Umsetzung von flexibleren Arbeitsmodellen. Um notwendige digitale Kompetenzen zu erwerben, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarfsgerechte Schulungen. Weitere Ausführungen zur Digitalisierung der Produkte und Dienstleistungen von Fresenius finden Sie ab Seite 137 im Kapitel Digitale Transformation.

Konzernweit werden die jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen zur **Elternzeit** angewendet. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können Mütter oder Väter unsere flexiblen Arbeitsmodelle zum Wiedereinstieg nutzen oder z. B. während der Elternzeit in Teilzeit tätig sein.

Bei Fresenius Kabi in den USA wurde im Berichtsjahr der im Oktober 2022 eingeführte erweiterte bezahlte Familienurlaub weiter ermöglicht. Dieser beinhaltet bis zu acht Wochen bezahlten Urlaub aus berechtigten familiären Gründen. Anspruchsberechtigt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Geburt eines Kindes, bei der Pflege eines schwer kranken Familienmitglieds, bei Adoptionen und bei der Betreuung von Pflegekindern.

Der Fresenius-Konzern unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei beruflichen Veränderungen. Konzerninterne Wechsel, auch länderübergreifend, werden ermöglicht durch die interne Publikation freier Stellen in den Unternehmensbereichen. Dadurch sollen Beschäftigte innerhalb des Konzerns gehalten werden. Ergänzt wird dies zum Teil durch Übergangsprogramme für Personen, die in den Ruhestand gehen, z. B. Langzeitkonten oder Interessenausgleichsverhandlungen im Fall von Kündigungen. Die jeweiligen Programme und Maßnahmen richten sich nach den lokalen Anforderungen. Hierfür gibt es individuelle Vereinbarungen mit den Beschäftigten oder kollektive Maßnahmen.

PERSONALGEWINNUNG

Um unseren Bedarf an qualifizierten Fachkräften auch in Zukunft decken zu können, setzen wir unterschiedliche Instrumente zur Personalgewinnung ein. Wir beobachten unser Arbeits- und Wettbewerbsumfeld genau, um Potenziale zu identifizieren. Weiterhin nutzen wir digitales Personalmarketing, richten eigene Bewerberveranstaltungen aus und präsentieren das Unternehmen auf Karrieremessen. Unser Personalmarketing haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut. Wir wollen zudem als zuverlässiger Arbeitgeber wahrgenommen werden, der Wert auf Integrität legt. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Compliance auf den Seiten 169 ff.

In den Unternehmensbereichen werden Zeitarbeitskräfte eingesetzt, um kurzfristige Personalengpässe zu kompensieren, insbesondere im Bereich Pflege oder bei temporären Auslastungsschwankungen in der Produktion.

Zeitarbeitskräfte werden zudem teilweise für zeitlich befristete Vertretungen, z. B. bei Elternzeit oder Langzeiterkrankung, oder zur temporären Unterstützung in Projekten eingesetzt.

Im Jahr 2023 waren mehr als 2.700 Personen als Zeitarbeitskräfte¹ für uns tätig. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten liegt die Zahl bei rund 4 % (2022: mehr als 3.200 Personen; 5 %).

Bei der Mitarbeitersuche stehen folgende Handlungsfelder im Fokus: die Ausbildung und Weiterbildung von eigenem qualifiziertem Personal, das Werben um Fachkräfte und die Suche auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Für Letzteres nimmt z. B. Helios Deutschland u. a. an behördlichen Anwerbekampagnen teil. Zudem werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Ausland eine Berufsausbildung in der Pflege gemacht haben, z. B. bei Anträgen oder der Suche nach Sprachschulen in Deutschland unterstützt. Die internationalen Pflegefachkräfte haben häufig eine akademische Ausbildung an Universitäten abgeschlossen. Dies gilt auch für das spanische Gesundheitssystem, in dem Pflegekräfte eine Ausbildung an einer Universität absolvieren, die vor allem auf komplexe medizinische Tätigkeiten und eine oft stark kooperativ ausgerichtete Zusammenarbeit in medizinischen Teams abzielt. Das deutsche Ausbildungssystem ist eine generalistische Ausbildung, was die Pflege der Menschen in allen Altersstufen möglich macht. Eine Spezialisierung im Pflegebereich ist während und nach der Ausbildung möglich. Die Stärken der unterschiedlichen Ausbildungssysteme zusammenzubringen, ist ein großer Vorteil und bietet die Chance, die medizinische Pflegequalität in den Kliniken insgesamt voranzubringen.

¹ Ohne Fresenius Helios und externe Beratungsdienstleistungen.

In Spanien können sich ausgebildete Pflegekräfte über ein spezielles Programm weiter spezialisieren – wobei sie zwischen arbeitsmedizinischer Pflege, Familien- und Allgemeingesundheit, Geburtshilfe und Gynäkologie, Geriatrie, Pädiatrie sowie psychischer Gesundheit wählen können. Um die fachlichen Kompetenzen von Pflegekräften weiterzuentwickeln und um Fachkräfte anzuwerben, kooperiert Helios Spanien eng mit spanischen Universitäten und bietet dort oder in Krankenhäusern Schulungen an. Die eigenen Pflegeschulen ergänzen das Angebot, indem sie ihr Trainingsportfolio ausbauen und an neue Marktvorgaben anpassen.

Für das Jahr 2024 wird ferner davon ausgegangen, dass sich die Ausbildungssituation in Deutschland und Österreich verschärfen kann. Auch aus diesem Grund steht als Ziel die Ausbildung von Nachwuchs und Fachkräften in eigenen Bildungseinrichtungen im Vordergrund.

Der Fresenius-Konzern sah sich im Berichtsjahr 2023 einem unverändert hohen Wettbewerb um Personal in den Gesundheitsmärkten ausgesetzt. Gerade im Krankenhaus zeigte sich, dass für die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber gute Arbeitsbedingungen sowie flexible Arbeitsmodelle unerlässlich sind, um als interessantes Unternehmen wahrgenommen zu werden. Die Auswirkungen der anhaltenden Personalknappheit konnten wir minimieren, indem wir den Fokus auf interne Ausbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen für Beschäftigte setzten, wie im nachfolgenden Abschnitt Mitarbeiterentwicklung erläutert wird. Personalentwicklungsprogramme sollen diese Entwicklung weiter stützen.

Im Rahmen seiner Geschäftsstrategie Vision 2026 entwickelt Fresenius Kabi mit dem Ziel Employer of Choice seine HR-Organisation sowie die Strategien zur Talentbindung und -förderung weiter. Durch die Technologisierung von Instrumenten zur globalen Personalgewinnung und Stärkung der Mitarbeiterorientierung soll die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht werden.

Unsere Bemühungen bei der Rekrutierung von Personal lassen sich auch an der Zahl der **Neueinstellungen**^{1, 2} in den Unternehmensbereichen ablesen, jeweils bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten. Die Betriebszugehörigkeit¹ im Konzern kann durch Akquisitionen in den Unternehmensbereichen schwanken. Im Jahr 2023 betrug sie durchschnittlich 8,8 Jahre (2022: 8,8 Jahre). Weitere Ausführungen finden sich im Abschnitt Mitarbeiterbindung auf Seite 152.

NEUEINSTELLUNGEN²

in %	2023	2022	2021
Fresenius Kabi	17,0	16,9	17,1
Fresenius Helios ¹	19,3	20,0	22,9
Fresenius Vamed	22,0	23,6	18,4
Corporate/Sonstige	16,0	14,5	11,0

DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

in Jahren	2023	2022	2021
Fresenius Kabi	7,9	7,9	7,9
Fresenius Helios ¹	9,1	9,2	9,3
Fresenius Vamed	8,6	8,5	7,8
Corporate/Sonstige	7,7	7,8	7,8
Gesamt	8,8	8,8	8,8

MITARBEITERENTWICKLUNG

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sich in einem internationalen, dynamischen Umfeld professionell weiterzuentwickeln. Dazu setzen wir in der Personalentwicklung – je nach Kunden- und Marktstruktur – unterschiedliche Konzepte sowie Maßnahmen in unseren Ländern und Regionen ein. Den jeweiligen Ansatz passen wir stetig an aktuelle Trends und Anforderungen an. Neben den konzernweit verbindlichen Trainings zu den Verhaltenskodizes sowie zum Thema Integrität gibt es in den Unternehmensbereichen verpflichtende Schulungen zum Umweltmanagement, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie wo sinnvoll zum Qualitätsmanagement. Zusätzlich spielt die Digitalisierung im beruflichen Alltag unserer Belegschaft eine immer größere Rolle. Deshalb fördern wir auch digitale Expertise je nach Funktion und Anforderungsprofil. Ein bereichsspezifisches Talentmanagement und individuelle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte runden unsere Personalentwicklungsmaßnahmen ab.

Alle Beschäftigten, die direkt mit der Produktion zu tun haben, sowie Beschäftigte, die unterstützend tätig sind (z. B. technische Instandhaltung, IT), erhalten verpflichtende Trainings zu tätigkeitsbezogener guter Herstellungs-, Kontroll- und Distributionspraxis sowie zu Arbeits- und Umweltschutz.

¹ Die Kennzahlen des Unternehmensbereichs Fresenius Helios enthalten in den Jahren 2022 und 2023 alle Beschäftigten der Segmente mit Ausnahme der Eugin-Gruppe. Hier wurden nur die spanischen Standorte berücksichtigt.

² Berechnet als die Anzahl der Beschäftigten, die innerhalb des Bereichs neu eingestellt wurden, in Relation zur Anzahl der Beschäftigten des Bereichs am Ende des Jahres.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben alle Beschäftigten im **Marktsegment Gesundheitsprodukte** jeweils durchschnittlich fast 21 Stunden für die Qualitätsmanagement-Schulungen investiert. Neben verpflichtenden Übungen beinhaltet die Kennzahl auch gezielte Trainings von Qualitätsbeauftragten im Bereich Kommunikation oder Sozialkompetenz. Der Produktionsbereich umfasst folgende Mitarbeitergruppen: Fertigung/Herstellung, Qualitätskontrolle und -sicherung, Wartung/Technik und Lager.

DURCHSCHNITTLICHE SCHULUNGSSTUNDEN

	2023	2022	2021
Produktion (Trainingsstunden/ Durchschnitt)	20,6	28,8	25,9
Anzahl in die Berechnung einbezogener Beschäftigter (FTE)	28.900	23.800	23.700

Im **Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen** wurden 2023 in Deutschland in den Fachbereichen Notfallmedizin, Anästhesie, Intensivmedizin, Geburtshilfe und Pädiatrie insgesamt 537 Trainings an den eigenen Simulations- und Notfallakademien durchgeführt. Damit wurden über 4.300 Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte geschult. In der Schweiz wurden in mehr als 80 Trainings über 1.100 Fachkräfte von Fresenius Vamed u. a. in den Bereichen Notfallmanagement, Delir-Therapie, Pflegedokumentation, Hygiene, Reanimation, Gerontotraumatologie und Depression geschult.

Darüber hinaus führen alle zertifizierten Standorte Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zum Umwelt- bzw. Energiemanagement durch. Weitere Schulungen ergänzen diese und unterstützen bei der Einführung, Weiterentwicklung sowie Verbesserung entsprechender Managementsysteme und Maßnahmen.

Speziell in der Pflege ist die Nachfrage nach Fachkräften in den vergangenen Jahren weiter gestiegen. Deshalb plant Fresenius Helios einen großen Teil der benötigten Pflegekräfte durch eigene Ausbildung bzw. Ausbildungs Kooperationen abzudecken. In Deutschland verfügt der Unternehmensbereich über 34 eigene Bildungszentren. In der Helios-Akademie, den Bildungszentren sowie weiteren landesspezifischen Schulungs- bzw. Trainingsangeboten von Fresenius Helios können sich die Beschäftigten aus-, fort- und weiterbilden – in fachlichen wie persönlichen Kompetenzen.

In Spanien setzt Fresenius Helios auf Kooperationen mit Universitäten und betreibt auch selbst Einrichtungen zur beruflichen Bildung. Es werden jährlich mehr als 5.000 Studierende von den Fachleuten des Unternehmensbereichs als Pflegekräfte ausgebildet. So erwerben sie während ihrer Grund- und Aufbaustudien praktische Fähigkeiten. In den beiden spanischen Krankenpflegeschulen des Segments gibt es neben der theoretischen und praktischen Ausbildung auch eine spezialisierte Berufsausbildung. Es werden dort Lehrlinge in bildgebender Diagnostik, zu Nuklearmedizinerinnen und -medizinern sowie zu Technikerinnen und Technikern für Strahlentherapie und Dosimetrie ausgebildet. Außerdem verfügt Helios Spanien über acht Universitätskliniken, in denen die Inhalte eines Medizinstudiums gelehrt und jährlich mehr als 400 medizinische Fachkräfte vollständig ausgebildet werden.

AUSZUBILDENDE UND AUSBILDUNGSQUOTE FÜR DEUTSCHLAND

	2023	2022	2021
Auszubildende ¹	6.655	6.159	6.109
Ausbildungsberufe	37	40	42
Duale Studiengänge	31	32	29
Ausbildungsquote	7,19	6,76	6,74

¹ Umfasst Auszubildende sowie dual Studierende.

Erläuterungen zur beruflichen Ausbildung in Spanien finden Sie im Abschnitt Personalgewinnung auf Seite 149 f.

In Deutschland, Österreich, der Schweiz und Tschechien können Beschäftigte, die keinen eigenen PC oder Laptop nutzen oder kein ruhiges Arbeitsumfeld haben, ihre entsprechenden Trainings an eigens dafür eingerichteten Lernplätzen durchlaufen. Die Plattformen ermöglichen eine Dokumentation der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen und Erfolgskontrollen, etwa durch Abschlusstests.

Führungskräfteentwicklung

Für unsere Führungskräfte bieten wir zwei konzernweite Programme an. Im Berichtsjahr haben wir das Top Executive Programm in Kooperation mit der Harvard Business School, das sich ausschließlich an die obersten Führungsebenen richtet, grundlegend überarbeitet. Eine erste Durchführung gemeinsam mit der Harvard Business School ist für 2024 geplant. An das mittlere Management adressieren wir ein Führungskräfteprogramm in Zusammenarbeit mit der Hochschule St. Gallen. Schwerpunkte der Schulung sind Strategieumsetzung, Veränderungsmanagement und Kollaboration. Im Berichtsjahr 2023 haben 26 Personen am Programm in St. Gallen teilgenommen, davon 31 % Frauen.

Ergänzend dazu bieten die einzelnen Unternehmensbereiche eigene Entwicklungsprogramme für ihre Führungskräfte an. So werden im Segment Corporate/Sonstige und Fresenius Kabi Führungskräfteprogramme angeboten, die sich sowohl an neue als auch an erfahrene Führungskräfte richten. Im Berichtsjahr haben 55 Führungskräfte teilgenommen, darunter 30 Frauen. In unseren Kliniken in Spanien haben 398 Personen an Führungskräfte trainings teilgenommen, davon 69 % Frauen.

Nachfolgeplanung

Im Jahr 2023 wurde erstmals eine strukturierte, konzernweite Nachfolgeplanung durchgeführt. Der Fokus lag auf insgesamt 92 Schlüsselpositionen bis zu zwei Ebenen unterhalb des Konzernvorstands. Mitglieder des Konzernvorstands waren nicht Teil der Nachfolgeplanung. Es wurden sowohl Nachfolgerinnen und Nachfolger benannt, die im Notfall die entsprechende Rolle zeitnah übernehmen können, als auch potenzielle Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten. Die Schlüsselpositionen werden im Jahr 2024 erneut überarbeitet, sodass das zukünftige Portfolio des Konzerns entsprechend abgebildet wird.

Im Berichtsjahr 2023 haben sich Veränderungen im Konzernvorstand sowie in den Vorstands- und Geschäftsführungsgremien der Unternehmensbereiche ergeben. Dabei konnten rund die Hälfte der Stellen intern durch Führungskräfte besetzt werden.

MITARBEITERBINDUNG

Fresenius bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Konzern- und Unternehmensbereichsebene eine faire und angemessene Grundvergütung. Diese wird z. B. auf Grundlage von Tarifverträgen oder internen Vergütungsrichtlinien bestimmt. Daneben bieten wir eine Vielzahl von Leistungskomponenten wie z. B. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, Erfolgsbeteiligungen, Pensionspläne, Zeitkonten oder tarifliche Zukunftsvorsorgen an. Nicht alle Elemente werden innerhalb des Fresenius-Konzerns gleichermaßen umgesetzt. Sie können jedoch – je nach Markt- und Mitarbeiterbedürfnissen sowie regulatorischen Vorgaben – durch lokale Leistungen ergänzt werden.

Bei der Entwicklung steht im Vordergrund, dass die Leistungen den Wert einer Position widerspiegeln, ebenso wie Markttrends für das jeweilige Karrierelevel und lokale Anforderungen.

Aufgrund der laufenden Reorganisationsmaßnahmen innerhalb des Konzerns fokussieren sich die Managementansätze zur Mitarbeiterbindung darauf, Strukturen zu schaffen, die den langfristigen Erfolg des Unternehmens unterstützen. Nach erfolgreicher Umsetzung der geplanten Maßnahmen im Rahmen von #FutureFresenius kann eine weitere Ausgestaltung von Aktivitäten zur Mitarbeiterbindung bedarfsorientiert umgesetzt werden. Darüber hinaus arbeitet Fresenius intensiv an der Positionierung sowie Stärkung der Arbeitgebermarke.

Im Berichtsjahr wurde in Deutschland das neue Mitarbeiterbeteiligungsprogramm Fresenius SHARE eingeführt. Es gilt für alle Beschäftigten der beteiligten Gesellschaften des Segments Corporate/Sonstige einschließlich der Fresenius Digital Technology GmbH und der Fresenius Versicherungsvermittlungs GmbH sowie alle deutschen Gesellschaften des Unternehmensbereichs Fresenius Kabi gleichermaßen – ob tariflich oder außertariflich Beschäftigte, Führungskräfte oder Auszubildende und Aushilfskräfte. Das Programm setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: Zum einen können die Teilnehmenden jährlich ein Aktienpaket mit Stammaktien der Fresenius SE & Co. KGaA mit einem deutlichen Nachlass kaufen. Zum anderen wurden vier Ziele festgelegt, bei deren Erreichung ein bestimmter Betrag in Stammaktien der Fresenius SE & Co. KGaA ausgeschüttet wird. Neben der Steigerung des Konzernergebnisses umfassen die Ziele die Themen Cybersecurity (Training und internes Rating) sowie Qualität. Die erste Ausschüttung findet 2024 statt, entsprechend der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023.

Unsere Bemühungen, Beschäftigte zu halten und an uns zu binden, sollen langfristig auch zu verbesserten Personalkennzahlen führen. Um das zu erreichen, investieren wir auch zukünftig in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die durchschnittlichen Personalkosten betragen im Jahr 2023 51,9 Tsd €, verglichen mit 50,1 Tsd € im Jahr 2022.

Im Jahr 2023 sank der Anteil der Beschäftigten, die das Unternehmen **freiwillig verließen**^{1, 2}, auf 10,4 % (2022: 11,1 %). Wesentliche Einflussfaktoren auf diese Kennzahl waren zum einen die Transformationsprozesse auf Konzern- und Segmentebene, der hohe Bedarf an qualifiziertem Personal, die sich positiv auswirkten, während die unverändert anspruchsvollen Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor negativ zu dieser Entwicklung beitrugen.

ARBEITNEHMERKÜNDIGUNGEN²

in %	2023	2022	2021
Fresenius Kabi	10,2	11,4	11,3
Fresenius Helios ¹	10,6	11,1	10,1
Fresenius Vamed	9,5	10,7	9,3
Corporate/Sonstige	6,1	14,2	3,5
Gesamt	10,4	11,1	10,1

DIALOG- UND FEEDBACKFORMATE

In den vergangenen Jahren haben wir verschiedene **Dialogformate** etabliert, um die Kommunikation zwischen der Unternehmensführung sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu stärken – sowohl auf Konzernebene als auch in den einzelnen Unternehmensbereichen. Dadurch kann der Konzernvorstand die Beschäftigten zu wichtigen Themen persönlich informieren. Zudem fördern wir damit einen konstruktiven Austausch und unsere Feedbackkultur.

¹ Die Kennzahlen des Unternehmensbereichs Fresenius Helios enthalten in den Jahren 2022 und 2023 alle Beschäftigten der Segmente mit Ausnahme der Eugin-Gruppe. Hier wurden nur die spanischen Standorte berücksichtigt.

² Berechnet als Anzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres.

Beschäftigte auf Ebene der Konzernfunktionen wie auch unserer globalen Standorte haben die Möglichkeit, sich einzubringen, Feedback zu geben und sich offen und direkt zu äußern. 2022 haben wir dazu eine jährlich stattfindende Konzernbefragung eingeführt. Auf diese Weise erfassen wir regelmäßig für Unternehmensbereiche Rückmeldungen unserer Beschäftigten zu ihrem Arbeitsumfeld. Wir erfragen sowohl die positiven Seiten als auch Verbesserungsvorschläge. Ziel ist es, auf Basis der Umfrageergebnisse ein umfassendes Meinungs- und Stimmungsbild zur Arbeit bei Fresenius zu erhalten. Die Befragung unterteilt das Employee Engagement in drei Aspekte: Würden die Beschäftigten sich positiv über Fresenius bzw. seine Tochtergesellschaften äußern? Beabsichtigen die Beschäftigten, bei Fresenius zu bleiben? Wie motiviert sind die Beschäftigten, bei Fresenius gute Leistungen zu erbringen? Zusätzlich können die Unternehmensbereiche eigene Fragen, z. B. zu Teamarbeit, Feedbackkultur oder Wertschätzung, mit aufnehmen.

Im Berichtsjahr wurde erneut eine Befragung durchgeführt, zu der mehr als 80 % der Beschäftigten eingeladen wurden. Ausgenommen waren wenige Einheiten, die z. B. aufgrund von laufenden Transformationsprozessen nicht berücksichtigt wurden. Die Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung lag bei 44 %¹. Nach Abschluss der Befragung wird aus den drei global erhobenen Fragen zum Employee Engagement ein konzernweiter Engagement-Index gebildet. Der Index ist ein gewichteter Mittelwert, der sich aus den Engagement-Scores der befragten Einheiten der Unternehmensbereiche ableitet. Die initiale Auswertung Ende 2023 ergab einen Employee-Engagement-Index von 4,13² auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu). Damit haben wir unser Ziel im

Rahmen der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung – einen Engagement-Index von mindestens 4,33 – nicht erreicht. Auf Basis der Gesamtergebnisse werden konkrete Maßnahmen für jeden Unternehmensbereich abgeleitet, um das Mitarbeiterengagement zu steigern. So hat z. B. Fresenius Helios in Spanien Gremien zum Austausch zwischen der Geschäftsleitung und Beschäftigtengruppen eingerichtet, um ihr direktes Feedback in Verbesserungsmaßnahmen einfließen zu lassen. Das Segment Corporate/Sonstige hat mithilfe von Fokusgruppen neue Erkenntnisse zum Thema Anerkennung und Feedback durch die Führungskraft gesammelt. Die Mitarbeiterbefragung und die Erfassung des Employee-Engagement-Index sind wichtige Instrumente, um uns als Arbeitgeber weiterzuentwickeln, neue Talente zu gewinnen und unsere Beschäftigten langfristig zu binden. Employee Engagement steht auch im Zusammenhang mit relevanten HR-Kennzahlen, wie z. B. Fehlzeiten, Fluktuation, Produktivität und Kundenbetreuung.

Weitere Informationen zur Vergütung finden Sie ab Seite 222 im Vergütungsbericht des Geschäftsberichts 2023.

EMPLOYEE-ENGAGEMENT-INDEX

	2023	2022
Fresenius Kabi	4,7	4,4
Fresenius Helios	3,9	3,7
Fresenius Vamed	4,1	k.A.
Corporate/Sonstige	4,0	3,7
Gesamt²	4,13	3,9

Um den Dialog zwischen der Unternehmensleitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen, werden im globalen Intranet z. B. Videobotschaften des Konzernvorstandsvorsitzenden zu relevanten Themen veröffentlicht, um einen Austausch anzuregen. Auch die übrigen Vorstandsmitglieder kommunizieren zu neuen Entwicklungen in ihren Ressorts. Darüber hinaus fördern digitale Formate und Präsenzveranstaltungen den Austausch zwischen Vorstandsvorsitzenden und Top-Führungskräften. Innerhalb des Fresenius-Konzerns werden verschiedene Dialogformate genutzt. Wir bieten für die Mehrheit unserer Beschäftigten jedes Jahr ein standardisiertes Feedbackgespräch zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten über Leistung, Kompetenzen und Entwicklungspotenziale an. Es dient dem Austausch über die individuell geplante Entwicklung und der Förderung der Beschäftigten. Darüber hinaus soll es die Mitarbeiterbindung stärken und die Fluktuation senken. Zusätzlich vereinbaren außertariflich angestellte Beschäftigte im Rahmen des Mitarbeitergesprächs ihre jährlichen Ziele und führen die zugehörige Bewertung der Zielerreichung durch.

MITARBEITERPARTIZIPATION

Austausch mit Arbeitnehmervertretungen

Vertrauen und Zusammenarbeit zwischen Management, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Arbeitnehmervertretungen ist bei Fresenius gelebte Praxis. Es ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Ein offener und kontinuierlicher Dialog zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen sowie Gewerkschaften ist uns wichtig.

¹ Anteil der Teilnahmen bezogen auf die zum 30. Juni 2023 gültige Beschäftigtenzahl. Sofern es Ausnahmen gab, sollen diese Einheiten in zukünftigen Mitarbeiterbefragungen berücksichtigt werden.

² Mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance) geprüft, wie ab Seite 201 im Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ausgeführt. Im Jahr 2022 wurde die Prüfung mit begrenzter Prüfungssicherheit (limited assurance) durchgeführt.

Auf Konzernebene steht der Vorstand ESG im Austausch mit dem Europäischen Betriebsrat (EBR) von Fresenius SE & Co. KGaA. Auf regionaler oder lokaler Ebene führen die zuständigen Fachfunktionen die Gespräche mit Arbeitnehmervertretungen sowie den Gewerkschaften.

Bestehende interne Kodizes und Richtlinien enthalten die Verpflichtung, internationale Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten. Die Fresenius SE & Co. KGaA respektiert die Vereinigungsfreiheit und erkennt das Recht auf Tarifverhandlungen an. Beschäftigte können nach eigenem Ermessen entscheiden, ob sie Gewerkschaften beitreten oder nicht, in Übereinstimmung mit anwendbarem Recht. Wir tolerieren keine Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und handeln entsprechend. Wir setzen uns für einen offenen und lösungsorientierten Dialog zwischen den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen sowie dem Management innerhalb des jeweiligen rechtlichen und operativen Rahmens ein. Weitere Informationen dazu finden Sie ab Seite 179 im Abschnitt Menschenrechte.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen diesbezüglich im Dialog mit ihren Vorgesetzten, können sich aber auch an ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Personal- oder Compliance-Abteilungen wenden sowie an den Betriebsrat, ihre Gewerkschafts- oder andere Arbeitnehmervertretungen.

In den europäischen Ländern werden betriebliche Interessenvertretungen nach nationalem Recht gebildet. Für den Umgang mit den lokalen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften liegt die Hauptverantwortung bei den Unternehmensbereichen jeweils auf Länder- oder Standortebene. Im Fokus unserer Diskussionen mit diesen Vertretungen stehen die lokalen und regionalen Gegebenheiten.

Wir wollen gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen maßgeschneiderte Lösungen für die Herausforderungen an den verschiedenen Standorten finden. Weitere Informationen hierzu finden Sie jeweils bei den Ausführungen zu den Unternehmensbereichen.

Fresenius hat mit dem EBR eine Vereinbarung getroffen, die einen **strukturierten Dialog** mit den internationalen Gewerkschaftsverbänden vorsieht. Danach finden einmal im Jahr Treffen zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensbereiche, der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrates, des EBR und der internationalen Gewerkschaftsverbände statt. Im Berichtsjahr fand das Treffen im November statt. Inhalt des Austauschs waren Aktivitäten zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten sowie Reorganisationsprozesse und deren Auswirkungen auf Beschäftigte im Konzern.

Dialog auf europäischer Ebene

Der EBR der Fresenius SE & Co. KGaA bestand zum 31. Dezember 2023 aus 15 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern aus 9 Ländern. Sie stammen aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums, in denen Fresenius Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt. Insgesamt beschäftigt der Fresenius-Konzern 155.883 Personen in Europa, dies entspricht 80 % der Gesamtmitarbeiterzahl. Von den Beschäftigten in Europa entfallen 60 % allein auf Deutschland.

Der EBR vertritt alle Beschäftigten in der EU und im Europäischen Wirtschaftsraum. Er ist zuständig für die Beteiligung der Fresenius-Beschäftigten bei grenzüberschreitenden Maßnahmen, soweit diese erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Fresenius-Beschäftigten haben und sich auf mindestens zwei Länder in seinem Zuständigkeitsbereich erstrecken, etwa der Verlagerung oder Stilllegung

von Unternehmen oder Betrieben sowie Massenentlassungen. Die Unternehmensleitung unterrichtet und hört den EBR z. B. zu den folgenden Themen: Struktur und wirtschaftliche sowie finanzielle Lage des Konzerns, dessen voraussichtliche Entwicklung, Beschäftigungslage, Investitionen, Organisationsveränderungen sowie die Einführung neuer Arbeits- und Produktionsprozesse. Der EBR tagt einmal, sein geschäftsführender Ausschuss dreimal jährlich, zum Teil in hybrider Form. Im Berichtsjahr gab es zudem zwei außerordentliche Sitzungen des geschäftsführenden Ausschusses. Die europäischen Gewerkschaftsverbände IndustriALL und European Federation of Public Service Unions (EPSU) nehmen auf Einladung des EBR an den Sitzungen teil.

Die thematischen Schwerpunkte des EBR lagen im vergangenen Geschäftsjahr auf Projekten in den Konzernbereichen zur Reorganisation, z. B. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Strategie Vision 2026, den Auswirkungen der Dekonsolidierung von Fresenius Medical Care, der digitalen Transformation, dem konzernweiten Kosten- und Effizienzprogramm, Fragen der Compliance zur Menschenrechtserklärung des Konzerns, der Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR). Darüber hinaus befasste sich der EBR mit der globalen Mitarbeiterumfrage und länderübergreifenden Projekten, z. B. im Bereich Logistik und Lieferkette.

Der EBR trat im Rahmen der Jahressitzung in den Dialog mit den Vorständen von Fresenius Kabi, Fresenius Vamed sowie Fresenius Medical Care.

Für die Mitglieder des EBR werden regelmäßig Schulungen durchgeführt, im Berichtsjahr z. B. zum Thema unternehmerische Sorgfaltspflicht für Menschenrechte. Durch Betriebsbesuche verschaffen sich die Mitglieder des EBR

regelmäßig einen Eindruck von den verschiedenen Standorten und treten dabei in den Austausch mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen. Im Berichtsjahr besuchte der EBR eine der Helios-Kliniken in Deutschland. Der geschäftsführende Ausschuss war an einem Standort von Fresenius Kabi in Portugal vor Ort.

Der EBR hat 2021 sechs Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA gewählt, darunter eine Gewerkschaftsvertreterin. Durch den Rechtsformwechsel der Fresenius Medical Care schied eine Arbeitnehmervertreterin aus dem Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA aus. Ihr Nachfolger von Fresenius Kabi wurde in den Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA berufen. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf Seite 208 im Geschäftsbericht 2023.

MITARBEITERZAHLEN

Zum Jahresende 2023 beschäftigte der Fresenius-Konzern 193.865 Personen, und lag damit über dem Niveau des Vorjahres (31. Dezember 2022: 188.876). Bezogen auf Vollzeitäquivalente (Full-time Equivalents – FTE) ergab sich eine leichte Veränderung von 3 %.

Die regionale Verteilung zeigt folgendes Bild: In Deutschland werden weiterhin rund 50 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, 32 % im übrigen Europa und 11 % in Lateinamerika.

Der **Altersdurchschnitt**¹ im Konzern betrug im Berichtsjahr 41,3 Jahre (2022: 41,4 Jahre). Der größte Anteil der Beschäftigten (52 %) ist zwischen 30 und 50 Jahre alt. Uns ist es wichtig, eine ausbalancierte Altersstruktur im Konzern zu bewahren. Die Altersstruktur ist auch Beleg dafür, dass in unseren Unternehmensbereichen der Bedarf an

erfahrenen und gut ausgebildeten Personen unverändert hoch ist. Das Durchschnittsalter stellt auch einen Lebensabschnitt dar, der von Stabilität sowie beruflicher Weiterentwicklung geprägt ist. Dieser Umstand ist, wie ab Seite 150 ausgeführt, Antrieb für entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen.

BESCHÄFTIGTE (KÖPFE) NACH UNTERNEHMENSBEREICHEN

	2023	2022	2021
Fresenius Kabi	43.269	42.063	41.397
Fresenius Helios	129.439	125.700	123.484
Fresenius Vamed	20.265	20.184	19.721
Corporate/Sonstige	892	929	1.225
Gesamt zum 31.12.	193.865	188.876	185.827

BESCHÄFTIGTE (FTE) NACH UNTERNEHMENSBEREICHEN

	2023	2022	2021
Fresenius Kabi	41.381	40.286	39.579
Fresenius Helios ¹	108.208	104.509	101.652
Fresenius Vamed	16.430	16.182	15.730
Corporate/Sonstige	815	831	1.141
Gesamt (FTE) zum 31.12.	166.834	161.808	158.102

¹ Vollkräfte Helios Kliniken Deutschland: Zahl der auf die volle tarifliche Arbeitszeit umgerechneten Beschäftigten im Monatsdurchschnitt.

BESCHÄFTIGTE (KÖPFE) NACH REGIONEN

	2023	2022	2021
Europa	155.883	152.510	151.025
Davon Deutschland	93.095	91.093	90.655
Übriges Europa	62.788	61.417	60.370
Nordamerika	5.410 ¹	11.306	10.508
Asien-Pazifik	9.646	10.029	10.744
Lateinamerika	21.762 ¹	13.913	12.557
Afrika	1.164	1.118	993
Gesamt zum 31.12.	193.865	188.876	185.827

¹ Anpassung der regionalen Zuordnung im Unternehmensbereich Fresenius Kabi aufgrund von Berichtsvorgaben. Keine Auswirkung auf die Mitarbeiterzahl.

BESCHÄFTIGTE (KÖPFE) IN DEN UNTERNEHMENSBEREICHEN NACH REGIONEN (2023)

	Fresenius Kabi	Fresenius Helios	Fresenius Vamed	Corporate/Sonstige
Deutschland	3.503	78.038	10.664	890
Europa ohne Deutschland	12.326	41.004	9.456	2
Nordamerika	4.523 ¹	887	0	0
Asien-Pazifik	9.581	0	65	0
Lateinamerika	12.255 ¹	9.507	0	0
Afrika	1.081	3	80	0
Gesamt	43.269	129.439	20.265	892

¹ Anpassung der regionalen Zuordnung im Unternehmensbereich Fresenius Kabi aufgrund von Berichtsvorgaben. Keine Auswirkung auf die Mitarbeiterzahl.

ALTERSDURCHSCHNITT

	2023	2022	2021
Fresenius Kabi	39,5	39,5	39,2
Fresenius Helios ¹	41,5	41,6	41,5
Fresenius Vamed	44,3	44,1	44,3
Corporate/Sonstige	39,0	38,9	39,7
Gesamt	41,3	41,4	41,3

¹ Die Kennzahlen des Unternehmensbereichs Fresenius Helios enthalten in den Jahren 2022 und 2023 alle Beschäftigten der Segmente mit Ausnahme der Eugin-Gruppe. Hier wurden nur die spanischen Standorte berücksichtigt.

¹ Die Kennzahlen des Unternehmensbereichs Fresenius Helios enthalten in den Jahren 2022 und 2023 alle Beschäftigten der Segmente mit Ausnahme der Eugin-Gruppe. Hier wurden nur die spanischen Standorte berücksichtigt.

ALTERSSTRUKTUR

zum 31.12., in %	2023			2022			2021		
	Unter 30	Zwischen 30 und 50	Über 50	Unter 30	Zwischen 30 und 50	Über 50	Unter 30	Zwischen 30 und 50	Über 50
Fresenius Kabi	23	59	18	22	59	19	21	60	19
Fresenius Helios ¹	21	51	28	20	52	28	20	52	28
Fresenius Vamed	16	47	37	16	47	37	16	47	37
Corporate/ Sonstige	28	49	23	28	48	24	25	51	24
Gesamt	21	52	27	20	53	27	20	53	27

¹ Die Kennzahlen des Unternehmensbereichs Fresenius Helios enthalten in den Jahren 2022 und 2023 alle Beschäftigten der Segmente mit Ausnahme der Eugin-Gruppe. Hier wurden nur die spanischen Standorte berücksichtigt.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Als Gesundheitskonzern tragen wir nicht nur Verantwortung für das Wohl unserer Patientinnen und Patienten, sondern auch für die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten. Wir haben konzernweit zahlreiche Managementsysteme und Maßnahmen eingeführt, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, hat dabei für uns Priorität. Beim Gesundheitsschutz ist Prävention unser Grundprinzip: Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfassende Programme an, die ihre Gesundheit fördern und berufsbedingten Krankheiten vorbeugen sollen.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz (Occupational Health and Safety – OHS) wird eine hohe Relevanz beigemessen. Unsere konzernweite Ambition ist die Prävention aller arbeitsbedingten Unfälle sowohl bei direkt Beschäftigten als auch bei Dritten sowie die kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit am Arbeitsplatz. In den Marktsegmenten Gesundheitsprodukte sowie Gesundheitsdienstleistungen steuern wir unsere Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gemäß spezifischen Zielen und Ambitionen, die überwiegend auf lokaler Ebene definiert werden. Dabei orientieren wir uns z. B. an der Datenerfassung zum präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz, die wir sukzessive ausbauen.

ZIELE ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

	Zeithorizont	Status 2023	Weitere Informationen
Definition einer konzernübergreifenden Kennzahl (Lost Time Injury Frequency Rate - LTIFR) , die langfristig als Steuerungsgröße dient und berichtet werden soll.	Fortlaufend	Fresenius Kabi, Fresenius Vamed und Fresenius Helios in Spanien nutzen bereits die LTIFR als Steuerungsgröße. Prozess bei Fresenius Helios in Deutschland laufend.	Seite 159 Vergütungsbericht Seite 222
Fresenius Kabi: LTIFR < 3,0	Fortlaufend	Das Ziel wurde erreicht. Im Berichtsjahr lag die Rate bei 2,8.	Seite 159
Fresenius Kabi: Integration ¹ aller Produktionsstätten in das ISO-45001- Managementsystem bis Ende 2023 .	Ende 2023	Das Ziel wurde erreicht. 100 % der Produktionsstätten wurden integriert. Im nächsten Schritt erfolgt die Zertifizierung bei den im Jahr 2023 integrierten Einheiten.	Seite 160

¹ Implementierung wurde umgesetzt an den Produktionsstandorten. Die Erstellung der Zertifikate vom jeweiligen Zertifizierungsunternehmen kann sich bis in das Jahr 2024 erstrecken.

UNSER ANSATZ

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten zu gewährleisten ist ein wesentlicher Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Im Fresenius-Verhaltenskodex ist verbindlich festgehalten, dass wir notwendige Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Vermeidung arbeitsbedingter Unfälle treffen. Alle Unternehmensbereiche setzen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Präventivmaßnahmen sowie auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Die Arbeitssicherheitskonzepte sind an die spezifischen Geschäftsmodelle der Unternehmensbereiche angepasst. Sie konzentrieren sich auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Produktionsbereich sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement für Angestellte in Gesundheitseinrichtungen oder im Bereich der Verwaltung.

Die Gesundheit unserer Beschäftigten fördern wir mit verschiedenen Programmen und Angeboten. Die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Erkrankung regelt das betriebliche Eingliederungsmanagement. Weitere Informationen dazu finden Sie auf Seite 162.

ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz des Fresenius-Konzerns ist dezentral und länderspezifisch organisiert. Im Fresenius-Konzernvorstand haben die Vorstandsvorsitzenden der Marktsegmente die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Verantwortung und Steuerung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz obliegt den jeweiligen Vorstandsgremien, Ausschüssen oder Managementfunktionen der Unternehmensbereiche und ist in den lokalen Organisationen verankert. Sie entscheiden über die Managementansätze und regeln die Zuständigkeit innerhalb der Geschäftsführung, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Der Geschäftsverteilungsplan des Fresenius-Konzernvorstands sieht hierfür kein eigenes Ressort vor.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Unternehmensbereiche beraten und unterstützen bei allen Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hierzu zählen z. B. die Ermittlung des Bedarfs an Gefährdungsbeurteilungen sowie deren Erstellung, Durchführung und Wirksamkeitskontrolle. Auf lokaler Ebene erfolgt die Zusammenarbeit mit

den zuständigen Unfallversicherungsträgern bzw. der zuständigen Behörde in enger Abstimmung im Sinne unserer Beschäftigten sowie der von uns beschäftigten Zeitarbeitskräfte.

Die nach ISO 45001 zertifizierten Standorte sowie alle Kliniken, Tochter- und Dienstleistungsgesellschaften von Fresenius Helios in Deutschland verfügen zudem über einen **Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**. Darüber hinaus sind nationale Anforderungen zu erfüllen, die gleichfalls die Bildung von Arbeitsschutzausschüssen vorsehen können. In ihren regelmäßig, z. B. quartalsweise stattfindenden Sitzungen besprechen die Ausschüsse festgestellte Risiken und mögliche Maßnahmen, außerdem überprüfen sie die Wirksamkeit der definierten Maßnahmen. Weiterhin wurden an Klinikstandorten in Deutschland und Spanien durch Arbeitnehmervertretungen entsprechende Ausschüsse gebildet. Im Unternehmensbereich Fresenius Vamed können sich auch Personen aus der Arbeitskräfteüberlassung beteiligen bzw. werden über Beschlüsse informiert.

Im **Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen** überwachen unterschiedliche Gremien die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen sowie mögliche Vorfälle in den verschiedenen Bereichen und Ländern im Rahmen regelmäßiger Sitzungen.

Daten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – etwa zu Ausfallzeiten, Berufskrankheiten oder Arbeitsunfällen – erfassen und berichten wir regelmäßig, z. B. monatlich oder quartalsweise, um Abweichungen zu identifizieren. Treten Abweichungen auf, leiten unsere Spezialistinnen und Spezialisten eine Ursachenanalyse ein, werten deren Ergebnisse aus und führen bei Bedarf Korrektur- oder Vorbeugemaßnahmen durch.

Der Fresenius-Konzernvorstand wird im Rahmen der Risikoberichterstattung über den Arbeits- und Gesundheitsschutz unterrichtet, d. h. über Risiken oder Vorfälle, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Marktsegmente wesentlich beeinträchtigen könnten.

Eine Konsolidierung erfolgt im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung auf Konzernebene. Der Aufsichtsrat als Gremium wird mindestens jährlich über die Ergebnisse informiert. Weitere Ausführungen finden Sie ab Seite 87 im Chancen- und Risikobericht sowie auf den Seiten 169 ff. im Abschnitt Compliance.

Meldungen und Systeme

Über Benachrichtigungssysteme oder Berichtsprozesse für Arbeitsunfälle dokumentieren und analysieren wir alle arbeitsbedingten Unfälle und Zwischenfälle für eigene Beschäftigte und teilweise auch für Zeitarbeitskräfte bzw. andere Dritte, die für uns auf unseren Betriebsgeländen tätig sind. Das lokale Management – bei Fresenius Kabi das globale OHS-Management – bewertet die Untersuchungsberichte zu Arbeitsunfällen. Es entscheidet, ob technische Verbesserungen, zusätzliche Arbeitsmittel bzw. -anweisungen oder Schulungen erforderlich sind. Auch dient die Bewertung dazu, eine Wiederholung des Vorfalls zukünftig zu vermeiden und die Arbeitssicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Wir dokumentieren auch Erste-Hilfe-Fälle und unsichere Situationen inklusive Beinaheunfällen. Diese werden in der Analyse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berücksichtigt.

Arbeitsbedingte Unfälle mit Todesfolge

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben dokumentieren alle Unternehmensbereiche arbeitsbedingte Unfälle mit Todesfolge in ihrem jeweiligen internen Risikomanagement. Über lokal definierte Meldewege informieren sie die unmittelbar zuständigen Sicherheitsfachkräfte sowie, je nach Prozessausgestaltung und Schweregrad, auch regionale oder globale OHS-Managementfunktionen. Schwere und tödliche Unfälle melden die Personalabteilungen zudem unverzüglich der zuständigen Behörde und dem Unfallversicherungsträger. Sobald arbeitsbedingte Unfälle mit Todesfolge auftreten, überprüfen wir darüber hinaus umgehend die bestehenden Arbeitsprozesse und leiten eine Gefährdungsbeurteilung ein.

Im Berichtsjahr 2023 haben sich keine arbeitsbedingten Todesfälle bei Beschäftigten im Fresenius-Konzern ereignet, die auf Fehlverhalten oder mangelhaften Arbeits- und Gesundheitsschutz zurückzuführen sind. In einem Fall kam es zu einem Vorfall mit Todesfolge Dritter. Die behördlichen Ermittlungen hierzu dauern an.

ARBEITSBEDINGTE UNFÄLLE MIT TODESFOLGE

	2023	2022	2021 ¹
Eigene Beschäftigte	0	0	5
Leiharbeitskräfte ²	0	0	0
Vorfälle mit Todesfolge Dritter an eigenen Standorten ³	1	0	2

¹ Angabe ohne Unternehmensbereich Fresenius Vamed.

² Erfassung nur im Unternehmensbereich Fresenius Kabi.

³ Erfassung nur in den Unternehmensbereichen Fresenius Kabi und Helios Deutschland; Vorfälle mit behördlicher Ermittlung.

Sonstige arbeitsbedingte Unfälle und Zwischenfälle

Arbeitsunfälle werden sofort nach Bekanntwerden in den jeweiligen Systemen gemeldet. Die zentralen Funktionen werden im Folgenden über Unfälle informiert. Weiterhin erheben wir die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) für die interne Berichterstattung, bzw. befinden uns bei Fresenius Helios in Deutschland im Prozess, diese Kennzahl an allen Standorten zu ermitteln.

Im **Marktsegment Gesundheitsprodukte** werden Arbeitsunfälle nach Schweregraden kategorisiert und abhängig davon an die zuständige zentrale OHS-Funktion und andere relevante Funktionen berichtet. So werden z. B. Arbeitsunfälle, die zu mindestens einem Tag Arbeitsausfall führen, innerhalb von zwei Arbeitstagen an die zentrale OHS-Funktion gemeldet; andere, weniger schwerwiegende Unfälle ohne oder mit weniger als einem Ausfalltag werden quartalsweise berichtet. Unfälle, die zu einem Arbeitsausfall von mindestens einem Tag führen, werden untersucht und die Untersuchungsergebnisse in entsprechenden Berichten dokumentiert. Wir errechnen aus den erfassten Daten zu Arbeitsunfällen und ihrer Schwere die LTIFR¹ und nutzen sie zur Leistungsmessung; die LTIFR hat sich im Jahr 2023 auf 2,8 verbessert, was auf eine geringere Anzahl von leichten Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten im Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen ist. 2023 traten Ausrutsch-, Stolper- und Sturzunfälle sowie Schnittverletzungen am häufigsten auf. Wir berücksichtigen in der Analyse auch die Quote der Schwere der Verletzungen mit Ausfallzeiten (Lost Time Injury Severity Rate – LTISR)². Berichte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden dem Vorstand und anderen relevanten Funktionen von Fresenius Kabi vierteljährlich vorgelegt.

LTIFR IN DEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

LTIFR ¹	2023	2022
Fresenius Kabi	2,8	2,9
Helios Spanien	14,6	16,2
Fresenius Vamed	12,5	16,7

Im **Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen** verfügen wir über ein Critical Incident Reporting System (CIRS) für kritische Ereignisse und Beinaheschäden. Basierend auf der ISO 45001 sowie auf regulatorischen Vorgaben sind die Krankenhäuser verpflichtet, Arbeitsunfälle und deren Ursachen, Ausfallzeiten, Krankheiten und Fehlzeiten sowie andere Kennzahlen zu melden – z. B. in einem SAP-System – und an die Sozialversicherung zu übermitteln. Regelmäßige, d. h. mindestens halbjährliche Zeitwirtschaftsberichte bilden Ausfall- bzw. Fehlzeiten und deren Entwicklung ab. Die Krankenhäuser erfassen Kennzahlen lokal und werten sie aus.

Fresenius Helios hat 2023 ein flächendeckendes System zur Erfassung von Arbeits- und Wegeunfällen in Deutschland eingeführt. Dafür wurde in allen Helios-Kliniken in Deutschland ein Datentool für die LTIFR-Ermittlung implementiert. Bei Fresenius Helios in Spanien und Fresenius Vamed wird die LTIFR bereits erfasst. Im Berichtsjahr ist die LTIFR im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Dies ist u. a. auf den Ausbau der OHS-Schulungen und die verbesserte Aufarbeitung von Unfällen zurückzuführen.

Daneben dienen vor allem Abstimmungen vor Ort der Wirksamkeitskontrolle in Gefährdungsbeurteilungen sowie der Effektivitätskontrolle der lokalen Managementansätze für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Im **Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen** kontrollieren spezialisierte Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Hygiene sowie

Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner, ob die Anforderungen an Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz sowie deren Management behördlichen Vorgaben entsprechend eingehalten werden. Dabei stimmen sie sich kontinuierlich und bereichsübergreifend ab und erarbeiten Verbesserungsprozesse.

Im Krankenhausbereich waren im Berichtsjahr die häufigsten Arten von Verletzungen und Unfällen Nadelstich- und Schnittverletzungen, Muskel-Skelett-Verletzungen wie Prellungen oder Brüche infolge von Stürzen sowie Wegeunfälle. Auch Übergriffe von Patientinnen und Patienten oder Angehörigen auf unsere Beschäftigten zählen dazu. Ergänzt wird dies im Bereich Rehabilitation durch arbeitsbedingte Erkrankungen, die zumeist die Bandscheiben, den Rücken oder die Schulter betreffen.

Um Verletzungen künftig zu verhindern, hat Fresenius Helios z. B. im Berichtsjahr die zentralen Anweisungen zur Vorbeugung gegen Nadelstichverletzungen sowie zu Strahlenschutz und dem Umgang mit Tuberkulose aktualisiert.

Konzernweit wurden über unsere Hinweisgebersysteme keine Verstöße gegen interne Richtlinien zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz berichtet, deren Auswirkungen wesentlich für die finanzielle Position oder Reputation des Unternehmens gewesen wären. Weitere Ausführungen zu Chancen und Risiken finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87.

RICHTLINIEN UND REGULARIEN

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz unterliegen alle Standorte den jeweiligen Vorschriften und Gesetzen vor Ort. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird auf lokaler Ebene sichergestellt. Zusätzlich zu den gesetzlichen spielen auch

¹ LTIFR: Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Tag Ausfallzeit im Verhältnis zu 1.000.000 geleisteten Arbeitsstunden. In 2023 hat Fresenius Vamed die Berichterstattung überarbeitet.

² LTISR: Anzahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Unfälle im Verhältnis zu 1.000.000 geleisteten Arbeitsstunden.

interne Richt- und Leitlinien wie Managementhandbücher und Standardverfahrensanweisungen eine erhebliche Rolle für Arbeitsschutz und -sicherheit. Neben dem konzernweiten Fresenius-Verhaltenskodex verfügen die Unternehmensbereiche über eigene Richtlinien, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz regeln, wie z. B. den Clinical Code of Conduct für die Bereiche Rehabilitation und Pflege sowie medizinisches Personal im Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen.

Die internen Vorgaben werden durch entsprechende international anerkannte Standards für Managementsysteme wie den ISO 45001 an einigen Standorten sowie andere Zertifizierungen nach ISO oder nationalen Standards, z. B. SwissReha, ergänzt. Das übergreifende Ziel des Managementsystems nach ISO 45001 ist es, das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement kontinuierlich zu verbessern, nach international anerkannten Methoden auszurichten und die Wirksamkeit der bestehenden Verfahren und Systeme zu gewährleisten. Um dies voranzutreiben, erweitern wir die Anzahl der nach dieser Norm zertifizierten Einheiten beständig. Wir haben die Ambition, in allen Unternehmensbereichen ein einheitliches Arbeitsschutzmanagementsystem zu schaffen, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz standardisiert zu optimieren.

Die Managementsysteme sowie die jeweils anzuwendenden Vorschriften und Handlungsanweisungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten des Fresenius-Konzerns gelten auch für Arbeitnehmerüberlassungen im Rahmen von Zeitarbeitsverträgen. Dadurch ist sichergestellt, dass Personen, die Arbeiten auf einem Betriebsgelände oder in unseren Gebäuden vornehmen, im notwendigen Maß geschützt sind.

Das Engagement unserer Marktsegmente zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wird von externen Partnern oder Aufsichtsbehörden unterstützt, überwacht oder auch zertifiziert.

MANAGEMENTSYSTEME UND ZERTIFIZIERUNGEN

in %	Abdeckung ¹
Externe Standards (ISO 45001)	91
Davon im Marktsegment Gesundheitsprodukte ²	100
Davon im Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen	89
Regulatorische Standards (z. B. lokale Vorgaben)	100
Interne Standards	100

¹ Die Abdeckung basiert auf den Einheiten, die bereits zertifiziert sind bzw. zukünftig zertifiziert werden sollen, abhängig von den anzuwendenden Standards oder Vorgaben. Die Erstellung der Zertifikate vom jeweiligen Zertifizierungsunternehmen kann sich bis ins Folgejahr erstrecken.

² Für zehn Einheiten wurde der Zertifizierungsprozess abgeschlossen, das Zertifikat liegt noch nicht vor.

Die lokalen Verantwortlichen überprüfen unseren Ansatz zu Arbeits- und Gesundheitsschutz z. B. einmal jährlich hinsichtlich der fortdauernden Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sowie um Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Regelmäßige, zum Teil jährliche interne Audits unterstützen die Überprüfung von Daten und Managementansätzen sowohl für nach ISO 45001 zertifizierte als auch für nicht zertifizierte Einheiten. So stellen wir sicher, dass die internen Richtlinien und gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Das Managementsystem unserer Produktionsstätten wird z. B. durch den TÜV Rheinland jährlich auditiert und zertifiziert. Sofern andere externe Institutionen Audits durchführen, werden diese mit dem lokalen Management abgestimmt.

2023 haben wir mehr als 50 interne Reviews durchgeführt, um die Einhaltung der geltenden Vorgaben zu prüfen, bestehende Vorgehensweisen konsequent zu analysieren, Prozesse zu validieren und das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheit effektiv zu optimieren.

Die Anzahl der Audits zur Prozessüberprüfung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist abhängig von der Größe der einzelnen Standorte und dem dort zu verrichtenden Tätigkeitsspektrum. Von externen Organisationen wurden mehr als 30 Zertifizierungsaudits durchgeführt.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN

Das OHS-System umfasst Verfahren, mit denen Gefahren und Mängel ermittelt, Risiken für Zwischenfälle bewertet sowie Maßnahmen zur Kontrolle, Korrektur bzw. Eindämmung und Prävention sowie Verbesserung bestimmt werden. Diese Gefährdungsbeurteilungen sind ein wichtiger Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements.

Physische und gegebenenfalls auch psychische oder psychosoziale **Gesundheits- und Sicherheitsrisiken** werden auf arbeitsplatzspezifischer Ebene identifiziert, analysiert, bewertet und durch gezielte Maßnahmen auf ein akzeptables Maß reduziert bzw. gänzlich ausgeschlossen. Die Beurteilungen umfassen außerdem Gefährdungen, die in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes durch arbeitsbezogene Tätigkeiten entstehen, sowie solche, die außerhalb des Arbeitsplatzes existieren, aber die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten an diesem potenziell beeinträchtigen. Die Gefährdungsbeurteilungen schließen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die routinemäßige und nicht routinemäßige Tätigkeiten an den Arbeitsplätzen

durchführen bzw. Zugang zu diesen haben. Dabei werden alle aktuellen und geplanten Arbeitsplätze, -abläufe, (OHS-) Prozesse und Aufgaben sowie deren Gestaltung bewertet – genauso menschliche Faktoren wie persönliches Verhalten. Ebenfalls einbezogen werden die Gestaltung von Infrastruktur, Ausrüstung und Materialien am Arbeitsplatz, unabhängig davon, ob von uns oder von Dritten bereitgestellt.

Die entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen erfolgen regelmäßig – zumeist jährlich, mindestens alle drei Jahre – sowie anlassbezogen in enger Abstimmung mit den jeweiligen Bereichsverantwortlichen oder lokal verantwortlichen Expertinnen und Experten. Sowohl im Produktions- als auch im Krankenhausbereich werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Risikobewertung mit einbezogen. Eine entsprechende Dokumentation findet in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten statt. Gefährdungsschwerpunkte werden z. B. durch Unfallmeldungen oder Hinweise von Beschäftigten identifiziert und intensiv begutachtet. Darüber hinaus werden Bereiche in Kliniken und in der Produktion auch präventiv auf potenzielle Gefährdungen untersucht. Die Gefährdungsbeurteilungen werden nach den jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen zur Risikobewertung sowie den Anforderungen für die ISO-45001-Zertifizierung und zur Durchführung von erforderlichen Kontrollen umgesetzt. So ist z. B. in Spanien sexuelle Gewalt gemäß den Anforderungen spanischer Vorschriften Teil der Gefährdungsbeurteilungen.

Darüber hinaus gibt es Prozesse für den Umgang mit besonders gefährdeten Beschäftigten. Darunter fallen Schwangere, Mütter im Wochenbett und stillende Mütter, Beschäftigte mit anerkannten Beeinträchtigungen oder Behinderungen, Minderjährige sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund persönlicher oder sozioberuflicher Merkmale oder ihrer körperlichen Konstitution

(vorübergehend oder dauerhaft) besonders anfällig für die mit ihrer Arbeit verbundenen Risiken sind. Der Zweck ist es, bei deren Positionen bzw. Tätigkeiten spezielle Präventions- und Schutzmaßnahmen des Gesundheitsüberwachungsdienstes zu ergreifen – z. B. indem wir den Arbeitsplatz der Betroffenen anpassen oder ihre Tätigkeit auf einen anderen verlegen.

Sofern ein Standort **biologische Arbeitsstoffe** verwendet, werden diese Substanzen nach den jeweils gültigen gesetzlichen Regularien evaluiert. Die dazugehörige interne Gefährdungsbeurteilung wird in einem Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument erfasst. Notwendige Präventionsmaßnahmen werden formuliert, bevor der Arbeitsprozess gestartet wird. Zudem werden im klinischen Bereich Gefahrstoffverzeichnisse geführt.

SCHULUNGEN

Die Beschäftigten des Fresenius-Konzerns werden regelmäßig zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult, um Zwischenfälle in ihrem Arbeitsbereich zu vermeiden. Zur Verhinderung von arbeitsbedingten Verletzungen und Arbeitsunfällen erhalten alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich zu Beginn des Dienstverhältnisses eine Sicherheitsunterweisung, danach mindestens jährlich eine Standardschulung. Vorfälle, die einem potenziell hohen Risiko unterliegen, werden teilweise häufiger trainiert. Helios Deutschland führt z. B. vierteljährlich Übungen zum Szenario Stromausfall durch, jeweils in wechselnden Gebäudeteilen.

Der standardisierte Ansatz für Arbeits- und Gesundheitsschutz wird ergänzt durch Trainings für spezifische Arbeitsplatzrisiken. In den Kliniken behandeln die Schulungen neben grundsätzlichen Themen spezifische Bereiche wie Handhygiene, den sicheren Umgang mit medizinischen Instrumenten, Schutz vor Infektionen sowie die Prävention

gegen und den Umgang mit Notfällen. Die Schulungen an den Produktionsstandorten befassen sich u. a. mit dem sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln oder Chemikalien sowie mit Notfallprävention und -management.

Alle Unternehmensbereiche beschäftigen Fachkräfte bzw. Beauftragte für (Arbeits-)Sicherheit, so etwa im sicherheitstechnischen Zentrum der Vamed Technical Services. Es ist für die sicherheitstechnische Betreuung der Betriebe zuständig. Um ihre Kompetenz aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln, müssen alle Sicherheitsfachkräfte an einem schwerpunktspezifischen und an die jeweiligen Bedürfnisse der Organisation angepassten Fortbildungsprogramm teilnehmen. Die Leitung des sicherheitstechnischen Zentrums verfügt darüber hinaus über die Qualifikation zum zertifizierten Qualitäts-, Sicherheits-, Risiko- und Umweltmanager sowie zum Lead Auditor.

Bei Fresenius Kabi prüft die globale OHS-Funktion während der internen Auditmaßnahmen neben der Einhaltung von geltenden Standards z. B. die Schulungsmatrix und ob relevante Schulungen durchgeführt wurden. Alle relevanten Unterschiede werden in die lokale und globale CAPA-Liste (Corrective and Preventive Action) aufgenommen, um sicherzustellen, dass diese systematisch behoben werden. Im Jahr 2023 wurde allen Fachkräfte für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Fresenius Kabi ein globales Trainingsmodul angeboten. Darüber hinaus sind alle Trainings auf der globalen EHS- und OHS-Intranetseite verfügbar.

Fresenius Helios in Spanien hat im Berichtsjahr die Arbeitsschutzausbildung im Krankenhausbereich evaluiert. Basierend auf der Überprüfung der Inhalte hat Helios Spanien Schulungen zu spezifischen Arbeitsplatzrisiken aktualisiert, um neuen Vorschriften zu entsprechen und die Kurse anwendungsfreundlicher zu gestalten. Mehr als 30.000 Trainingseinheiten wurden durchgeführt, an denen rund 16.000 Beschäftigte teilgenommen haben. Die Ausweitung der Trainings in Spanien ist eine Vorgabe der bestehenden JCI-Akkreditierung. Der Bereich strebt zum einen die Ausweitung der Zertifizierung auf weitere Einheiten an, als auch die Rezertifizierung in 2024.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

An unseren Standorten in Deutschland und Österreich gilt das gesetzlich geregelte betriebliche Eingliederungsmanagement.

Sind Beschäftigte in **Deutschland** innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, steht ihnen ein Verfahren zur Wiedereingliederung zur Verfügung. In enger Abstimmung mit der betroffenen Person klärt die Geschäftsleitung des Standorts mit der zuständigen Arbeitnehmervertretung die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen präventiv unterstützt werden kann. Ziel ist dabei die flexible und möglichst bedürfnisorientierte Wiedereingliederung, um sicherzustellen, dass Beschäftigte langfristig in den Arbeitsprozess zurückkehren können. Betroffene werden in einem ersten Schritt schriftlich über die Möglichkeiten, die Herangehensweise sowie die teilnehmenden Personen eines Erstgesprächs informiert. Dabei gilt es auch, auf die Ziele des

betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

Ergeben sich aus dem Erstgespräch weiterführende Maßnahmen, können diese in Absprache mit der betroffenen Person auch in einem erweiterten Kreis stattfinden.

In **Österreich** erhalten die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung neben dem ihnen daraus zustehenden Entgelt ein sogenanntes Wiedereingliederungsgeld vom zuständigen Sozialversicherungsträger, das – ähnlich wie bei der Altersteilzeit – einen Großteil der finanziellen Verluste kompensiert.

In **Spanien** führt der Dienst für Risikoprävention nach einem längeren Krankheitsausfall mit Krankenhausaufenthalt immer eine ärztliche Untersuchung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch. Bei dieser Untersuchung bewertet er die Eignung für den jeweiligen Arbeitsplatz neu und ermöglicht damit eine schnelle Wiedereingliederung in den Betrieb. Weiter können nachfolgende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten individuell abgestimmt und umgesetzt werden. Auch unterstützen die Angebote aus dem jeweiligen lokalen betrieblichen Gesundheitsmanagement die Wiedereingliederungsmaßnahmen, z. B. Sport- und Gesundheitsangebote.

In den **Vereinigten Staaten** bieten wir ein Programm für kurzzeitige Krankheitsausfälle an. Berechtigte werden bis zu 25 Wochen freigestellt und erhalten zwischen 60 % und 100 % ihres Gehalts. Nach ihrer Rückkehr werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult, um die Wiedereingliederung zu vereinfachen.

In der **Dominikanischen Republik** leistet unsere interne medizinische Abteilung bei Bedarf physische und

emotionale Unterstützung für langzeiterkrankte Beschäftigte gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Wenn die betroffene Person in den Arbeitsprozess zurückkehren kann, bieten wir ihr unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der persönlichen Qualifikationen einen Arbeitsplatz mit möglichst geringem Gesundheitsrisiko an. Darüber hinaus wird die betroffene Person über einen bestimmten Zeitraum durch die interne medizinische Abteilung und die Personalabteilung betreut.

PATIENTENSICHERHEIT

Neben der Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten ist auch die Sicherheit der Patientinnen und Patienten in unseren Einrichtungen sowie der Nutzerinnen und Nutzer unserer Produkte von hoher Bedeutung. Ausführungen zur Sicherheit im Rahmen der medizinischen Behandlung finden Sie im Abschnitt Patienten- und Produktsicherheit ab Seite 118. Darüber hinaus haben wir z. B. im Klinikbereich verschiedene Maßnahmen zum Schutz der Patientinnen und Patienten vor Gefährdungssituationen außerhalb der medizinischen Behandlung implementiert. Solche Gefährdungssituationen können z. B. Brände, Stromausfälle sowie Beeinträchtigungen durch Witterungsverhältnisse wie Eisglätte auf Parkplätzen bzw. Zugangsrampen zu Krankenhäusern im Winter sein. Tritt eine derartige Situation auf, greifen entsprechende Notfall- und Brandschutzpläne, um z. B. die Evakuierung der Patientinnen und Patienten sicherzustellen. Das Klinikpersonal ist durch jährliche verpflichtende Unterweisungen auf solche Krisenfälle vorbereitet. Pläne für die Aufrechterhaltung des Klinikbetriebs in Krisensituationen runden die vorhandenen Sicherheitsmaßnahmen ab.

GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Neben den umfassenden Maßnahmen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz haben wir im Konzern länderspezifische Angebote zur Gesundheitsförderung entwickelt, die die Beschäftigten freiwillig wahrnehmen können. Die Angebote sind dezentral organisiert, um sie möglichst zielgenau an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausrichten zu können. Sie zielen zum einen auf die Förderung und Erhaltung der körperlichen Gesundheit ab. Die Angebote umfassen z. B. Impfprogramme und Vorsorgeuntersuchungen durch unsere Betriebsärztinnen und -ärzte. Zum anderen gibt es Anlaufstellen und Hotlines sowie Informationsangebote für Fragen zur psychische Gesundheit. In Deutschland und Spanien bietet Fresenius z. B. Kurse rund um Ernährung und körperliche Aktivität, aber auch zu emotionalem Management an. Zudem können sich die Beschäftigten und ihre Familien dort bei Bedarf extern und anonym psychologisch betreuen lassen.

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Wir bei Fresenius fördern die internationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie die Vielfalt und Inklusion im gesamten Konzern. Die Vielfalt der Märkte und Standorte spiegelt sich auch in unserer Belegschaft wider. Allein in Deutschland zählen wir mehr als 150 Nationalitäten unter unseren Beschäftigten. Dabei legen wir Wert auf die Chancengleichheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz sowie in Bewerbungs-, Auswahl- und Entwicklungsverfahren. Um Chancengleichheit in alle Prozesse und Abläufe zu integrieren sowie Barrieren oder unbewusste Vorurteile zu überwinden, entwickeln die Unternehmensbereiche individuelle Diversitätskonzepte, die an die Anforderungen der jeweiligen Geschäftsmodelle und Regionen angepasst sind. Mit diesem Ansatz möchten wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in das sich die Beschäftigten gut integrieren und in dem sie ihren jeweiligen persönlichen Ambitionen für die berufliche Zukunft folgen können.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Der Konzernvorstand begrüßt die Anstrengungen in den Unternehmensbereichen, Aktivitäten für mehr Vielfalt und Inklusion in Zukunft weiter auszubauen und stärker zu nutzen. Unsere Ambition ist es, unsere Unternehmenskultur und die Gewinnung, Förderung und Haltung von Talenten stetig weiterzuentwickeln. Unterschiedliche Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven können zu besseren Entscheidungen und Ergebnissen führen und die Entwicklung einer Organisation vorantreiben. In den Unternehmensbereichen wollen wir das Diversitätsmanagement immer weiter verbessern, z. B. mit Schulungen zum Thema Diversität

ZIELE IM BEREICH DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

	Zeithorizont	Status 2023	Weitere Informationen
Umsetzung unseres Diversitätskonzepts für Konzernvorstand und Aufsichtsrat	Fortlaufend	Ziel erreicht	Seite 167
Diversitätsziele für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	Bis 2025	Umsetzung laufend; Status 2023:	Seite 167
30 % Frauenanteil auf erster Führungsebene		30,0 %	
30 % Frauenanteil auf zweiter Führungsebene		24,1 %	

für Beschäftigte und Führungskräfte. Als Teil der Maßnahmen zur Unternehmenskultur werden weitere Maßnahmen zur Stärkung des Diversitätsmanagements entwickelt und implementiert. Auch die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist uns ein wichtiges Anliegen. Dazu erarbeiten wir neue Maßnahmen.

Indem wir uns Diversitätsziele stecken und transparent darüber berichten, wollen wir die Vielfalt innerhalb unserer Führungspositionen vorantreiben. Eine klare Zielsetzung lenkt zudem den Fokus auf Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht. Dies ermöglicht uns, wirkungsvolle diversitätsbezogene Maßnahmen zu implementieren.

UNSER ANSATZ

Bei Fresenius unterstützen wir die Chancengleichheit aller Menschen und stellen uns bewusst gegen Diskriminierung jeder Art. Niemand darf aufgrund der Hautfarbe, der Abstammung, des Glaubens, der politischen Einstellung, des Alters, des Geschlechts, der Ethnizität, der Nationalität, des kulturellen Hintergrunds, der sexuellen Orientierung, der körperlichen Verfassung, der sozialen Herkunft, des Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert werden. Dies gilt für Beschäftigte, Geschäftspartner sowie Patientinnen und Patienten gleichermaßen. Unser Umgang untereinander ist von gegenseitigem Respekt geprägt: offen, fair und wertschätzend.

Wir dulden keine Beleidigung, Erniedrigung oder Belästigung. Dies gilt im Arbeitsalltag sowohl intern als auch für Diskriminierung von außen. Unsere Führungskräfte haben dabei eine besondere Verantwortung und dienen als Vorbild. Diese Werte und unser Anspruch an Vielfalt sind im Fresenius-Verhaltenskodex festgeschrieben, der für alle Beschäftigten verbindlich ist. Er bildet das Fundament unserer Zusammenarbeit und Unternehmenskultur. Weitere Informationen zu unserem Anspruch der Chancengleichheit finden Sie im Abschnitt Menschenrechte auf den Seiten 179 ff., zu unserem Diversitätskonzept für den Konzernvorstand und den Aufsichtsrat in der Erklärung zur Unternehmensführung auf den Seiten 211 ff. sowie zum Thema faire Vergütung im Kapitel Beschäftigte ab Seite 148.

Im Jahr 2023 hat der Konzernvorstand für Fresenius die [Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet. Damit setzt der Gesundheitskonzern ein sichtbares Zeichen für Vielfalt und Inklusion im eigenen Unternehmen. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen.

ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

Im Konzernvorstand von Fresenius übernimmt das Vorstandsmitglied zuständig für Recht, Compliance, Risikomanagement, ESG, Personal sowie für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed (nachfolgend Vorstand ESG), die Steuerung strategischer konzernübergreifender Projekte im Bereich Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion – DEI). Die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche tragen die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Vorstandsgremien der Unternehmensbereiche gestalten deren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit für DEI-Themen, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Im Human Resources (HR) Steering Committee des Fresenius-Konzerns stimmen sich die Personalverantwortlichen bzw. verantwortlichen Funktionen der Unternehmensbereiche sowie der Konzernfunktion Corporate HR Management monatlich zu Personalthemen ab, entscheiden über gruppenweite Projekte und Initiativen und tauschen sich auch zu diversitätsbezogenen Fragestellungen aus. Der Vorstand ESG nimmt an den Sitzungen teil. Im Rahmen der Risikoberichterstattung wird der Gesamtvorstand des Fresenius-Konzerns quartalsweise informiert. Die Effektivität der DEI-Maßnahmen wird besprochen, sofern Risiken identifiziert wurden oder sich Vorfälle ereignet haben, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird halbjährlich über Entwicklungen in Kenntnis gesetzt, der Aufsichtsrat als Gremium wird jährlich informiert. Weitere Ausführungen finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87 sowie im Nichtfinanziellen Konzernbericht ab Seite 169, Abschnitt Compliance.

Um existierenden und möglichen Herausforderungen im Zusammenhang mit Diversität und Chancengleichheit kontextspezifisch begegnen zu können, wurden darüber hinaus Verantwortlichkeiten auf regionaler Ebene definiert. Zuständig für die Umsetzung von Ansätzen und länderspezifischen Vorschriften sind dabei entweder die Personalfunktionen, Diversity- und Gender-Beauftragte oder z. B. auch die medizinische Leitung. Im Segment **Corporate/Sonstige** ist die Konzernfunktion Corporate Human Resources Management für Themen rund um Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion verantwortlich. Expertinnen und Experten in den verschiedenen Abteilungen erarbeiten Schulungen, Kommunikationsmaterialien sowie Programme in Abstimmung mit weiteren Konzernfunktionen.

Auf Konzernebene werden Daten zum Thema Diversität und Inklusion bei Bedarf, jedoch mindestens jährlich erfasst und an interne Stakeholder, z. B. Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter oder die jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen, kommuniziert. Außerdem verfügen die Unternehmensbereiche über ergänzende Berichtsprozesse, z. B. monatlich oder quartalsweise, um Abweichungen von internen Vorgaben oder Zielen zu identifizieren. Treten Abweichungen auf, leiten die zuständigen Personen eine Ursachenanalyse ein, werten deren Ergebnisse aus und führen bei Bedarf Korrektur- oder Vorbeugemaßnahmen durch.

Ein wesentlicher Bestandteil der Berichterstattung ist die Kommunikation im Intranet und auf Social Media. Diese Kommunikationsformate geben dem Konzernvorstand die Möglichkeit, gezielt auf Initiativen im Bereich DEI hinzuweisen und die Wahrnehmung der Beschäftigten für diese Themen zu stärken. Gerade betroffene Personengruppen gilt es in diese Kommunikation aufzunehmen und ihnen aufzuzeigen, dass wir ihre Interessen berücksichtigen.

Darüber hinaus wollen wir mit unseren Initiativen auch potenzielle neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechen. Beispielsweise richten sich die deutschen Standorte von Fresenius Vamed über die Jobbörse [MyAbility](#) mit einem Arbeitgeberprofil speziell an Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.

Meldewege und Umgang mit Diskriminierungsvorfällen

Hinweise auf Verstöße gegen die Grundsätze des Fresenius-Verhaltenskodex und anderes mögliches Fehlverhalten können über verschiedene Meldesysteme z. B. online und in verschiedenen Sprachen mitgeteilt werden – bei Bedarf anonym, wie im Abschnitt Compliance auf den Seiten 170 f. erläutert wird.

Darüber hinaus haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich bei Konflikten oder Fehlverhalten einer Ombudsperson anzuvertrauen. So können bei Helios Spanien sexuelle und geschlechtsspezifische Vorfälle separat über ein dezidiertes Beschwerdeprotokoll gemeldet werden.

Im Konzern werden Diskriminierungsvorfälle von der jeweils verantwortlichen Funktion bearbeitet und abhängig von der Schwere des Falles z. B. an eine regionale bzw. zentrale Ebene eskaliert. Alle Hinweise werden sorgfältig untersucht und je nach Untersuchungsergebnissen werden entsprechende Maßnahmen getroffen. Dies kann auch Sanktionen arbeits-, zivil- oder strafrechtlicher Natur umfassen. Nach Abschluss der Untersuchung werden Maßnahmen implementiert, die ein solches Fehlverhalten verhindern bzw. erschweren sollen.

Im Jahr 2023 gingen 274 Meldungen in der Kategorie HR/Arbeitsplatz ein, die Meldungen zu Diskriminierungsvorfällen und Fällen sexueller Belästigung beinhalten. Die Anzeigen wurden entsprechend den geltenden Compliance-Vorschriften dokumentiert, untersucht und evaluiert. Wir nehmen auch Meldungen, die sich durch die Untersuchung nicht belegen lassen, zum Anlass, bestehende Strukturen zu überprüfen und gegebenenfalls vorsorglich Maßnahmen anzupassen. Im Jahr 2023 war dies nicht der Fall.

Es wurden keine Verstöße gegen interne Richtlinien zu Diversität und Gleichberechtigung berichtet, deren Auswirkungen wesentlich für die finanzielle Position oder Reputation des Unternehmens gewesen wären. Weitere Ausführungen zu Chancen und Risiken finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87 sowie im Abschnitt Compliance ab Seite 169.

RICHTLINIEN UND REGULARIEN

Auf Konzernebene gelten für die Unternehmensbereiche die Vorgaben, die sich aus internen Richtlinien, z. B. dem Verhaltenskodex, oder externen Vorgaben, z. B. Tarifvereinbarungen, ergeben. Durch Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen ist zudem festgeschrieben, dass alle darunterfallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Anrecht auf jeweils definierte Vergünstigungen haben. Aufgrund der variierenden lokalen Gesetzgebungen sind diese internen Richtlinien wichtige Rahmenwerke, um ein tolerantes und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

Dadurch stellen wir sicher, dass lokales Gesetz berücksichtigt wird und wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit gewährleisten, dass Menschen ohne Sorge vor Benachteiligung für uns arbeiten können oder mit unseren Produkten versorgt werden.

Darüber hinaus unterliegen alle Standorte den jeweiligen Vorschriften und Gesetzen vor Ort – in Deutschland z. B. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dem Entgelttransparenzgesetz sowie dem Betriebsverfassungsgesetz. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird auf lokaler Ebene sichergestellt.

An einigen Standorten sind wir durch nationale Gesetze dazu verpflichtet, [Gleichstellungspläne](#) aufzustellen, um Chancengleichheit zu fördern, Lohntransparenz zwischen Männern und Frauen sowie Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz zu garantieren. Im Jahr 2023 waren rund 70 % der Beschäftigten von Helios Spanien in Gleichstellungsplänen erfasst.

DIVERSITÄT UNTER ANGESTELLTEN UND IN KONTROLLORGANEN

Der Anteil von Mitarbeiterinnen im Fresenius-Konzern lag im Berichtsjahr bei 68 %. Der Frauenanteil in den Pflegeberufen ist traditionell höher als im Produktionsbereich. Dies zeigt sich auch in den Unternehmensbereichen. So hat Fresenius Helios mit rund 75 % den höchsten Frauenanteil im Konzern.

Wir wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Lebensphasen unterstützen und insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern – ganz im Sinne der Gleichberechtigung. Deshalb bieten wir ihnen eine Vielzahl von Möglichkeiten für flexibles Arbeiten. Das länder- und standortspezifische Angebot ist abhängig von den jeweils geltenden Tarifverträgen und – sofern vorhanden – Gleichstellungsplänen. Weitere Informationen zu flexiblen Arbeitsmodellen finden Sie im Kapitel Beschäftigte ab Seite 149.

GESCHLECHTER NACH UNTERNEHMENSBEREICHEN

	2023				2022			
	Weiblich	Männlich	Divers ¹	Keine Angabe	Weiblich	Männlich	Divers ¹	Keine Angabe
Fresenius Kabi	22.450	20.810	9	0	21.489	20.574	0	0
Fresenius Helios	96.837	32.599	3	0	94.236	31.464	0	0
Fresenius Vamed	12.668	7.597	0	0	12.645	7.539	0	0
Corporate/Sonstige	422	470	0	0	425	504	0	0
Konzern	132.377	61.476	12	0	128.795	60.081	0	0

¹ Erstmals strukturierte Erhebung der Kategorie Divers für das Geschäftsjahr 2023.

Zum Ende des Berichtsjahres war die Mehrheit unserer Beschäftigten in Europa angestellt. Wir veranschaulichen die Diversität unserer Beschäftigten anhand von Nationalitäten. Eine Aufteilung nach Ethnien führen wir nicht durch. Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf rund 70 %¹ unserer global Beschäftigten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen aus mehr als 150 verschiedenen Nationen. Rund 57 % von ihnen haben die deutsche Staatsangehörigkeit, gefolgt von der spanischen Staatsangehörigkeit (2023: 27 %) sowie der kolumbianischen Staatsangehörigkeit (2023: 6 %).

FÜNF HÄUFIGSTE NATIONALITÄTEN¹

Beschäftigte (Köpfe)	2023	2022
Deutsch	80.369	79.905
Spanisch	37.629	36.605
Kolumbianisch	8.191	7.489
Peruanisch	1.474	1.451
Türkisch	980	959

Fresenius strebt im Konzernvorstand und im Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA mehr Diversität im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Ausbildung, beruflichen Hintergrund und internationale Erfahrung an. Um dies zu erreichen, definiert das **Diversitätskonzept für Konzernvorstand und Aufsichtsrat** Kriterien, die bei der Benennung von Kandidatinnen und Kandidaten umgesetzt werden sollen. Weiterhin führen wir auf Seite 216 im Geschäftsbericht individualisiert in einer Qualifikations- und Kompetenzmatrix die jeweiligen Fähigkeiten der Mitglieder im Aufsichtsrat aus, die auch die Umsetzung des Diversitätskonzepts enthält. Das Diversitätskonzept sowie die aktuelle Anwendung finden Sie ab Seite 211 im Geschäftsbericht 2023.

DIVERSITÄT IM AUFSICHTSRAT

	2023	2022	2021
Nationalitäten	3	3	3
Anzahl Frauen	4	5	5
Durchschnittsalter	61,6	60,7	60,7
Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	5,8	5,3	6,0

DIVERSITÄT IM KONZERNVORSTAND

	2023	2022	2021
Nationalitäten	2	3	5
Anzahl Frauen	1	2	1
Durchschnittsalter	51,6	53,2	57,1
Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	0,6	5,2	7,9

Darüber hinaus hat der Fresenius-Konzern Diversitätsziele für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Konzernvorstands beim Segment Corporate/Sonstige gemäß den gesetzlichen Vorgaben entwickelt: Bis 2025 soll der Frauenanteil dort bei über 30 % liegen. Im Jahr 2023 lag der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene bereits bei 30,0 % und auf der zweiten Führungsebene bei 24,1 %

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Fresenius-Konzern weiter zu bestimmen, werten wir die Teilnehmenden des konzernweiten variablen Vergütungsprogramms (Long-Term Incentive Plan 2023 – LTIP) nach Geschlecht aus. Der LTIP ist im Wesentlichen auf Führungspositionen ausgerichtet, die sich maximal zwei Level unterhalb des Vorstandsgremiums befinden.

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

	2023	2022
Führungskräfte	501	522
Frauenanteil in Führungspositionen, in %	27	28

BESCHÄFTIGTE MIT BEHINDERUNGEN

Der Fresenius-Konzern beschäftigt auch Personen mit Beeinträchtigungen bis hin zu Schwerbehinderungen – etwa Menschen im Rollstuhl oder mit einer geistigen Behinderung und solche, die eine Krebserkrankung überstanden haben oder z. B. mit Diabetes, Rheuma oder Depressionen leben. Fresenius bekennt sich zur **Inklusion** dieser Menschen. Wir wollen es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten möglichst voll anzuwenden. Dabei gilt es, die jeweiligen lokalen gesetzlichen Vorgaben umzusetzen. Da sich diese zum Teil deutlich unterscheiden, erfolgt die Steuerung dezentral und lokal.

In Deutschland finden in den Betriebsstätten von Fresenius, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, alle vier Jahre die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung statt. Für dieses Amt können sich alle Angehörigen des Betriebs zur Wahl aufstellen lassen. Auch in Spanien verfügen wir über entsprechende Gremien in unseren Kliniken.

Helios Deutschland hat mit der Schwerbehindertenvertretung des Segments eine übergreifende Inklusionsvereinbarung geschlossen. Sie stärkt die Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen und von Behinderung bedrohter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördert den Erhalt von Chancengleichheit. Darüber hinaus soll sie unterbinden, dass Beschäftigte mit (Schwer-)Behinderung diskriminiert oder sozial ausgegrenzt werden. Leitenden Angestellten von Fresenius Helios in Deutschland und Fresenius Vamed stehen zwei Online-Schulungen zu den Themen Schwerbehindertenrecht und Inklusionsvereinbarung über den Schulungskatalog der Führungskräfteakademie zur Verfügung. Im Berichtsjahr 2023 haben rund 1.200 Personen eines dieser Trainings absolviert.

¹ Ausgenommen die Beschäftigten von Fresenius Kabi und Fresenius Vamed außerhalb Deutschlands sowie wenige internationale Verwaltungseinheiten.

Bei Helios Spanien gibt es dezidierte Programme zur Gewinnung von Beschäftigten mit Behinderung, zu ihrer Integration sowie Weiterentwicklung. Damit folgt das Segment der in Spanien geltenden gesetzlichen Verpflichtung, einen Anteil von mindestens 2 % an Personen mit Behinderung zu beschäftigen. Ausnahmen sind möglich, die von betroffenen Unternehmen zu begründen sind, bevor sie von der zuständigen Behörde angenommen werden. Außerdem hat Helios Spanien eine Vereinbarung der interessensvertretenden Stiftung Fundación Integralia DKV unterzeichnet, um Vielfalt im Segment zu fördern.

BESCHÄFTIGTE MIT BEHINDERUNGEN

	2023	2022	2021
Deutschland	4.668	4.614	5.051
Anteil Beschäftigter, in %	5,1	5,0	5,1
Europa ohne Deutschland¹	749	600	480
Anteil Beschäftigter, in %	1,5	1,2	1,2
Gesamt Europa	5.417	5.214	5.531
Anteil Beschäftigter, in %	3,8	3,7	4,0

¹ Bis 2021 Krankenhäuser von Helios Spanien; ohne Fresenius Kabi.

GELEBTE VIELFALT IM ARBEITSUMFELD

Das internationale und interdisziplinäre Arbeitsumfeld führt bei Fresenius dazu, dass interkulturelle Teams zusammenkommen, um die Verbesserung der Versorgung von Patientinnen und Patienten voranzutreiben, interne Prozesse zu optimieren sowie potenzielle Bewerberinnen und Bewerber von unserer Unternehmenskultur zu überzeugen. Eine internationale und interkulturelle Zusammensetzung von Teams – insbesondere auch in unseren Konzernfunktionen – kann die Zusammenarbeit erleichtern. So gibt es z. B.

in vielen Zentralfunktionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für unterschiedliche Regionen zuständig sind und international über verschiedene Bereiche hinweg bestmögliche Unterstützung bieten sollen.

Um Toleranz und Wertschätzung innerhalb dieser Teams nachhaltig zu fördern, bedarf es nicht nur einer entsprechenden Kultur, die von den Führungsgremien vorgelebt wird; die Beschäftigten werden auch durch Trainings und Weiterbildungsangebote geschult. So setzte Fresenius Vamed 2023 an den österreichischen Standorten im Rahmen des Leadership-Programms einen Kurs zum Thema interkulturelle Zusammenarbeit um und führte bereichsweise DEI-Schulungen zum Thema Generationenmanagement durch. Darüber hinaus gibt es im Unternehmensbereich seit November 2023 eine Online-Schulung zum Thema Antidiskriminierung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Helios Deutschland konnten 2023 zudem ein Online-Lernangebot zum Thema Vielfalt wahrnehmen.

Unser Ziel ist es, das Bewusstsein der Beschäftigten für Diversität und Chancengleichheit zu stärken. Allen Menschen Wertschätzung zu zeigen und Chancengleichheit zu bieten, ist der Kern von Vielfalt und Inklusion. Doch die aktuelle Forschung zeigt, dass wir unsere Entscheidungen größtenteils unbewusst treffen. Dies kann in einigen Situationen hilfreich sein. Es ist aber auch möglich, dass wir dadurch etwas übersehen oder falsch beurteilen. Denn bei Entscheidungen werden Menschen von kognitiver Verzerrung beeinflusst, dem sogenannten Unconscious Bias. Dies kann dazu führen, dass personenbezogene Entscheidungen – etwa Leistungsbeurteilungen – für einzelne Beschäftigte nachteilig ausfallen. Um dafür zu sensibilisieren, bieten wir für Beschäftigte und insbesondere auch für Führungskräfte des Segments Corporate/Sonstige entsprechende Online-Schulungen zum Thema Unconscious Bias

an. In einzelnen Bereichen von Fresenius Vamed wurden ebenfalls Unconscious-Bias-Schulungen durchgeführt. So bekommen unsere Beschäftigten die Möglichkeit, zu lernen, wie sie Entscheidungen hinterfragen und unbewusste Denkmuster, Stereotype und Vorurteile erkennen können.

MITARBEITERNETZWERKE

Innerhalb des Fresenius-Konzerns haben sich in den vergangenen Jahren verschiedene Mitarbeiternetzwerke gebildet, z. B. Employee Impact oder Employee Resource Groups im nordamerikanischen Raum. Die Women's Initiative setzt sich für die Vernetzung, das Mentoring und die Unterstützung von Frauen ein. Die Initiative wurde im Jahr 2022 zunächst mit Schwerpunkt in Europa gegründet und hat mittlerweile weltweit Mitglieder, z. B. in Australien, Taiwan und den USA. Diese Netzwerke spielen eine zentrale Rolle für die Diversitätsstrategie und unterstützen den Anspruch von Fresenius, als Konzern ein Beschäftigungsumfeld zu entwickeln, in dem Diversität und Wertschätzung Hand in Hand gehen. Diesen Anspruch spiegelt auch die Charta der Vielfalt wider.

Bei Fresenius Kabi in den Vereinigten Staaten gibt es aktuell fünf Employee Impact Groups (EIGs): Voices of African Descent, Women's Voice, Pride, Alliance of Asians and Pacific Islanders sowie iHOLA! (hispanische/lateinamerikanische Arbeitnehmer). Detaillierte Informationen finden Sie auf der [Website](#) von Fresenius Kabi.

Im Jahr 2023 führten das Segment Corporate/Sonstige, Fresenius Digital Technology und Fresenius Kabi erneut ein gemeinsames Lernprogramm zum Thema Leadership for Women – Boost your Self-Positioning durch. Die 114 Teilnehmerinnen konnten ihre Selbstpositionierung anhand verschiedener Themenmodule stärken und sich mittels Peergroup-Coaching bereichsübergreifend vernetzen.

COMPLIANCE UND INTEGRITÄT

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist in unseren ethischen Grundsätzen und Richtlinien verankert. Es bildet die Basis aller Aktivitäten bei Fresenius und somit auch der täglichen Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für unsere Geschäftspartner und Lieferanten ist das der Anspruch, den Fresenius an die Zusammenarbeit stellt.

In den folgenden Abschnitten berichten wir, wie wir das im Geschäftsalltag verankern:

- Compliance
- Datenschutz
- Menschenrechte

Weitere Informationen zu Änderungen in der Darstellung wesentlicher Themen finden Sie auf Seite 109 im Kapitel Strategie und Management.

COMPLIANCE

Compliance bedeutet für Fresenius, das Richtige zu tun. Unsere ethischen Grundwerte gehen über regulatorische Anforderungen hinaus. Das heißt für uns, nicht nur im Einklang mit dem Gesetz, sondern auch nach anwendbaren Branchenkodizes, internen Richtlinien und unseren Werten zu handeln und über interne Kontrollen sicherzustellen, dass wir uns an die Vorgaben halten. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt das als Grundlage aller Aktivitäten. Damit wollen wir dazu beitragen, dass sich alle auf uns als vertrauensvollen und integren Partner verlassen können. Compliance soll außerdem das sichern, was uns am wichtigsten ist: das Wohl der Patientinnen und Patienten, die wir versorgen.

ZIELE IM BEREICH COMPLIANCE

	Zeithorizont	Status 2023	Weitere Informationen
Neustrukturierung der bestehenden Compliance-Organisation mit funktionaler Berichtslinie	Interne Zeitvorgaben definiert	In Umsetzung	Seiten 170 f.
Aufbau einer konzernweiten Human-Rights-Organisation mit funktionalen Berichtslinien	2023	Umgesetzt	Seiten 180 f.

Unser risikoorientiertes Compliance-Management-System richtet sich am Geschäftsumfeld unserer Unternehmensbereiche aus. Eines unserer zentralen Anliegen ist es, Korruption und Bestechung in unserem Unternehmensumfeld zu verhindern. Weitere wesentliche Themen, die wir mit entsprechenden Compliance-Maßnahmen adressieren, sind darüber hinaus Kartellrecht, Datenschutz, Zollrecht und internationaler Handel, die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie die Achtung der Menschenrechte.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Unser Anspruch ist, dass sich unser umfassendes Verständnis von Compliance deutlich im Tagesgeschäft widerspiegelt. Wir wollen Verstöße verhindern, unser Compliance-Management-System kontinuierlich verbessern und eine gelebte Compliance-Kultur weiterentwickeln – insbesondere unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Stakeholdern, mit denen wir in Kontakt stehen. Eine zentrale Rolle spielt dabei der Austausch über Best Practices zwischen den Unternehmensbereichen. Sie entwickeln jährlich operative Ziele und Maßnahmen, um das Compliance-Management-System fortlaufend zu stärken.

Unser Anspruch ist es weiter, sicherzustellen, dass wir alle geltenden Sanktionen und Anforderungen an Exportkontrollen auch bei kurzfristigen Änderungen von Rechtsvorschriften – wie wir sie z. B. 2023 erlebt haben – einhalten können. Uns liegen keine Hinweise vor, dass Fresenius die geltenden Sanktionen und Anforderungen an Exportkontrollen nicht eingehalten hat.

Im Rahmen des derzeitigen Aufbaus unseres Compliance-Monitorings werden Kennzahlen sowie Ziele definiert. Eine Berichterstattung ist ab dem Berichtsjahr 2024 vorgesehen.

UNSER ANSATZ

Integrität, Verantwortung und Zuverlässigkeit bilden den Kern unseres Compliance-Verständnisses.

In unserem [Fresenius-Verhaltenskodex](#) bekennen wir uns uneingeschränkt zur Einhaltung gesetzlicher Regelungen, interner Richtlinien und freiwilliger Selbstverpflichtungen, genauso wie zum Handeln im Einklang mit ethischen Grundsätzen. Verstöße werden nicht geduldet. Wird ein Verstoß festgestellt, untersuchen wir diesen und treffen die erforderlichen Gegenmaßnahmen, um das Fehlverhalten zu unterbinden und gegebenenfalls zu sanktionieren. Darüber hinaus nehmen wir Vorfälle zum Anlass, unsere Compliance-Programme und Präventionsmechanismen weiter zu schärfen.

Wir haben ein risikoorientiertes **Compliance-Management-System** eingerichtet. Dieses beruht auf drei Säulen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren. Unsere Maßnahmen zielen in erster Linie darauf ab, Compliance-Verstöße durch Vorbeugung zu verhindern.

In der ersten und zweiten Managementebene unterhalb des Konzernvorstands sowie unterhalb der Geschäftsführungen der Unternehmensbereiche können zuständige Compliance-Verantwortliche auch gemäß festgelegten Compliance-Zielen bewertet werden. Ziele sind Bestandteil der individuellen variablen Vergütung. Auch die Performance-Gespräche von Beschäftigten im Bereich Compliance beruhen u. a. auf Compliance-Kriterien.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für Compliance liegt im Fresenius-Konzern beim Konzernvorstand und ist dem Vorstandsmitglied zuständig für Recht, Compliance, Risikomanagement, ESG, Personal sowie für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed (nachfolgend Vorstand ESG) zugeordnet. Der **Group Chief Compliance Officer** berichtet direkt an dieses Vorstandsmitglied.

Innerhalb der Vorstände der Unternehmensbereiche bzw. deren Geschäftsführungen ist die Zuständigkeit für Compliance über Geschäftsverteilungspläne geregelt. Die Unternehmensbereiche haben zudem eigene Compliance-Organisationen geschaffen, die die Anforderungen der Geschäftsorganisation, regulatorische Vorgaben sowie die damit einhergehenden internen Kontrollen widerspiegeln. Die Konzernfunktion Risk & Integrity berät die übrigen Konzernfunktionen, definiert Mindeststandards für das konzernweite Compliance-Management-System und steuert das konzernweite Compliance-Reporting.

Risk Steering Committee

Das Risk Steering Committee (RSC) unter dem Vorsitz des Vorstands ESG diskutiert als beratendes Gremium interne und externe Entwicklungen in Bezug auf das Risikomanagement und das interne Kontrollsystem. Dies umfasst z. B. relevante Weiterentwicklungen für das Compliance-Management-System. Darüber hinaus berät das RSC u. a. über wesentliche Risiken und bereitet Beschlussvorlagen für den Konzernvorstand vor. Die Sitzungen des RSC finden regelmäßig, mindestens einmal pro Quartal, statt. Teilnehmende sind funktional verantwortliche Führungskräfte wesentlicher Konzernfunktionen sowie Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensbereiche.

Zusätzlich zu den Aktualisierungen im RSC informiert der Group Chief Compliance Officer der Fresenius SE & Co. KGaA den Konzernvorstand regelmäßig umfassend über alle konzernweiten Compliance-Initiativen und -Richtlinien. Die Aufsichtsräte der Fresenius SE & Co. KGaA und der Fresenius Management SE (FMSE) werden mindestens einmal im Jahr über den Fortschritt der Compliance-Maßnahmen informiert; zuletzt im Dezember 2023.

Funktionale Berichtslinien in der Compliance-Organisation

Seit Anfang 2023 berichten alle Compliance-Verantwortlichen der Unternehmensbereiche funktional an den Group Chief Compliance Officer der Fresenius SE & Co. KGaA. 2023 wurde begonnen, entsprechende funktionale Berichtslinien in den Unternehmensbereichen umzusetzen. Nach Abschluss der Neustrukturierung berichten alle Compliance-Verantwortlichen an die jeweiligen Heads of Compliance der Unternehmensbereiche. Der Group Chief Compliance Officer, die Chief Compliance Officers bzw. Heads of Compliance der Unternehmensbereiche sowie der Head of Group Reporting and Monitoring bilden das Group

Compliance Management Team (GCMT). Dieses Managementteam tagt monatlich und legt die Governance-Standards für Compliance bei Fresenius fest und unterstützt die effektive Umsetzung des Compliance-Management-Systems. Dabei befasst sich das GCMT regelmäßig mit den Ergebnissen der Compliance Risikoanalyse, den Compliance-Fallzahlen, der Fortentwicklung des Compliance-Managementsystems und den Ergebnissen von Überwachungsmaßnahmen.

Die Geschäftsführungen bzw. Vorstände der Unternehmensbereiche erhalten regelmäßige Berichte zu Compliance von ihren Chief Compliance Officers bzw. Heads of Compliance.

Meldesysteme

Vermuten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fehlverhalten, z. B. Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder interne Richtlinien, können sie den potenziellen Compliance-Vorfall bei ihren Vorgesetzten oder den zuständigen Compliance-Verantwortlichen melden. Darüber hinaus können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dritte potenzielle Compliance-Vorfälle – dort, wo gesetzlich zulässig – auch anonym melden, z. B. telefonisch in über 30 Sprachen oder online in bis zu 8 Sprachen über Hinweisgebersysteme sowie eigens dafür eingerichtete E-Mail-Adressen.

Wie in den jeweiligen Richtlinien beschrieben, werden eingehende Meldungen zum Schutz der meldenden Personen vertraulich behandelt. Wir nehmen alle potenziellen Compliance-Verstöße ernst. Eine erste Einschätzung bewertet zunächst die Plausibilität und die mögliche Schwere potenzieller Verstöße. Zu diesem Zweck sind auch Ombudsstellen bei der Fresenius SE & Co. KGaA und in den

Unternehmensbereichen eingerichtet. Die Compliance-Abteilungen oder, abhängig vom Unternehmensbereich und von der Schwere des Falles, die Ombudsstellen prüfen die eingegangenen Meldungen zuallererst und leiten im Einzelfall risikoadäquate Untersuchungen ein. Die Schwere des Compliance-Verstoßes bestimmt, wer ihn weiterbearbeitet. Sofern erforderlich, übernimmt ein Team die Untersuchung, das interne Expertinnen und Experten, aber auch externe Unterstützung umfassen kann. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch das verantwortliche Management zeitnah in enger Zusammenarbeit mit den Compliance-Verantwortlichen. Je nach Art und Schwere des Fehlverhaltens können disziplinarische Sanktionen sowie zivilrechtliche oder strafrechtliche Schritte folgen. Nach Abschluss der Untersuchung nutzen wir die Ergebnisse interner Kontrollen und Berichte, um unsere Geschäftsprozesse zu überprüfen. Wo nötig, führen wir Korrektur- oder Verbesserungsmaßnahmen ein, die ein ähnliches Fehlverhalten in Zukunft verhindern sollen.

Compliance-Fälle werden auf Grundlage der **konzernweiten Richtlinien** sowie aufgrund der entsprechenden Richtlinien der Unternehmensbereiche bewertet, die mit den konzernweiten Richtlinien im Einklang stehen. Der Group Chief Compliance Officer informiert das zuständige Vorstandsmitglied unverzüglich über Compliance-Fälle, die nach interner Beurteilung schwerwiegende Auswirkungen haben könnten. Der Konzernvorstand erhält zudem vom Group Chief Compliance Officer der Fresenius SE & Co. KGaA eine jährliche Übersicht der gemeldeten Fälle nach Kategorien und Unternehmensbereichen und wird zu den konzernrelevanten Untersuchungen im Einzelnen informiert.

Insgesamt gingen im Jahr 2023 über die Meldewege 806 **Meldungen** (2022: 375) in den Vorfallsdatenbanken bei Fresenius SE & Co. KGaA und den Unternehmensbereichen ein. Sie wurden über unterschiedliche Meldewege erfasst.

Die Mehrheit der Meldungen entfielen auf die übergeordneten Kategorien Veruntreuung von Unternehmensvermögen sowie HR/Arbeitsplatz, d. h. Themen, die auch Bestandteil der Ausführungen im Nichtfinanziellen Konzernbericht sind. Der Anstieg der Meldungen beruht u. a. auf der Einführung automatisierter Betrugspräventionssysteme sowie interner Kommunikationsinitiativen, die sich als effizient erwiesen haben. Weitere Ausführungen finden Sie ab Seite 165 im Kapitel Diversität.

262 der insgesamt eingegangenen Meldungen wurden nach eingehender Bewertung als nicht-relevante Compliance-Meldungen eingeordnet. Solche Meldungen betrafen mehrheitlich die Bereiche HR und Patientenzufriedenheit und wurden durch die zuständigen Abteilungen weiterbearbeitet.

COMPLIANCE-MELDUNGEN

	2023	2022
Business Integrity	51	88
Datenschutz	25	26
HR/Arbeitsplatz	274	155
Unternehmensvermögen	225	35
Finanzberichterstattung	3	8
Umwelt/Gesundheit/Sicherheit	34	23
Menschenrechte	47	k.A. ¹
Sonstiges	147	40
Gesamt	806	375

¹ Diese Kategorie wurde in 2022 nicht als eigene Kategorie erfasst.

Richtlinien und Regularien

Der Fresenius-Verhaltenskodex bildet die Grundlage für sämtliche im Fresenius-Konzern geltenden Regeln. Er legt die Verhaltensgrundsätze für alle Beschäftigten einschließlich der Führungskräfte aller Ebenen und Vorstände fest. Der Kodex orientiert sich an anerkannten internationalen Regelwerken und wurde vom Konzernvorstand verabschiedet. Ergänzend haben die Unternehmensbereiche eigene Verhaltenskodizes implementiert, die an die Besonderheiten der jeweiligen Geschäftstätigkeit angepasst sind. Der geltende Verhaltenskodex ist Bestandteil von Arbeitsverträgen und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich. Richtlinien, Dienstanweisungen und Prozessbeschreibungen ergänzen und konkretisieren die Regeln der Verhaltenskodizes.

In der Ausgestaltung und Umsetzung unseres Compliance-Management-Systems orientieren wir uns an internationalen Regelwerken und Richtlinien, wie z. B. den ISO-Normen zum Aufbau von Compliance-Management-Systemen und den anwendbaren Prüfungsstandards des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (IDW PS 980). Bei der Umsetzung von Maßnahmen berücksichtigen wir die jeweiligen nationalen oder internationalen gesetzlichen Rahmenwerke. Darüber hinaus wurde das Design des Compliance-Management-Systems beim Segment Corporate/Sonstige durch eine Rechtsanwaltskanzlei als organisatorisch wirksam verankert und als programmatisch angemessen ausgestaltet bewertet.

Im Berichtsjahr 2023 ist im Konzern eine neue Richtlinie zum Umgang mit Compliance-Vorfällen zur Anwendung gekommen. Standardverfahrensanweisungen (Standard Operating Procedures – SOPs) legen für das Case-Management die zugehörige Dokumentation, z. B. Vorlagen für Untersuchungspläne und Untersuchungsberichte, fest. Weiter werden sie anlassbezogen aktualisiert, um den Anforderungen von Gesetzesänderungen gerecht zu werden sowie die Qualität und Einheitlichkeit der Case-Management-Arbeit weltweit weiter zu verbessern.

Darüber hinaus haben wir den Fresenius-Verhaltenskodex für Geschäftspartner überarbeitet und Menschenrechtsaspekte sowie Vorgaben aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) eingearbeitet.

Risikomanagement

Mithilfe standardisierter Methoden erfassen, analysieren und bewerten wir regelmäßig Compliance-Risiken in den Unternehmensbereichen und bei der Fresenius SE & Co. KGaA. Im Rahmen einer integrierten Risikoberichterstattung werden festgelegte zentrale Compliance-Risikountergruppen regelmäßig gemeldet und bewertet, darunter etwa Bestechung und Korruption sowie Kartellrecht. Über die wichtigsten Erkenntnisse aus den jeweiligen Risikobewertungen tauschen sich die Compliance-Verantwortlichen aus. Der Austausch kann dazu führen, dass zusätzliche Compliance-Risikountergruppen geschaffen werden, um neue Risikobereiche oder -cluster zu berücksichtigen.

Das interne Kontrollsystem ist ein wichtiger Bestandteil des Risikomanagements von Fresenius. Es umfasst neben den internen Kontrollen der Finanzberichterstattung auch Kontrollziele für weitere relevante Prozesse, z. B. zu Qualitätsmanagement und Patientensicherheit, Cybersecurity und Datenschutz sowie Nachhaltigkeit. Fresenius hat die relevanten Kontrollziele in einem konzernweiten

Rahmenwerk dokumentiert, das die verschiedenen Managementsysteme ganzheitlich in das interne Kontrollsystem integriert.

Wir haben unser konzernweites integriertes Risikomanagementtool sowie unsere Risikomethodik angepasst, um die geltenden regulatorischen Anforderungen umzusetzen und die Qualität der Berichterstattung in Bezug auf Risiken weiter zu verbessern. Expertinnen und Experten der Compliance-Funktion validieren die Risikoeinträge, um deren Einheitlichkeit und Qualität zu gewährleisten. Die Pläne zur Risikominderung werden nachverfolgt und überwacht, um eine kontinuierliche Wirkung zu gewährleisten.

Aufgrund der sich ständig ändernden externen und internen Anforderungen und Rahmenbedingungen wird unser Risikomanagementsystem inklusive des internen Kontrollsystems kontinuierlich weiterentwickelt. Derzeit beziehen sich 27 von 153 **Kontrollzielen** auf Compliance-Prozesse, insbesondere in den Bereichen Korruptionsbekämpfung, Compliance im Handel, Geldwäschebekämpfung und Kartell- /Wettbewerbsrecht. Im Jahr 2023 wurde das interne Kontrollsystem durch die Unternehmensbereiche weiter ausgebaut, einschließlich strukturierter Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen.

Im Berichtsjahr gab es keinen Vorfall aus den nachfolgend erläuterten Themen, die die Reputation oder die finanzielle Position wesentlich hätten beeinträchtigen können.

Audits und Prüfungen

Die Internal-Audit-Abteilungen führen unabhängige und risikobasierte Prüfungen zur Verbesserung der Effektivität von Compliance und Korruptionsbekämpfung durch. Werden Schwachstellen identifiziert, überwachen die internen

Revisionen systematisch die Umsetzung der durch das Management festgelegten Abhilfemaßnahmen. Im Jahr 2023 wurden 11 interne Audits mit dem Prüfungsbezug Korruption in Betriebsstätten der Unternehmensbereiche durchgeführt. Die Prüfungsergebnisse wurden von den Compliance-Organisationen analysiert und in die kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Maßnahmen einbezogen. Strukturelle Änderungen der Prozesse bei den Compliance-Organisationen waren nicht erforderlich.

Umgang mit Stakeholdern

Unser Verhaltenskodex und die damit verbundenen Richtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fresenius-Konzerns regeln auch unsere Beziehungen zu Lieferanten und anderen Geschäftspartnern. Wir erwarten, dass diese die geltenden Gesetze und Standards sowie ethische Verhaltensstandards im täglichen Geschäft einhalten, und haben dies auch in unserem [Fresenius-Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#) festgehalten. Die Kodizes verbieten neben weiteren Themen explizit Korruption und Bestechung und verpflichten unsere Partner zur Einhaltung der einschlägigen und anzuwendenden Antikorruptionsgesetze auf nationaler und internationaler Ebene. Für die Unternehmensbereiche, die in erheblichem Maße mit Fachkräften des Gesundheitswesens interagieren, gelten besondere Regeln, wie im Abschnitt Transparenz im Gesundheitssektor auf Seite 111 im Kapitel Strategie und Management erläutert. Wir informieren unsere Geschäftspartner vor Beginn der Geschäftsbeziehung über diese Anforderungen und führen eine risikobasierte Geschäftspartnerprüfung durch. Die Kodizes des Fresenius-Konzerns sind öffentlich zugänglich. Eine Übersicht der für uns wesentlichen Stakeholder finden Sie auf den Seiten 110 f. im Kapitel Strategie und Management.

Die **Regierungsbeziehungen** von Fresenius werden von einer eigenen Abteilung für politische Angelegenheiten gesteuert. Politikerinnen und Politiker sowie Abgeordnete können sich an unsere Niederlassung in Berlin und an ein EU-Relations-Büro in Brüssel wenden. Hauptsächlich berät die Abteilung politische Entscheidungsträgerinnen und -träger zu politischen Initiativen, die Expertise in der Medizin- und Gesundheitsbranche erfordern. Jede politische Aktivität von Fresenius-Beschäftigten und -Vertretungen unterliegt unserem Verhaltenskodex sowie den geltenden Rechtsnormen für Beziehungen zu externen Partnern und der Öffentlichkeit. Informationen über Lobbying-Ausgaben veröffentlichen wir in den jeweiligen Unternehmensbereichen und Ländern gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

Prüfung von Geschäftspartnern und Investitionen

Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA führen vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung risikobasierte Due-Diligence-Prüfungen von Geschäftspartnern durch. Dies umfasst auch menschenrechtliche Aspekte, wie auf den Seiten 181 f. ausgeführt. Die Auswahl der zu prüfenden Geschäftspartner erfolgt risikobasiert nach festgelegten Kriterien. Dabei wird ein Risikoprofil des Partners erstellt und es werden gezielte Maßnahmen eingeleitet: Die Compliance-Vertragsklauseln basieren entsprechend auf dem Risikoprofil des Partners, um korruptes Handeln zu verhindern. Außerdem behalten wir uns das Recht vor, den Vertrag bei Fehlverhalten zu beenden. Im Jahr 2023 haben wir zahlreiche Prüfungen von Geschäftspartnern vorgenommen, davon allein 939 in Bezug auf Menschenrechtsrisiken. Weitere Informationen sind im Abschnitt Menschenrechte auf den Seiten 181 f. dargestellt.

Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA führen regelmäßige Prüfungen aller Geschäftspartner gegen die geltenden Sanktionslisten durch.

Auch wenn wir über mögliche Akquisitionen und Investitionen entscheiden, berücksichtigen wir Compliance-Risiken in den Due-Diligence-Maßnahmen u. a. über das Acquisition & Investment Council (AIC), das geplante Akquisitionen und Investitionen in einem definierten Prozess für die Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA prüft. Jeder Akquisitions- und Investitionsantrag an den Konzernvorstand muss zunächst im AIC diskutiert, geprüft und bewertet werden. Falls erforderlich, leiten wir Absicherungsmaßnahmen ein und nehmen z. B. Compliance-Erklärungen und -Garantien in die Verträge auf. Nach einer Akquisition integrieren wir die neue Gesellschaft schnellstmöglich in unser Compliance-Management-System.

Umgang mit Interessenkonflikten

Mögliche Interessenkonflikte wollen wir vermeiden und unseren Patientinnen und Patienten angemessene Behandlungsmöglichkeiten zusichern. Integrität bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter private Interessen klar von denen des Unternehmens trennen. Sie treffen Entscheidungen für den Fresenius-Konzern anhand objektiver Kriterien. Unsere Beschäftigten sind verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte gegenüber ihren Führungskräften offenzulegen, sobald sie den Konflikt erkannt haben und bevor die Geschäftstätigkeit aufgenommen wird. Der oder die betroffene Beschäftigte und die Führungskraft müssen die konkreten Umstände erörtern. Abhängig davon führt die Führungskraft eine Risikoanalyse durch und leitet entsprechende Maßnahmen ein.

Fresenius unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, verantwortungsvoll mit Interessenkonflikten umzugehen, indem klare Anforderungen definiert werden und im Intranet Leitlinien sowie Antworten auf die häufigsten Fragen zur Verfügung stehen. Schulungen und

regelmäßige Aktualisierungen von Informationen ergänzen die Aktivitäten auf Konzernebene und in den Unternehmensbereichen. Darüber hinaus stehen die Compliance-Abteilungen des Konzerns als Ansprechpartner für alle diesbezüglichen Fragen bereit.

So regeln unsere Richtlinien für den Umgang mit Geschäftspartnern sowie Kunden, wie wir mit Spenden umgehen. Sie legen fest, dass der Fresenius-Konzern Spenden für wissenschaftliche oder gemeinnützige Zwecke ohne Erwartung einer Gegenleistung und ausschließlich auf freiwilliger Basis leistet. Spenden und sonstige Zuwendungen an politische Organisationen werden im Rahmen der geltenden Gesetze geleistet. Fresenius Helios untersagt einseitige Geldzuwendungen und Sponsoring durch die Industrie.

Finanztransaktionen

Die Kontrollen für Bargeldtransaktionen und Bankgeschäfte sind Teil unseres internen Kontrollsystems; wir testen sie regelmäßig und passen sie bei Bedarf an. Weitere Informationen dazu finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87.

Geldwäsche

Fresenius hat geeignete Maßnahmen eingeführt, um Geldwäscherisiken zu bekämpfen. Diese Maßnahmen umfassen interne Kontrollen, wie das Verbot bestimmter Barzahlungen, sowie Risikoanalysen und Prüfprozesse für relevante Transaktionen. Verdächtige Transaktionen melden wir an die Behörden. Die implementierten Kontrollen sind in Richtlinien verankert, und es werden entsprechende Schulungen angeboten.

Handelsbeschränkungen

Um Menschen weltweit den Zugang zu lebenswichtiger Medizin und medizinischen Geräten zu ermöglichen, liefert Fresenius Produkte auch in Länder, die Handelsbeschränkungen unterliegen. Jedoch gewähren entsprechende Sanktionsmechanismen üblicherweise Ausnahmen für solche Lieferungen, und Fresenius erwartet, dass der Umfang solcher Ausnahmen unverändert bleibt. Dabei ist es uns besonders wichtig, alle aktuell geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen, etwa im Hinblick auf Sanktionen oder Exportkontrollen. Wir haben hierfür verschiedene Maßnahmen eingeführt – z. B. spezielle IT-Systemprüfungen für Lieferungen, die Einfuhr- oder Ausfuhrbeschränkungen unterliegen. Wir verfügen in der zuständigen zentralen Konzernfunktion sowie in den Unternehmensbereichen über ausgewiesene Expertinnen und Experten für Trade Compliance sowie über ein Trade-Compliance-Programm.

Um angemessen auf die sich schnell verändernde Sanktionslage reagieren zu können, hat der Konzernvorstand zusätzliche **Überwachungs- und Genehmigungsprozesse** implementiert. Dadurch wird sichergestellt, dass für jede Lieferung in eines von diesen Sanktionen betroffenes Land eine verpflichtende Trade-Compliance-Freigabe vorliegt und alle eingebundenen Geschäftspartner verbindlich überprüft wird. Darüber hinaus sind automatisierte IT-gestützte Prüfungen für jede Transaktion bei Fresenius Kabi ein integraler Bestandteil des Trade-Compliance-Programms.

Schulungen

Compliance-Schulungen haben bei Fresenius eine hohe Priorität. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über verschiedene Formate – etwa Präsenzs Schulungen oder Live- bzw. dauerhaft abrufbare Webinare – zu grundlegenden Compliance-Themen wie unseren Verhaltenskodizes

und Unternehmensrichtlinien geschult. Je nach Beschäftigtengruppe gehören darüber hinaus auch spezifischere Themen wie Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäschebekämpfung sowie Datenschutz und Informationssicherheit dazu – insbesondere für Bereiche mit hohen Risiken.

Die Teilnahme an wichtigen grundlegenden Schulungen, etwa zu den Verhaltenskodizes, ist verpflichtend. Die obligatorischen Online-Schulungen werden an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer definierten Zielgruppe übermittelt. Die Beschäftigten werden gezielt zur Teilnahme an verpflichtenden Schulungen aufgefordert. Um eine risikobewusste und werteorientierte Unternehmenskultur zu fördern, schulen wir Führungskräfte im Rahmen eines Compliance-Dialogs.

Um die Entwicklung des Fresenius-Compliance-Programms zu unterstützen, haben wir 2023 **Schwerpunktthemen für Schulungen** festgelegt: Die Konzernfunktion Risk & Integrity hat für alle Unternehmensbereiche verschiedene Schulungsmaterialien zu den Themen Verhaltenskodex, Betrug, Menschenrechte und internes Kontrollsystem entwickelt und bereitgestellt.

Im Berichtsjahr 2023 hat der Konzernbereich Risk & Integrity zudem erstmals konzernweit drei Schulungsmodule zu den Themen Business Integrity, Financial Compliance und Finance Integrity ausgerollt.

Weiterhin haben wir alle neuen Beschäftigten der Fresenius SE & Co. KGaA, die bis zum 1. Dezember 2023 ihre Arbeit angetreten haben, verpflichtend zu einer Verhaltenskodex-Schulung eingeschrieben.

Unsere Schulungen sind maßgeblicher Bestandteil der Compliance-Kultur und werden kontinuierlich bedarfsorientiert weiterentwickelt sowie praxisnah gestaltet und eingesetzt.

Steuer-Compliance

Als weltweit tätiger Gesundheitskonzern setzen wir in über 60 Ländern Projekte um, vertreiben Gesundheitsprodukte und erbringen Dienstleistungen für Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen. Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit unterliegen wir unterschiedlichen vor Ort geltenden Steuerpflichten.

In den Ländern, in denen wir tätig sind, unterstützen wir nicht nur die Weiterentwicklung des Gesundheitswesens, wir schaffen auch Arbeitsplätze, die zum lokalen Steueraufkommen beitragen. Damit können wir einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt makroökonomischer Stabilität von Volkswirtschaften leisten. Gleichzeitig ist es unser Anliegen, dass unsere Geschäftstätigkeit und die von uns geleisteten Beiträge auch mit einem Ausgleich für die Inanspruchnahme von Ressourcen, Infrastruktur, Dienstleistungen, Arbeitskraft und Verwaltung einhergehen.

Unser Ansatz

Grundlage für die Entrichtung von Steuern sind die Geschäftstätigkeiten von Fresenius SE & Co. KGaA oder eines unserer Tochterunternehmen in einem Land. Bei der Wahl eines Standorts spielen neben geschäftsstrategischen Fragestellungen auch weitere Aspekte, wie Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal, politische, wirtschaftliche, rechtliche und regulatorische Rahmenbedingungen, eine Rolle. Auch die Möglichkeit zur Minimierung von Währungsrisiken sowie steuerliche Überlegungen können die Standortwahl im Zuge einer Gesamtabwägung beeinflussen.

Die Einhaltung aller weltweit geltenden steuergesetzlichen Pflichten ist Teil unseres Compliance-Verständnisses. Dies gilt zum einen für die Ertragsteuern des Konzerns, die regelmäßig im Rahmen der IFRS-Finanzberichterstattung (International Financial Reporting Standards – IFRS) erläutert werden müssen; zum anderen für Umsatz- und

Lohnsteuern, die wir in den Ländern abführen. Wir verfolgen das Ziel, alle steuerlichen Pflichten lückenlos und fristgerecht zu erfüllen und uns stets innerhalb des gesetzlichen Rahmens zu bewegen. Wir implementieren keine Steuerstrukturen ohne Geschäftszweck oder kommerzielle Begründung.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Die oberste Verantwortung für Steuerangelegenheiten bei Fresenius liegt beim Konzernvorstand. Die funktionale Verantwortung für Steuerangelegenheiten wird von der Chief Financial Officer (CFO) an die Leitung der Konzernsteuerabteilung der Fresenius SE & Co. KGaA delegiert.

Die Konzernsteuerabteilung ist allgemein für die steuerlichen Angelegenheiten der Fresenius SE & Co. KGaA zuständig. Darüber hinaus erbringt sie verschiedene Dienstleistungen für die einzelnen Unternehmensbereiche und berät die Entscheidungsträgerinnen und -träger der Fachabteilungen auf Konzern- und Einzelgesellschaftsebene bei der Erfüllung ihrer steuerrechtlichen Verpflichtungen. Gleichzeitig unterbreitet die Abteilung aktiv Vorschläge, wie unternehmerisch angestrebte Strukturen und Geschäftsabschlüsse bzw. -abläufe umgesetzt werden können. Dabei sollen unternehmerische Ziele durch eine vorausschauende Steuerplanung gefördert und Risiken minimiert werden.

Auf Ebene der Unternehmensbereiche und deren Tochtergesellschaften verantworten grundsätzlich die jeweiligen Segment- oder lokalen CFO die steuerlichen Angelegenheiten. Diese werden entweder von den lokalen Steuereinheiten, externen Beratungen oder der Konzernsteuerabteilung betreut.

Informationen zu Meldewegen bei Compliance-Verdachtsfällen finden Sie im Abschnitt Meldesysteme ab Seite 170. Unsere Steuerrichtlinie haben wir auf unserer [Website](#) veröffentlicht.

Steuertransparenz

Fresenius siedelt sich nicht gezielt in bestimmten Ländern an, nur um Steuervorteile zu generieren oder Steuerstrukturen zu schaffen; im Vordergrund steht stets die Geschäftstätigkeit unserer Gesellschaften. Einige wenige Tochtergesellschaften befinden sich in Ländern, die als sogenannte Steueroasen bezeichnet werden. Diese Gesellschaften hat der Fresenius-Konzern mehrheitlich in Folge von Akquisitionen übernommen. Die Aufrechterhaltung dieser Strukturen wird bei Übernahmen stets geprüft und eingehend bewertet.

Beziehungen zu Steuerbehörden

Der Fresenius-Konzern pflegt einen kooperativen, ehrlichen und respektvollen Umgang mit den Steuerbehörden und anderen öffentlichen Institutionen. Dabei werden regionale und kulturelle Unterschiede in den jeweiligen Ländern stets berücksichtigt.

Kontrollsystem

Der Fresenius-Konzern verfügt über interne Kontrollsysteme, um die steuerlichen Compliance-Ziele einzuhalten. Global unterliegen diese den Vorgaben unseres konzernweit gültigen Fresenius-Verhaltenskodex sowie dem Konzern-Rahmenwerk für interne Kontrollen. Darauf aufbauend gelten eigene Standards für die jeweilige Organisation. So stellen wir sicher, dass der Fresenius-Konzern die Steuer- und Berichtspflichten in allen Rechtsordnungen, in denen er tätig ist, einhält. Zugleich unterliegen die steuerlichen

Prozesse auch externen Überprüfungen durch Wirtschaftsprüfungen.

Risikomanagement

In allen Unternehmensbereichen und auf Ebene der Fresenius SE & Co. KGaA haben wir Risikomanagementsysteme implementiert, die auch steuerliche Risiken abdecken. Diese werden fortlaufend identifiziert, systematisch erfasst und unter Berücksichtigung der Eintrittswahrscheinlichkeit und des möglichen finanziellen Risikos bewertet. Die so ermittelten Risiken werden in der externen Finanzberichterstattung ausgewiesen. Dabei liegt unser Fokus darauf, durch effektive Vorbeugung steuerliche Compliance Verstöße zu verhindern.

Das Konzern-Risikomanagementsystem wird vom Konzernvorstand verantwortet. Weitere Ausführungen zum Risikomanagementsystem finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87.

Verrechnungspreise

Wir haben den Anspruch, unsere Geschäftstätigkeit so effizient wie möglich zu gestalten. Daher bündeln wir Bedarfe, bilden zentrale Geschäftsstrukturen dort ab, wo es strategisch sinnvoll ist, und produzieren möglichst vor Ort, um eine zügige Versorgung von Patientinnen und Patienten zu gewährleisten. Durch die weltweite Verteilung dieser Geschäftsaktivitäten kommt es auch zu Transaktionen zwischen den einzelnen Unternehmen der Fresenius-Gruppe weltweit. Die Preisfindung für diese konzerninternen Transaktionen basiert auf dem international anerkannten Fremdvergleichsgrundsatz („dealing at arm's length“) und steht im Einklang mit den [OECD-Verrechnungspreisrichtlinien](#) (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – OECD) sowie den jeweiligen lokalen

Verrechnungspreisregeln. Damit wird erreicht, dass der Gewinn in den Ländern entsteht und besteuert wird, in denen die jeweilige Wertschöpfung stattfindet. Darüber hinaus verpflichten wir uns in den Ländern, in denen die Fresenius-Konzerneinheiten tätig sind, die einschlägigen Verrechnungspreisdokumentationsanforderungen einzuhalten. Wir verfolgen dabei ein dreistufiges koordiniertes Konzept, bestehend aus:

- Master File (Stammdokumentation)
- Local (Country) File (länderspezifische, unternehmensbezogene Dokumentation)
- Country-by-Country Report (länderbezogener Bericht)

Zusammenarbeit mit Initiativen

Wir unterstützen Initiativen wie die der OECD zu Gewinnkürzung und Gewinnverlagerung (Base Erosion and Profit Shifting – BEPS) und Co-operative Compliance. Die Initiative Co-operative Compliance soll eine bessere Einhaltung der Steuervorschriften fördern, bei der Steuerbehörden und Steuerzahlende gleichermaßen von mehr Transparenz profitieren.

DATENSCHUTZ

Vernetzte Daten und globalisierte Unternehmensaktivitäten eröffnen entscheidende Möglichkeiten für eine hochwertige und zukunftsfähige Versorgung von Patientinnen und Patienten. Gleichzeitig erfordert die stark digitalisierte Arbeit im Fresenius-Konzern einen besonders sorgfältigen Umgang mit personenbezogenen, insbesondere sensiblen medizinischen Daten.

Für den umfassenden Schutz personenbezogener Daten ist deswegen ein konzernweites ganzheitliches und robustes Datenschutzkonzept von größter Bedeutung. Es ist unsere Aufgabe, in allen Organisationen eine sichere IT-Infrastruktur, klar geregelte Datenverarbeitungsprozesse und die umfassende Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Es ist unser Anspruch, durch die Aktivitäten im Bereich Datenschutz unsere Beschäftigten bestmöglich im Hinblick auf den datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Daten zu sensibilisieren. Sie sollen in die Lage versetzt werden, Datenschutzverletzungen durch umfangreiche Kenntnisse und achtsamen Umgang mit personenbezogenen Daten zu vermeiden sowie etwaige Datenschutzverletzungen unmittelbar zu identifizieren, um unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten. Über Datenschutzvorkommnisse berichten wir auf den Seiten 170 f.

Dabei helfen uns auch interne Vorgaben und dokumentierte Prozesse, z. B. zur fristgerechten Beantwortung von Betroffenenanfragen und Bearbeitung und mögliche Meldung von Datenschutzverstößen an die zuständige Behörde und eine damit einhergehende ausreichende Dokumentation.

UNSER ANSATZ

Wir bewegen uns als Gesundheitsdienstleister in einem sensiblen Umfeld und tragen eine große Verantwortung, von der das Leben und die Gesundheit vieler Menschen abhängt. Entsprechend wissen wir die hohen Qualitätsstandards in unseren regulierten Tätigkeitsfeldern mit wirtschaftlichen, effizienten IT-gestützten Prozessen in Einklang zu bringen. Dabei sind wir uns stets der Sensibilität und des zunehmenden Schutzbedarfs der von uns verarbeiteten Daten und Informationen bewusst.

Der Fresenius-Konzern und seine operativen Einheiten verarbeiten u. a. personenbezogene Daten von

- unseren Patientinnen und Patienten,
- unseren Beschäftigten,
- Kunden sowie
- Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

Wir verpflichten uns, die Rechte und Freiheiten aller betroffenen Personen zu respektieren und zu wahren und personenbezogene Daten zweckgebunden unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben zu verarbeiten. Wir verlangen auch von Dritten, mit denen Daten zu festgelegten Zwecken geteilt werden, z. B. für die Bereitstellung von Dienstleistungen, die geltenden Datenschutzanforderungen einzuhalten. Dies wird auch durch externe Audits überprüft, wie ab Seite 106 im Kapitel Strategie und Management erläutert. Als Kernaufgabe für unser Unternehmen ist Datenschutz im Verhaltenskodex des Fresenius-Konzerns verankert. Um neuen Anforderungen und Technologien gerecht zu werden, entwickeln wir unsere Datenschutzmanagementsysteme sowie die damit einhergehenden Datenschutzmaßnahmen stetig weiter.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Im Konzernvorstand von Fresenius übernimmt der Vorstand ESG die Verantwortung für Datenschutz. Der Datenschutzbeauftragte¹ der Fresenius SE & Co. KGaA berichtet in direkter Linie an diese Person.

Die Verantwortung in den Unternehmensbereichen für die Implementierung datenschutzbezogener Governance-Strukturen obliegt den jeweiligen Geschäftsführungen bzw. Vorständen. Die Unternehmensbereiche haben die Zuständigkeit für Datenschutz z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan geregelt.

Darüber hinaus ist Datenschutz ein regelmäßiges Thema im **Risk Steering Committee**, dem u. a. der Vorstand ESG angehört. Die Datenschutzbeauftragten der Unternehmensbereiche agieren bei der Ausübung ihrer Aufgaben eigenständig und berichten an ihre jeweilige Geschäftsführung. Weitere Ausführungen zum Risk Steering Committee finden Sie im Abschnitt Compliance auf Seite 170.

Die Fresenius SE & Co. KGaA sowie alle Unternehmensbereiche unterhalten Datenschutzorganisationen im Einklang mit ihrer Organisations- und Geschäftsstruktur, einschließlich der oben genannten unabhängigen Datenschutzbeauftragten. Die Datenschutzorganisationen unterstützen die Führungskräfte und Fachabteilungen der zugeordneten Gesellschaften in operativen Fragen des Datenschutzes. In diesem Zusammenhang helfen sie dabei, die in den jeweiligen Ländern geltenden datenschutzrechtlichen Anforderungen zu beachten und einzuhalten. Die jeweiligen Datenschutzbeauftragten sind dafür verantwortlich, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen zu überwachen. Sie sind Ansprechpersonen für nationale und

internationale Aufsichtsbehörden und werden intern durch weitere Fachleute unterstützt. Je nach Unternehmensbereich sind die Datenschutzberaterinnen und -berater sowie die Fachleute zentral, regional und/oder lokal organisiert. Die Datenschutzberaterinnen und -berater haben im Konzern die Aufgabe, die Business Process Owner (BPOs) und weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Datenschutzfragen zu beraten und Aktivitäten zum Datenschutz zu koordinieren. Ein BPO ist eine natürliche Person im Unternehmen, die Prozesse verantwortet, in denen u. a. Datenverarbeitungen stattfinden.

Die operativen Aufgaben des Datenschutzes sind in den Fachabteilungen verankert, die dabei durch Prozesse des Datenschutzmanagementsystems unterstützt werden. Zu bestimmten Themen unterstützt zusätzlich unser Compliance-Management-System mit z. B. Risikoanalysen.

Regelmäßig diskutieren Expertinnen und Experten, nicht nur aus dem Datenschutz, sondern z. B. auch aus der IT, in entsprechenden **Formaten** relevante Aspekte zu IT-Sicherheit, Informationssicherheit und Datenschutz. Das Ergebnis dieser Gespräche kann zur Umsetzung konkreter Maßnahmen führen oder zu strategischen Entscheidungen, die dem jeweiligen Management zum Beschluss vorgelegt werden.

Zudem tauschen sich die Datenschutzexpertinnen und -experten regelmäßig zu Best Practices und Initiativen aus, u. a. im Rahmen von konzernweiten Koordinationstreffen und Konferenzen, Jours fixes und weiteren Formaten.

Meldesysteme

Externe sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fresenius-Konzerns können Bedenken hinsichtlich Datenschutz über die bestehenden Hinweisgebersysteme oder

eigens dafür eingerichtete E-Mail-Adressen melden. Jeden Hinweis auf mögliche Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften nehmen wir zum Anlass, den gemeldeten Sachverhalt schnellstmöglich aufzuklären, zu evaluieren und unsere Unternehmensprozesse bei Bedarf zu hinterfragen sowie gegebenenfalls anzupassen. Wenn erforderlich, melden wir Datenschutzverstöße den zuständigen Behörden und informieren Betroffene unverzüglich und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben. Die Datenschutzorganisationen führen eigene Prüfungen und Dokumentationen von möglichen Verstößen durch.

Über die Hinweisgebersysteme wurde im Berichtsjahr keine Datenschutzverletzung gemeldet, die sich unmittelbar auf die Finanzlage oder Reputation des Unternehmens ausgewirkt hat. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 25 Berichte eingereicht, wie auf den Seiten 170 f. im Abschnitt Compliance erläutert.

Audits oder Risikoüberprüfungen führten wir auf Ebene der Unternehmensbereiche bzw. lokal durch, wie weiter unten beschrieben. Sofern Abweichungen festgestellt wurden, erfolgen Korrekturmaßnahmen innerhalb der betroffenen Einheit. Weitere Ausführungen zu Chancen und Risiken finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87.

Über Anzahl, Art und Bearbeitungsstand von Datenschutzvorkommnissen und Betroffenenanfragen fertigen die Datenschutzbeauftragten Berichte an, die gemäß der erläuterten Organisationsstruktur kommuniziert werden.

Bei Datenschutzverstößen können, abhängig vom festgestellten Schweregrad, ergänzende Schutzmaßnahmen oder die Anpassung von Vertragsklauseln erforderlich sein, um den Schutz von Rechten und Freiheiten zu verbessern.

¹ Der Begriff Datenschutzbeauftragter bzw. Datenschutzbeauftragte wird im weiteren Kapitel stellvertretend für die verschiedenen Funktionen und Bezeichnungen für die Fachverantwortlichen im Bereich Datenschutz verwendet.

Richtlinien und Regularien

Die Umsetzung von Datenschutz ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fresenius-Konzerns. Kern ist hierbei das gemeinsame Bekenntnis aller Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA zum Datenschutz, das in den Verhaltenskodizes festgelegt ist. Im [Fresenius-Verhaltenskodex](#) bekennen wir uns klar zum sorgfältigen Umgang mit Daten und dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Die Datenschutzerklärungen sind öffentlich einsehbar, z. B. auf der [Website](#) der Fresenius SE & Co. KGaA.

Wir haben zudem verbindliche interne Richtlinien zum Datenschutz und zum Umgang mit personenbezogenen Daten eingeführt, sogenannte [Binding Corporate Rules](#) (BCR). Im Berichtsjahr haben wir die BCR als neue Datenschutzrichtlinie beim Segment Corporate/Sonstige und Fresenius Kabi ausgerollt. Die BCR werden durch weitere Standardverfahrensanweisungen und Arbeitsrichtlinien konkretisiert. Diese unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, die Vorgaben der Binding Corporate Rules in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen.

Um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben zu sichern, nehmen mehrere Funktionen im Konzern regelmäßig Kontrollen mit unterschiedlichem Fokus in allen Unternehmensbereichen vor. Internal-Audit-Abteilungen führen in allen Unternehmensbereichen unabhängige Prüfungen durch, um die Effektivität von Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozessen zu verbessern. Hierbei werden risikobasiert auch Aspekte des Datenschutzes berücksichtigt. Die Ergebnisse der durchgeführten Prüfungen zum Datenschutz werden durch die jeweiligen Datenschutzverantwortlichen analysiert und fließen in die kontinuierliche Verbesserung bestehender Maßnahmen ein. Darüber hinaus führen u. a. die Datenschutzbeauftragten regelmäßige spezifische Datenschutzaudits durch. Weiter

unterliegen wir auch externen Kontrollen und führen bei Bedarf auch über Dritte Audits bei Geschäftspartnern durch, die für uns Datenverarbeitungstätigkeiten durchführen.

Zudem sind Datenschutzkontrollen und Datenschutzrisikobewertungen integraler Bestandteil verschiedener interner Kontrollrahmenwerke der Unternehmensbereiche. Die Erkenntnisse zu Verbesserungspotenzialen aus Datenschutzaudits, Risikobewertungen und Prüfungen nutzen wir, um unsere Datenschutzprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Risikobeurteilung

Wir beurteilen Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz, IT-Sicherheit und Informationssicherheit regelmäßig mithilfe standardisierter Methoden. Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA erfassen Datenverarbeitungstätigkeiten in zentralen IT-Anwendungen und unterziehen sie möglichst früh im Einführungs- oder Anpassungsprozess einer datenschutzrechtlichen Überprüfung einschließlich einer Risikobewertung. In diesem Zusammenhang unterstützen die Datenschutzbeauftragten die Verantwortlichen bei Bedarf bei der Erstellung einer Datenschutzfolgenabschätzung. Wir implementieren angemessene technische und organisatorische Maßnahmen bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten und können so u. a. die Datenschutzerfordernisse umsetzen und eventuelle Risiken minimieren. Diese werden regelmäßig auf Aktualität, z. B. technische Weiterentwicklung, überprüft. Darüber hinaus obliegt es dem Prozesseigner, relevante geplante Veränderungen in Datenverarbeitungsaktivitäten anzuzeigen, um nachfolgend bei Bedarf die Durchführung einer erneuten datenschutzrechtlichen Prüfung zu ermöglichen. Weitere Informationen zu IT-Sicherheit finden Sie ab Seite 142 im Kapitel Cybersecurity.

Die regelmäßigen internen und externen Kontrollen, Analysen und Prüfungen durch die zuständigen Datenschutzbe-rater, Datenschutzmanagementsysteme oder externe Prüfungsinstanzen werden durch die Prüfungsaktivitäten der Konzernfunktion Interne Revision ergänzt. Hierbei werden risikoorientiert auch Maßnahmen im Bereich Datenschutz wie Richtlinien und Verfahren sowie deren Implementierung berücksichtigt. Im Jahr 2023 wurden acht Prüfungen mit Prüfungsbezug Datenschutz durchgeführt. Die Ergebnisse der Prüfungen werden durch die Datenschutzorganisationen analysiert und fließen in die kontinuierliche Verbesserung bestehender Maßnahmen ein.

Schulungen

Wir schulen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu aktuellen Anforderungen und Bedrohungen im Zusammenhang mit Datenschutz und Datensicherheit im Rahmen von E-Learnings, Präsenzs Schulungen und weiteren Trainingsmaßnahmen. Dabei unterscheiden wir hinsichtlich Fachfunktionen und Verantwortlichkeiten den Umfang der Schulung sowie zwischen freiwilligen und verpflichtenden Schulungen. Allgemeine Schulungen ergänzen wir um zielgruppenspezifische Schulungsmaßnahmen. Dadurch stellen wir sicher, dass die mit der Verarbeitung von Daten betrauten Beschäftigten über die aktuelle Gesetzeslage und die entsprechenden internen Vorgaben informiert sind. Grundsätzlich ist für alle Beschäftigten verpflichtend ein Basistraining zum Datenschutz vorgesehen.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weisen wir bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit auf den Umgang mit sensiblen Daten hin und verpflichten sie zur Vertraulichkeit. Darüber hinaus erhalten sie innerhalb festgelegter Fristen eine Online-Pflichtunterweisung im Bereich Datenschutz. Es wurde weiter festgelegt, wann bzw. wie häufig ein Nachweis bezüglich der Unterweisung der Beschäftigten im Bereich Datenschutz zu erbringen ist. Der Zeitraum bewegt sich zwischen acht Wochen für die Basisschulung und mindestens alle zwei Jahre für Folgeschulungen.

Betroffenenrechte

Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA verpflichten sich, die Rechte der Betroffenen zu wahren, indem sie sie angemessen darüber informieren und Prozesse und Anwendungen etabliert haben, um zu gewährleisten, dass Anfragen ausreichend und fristgerecht beantwortet werden. Fresenius informiert Betroffene – unabhängig davon, ob Beschäftigte oder Externe – mit Datenschutzhinweisen über die Verarbeitung ihrer Daten, z. B. Erhebung und Speicherung. Zudem teilen wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über interne Kommunikationskanäle alle Anpassungen der Datenschutzhinweise mit, die sie betreffen.

Unsere technischen und organisatorischen Maßnahmen, inklusive der Implementierung von entsprechenden Anwendungen, dienen der Wahrung der Betroffenenrechte gemäß der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO). Wir informieren Betroffene in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form darüber, welche personenbezogenen Daten wir von ihnen verarbeiten. Anfragen können im Konzern zentral, auf Ebene der Unternehmensbereiche oder auf beiden Ebenen bzw. auch lokal in der jeweiligen Landessprache bearbeitet und beantwortet werden.

Ziel unserer Maßnahmen ist es, Betroffene dabei zu unterstützen, ihr Recht auf Auskunft, Berichtigung, Einschränkung, Widerspruch, Übertragbarkeit und Löschung ihrer personenbezogenen Daten zeitgerecht wahrnehmen zu können. Wir kommen solchen Betroffenenanfragen bzw. -rechten unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nach.

Internationaler Datentransfer

Als weltweit tätiger Konzern legen wir großen Wert darauf, bei allen internationalen Datentransfers ein angemessenes Datenschutzniveau mindestens im Sinne der Anforderungen der EU-DSGVO sowie aller weiteren rechtlichen Anforderungen für den internationalen Datentransfer zu gewährleisten. Dazu gehören auch unsere BCR sowie verbindliche unternehmensinterne Richtlinien und Vorgaben. BCR stellen sicher, dass die teilnehmenden Gesellschaften ein einheitliches, an den Maßstäben der EU-DSGVO ausgerichtetes Datenschutzniveau schaffen und dazu beitragen, personenbezogene Daten auf internationaler Ebene innerhalb der Unternehmen rechtmäßig zu verarbeiten. Neueste Entwicklungen im Bereich des internationalen Datentransfers werden intensiv verfolgt und in den erläuterten Risikoanalysen sowie bei Vertragsabschlüssen berücksichtigt. Intern verfügbare Vorlagen werden nachfolgend angepasst. Wenn Daten in einem anderen Staat durch externe Unternehmen verarbeitet werden, wird der Auftragnehmer einer sorgfältigen Prüfung unterzogen. Wir ergreifen dabei Maßnahmen, z. B. zusätzliche Schutzvorkehrungen wie Pseudonymisierungsmaßnahmen, um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen und das erforderliche Sicherheitsniveau zu gewährleisten. Die Datenschutzabteilungen sind an allen Verhandlungen über Datenschutzverträge beteiligt.

MENSCHENRECHTE

Als global tätiger Gesundheitskonzern betrachten wir die Einhaltung der Menschenrechte als integralen Bestandteil unserer Verantwortung. Menschenrechtsthemen, die für den Konzern besonders im Fokus stehen, umfassen z. B. die Arbeitsbedingungen an den eigenen Standorten und in der Lieferkette.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Fresenius bekennt sich dazu, Menschenrechte zu achten. Unsere konzernweite Ambition ist es, menschenrechtliche Auswirkungen regelmäßig zu analysieren, Verstöße zu verhindern, Risiken zu minimieren und erforderliche Abhilfemaßnahmen bei Verstößen zu ergreifen – in unserer Lieferkette, in unseren eigenen Unternehmen ebenso wie in Zusammenhang mit unseren Produkten und Dienstleistungen.

UNSER ANSATZ

Die medizinische Versorgung der Patientinnen und Patienten und das Wohl unserer mehr als 190.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zu den zentralen Handlungsfeldern unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte reicht auch über unsere eigenen Unternehmensaktivitäten und unser Kerngeschäft hinaus. Im Einklang mit unserem Programm zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Menschenrechtsprogramm) berücksichtigen wir Menschenrechtsbelange auch bei der Auswahl und der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern. Von ihnen erwarten wir u. a., dass auch sie Menschenrechte in ihrer Wertschöpfung achten. Diese Erwartungen konkretisieren und kommunizieren wir in unserem [Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#). Weitere Ausführungen zu unserem Menschenrechtsprogramm finden Sie ab Seite 181.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Transparenz unserer Lieferketten zu erhöhen. Damit einhergehende Kenntnisse helfen uns, eine sichere Versorgung zu gewährleisten und gleichzeitig menschenrechtliche Risiken in der Beschaffung wichtiger Rohstoffe und Materialien zu adressieren.

Organisation und Verantwortlichkeiten

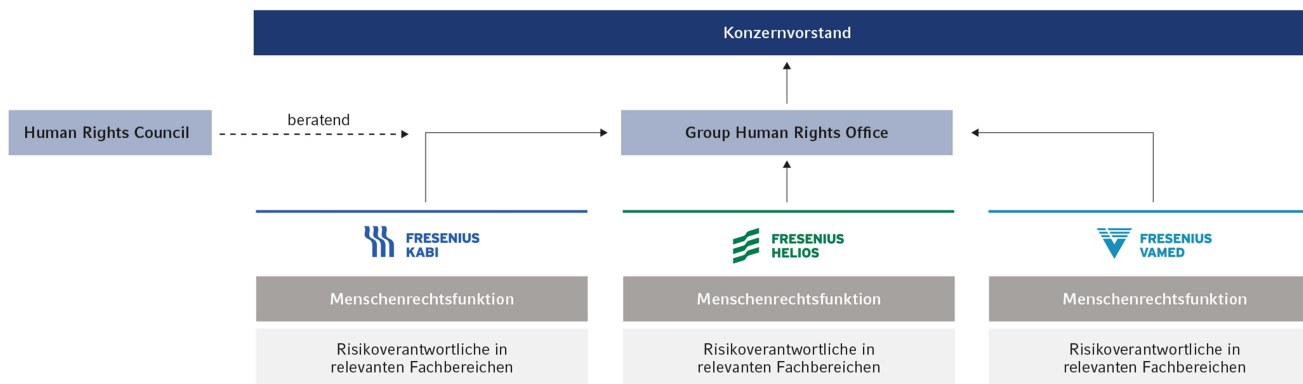
Der Konzernvorstand überwacht das konzernweite Menschenrechtsprogramm. Die Konzernfunktion Risk & Integrity berichtet direkt an den Vorstand ESG. Innerhalb dieser Konzernfunktion ist das im Jahr 2023 etablierte **Group Human Rights Office** für den konzernweiten Ansatz der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verantwortlich, wie z. B. die Methodik zur Bewertung von Menschenrechtsrisiken. Es unterstützt die Unternehmensbereiche in der Umsetzung von Vorgaben, die Einhaltung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu erfüllen.

Die operative Umsetzung ist durch eine konzernweite Governance sowie klare Verantwortlichkeiten innerhalb der Unternehmensbereiche und auf Konzernebene bestimmt:

► **Group Human Rights Office:**

Das Group Human Rights Office ist für die Gesamtleitung des konzernweiten Menschenrechtsprogramms verantwortlich. Es unterstützt die Unternehmensbereiche in der Implementierung und überwacht die Aktivitäten zur Umsetzung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Das Group Human Rights Office besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung Risk & Integrity des Fresenius-Konzerns.

KONZERNWEITE MENSCHENRECHTSORGANISATION



► **Menschenrechtsfunktion in den Unternehmensbereichen:**

Jeder Unternehmensbereich hat eine Menschenrechtsfunktion benannt. Diese ist für die operative Umsetzung der konzernweiten Menschenrechtsstrategie im eigenen Unternehmensbereich und unmittelbar vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) betroffenen Unternehmen zuständig.

► **Risikoverantwortliche:**

Wir haben Risikoverantwortliche für relevante Fachbereiche festgelegt. Als Fachexpertinnen bzw. Fachexperten sind die Risikoverantwortlichen für ein angemessenes Risikomanagement und die Durchführung der Risikoanalysen in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich – z. B. im Bereich Personal, Einkauf oder in der Abteilung für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Mitglieder des Group Human Rights Office sind neben den Menschenrechtsfunktionen mit weiteren Personen aus Fachabteilungen der Unternehmensbereiche im **Human Rights Council** vertreten. Er kommt quartalsweise zusammen und ist das Beratungsgremium für Menschenrechtsfragen. Die rund 20 Mitglieder sind in unterschiedlichen Funktionen des Konzerns tätig, u. a. Compliance, Recht, Nachhaltigkeit, Kommunikation und Beschaffung, und decken so die vielfältigen Perspektiven des Themas ab. Die Teilnehmenden diskutieren konzernweite Initiativen und stellen neue Konzepte und Methoden vor. Schwerpunkte der vier Treffen im Berichtsjahr waren die weitere Implementierung des Menschenrechtsprogramms, die Weiterentwicklung der Unterstützungsmaterialien zur Durchführung der Risikoanalyse, Maßnahmen in den Unternehmensbereichen sowie die Vorstellung eines Leitfadens zum Umgang mit Menschenrechtsverletzungen.

Eine Berichterstattung zum **Menschenrechtsprogramm** erfolgt mindestens jährlich sowie anlassbezogen an den Konzernvorstand sowie an weitere Gremien. Im Jahr 2023 betraf dies u. a. die Ergebnisse der Risikoanalyse sowie eine Berichterstattung zum Status der Implementierung des Menschenrechtsprogramms.

Weitere Ausführungen zu möglichen menschenrechtsrelevanten Risiken finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87, im Nichtfinanziellen Konzernbericht ab Seite 169 (Abschnitt Compliance) sowie in dem an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) übermittelten Bericht zum LkSG. Die Veröffentlichung des BAFA-Berichts ist für das erste Halbjahr 2024 geplant.

Richtlinien und Regularien

Die vom Konzernvorstand verabschiedete [Menschenrechts-erklärung](#) (Human Rights Statement) orientiert sich an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) sowie an den einschlägigen, international anerkannten Menschenrechtsstandards und -rahmenwerken, wie in der Menschenrechtserklärung aufgeführt.

Sie enthält unsere grundlegenden menschenrechtlichen Prinzipien und gilt als Selbstverpflichtung für den Fresenius-Konzern. Dazu gehört u. a., dass wir keinerlei Gewaltausübung, Gewaltandrohung oder andere Formen der Nötigung dulden. Wir verbieten es strikt, ausbeuterische und Kinder- oder Zwangsarbeit anzuwenden, zu unterstützen oder zu billigen. Diskriminierung ist zu unterbinden und Chancengleichheit zu fördern, genauso wie sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen sind. Die verschiedenen Themenfelder, zu denen wir uns positionieren, beziehen sich sowohl auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fresenius als auch auf unsere Lieferanten.

Die Menschenrechtserklärung wurde im Berichtsjahr 2023 in einer überarbeiteten Fassung veröffentlicht und spiegelt die Anforderungen des LkSG wider. Wir aktualisieren sie auf Basis der menschenrechtlichen Fokusthemen, die wir z. B. im Rahmen der Risikoanalysen identifizieren. Eine aktualisierte Fassung wird im Berichtsjahr 2024 veröffentlicht.

Wo anwendbar, werden Themen wie der Umgang mit Konfliktmineralien, sich entwickelnde Technologien oder auch ethische Themen in Forschung, Entwicklung und klinischen Studien von den zuständigen Unternehmens- und Fachbereichen aufbereitet und berücksichtigt.

So haben wir uns bereits vor dem Inkrafttreten der EU-Konfliktmineralienverordnung mit diesem wichtigen Thema auseinandergesetzt. Wir beziehen keine Konfliktmineralien direkt. Deren Verarbeitung in Komponenten und Halbleitern, die wir beziehen und weiterverarbeiten oder in unseren Produkten einsetzen, lässt sich jedoch nicht vollständig ausschließen. In diesem Fall greifen die anwendbaren Kodizes unseres Konzerns sowie der betroffenen Unternehmensbereiche für den Umgang mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern. Im Berichtsjahr 2023 wurde kein Verstoß festgestellt.

Unsere **Verhaltenskodizes für Geschäftspartner und Lieferanten** berücksichtigen die jeweiligen Geschäftsmodelle der Unternehmensbereiche. Sie werden in Einkaufsverträgen und Verträgen mit anderen Geschäftspartnern, z. B. Distributoren und Handelsvertretern, verwendet – als beigefügte Anlagen oder Verweise. Risikobasiert werden zudem explizite Menschenrechts- und Umweltklauseln in Verträge aufgenommen.

Im Berichtsjahr 2023 wurde außerdem eine **Social & Labor Standards Policy** verabschiedet. Diese legt soziale Mindeststandards für den gesamten Konzern fest und spezifiziert die Inhalte unseres Verhaltenskodex. Weitere Ausführungen finden Sie auf Seite 147 im Kapitel Beschäftigte.

Menschenrechtsprogramm

Über unser Menschenrechtsprogramm etablieren wir vorbeugende Maßnahmen, die es dem Fresenius-Konzern ermöglichen, menschenrechtliche Risiken in den Geschäftsprozessen zu identifizieren, zu adressieren sowie menschenrechtliche Risiken in das konzernweite Risikomanagement einzubeziehen. Ein wichtiger Bestandteil des Risikomanagements, wie auf den Seiten 89 f. im Geschäftsbericht erläutert, sind u. a. interne Kontrollen. Erkenntnisse aus den Prozessen des Internen Kontrollsystems (IKS) werden in die regelmäßige Überprüfung auf Angemessenheit und Wirksamkeit unseres Menschenrechtsprogramms einfließen.

Management und Bewertung menschenrechtlicher Risiken

Der Fresenius-Konzern hat in allen Unternehmensbereichen menschenrechtliche Themen und Handlungsfelder identifiziert, die für unsere Wertschöpfungsketten besonders relevant sind. Dabei berücksichtigen wir verschiedene Faktoren, u. a. die Geschäftsmodelle der Unternehmensbereiche sowie aktuelle öffentliche Debatten und regulatorische Entwicklungen wie das LkSG. Eine konzernweit gültige Standardverfahrensanweisung (Group Standard Operating Procedure – gSOP) bildet den Rahmen für das menschenrechtliche Risikomanagement. Sie beschreibt die Säulen des Menschenrechtsprogramms bei Fresenius und enthält Ausführungen zu den Verantwortlichkeiten, zur Durchführung von Risikoanalysen, zum Umgang mit

menschenrechtlichen Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette, zur Dokumentation von Maßnahmen sowie zum Reporting.

Unsere Methode zur Bewertung menschenrechtlicher Risiken (Human Rights Risk Assessment) ist in unser konzernweites Risikomanagement integriert. Wir betrachten potenzielle Menschenrechtsrisiken nach länder-, branchen- und unternehmensbereichsspezifischen Aspekten. Wir bewerten sie auf Grundlage der möglichen Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeiten. Dabei wird auch berücksichtigt, welches Einflussvermögen wir als Unternehmen auf die Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos haben. Aufbauend darauf definieren wir Präventiv- und – falls erforderlich – Abhilfemaßnahmen. Bei der Durchführung von Risikoanalysen werden die zuständigen Funktionen in den Unternehmensbereichen eng eingebunden. Neben der jährlichen führen wir auch anlassbezogene Risikoanalysen durch.

DURCHGEFÜHRTE MENSCHENRECHTSRISIKOBEWERTUNGEN

	Anzahl menschenrechtlicher Risikoanalysen	Anzahl priorisierter Menschenrechtsrisiken	Priorisierte Menschenrechtsrisikobereiche
Eigener Geschäftsbetrieb (inkl. Joint Ventures, in denen der Fresenius-Konzern über Steuerungsbefugnisse verfügt)	81	7	Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
Lieferkette: direkte Geschäftspartner (Tier-1) mit potenziell hohem menschenrechtlichem Risiko	858	4	Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen Umweltverunreinigungen

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 939 mehrstufige Risikoanalysen zu menschenrechtlichen Risiken innerhalb des Fresenius-Konzerns durchgeführt. Wo nötig nutzen wir die Ergebnisse, um Prozesse anzupassen.

Die Prozesse der menschenrechtlichen Risikobewertung entwickeln wir kontinuierlich weiter, z. B. durch die Anpassung an regulatorische Anforderungen wie das LkSG oder durch Optimierungen interner abteilungsspezifischer Prozesse. Vermuten wir, dass Menschenrechte verletzt wurden oder werden, reagieren wir entsprechend. Im Berichtsjahr haben wir eine Remediation Toolbox aufgebaut. Diese Handreichung soll unsere Unternehmensbereiche beim Umgang mit Menschenrechtsverletzungen unterstützen. Weitere Ausführungen zu Chancen und Risiken finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87.

Beschwerdemechanismen und Meldewege

Um es potenziell Betroffenen so leicht wie möglich zu machen, bieten wir interne und externe Meldesysteme an. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fresenius-Konzerns sowie Externe – auch aus der Lieferkette – können ihre Hinweise über bestehende Meldesysteme geben oder spezielle E-Mail-Adressen nutzen, um neben anderen auch auf mögliche menschenrechtliche und umweltbezogene Verstöße aufmerksam zu machen.

Im Berichtsjahr sind über die bestehenden Meldewege Meldungen eingegangen, die wir auch auf Menschenrechtsaspekte geprüft haben.

EINGEGANGENE MELDUNGEN

	2023
Eingegangene Meldungen mit Menschenrechtsbezug	47
Davon substantiiert	3

Alle Meldungen werden von speziell geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb eines Fachteams bearbeitet. Je nach Sachverhalt kann es notwendig sein, dass wir zur Klärung eines Vorfalls weitere Fachbereiche hinzuziehen. Weitere Informationen über unsere Meldewege und den Umgang mit möglichen Compliance-Verstößen finden Sie im Abschnitt Compliance ab Seite 170 sowie im Abschnitt Datenschutz auf Seite 177.

Menschenrechtsschulungen

Im Fresenius-Konzern behandeln wir Menschenrechtsthemen in verschiedenen Schulungen. Beispielsweise umfassen die für die Beschäftigten verpflichtenden Schulungen zum jeweiligen Verhaltenskodex auch Menschenrechtsaspekte. Im Jahr 2023 wurden zusätzlich 61 Schulungen zum Menschenrechtsprogramm, zur Risikoanalyse, zum Umgang mit Menschenrechtsverletzungen und zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durchgeführt. Diese Schulungen haben sich nicht nur an die zentralen Ansprechpersonen für Menschenrechtsaktivitäten in den Unternehmensbereichen, sondern auch an weitere Personen aus Fachabteilungen gerichtet.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr 2023 eine Menschenrechtsschulung entwickelt, die ab 2024 sukzessive global ausgerollt werden soll.

Lieferantenbewertung

Transparenz in unseren Lieferketten ist wichtig für uns, um beispielsweise menschenrechtliche Risiken erkennen und adressieren zu können. Zusätzliche Informationen zu den Beschaffungsaktivitäten sind im Konzern-Lagebericht auf Seite 50 beschrieben.

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass diese die geltenden Gesetze sowie ethische Verhaltensstandards im täglichen Geschäft einhalten. Vor der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen führen wir risikobasierte Geschäftspartnerprüfungen durch. Werden in der Risikoanalyse oder bei Geschäftspartnerprüfungen hohe Risiken festgestellt, setzen wir uns risikobasiert mit dem Lieferanten in Verbindung und evaluieren die Situation mittels eines weiteren Fragebogens genauer.

Auf Basis der durchgeführten Risikoanalysen leiten wir – wo nötig – Präventionsmaßnahmen ein. Informationen zur Risikoanalyse sowie zu priorisierten Risiken in der Lieferkette finden Sie ab Seite 181 in diesem Abschnitt. Erlangen wir Kenntnis von einer Menschenrechtsverletzung in unserer Lieferkette, ist das Ziel, Abhilfe herbeizuführen sowie einen zukünftigen Verstoß im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit zu vermeiden.

Im Konzern haben wir 2023 Geschäftsbeziehungen mit mehr als 58.000 Lieferanten unterhalten. Daten über den Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten erheben wir derzeit auf Konzernebene nicht.

UMWELT

Als Gesundheitskonzern sieht sich Fresenius in der Verantwortung, die Natur zu schützen und sorgsam mit ihren Ressourcen umzugehen – denn nur in einer gesunden Umwelt können gesunde Menschen leben. Es gilt, mögliche negative Einflüsse auf Umwelt und Gesundheit zu vermeiden. Dafür erkennen und bewerten wir potenzielle Gefährdungen und treffen erforderliche Maßnahmen zum Schutz der Umwelt. Für unser betriebliches Umweltmanagement haben wir in unserer konzernweiten Wesentlichkeitsanalyse folgende Themen als besonders relevant für unser Kerngeschäft identifiziert:

- ▶ Wassermanagement
- ▶ Abfall- und Kreislaufwirtschaft
- ▶ Klimaschutz – Energie und Emissionen

UMWELTMANAGEMENT

Unser Ziel ist es, einen integrierten Umweltansatz für den Fresenius-Konzern zu entwickeln und eine ausgewogene Sichtweise aller Funktionen in Bezug auf relevante Umweltaspekte zu fördern. Fresenius unterliegt im operativen Geschäft zahlreichen Richtlinien und regulatorischen Vorgaben, die jederzeit anzuwenden und einzuhalten sind. Dazu integrieren wir nationale Vorgaben in unsere internen Richtlinien, die in ISO-basierten oder daran orientierten Managementsystemen festgelegt sind.

Wir sind bestrebt, unseren Einfluss auf die materiellen Umweltaspekte sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungsbereich zu analysieren, da die Risiken von finanziellen oder die Reputation schädigenden Kosten im Zusammenhang mit Umweltklagen voraussichtlich mehr werden.

Auch die Verringerung des prozessbedingten Materialverbrauchs ist für viele Branchen, die von der zunehmenden Verknappung natürlicher Ressourcen betroffen sind, von entscheidender Bedeutung. Eine gezielte Überwachung des Verbrauchs natürlicher Ressourcen und abfallverursachender Aktivitäten kann zu niedrigeren Kosten und in einigen Fällen zu neuen Geschäftsmöglichkeiten führen. Aus diesem Grund bewerten wir Trends und passen unsere Aktivitäten an, wenn wir es für notwendig erachten, um das nachhaltige, langfristige Wachstum unseres Unternehmens zu unterstützen.

Der Schwerpunkt des Umweltmanagementsystems in der Produktion liegt auf der Verbesserung der Umweltleistung und der Vermeidung von Umweltvorfällen. Daraus ergeben sich wesentliche Chancen, wie z. B. den Energie- und Wassereinsatz sowie Abwasser, Abfall und Emissionen im Verhältnis zur Produktionstätigkeit zu verringern. Wir nutzen diese Chancen, um den Ressourceneinsatz zu optimieren und einen übermäßigen Verbrauch zu vermeiden. Kennzahlen hierzu finden Sie auf den Seiten 187 und 192 f. in diesem Kapitel.

Die in diesem Kapitel berichteten Kennzahlen zu Wasserentnahme sowie Energieverbrauch und die damit verbundenen Emissionen unterliegen den nachfolgenden Vorgaben, sofern nicht anders angegeben: Neuakquisitionen werden spätestens ab dem zweiten Jahr in die

Berichterstattung aufgenommen. Sofern Daten der Unternehmensbereiche aufgrund abweichender Erfassungszeiträume nicht vorliegen, werden diese auf Grundlage bereits vorhandener Daten extrapoliert. Eine Anpassung erfolgt im nächsten Bericht. Vorjahreswerte wurden angepasst, um der Darstellung des aktuellen Geschäftsjahres zu entsprechen. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass die in diesem Bericht angegebenen Zahlen und Prozentsätze nicht exakt den absoluten Zahlen entsprechen. Die Angaben der Eugin-Gruppe von Fresenius Helios enthalten 2023 und 2022 nur die spanischen Standorte. Die Angaben von Fresenius Vamed enthalten nur vollkonsolidierte Einheiten, die operativ tätig sind, d. h. im Bereich Produktion oder Gesundheitsdienstleistung.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Es ist unsere Ambition, das Handeln und das Bewusstsein sowie die Sensibilisierung der gesamten Organisation in Bezug auf den Umweltschutz weiter voranzutreiben. Unsere Bestrebungen wurden in entsprechenden Umweltrichtlinien von Unternehmensbereichen eingebettet. Auf Konzernebene sind die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen Teil der langfristigen variablen Vorstandsvergütung, wie wir ab Seite 190 in diesem Kapitel erläutern.

ZIELE IM BEREICH UMWELTMANAGEMENT

	Zeithorizont	Status 2023	Weitere Informationen
Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 an allen Produktionsstandorten.	Bis 2026 ¹	Abdeckung Produktionsstandorte: 94 %	Seite 186

¹ Die Einführung wird an allen Produktionsstätten von Fresenius Kabi bis Ende 2026 abgeschlossen sein. Die Erstellung der Zertifikate vom jeweiligen Zertifizierungsunternehmen kann sich bis ins Folgejahr erstrecken. Die Abdeckung basiert auf den Einheiten, die bereits zertifiziert sind bzw. zukünftig zertifiziert werden sollen.

Um unsere Umweltleistungen z. B. in den Bereichen Abfall, Wasser, Abwasser und Energieverbrauch stetig zu verbessern, setzen sich unsere nach ISO 14001 bzw. 50001 zertifizierten Organisationen neben konzernübergreifenden Zielen auch lokale Ziele.

So werden bei Fresenius Helios in Spanien gemeinsam mit den beteiligten Fachbereichen jährlich eigene Ambitionen festgelegt. Sie ergeben sich aus der Analyse neuer regulatorischer Anforderungen, den wichtigsten Umweltaspekten für die Krankenhäuser, der Analyse der Umweltrisiken und den Ergebnissen früherer Audits. Die Krankenhäuser werden über die Ambitionen informiert und setzen Maßnahmen zu deren Erreichung um; außerdem führen sie vierteljährliche Kontrollen durch. Daneben überprüft die Qualitätsabteilung von Helios Spanien alle sechs Monate die Einhaltung der Ziele. Die Ergebnisse werden jährlich an die Geschäftsführung berichtet. Im Jahr 2023 standen die folgenden sechs Umweltaspekte im Fokus: Verbrauch von Strom, Erdgas, Wasser und Papier sowie Recycling von Kartonage- und Leichtverpackungsabfällen.

UNSER ANSATZ

Wir wollen unserer Verantwortung als Gesundheitskonzern gerecht werden. Deshalb haben alle Unternehmensbereiche lokale, regionale oder globale Managementsysteme implementiert, um die jeweiligen Geschäftsmodelle zu berücksichtigen und die Prozesse entsprechend auszurichten. Gemeinsame Grundlage bietet die Norm ISO 14001. Weitere Informationen zum Energiemanagementsystem nach ISO 50001 finden Sie im Abschnitt Klimaschutz – Energie und Emissionen auf Seite 191.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Im Konzernvorstand von Fresenius übernimmt das Vorstandsmitglied zuständig für Recht, Compliance, Risikomanagement, ESG, Personal sowie für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed die Steuerung strategischer konzernübergreifender Vorgaben, z. B. des Konzern-Klimaziels. Die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche haben die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Vorstandsgremien der Unternehmensbereiche gestalten deren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit für Umweltthemen, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan.

Da unterschiedliche Anforderungen an die **Marktsegmente Gesundheitsprodukte** bzw. **Gesundheitsdienstleistungen** bestehen, ist das Umweltmanagement dezentral und nach Geschäftsmodell der Unternehmensbereiche organisiert. Jeder Unternehmensbereich verfügt über Funktionen, die die jeweiligen Umweltauswirkungen überwachen und steuern. Sie analysieren umweltrelevante Schwachstellen, entwickeln geeignete Standardverfahren und setzen entsprechende Maßnahmen um. Außerdem unterstützen sie ihre zertifizierten lokalen Einheiten darin, Umweltziele effektiv festzulegen, diese zu überwachen sowie verbindliche Richtlinien für alle Einheiten zu erarbeiten und umzusetzen.

Relevante Umweltdaten, z. B. Verbrauchsdaten, werden regelmäßig, z. B. quartalsweise, zur Leistungskontrolle an die zuständige Zentralfunktion berichtet. Treten signifikante Abweichungen von der bisherigen Leistung auf, leiten unsere Spezialistinnen und Spezialisten eine Ursachenanalyse ein, werten diese aus und ergreifen bei Bedarf Korrektur- oder Vorbeugemaßnahmen.

Im Rahmen der **Risikoberichterstattung** wird der Konzernvorstand quartalsweise unterrichtet. Die Effektivität der Umweltmanagementsysteme wird besprochen, sofern sich

Risiken ergeben, oder Vorfälle ereignet haben, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird halbjährlich über Entwicklungen in Kenntnis gesetzt, der Aufsichtsrat als Gremium wird jährlich informiert. Weitere Ausführungen finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 87 des Geschäftsberichts sowie im Abschnitt Compliance ab Seite 169.

Meldesysteme

Im Produktionsbereich ist ein Meldeprozess für Umweltvorfälle wie Verstöße gegen Umweltvorgaben, Verschmutzungen durch unkontrolliert ausgetretene Stoffe oder Beschwerden von Dritten implementiert. Die Umweltvorfälle werden intern erfasst und – abhängig von der Auswirkung des Umweltvorfalls – in fünf Stufen kategorisiert. Sie werden von den lokalen Verantwortlichen an die für die Produktion zuständige globale EHS-Funktion (Environmental, Health, and Safety) berichtet. Falls erforderlich, werden sie unverzüglich an die zuständigen Behörden weitergeleitet. Die Umweltvorfälle werden analysiert, um ihre Ursache zu ermitteln und zukünftige Vorfälle zu vermeiden.

Im Krankenhausbereich gibt es einen Meldeprozess für solche Schadensereignisse, die auch eine umgehende Information der umliegenden Bevölkerung verlangen. Dazu gehören z. B. die Freisetzung von Gefahrstoffen oder Havarien in den Bereichen Energie oder Wasser. Neben der Behebung eines Vorfalls erfolgen je nach Sachlage unverzüglich eine interne und externe Kommunikation sowie im Anschluss eine Ursachenermittlung.

Im Berichtsjahr wurden über die Hinweisgebersysteme keine Umweltvorfälle berichtet, deren Auswirkungen wesentlich für die finanzielle Position oder Reputation des Unternehmens gewesen wären. Weiterhin wurde kein Vorfall

erfasst, bei dem die jeweilige Umgebung oder die Bevölkerung durch Unterlassung unmittelbar zu Schaden kam. Weitere Ausführungen zu Chancen und Risiken finden Sie ab Seite 87 im Chancen- und Risikobericht.

Im Berichtsjahr 2023 wurden lokale Umweltvorfälle im internen Berichtssystem dokumentiert. Falls erforderlich, wurden die lokalen Behörden unmittelbar nach Bekanntwerden des Vorfalls informiert. Notwendige Maßnahmen wurden ergriffen, um die Umweltauswirkungen des jeweiligen Vorfalls zu reduzieren. Wir haben die Umweltvorfälle darüber hinaus an den betroffenen Standorten zum Anlass für Präventivmaßnahmen wie beispielsweise Schulungen genommen, um zukünftige Ereignisse zu vermeiden. Kein Vorfall hat zu einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Umwelt, der Biodiversität oder der umliegenden Bevölkerung geführt.

Richtlinien und Regularien

Beim Umweltmanagement unterliegen alle Standorte den jeweiligen Vorschriften und Gesetzen vor Ort. Zusätzlich sind interne Richtlinien zum Umweltschutz implementiert – z. B. spezifische Regelungen zum Umgang der Beschäftigten mit Gefahrstoffen oder Abfall. Managementhandbücher sowie Standardverfahrensanweisungen geben die Rahmenbedingungen für das lokale Umwelt- bzw. Energiemanagementsystem vor. Diese schließen gegebenenfalls detaillierte Checklisten für die Bewertung von Umweltschutzmaßnahmen und Formulare zur Bewertung von Umwelttrisiken ein.

Für das Marktsegment Gesundheitsprodukte haben wir im Jahr 2023 eine entsprechende Umweltpolitik veröffentlicht. Diese Umweltrichtlinien legen allgemeine Grundsätze für die Behandlung und Minderung von Umwelttrisiken sowie die Vorbeugung gegen Umweltvorfälle fest. Einen sorgsam und verantwortungsvollen Umgang mit der Natur

und ihren Ressourcen erwarten wir auch von unseren Zulieferern; dies ist im [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) festgelegt. Darüber hinaus berücksichtigen wir Nachhaltigkeitskriterien in Entscheidungsprozessen zu neuen Projekten, wie z. B. der Entwicklung von Produkten oder Kapazitätserweiterungen.

Unser Engagement im Umweltbereich wird von externen Partnern und Aufsichtsbehörden überprüft oder auch zertifiziert. Wir erweitern die Anzahl der nach ISO 14001 zertifizierten Standorte kontinuierlich. So wollen wir die Wirksamkeit der bestehenden Verfahren und Systeme gewährleisten. Das übergreifende Ziel ist es außerdem, die Effizienz unserer Managementsysteme zu verbessern. Im Jahr 2023 kamen auf Konzernebene weitere Einheiten hinzu, zudem wurden weitere Einheiten für eine zukünftige Zertifizierung berücksichtigt.

ZERTIFIZIERUNGEN UND STANDARDS¹

in %	Abdeckung ²
Externe Standards: ISO 14001	55
Im Marktsegment Gesundheitsprodukte	94
Im Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen	42
Regulatorische Standards (z. B. lokale Vorgaben)	100
Interne Standards	100

¹ Es sind die Einheiten inkludiert, für die Umweltdaten konsolidiert werden.

² Die Abdeckung basiert auf den Einheiten, die bereits zertifiziert sind bzw. zukünftig zertifiziert werden sollen, abhängig von den anzuwendenden Standards oder Vorgaben. Die Erstellung der Zertifikate vom jeweiligen Zertifizierungsunternehmen kann sich bis ins Folgejahr erstrecken.

Im Jahr 2023 wurde bei den globalen internen Audits nach ISO 14001 sowie durch den TÜV Rheinland im Hinblick auf die Zertifizierung des Umweltmanagements nach ISO 14001 keine systematischen Abweichungen festgestellt.

Der Schutz der Umwelt beinhaltet auch den Schutz maritimer Ressourcen, gerade im Hinblick auch auf die Produktentwicklung. So wird im Marktsegment Gesundheitsprodukte z. B. für die Infusionsprodukte SMOFlipid® und Ome-gaven® lipid Fischöl benötigt, für das Lieferanten ausgewählt werden, die gemäß dem Label Friends of the Sea zertifiziert sind.

Identifizierung von und Umgang mit Umwelttrisiken

Unsere Produktionsstandorte sowie die Krankenhäuser in Deutschland und Spanien müssen Maßnahmen zum Schutz der Umwelt identifizieren, die mit Umweltaspekten ihrer Aktivitäten und Dienstleistungen verbunden sind. Dies kann umfassen: Abgabe von Emissionen in die Luft, ins Wasser oder in den Boden, Nutzung von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen, Abfall und Abwasser, Verpackungen und Transport sowie weitere lokale Umweltaspekte. Umweltauswirkungen der Organisationen werden bewertet und, falls notwendig, Maßnahmen zum Umweltschutz durchgeführt sowie auf ihre Wirksamkeit geprüft.

Außerdem identifizieren wir durch unsere internen Audits weitere Verbesserungsmöglichkeiten und entwickeln gemeinsam mit den Verantwortlichen vor Ort geeignete Maßnahmen, um diese Potenziale zu erschließen. Darüber hinaus wird die Vorbereitung auf Notfälle, einschließlich Starkwetterereignisse, Überschwemmungen, Erdbeben oder Wirbelstürme, je nach Relevanz oder Standort überprüft. Die Häufigkeit der globalen internen Audits hängt von identifizierten Abweichungen in vorherigen Audits, Umweltvorfällen, dem Zertifizierungsstatus oder der internen Bewertung des Managementsystems ab und kann zwischen einem und vier Jahren variieren.

WASSERMANAGEMENT

Seit Jahrzehnten steigt weltweit der Wasserverbrauch und in immer mehr Regionen herrscht Wasserknappheit. Auch wir benötigen in unseren Produktionsstätten und Gesundheitseinrichtungen diese Ressource und wollen verantwortungsvoll mit ihr umgehen. Mithilfe von Management- und Kontrollsystemen stellen wir global sicher, dass die Qualität des Wassers internen und externen regulatorischen Vorgaben entspricht.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Unsere Ambition ist, dass Wasser in jedem Bereich unserer Geschäftstätigkeit sicher verwendet wird und der Gesundheit der Patientinnen und Patienten sowie der Beschäftigten nicht schaden kann und es jederzeit ausreichend verfügbar ist. Zum anderen ist es unser Anspruch, die Quellen, aus denen wir Wasser beziehen oder in die wir unsere Abwässer einleiten, nicht unnötig zu belasten.

UNSER ANSATZ

Wir stellen über lokale Managementsysteme, Prozessverantwortliche sowie Handlungsanweisungen sicher, dass die jeweiligen lokalen Richtlinien zu Wasser und Abwasser strikt eingehalten werden. Die Maßnahmen des Wassermanagements sollen die Reduzierung von Wasser und Abwasser berücksichtigen sowie die Qualität der genehmigten Wasserentnahmen und Abwassereinleitungen überwachen.

Fresenius überprüft nationale und internationale Vorschriften zum Wassermanagement kontinuierlich. Die internen Grundsätze, Leitlinien und Standardhandlungsanweisungen – die Bestimmungen für den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser inklusive der Kontrolle von Abwasser enthalten – werden an die jeweils gültigen regulatorischen

Vorgaben angepasst. Unser Wassermanagement ist eng mit unserem Hygienemanagement verbunden. Je nach Geschäftsbereich stellen Umwelt- oder Hygieneexpertinnen und -experten sicher, dass alle internen und externen Vorgaben umgesetzt werden.

Wassernutzung und -entnahme

In der **Produktion** wird Wasser für die meisten Sterilisations- und Kühlprozesse, als Komponente für die Herstellung von medizinischen Produkten und für Hygieneverfahren eingesetzt. Das verwendete Wasser für unsere Produkte, z. B. für Infusionslösungen wie Natriumchlorid, muss strenge Qualitätsanforderungen erfüllen, um die Produktqualität und Patientensicherheit zu gewährleisten.

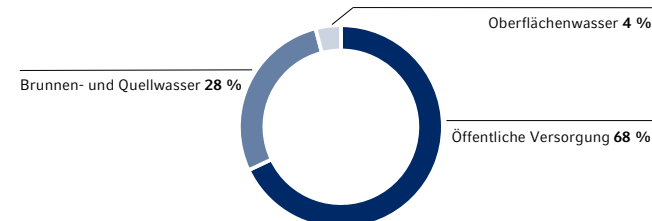
Für unsere **Gesundheitseinrichtungen** ist die ausreichende Versorgung mit Frischwasser für Patientenwohl und Hygiene zentral. Die Wasserentnahme erfolgt mehrheitlich über die jeweilige öffentliche Versorgung. Die größten Frischwassernutzer sind Rehabilitationskliniken mit Therapiepools, z. B. im Fachbereich Orthopädie, und Einrichtungen, die gebrauchte medizinische Instrumente sterilisieren.

WASSERENTNAHME ABSOLUT

in Mio m ³	2023	2022	2021
Marktsegment Gesundheitsprodukte	9,9	10,4	10,1
Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen	5,2	5,2	4,9
Gesamt	15,1	15,6	15,0

2023 hat Fresenius insgesamt 15,1 Mio m³ (2022: 15,6 Mio m³) Wasser entnommen. Über die letzten Jahre konnte eine relative Reduktion erreicht werden, sowohl im Verhältnis zum Umsatz als auch zu Vollzeitäquivalenten (Full-time

WASSERENTNAHME NACH QUELLE



Equivalents – FTE). Der Wasserverbrauch in unseren Gesundheitseinrichtungen wird von der Zahl der in den Krankenhäusern behandelten Patientinnen und Patienten beeinflusst. Zudem wurde die Wasserentnahme in den vorhergehenden Jahren durch eine erhöhte Nachfrage nach Sterilisation und Hygiene beeinflusst. Der Rückgang der Wasserentnahme im Vergleich zum Vorjahr ist auf Einsparbemühungen zurückzuführen.

WASSERENTNAHME RELATIV

in m ³	2023	2022	2021
Wasserverbrauch/1 Mio € Umsatz	671	718	797
Wasserverbrauch/FTE	92,0	98,1	97,0

Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs

In einigen Produktionsstätten wird Wasser wiederverwendet, z. B. Kondenswasser aus Klimaanlage oder durch die Nutzung von Dampfkondensat-Rückgewinnungssystemen. Im Berichtsjahr starteten wir in den Produktionsstätten mehrere Projekte, um Wasser zu sparen. So zielen z. B. Abwasserreinigungssysteme und Recyclingprogramme darauf

ab, das Abwasser zu minimieren und Ressourcen nachhaltiger zu nutzen. Außerdem haben wir an mehreren Standorten die Prozesse für die Reinigung und Sterilisation optimiert. Positive Auswirkungen auf den Wasserverbrauch werden für 2024 erwartet.

Weil der Frischwassereinsatz für die Einhaltung der Hygienemaßnahmen und damit für die Patientensicherheit in unseren Gesundheitseinrichtungen äußerst signifikant ist, werden keine erheblichen Reduktionen der Wasserentnahme angesetzt. Aufgrund interner Auflagen im Bereich Trinkwasserqualität findet weder eine Wiederverwendung von Wasser noch eine Nutzung von Grauwasser – d. h. aufbereitetem Wasser aus Duschen oder Waschbecken – statt.

Wasserqualität

Wir haben in allen Einrichtungen risikobasierte Prüfprozesse installiert, um Verschmutzungen oder Abweichungen in der Trinkwasserqualität zu erkennen, und entsprechende Berichtswege etabliert. Die lokalen Behörden werden unverzüglich informiert, sollten wir kritische Abweichungen der lokalen Trinkwassernorm entdecken. In Deutschland sind einige unserer Kliniken als Prüfzentren für die lokale Trinkwasserqualität ausgewiesen. Dadurch unterstützen wir nicht nur die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten, sondern auch die der umliegenden Bevölkerung sowie der Kommune, die uns mit Trinkwasser versorgt.

Im Falle von kontaminiertem Frischwasser aus dem öffentlichen Netz haben unsere Krankenhäuser über die eigenen Aufbereitungsanlagen hinaus die Möglichkeit, zusätzliche Wasseraufbereitungsmodule vor das klinikeigene Netz zu schalten. Alle Krankenhäuser haben Notfallpläne für den Fall von Versorgungsengpässen, um die Gesundheitsversorgung der Patientinnen und Patienten sicherzustellen.

Wassereinleitungen

Die Wassereinleitungen werden dezentral an den Standorten gemäß den geltenden lokalen Vorschriften vorgenommen. Im Produktionsbereich werden die Abwassermengen regelmäßig den internen Standards und Richtlinien entsprechend an die zuständige EHS-Abteilung gemeldet. Fresenius Kabi ist darüber hinaus seit 2020 Mitglied in der Antimicrobial Resistance (AMR) Industry Alliance (AMRIA) und bringt sich seit dem Jahr 2021 aktiv in die Leitungsgremien der Vereinigung ein. Der Unternehmensbereich arbeitet an der Einführung des Common Antibiotic Manufacturing Framework (CAMF) der AMRIA. Weitere Informationen dazu finden Sie im [Nichtfinanziellen Konzernbericht 2022](#) auf Seite 208.

Im Jahr 2022 veröffentlichten AMRIA und BSI Standards Limited den [Antibiotic Manufacturing Standard](#), der Herstellern eine Anleitung für eine verantwortungsvolle Antibiotikaproduktion bietet. Ziel ist es einerseits, das Risiko der Entwicklung von Antibiotikaresistenzen zu minimieren. Andererseits sollen die schädlichen Auswirkungen auf die Umwelt, die sich aus der Herstellung von Humanantibiotika ergeben, reduziert werden. Der Standard ergänzt das bereits hohe Qualitäts- und Sicherheitsmanagement an unseren Produktionsstandorten. Ein zentraler Bestandteil des Konzepts ist die Anwendung einer risikobasierten Methodik zur Bewertung und Kontrolle der bei der Antibiotikaherstellung anfallenden Abfallströme.

Die Implementierung, die im Jahr 2022 begann, beinhaltet die Einführung einer Vorlage zur Quantifizierung der Massenbilanz durch Fresenius Kabi. Die Vorlage dient dazu, die Standorte, die Antibiotika produzieren, bei der Bestimmung der Antibiotikakonzentrationen im Abwasser der Produktion und bei der Durchführung von Lückenanalysen zu unterstützen. Das übergeordnete Ziel ist dabei die Angleichung an die von der AMRIA festgelegten

prognostizierten Unbedenklichkeitskonzentrationen (Predicted No-Effect Concentrations, PNEC). PNEC steht für die Konzentrationsschwelle einer Substanz in der Umwelt, unterhalb der keine schädlichen Auswirkungen zu erwarten sind.

Darüber hinaus wurde ein spezieller Kommunikationskanal eingerichtet, der die lokalen Standorte mit dem globalen EHS-Team verbindet. Diese Initiative fördert die kontinuierliche Anpassung an den Standard für die Herstellung von Antibiotika und gewährleistet eine kontinuierliche Einhaltung und Verbesserung in der Zukunft.

Identifizierung von und Umgang mit Wasserrisiken

Wir analysieren die Verfügbarkeit von Wasser mithilfe des Aqueduct Water Risk Atlas des World Resources Institute. Er enthält Informationen über derzeitige und zukünftige Wasserrisiken an bestimmten Orten. Wir haben Produktionsstandorte identifiziert, die in Gebieten mit extrem hohem oder hohem Risiko einer Wasserknappheit liegen. An diesen Standorten ist ein effizientes Wassermanagement besonders wichtig, um die Wasserverfügbarkeit für die Produktion sicherzustellen und negative Auswirkungen auf die lokale Wassersituation so weit wie möglich zu vermeiden.

Die **Produktionsstätten** sind aufgefordert, eine Klimarisikobewertung durchzuführen, die auch Wasserrisiken wie Überschwemmungen, Dürren oder Starkregen einschließt, und Maßnahmen zu ergreifen, falls ein Risiko festgestellt wird.

Im **Krankenhausbereich** erfolgt die Evaluation von Wasserrisiken im Rahmen des Konzernrisikomanagements.

ABFALL- UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Natürliche Ressourcen werden überall auf der Welt immer knapper. Wir können nur dann zukunftsfähig wirtschaften, wenn wir die Rohstoffe, die uns zur Verfügung stehen, effizient nutzen. Dazu gehört auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Abfällen – denn sie enthalten wertvolle Ressourcen, die der Produktion wieder zugeführt werden können. Im Gesundheitsbereich gelten strenge Hygieneanforderungen an die eingesetzten Materialien und an die sichere Entsorgung von gefährlichen Abfällen. Mit klaren internen Vorgaben und umfassenden Kontrollen stellen wir sicher, dass diese stets eingehalten werden.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Durch ein systematisches Abfallmanagement wollen wir unseren Materialverbrauch reduzieren und anfallende Abfallmengen minimieren. So verfolgt z. B. Helios Spanien die Ambition, die Recyclingquote der in den Kliniken anfallenden Verpackungsmaterialien zu erhöhen, indem vorrangig Papier- und Leichtverpackungen verwendet werden. Damit soll verhindert werden, dass Metall-, Kunststoff- oder Blockverpackungen im Abfallmix landen, um das Recycling dieser Materialien zu fördern.

UNSER ANSATZ

Für Fresenius als Gesundheitskonzern gehen die fachgerechte, sichere Abfallentsorgung und die Anforderungen an Hygiene und Sterilität in Produktionsprozessen und Behandlungen in Kliniken Hand in Hand. Dabei erstreckt sich unser Ansatz von der Auswahl geeigneter Entsorgungsbehälter über Reinigungs- und Sterilisationsverfahren bis hin

zur Arbeitssicherheit unserer Beschäftigten bei der fachgerechten Entsorgung von gefährlichen, z. B. infektiösen Abfällen. Auch für unsere Patientinnen und Patienten sowie für die Umwelt darf der Abfall keine Gefahr darstellen.

Der Umgang mit Abfall im Gesundheitsbereich ist streng reguliert. Alle Standorte unterliegen den jeweiligen Vorschriften und Gesetzen vor Ort. Zusätzlich sind interne Anforderungen für die Abfallentsorgung in unseren Standardverfahrensanweisungen zum Umweltschutz enthalten. Da sich die Geschäftsmodelle der Unternehmensbereiche unterscheiden, führt Fresenius das Abfallmanagement dezentral aus. Die Leitungsfunktionen der Produktionsstandorte, lokale EHS-Managerinnen und -Manager oder spezielle Abfallmanagerinnen bzw. -manager sind dafür verantwortlich. Eigenverantwortlich werden individuelle Risiken bewertet und bei Bedarf interne Richtlinien für den Umgang mit Abfällen festgelegt. Diese vermitteln die Verantwortlichen in Schulungen an die Beschäftigten und stellen in Kontrollen sicher, dass die Vorgaben eingehalten werden.

Nach Bedarf werden lokal Schulungen zur Abfallwirtschaft an unseren Standorten durchgeführt. Mit internen und externen Audits unserer Abfallwirtschaftssysteme sowie bei den beauftragten Entsorgungsunternehmen durch die lokalen Einheiten kann sichergestellt werden, dass die Entsorgungsunternehmen die geltenden Vorschriften einhalten.

Abfallentsorgung

Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Entsorgung der anfallenden Abfälle liegt bei den lokalen Organisationen und Gesundheitseinrichtungen. Alle Standorte sind aufgefordert, ihren Abfall gemäß lokalen, nationalen und branchenspezifischen Vorgaben zu trennen und unter Berücksichtigung von Umweltschutzmaßnahmen zu lagern, um z. B. eine Verschmutzung zu verhindern. Nicht wiederverwertbare Abfälle werden über Kompostierung, Müllverbrennung oder Mülldeponien entsorgt.

Im **Marktsegment Gesundheitsprodukte** erfassen wir die in den Produktionsstätten, Logistikzentren, Compounding-Zentren und den weiteren ISO-14001-zertifizierten Organisationen anfallenden Abfallmengen und kategorisieren diese nach Abfallarten und Entsorgungsmethoden. Abfälle fallen dort hauptsächlich als Nebenprodukte von Produktionsprozessen oder in der nachgelagerten Wertschöpfungskette als Verpackungsmaterial der Produktbehälter in Krankenhäusern sowie in privaten Haushalten oder Pflegeeinrichtungen an. Dies umfasst sowohl ungefährliche als auch gefährliche Abfälle, d. h. Lösungsmittel, Zytostatika oder Antibiotika.

Den größten Anteil an klassifizierten ungefährlichen Abfällen im Produktionsbereich stellen Kunststoffabfälle dar. Gefährliche Abfälle werden zu einem großen Anteil aufbereitet und für einen anderen oder ähnlichen Zweck wieder verwendet. Die intern anfallenden Abfälle werden zu einem großen Teil recycelt. Nicht recycelbare gefährliche Abfälle werden überwiegend verbrannt und ein Großteil davon wird der Energierückgewinnung zugeführt.

Im **Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen** unterscheiden wir zwischen (ungefährlichen) krankenhausspezifischen Abfällen und (potenziell) gefährlichen Abfällen. An die Sammlung und Entsorgung der erstgenannten Abfälle werden aus infektionspräventiver Sicht keine besonderen Anforderungen gestellt. Sie stellen z. B. mit Wund- und Gipsverbänden, Wäsche, Einwegkleidung und Windeln den größten Anteil am Gesamtabfallaufkommen dar. Gefährliche Abfälle werden speziell fachgerecht entsorgt.

Abfallreduktion und Recycling

Wenn die Entwicklung eines Produkts in der Verantwortung einer nach ISO 14001 zertifizierten Organisation liegt, müssen in seiner Entwicklungsphase Umweltaspekte als Teil der Lebenszyklusbetrachtung berücksichtigt werden, z. B. hinsichtlich nachhaltigen, etwa recycelten Produktbestandteilen oder Verpackungsumfang. Der Einfluss der Organisation auf pharmazeutische Produkte kann aufgrund der Bedeutung der Patientensicherheit und der Anforderungen an die Produktqualität begrenzt sein.

Das **Marktsegment Gesundheitsprodukte** berücksichtigt Umweltaspekte bereits in der Entwicklungsphase und legt seinen strategischen Schwerpunkt zunehmend auf umweltfreundlichere Produkte.

Auch in unseren Krankenhäusern gibt es verschiedene Projekte, um die Reduzierung, das Recycling, die Vermeidung und die Wiederverwendung von Abfällen zu verbessern. Zum Beispiel wurde in Deutschland in allen Helios-eigenen Cafeterien kostenfreies Mehrweggeschirr zur Ausleihe, das standardmäßig doppelseitiges Drucken und die Nutzung von Recyclingpapier in Druckgeräten in der Verwaltung eingeführt. Lebensmittelabfälle konnten wir in Spanien im Berichtsjahr an 15 Pilotstandorten durch die Umsetzung von Effizienzmaßnahmen reduzieren.

KLIMASCHUTZ – ENERGIE UND EMISSIONEN

Der Klimawandel und seine Auswirkungen beeinflussen auch Fresenius: So müssen wir uns in Gesundheitseinrichtungen auf steigende Temperaturen oder die Zunahme von Starkwetterereignissen einrichten, um die Gesundheit von Patientinnen und Patienten weiterhin bestmöglich schützen zu können.

Eine weitere aktuelle Herausforderung: Energie wird immer teurer, vor allem wenn sie aus knapper werdenden fossilen Ressourcen gewonnen wird. Unsere Produktionsprozesse und der Betrieb von Gesundheitseinrichtungen erfordern einen hohen Energieaufwand. Durch Energieeffizienzmaßnahmen können wir kurz- und langfristig Kosten

einsparen. Mit der vermehrten Nutzung und Erzeugung von erneuerbaren Energien wollen wir außerdem einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Wir erheben jährlich unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen, um emissionsintensive Tätigkeiten zu identifizieren und Reduktionsmaßnahmen abzuleiten. So führen wir z. B. neue Technologien mit geringeren Umweltauswirkungen ein, was die Energieeffizienz unserer Prozesse verbessern und somit zu einem geringeren Treibhausgasausstoß führen kann. Wir arbeiten außerdem an der Erhebung unserer Scope-3-Emissionen, damit wir auch die Emissionen der vor- und nachgelagerten Lieferkette in unsere Klimazielsetzung aufnehmen können.

ZIELE IM BEREICH KLIMASCHUTZ

	Zeithorizont	Status 2023	Weitere Informationen
Erweiterung der Abdeckung der Energiemanagementsysteme: Einführung von ISO 50001 an allen Produktionsstandorten.	Bis 2026 ¹	Abdeckung Produktionsstandorte: 74 %	Seite 191
Konzern-Klimaziel:			Seite 193
- Reduktion der gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen absolut um 50 % (Basisjahr: 2020)	Bis 2030	Reduktion der gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen absolut um rund 22 %.	
- Klimaneutralität bis 2040	Bis 2040		
- Bewertung der Scope-3-Emissionen, um sie ebenfalls in die Ziele aufzunehmen	Fortlaufend	Die Bewertung der Scope-3-Emissionen wird im Laufe des Berichtsjahrs 2024 abgeschlossen.	
Senkung des Energieverbrauchs der deutschen Helios-Kliniken um 20 % (Basisjahr: 2021).	Bis 2023	Ziel nicht erreicht.	Seite 192
Fresenius Kabi: Reduktion der Emissionen (Scope 1 und 2) an unseren Produktionsstandorten jährlich um einen einstelligen Prozentwert.	Jährlich	Ziel erreicht.	Seite 192

¹ Die Einführung wird an allen Produktionsstätten von Fresenius Kabi bis Ende 2026 abgeschlossen sein. Die Erstellung der Zertifikate vom jeweiligen Zertifizierungsunternehmen kann sich bis ins Folgejahr erstrecken. Die Abdeckung basiert auf den Einheiten, die bereits zertifiziert sind bzw. zukünftig zertifiziert werden sollen.

UNSER ANSATZ

Im Energiemanagement sowie beim Klimaschutz lautet unser Anspruch: Wir wollen über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus Möglichkeiten ermitteln, um die Belastungen für Klima und Umwelt so gering wie möglich zu halten – und auch, um unsere Managementansätze entsprechend zu implementieren. Im Berichtsjahr standen vor allem die Themen Energieeinsparung und -effizienz, Umstellung auf Grünstrom und damit verbunden die Reduktion von entsprechenden CO₂-Emissionen im Fokus.

Eine unterbrechungsfreie Energieversorgung, siehe nachfolgende Ausführungen, hat für Fresenius dabei immer oberste Priorität, um die Sicherheit von Patientinnen und Patienten sowie eine zuverlässige Produktion und Versorgung zu gewährleisten. In diesem Rahmen führen wir wo möglich Energiesparmaßnahmen durch.

Richtlinien und Regularien

Das Energiemanagement richtet sich an den Anforderungen unserer Geschäftsmodelle aus und ist nach ISO 50001 zertifiziert. Hier wollen wir die Zahl der abgedeckten Standorte ausweiten.

NACH ISO 50001 ZERTIFIZIERTE EINHEITEN ¹

ISO 50001, in %	Abdeckung ²
Einheiten gesamt	82
Im Marktsegment Gesundheitsprodukte	74
Im Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen	84

¹ Es sind Einheiten inkludiert, für die Umweltdaten konsolidiert werden.

² Die Abdeckung basiert auf den Einheiten, die bereits zertifiziert sind bzw. zukünftig zertifiziert werden sollen, abhängig von den anzuwendenden Standards oder Vorgaben. Die Erstellung der Zertifikate vom jeweiligen Zertifizierungsunternehmen kann sich bis ins Folgejahr erstrecken.

Wir prüfen die Wirksamkeit unserer Managementsysteme durch interne Audits und führen unabhängige Audits durch, wie im Abschnitt Umweltmanagement ab Seite 184 dargestellt. Diese externen Zertifizierungsaudits erfolgen z. B. nach einem Multi-Site-Verfahren; dabei wird eine repräsentative Stichprobe an Standorten auditiert.

Im Jahr 2023 wurden in unseren Unternehmensbereichen die vorgeschriebenen Audits durchgeführt. Systematische Abweichungen wurden dabei nicht festgestellt.

Unterbrechungsfreie Stromversorgung in Gesundheitseinrichtungen

Inzwischen ist Kältetechnik, die der Kühlung von Klinikräumen und technischen Geräten dient, für den Klinikbetrieb bedeutender als Wärmeerzeugung. Darüber hinaus können häufiger auftretende Starkwetterereignisse eine Bedrohung für eine reibungslose Gesundheitsversorgung der Kliniken darstellen.

Um eine unterbrechungsfreie Energieversorgung zu jeder Zeit sicherzustellen, ist in jedem Krankenhaus eine Netzersatzanlage vorhanden: Sollte das Stromnetz ausfallen, garantiert sie binnen weniger Sekunden die Sicherheitsversorgung der wesentlichen Energieverbraucher in den Kliniken. Um diese Sicherheit zu gewährleisten, werden die Notstromsysteme regelmäßig – in Deutschland monatlich, in Spanien mindestens einmal im Jahr – auf ihre Funktion hin geprüft und getestet. Zudem erhöhen wir die Versorgungssicherheit durch selbst erzeugten Strom – Helios Deutschland deckt z. B. 25 % des Gesamtstromverbrauchs durch selbst erzeugten Strom ab.

Energieverbrauch

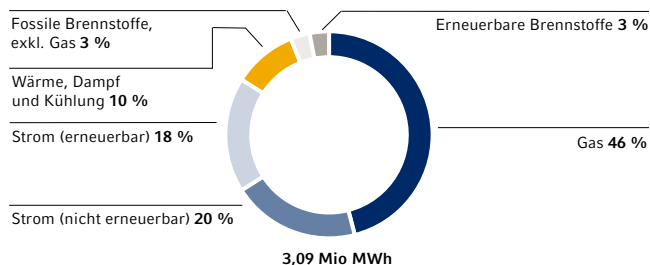
2023 hat Fresenius insgesamt 3,09 Mio MWh Energie verbraucht, eine Reduktion von 3 % gegenüber dem Vorjahr. Im Berichtsjahr haben wir erneut den Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf Energieeffizienzmaßnahmen und den Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien im gesamten Fresenius-Konzern gelegt. Die Hauptenergieträger waren Gas und Strom.

ABSOLUTER ENERGIEVERBRAUCH¹

in Mio MWh	2023	2022	2021
Fresenius Kabi	1,76	1,80	1,77
Fresenius Helios	1,15	1,19	1,26
Fresenius Vamed	0,18	0,19	0,19
Gesamt	3,09	3,18	3,22

¹ Fresenius Helios: Im Jahr 2023 und 2022 wurden die Berichterstattung auf weitere Einheiten des Unternehmens ausgeweitet.

ENERGIEVERBRAUCH NACH QUELLE FRESENIUS-KONZERN



RELATIVER ENERGIEVERBRAUCH

in MWh	2023	2022	2021
Energieverbrauch/1 Mio € Umsatz	140	149	163
Energieverbrauch/FTE	19,6	20,7	21,7

Ausbau erneuerbarer Energien

Wir beziehen Energie zu 99,7 % von externen Versorgern. Dies umfasst auch erneuerbare Energien, z. B. aus Wasser-, Solar- oder Windkraft. Wir prüfen den möglichen Einsatz erneuerbarer Energien und erzeugen an zahlreichen Produktions- sowie Klinikstandorten eigenen Strom, z. B. über Anlagen zur Kraft-Wärme-Kopplung, Biomassekessel und Solaranlagen.

So haben wir im Jahr 2023 rund 551.260 MWh Strom aus erneuerbaren Energiequellen bezogen. Daneben nutzen wir Energie aus Photovoltaik- und Biomasseanlagen oder aus thermischer und elektrischer Kraft-Wärme-Kopplung sowie Pelletkesseln.

Fresenius Kabi hat für 2023 zum ersten Mal für sieben Produktionsstätten Strom aus erneuerbaren Energien bezogen. Dadurch soll eine jährliche Reduktion der verursachten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 6 % erreicht werden. Dieses Vorgehen ist auch für die kommenden Jahre geplant. Außerdem betreibt Fresenius Kabi an sechs seiner Produktionsstandorte Photovoltaikanlagen, zwei weitere sind für den Betrieb im Jahr 2023 genehmigt worden. Diese werden im Jahr 2024 fertiggestellt sein.

Helios Spanien nahm 2023 drei neue Photovoltaikanlagen auf den Dächern von Krankenhäusern in Málaga, Marbella und Toledo in Betrieb und erhöhte so die Anzahl auf insgesamt 23. Fresenius Helios hat bereits im Jahr 2022 in Deutschland auf 100 % zertifizierten Grünstrom umgestellt. Mit diesen Bemühungen konnten wir konzernweit den Anteil des Stromverbrauchs aus erneuerbaren Energien von rund 12 % im Jahr 2022 auf etwa 18 % im Jahr 2023 erhöhen.

Steigerung der Energieeffizienz

Zur Steigerung der Energieeffizienz in Gebäuden wird die Leistung relevanter Energieverbraucher gemessen, mit energieeffizienteren Anlagen verglichen und schließlich über eine Umrüstung entschieden. Auf diese Weise werden auch effiziente sowie ökonomisch sinnvolle Lösungen eingesetzt – z. B. LED-Lampen oder Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage (HVAC). Im Marktsegment Gesundheitsprodukte rüsten wir nach und nach die Ventilatoren von insgesamt 21 HVAC-Anlagen an einem Produktionsstandort um. Im Jahr 2023 wurden fünf Anlagen nachgerüstet. Fresenius investiert zudem in Neubauten und Modernisierungen, die den aktuellen energetischen Standards sowie den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

Die Klimaanlage in unseren Krankenhäusern in Spanien sind für einen großen Teil des Gesamtenergieverbrauchs von Helios Spanien verantwortlich. Seit 2011 arbeiten wir daran, das Management dieser Geräte zu automatisieren, und haben diese Funktion bereits in zehn Krankenhäusern eingeführt. Wenn die Außentemperaturen z. B. sinken, passen die Anlagen ihre Leistung von selbst an. Dadurch können wir uns besser an immer häufiger auftretende abrupte und extreme Temperaturveränderungen anpassen und durch effizienteren Einsatz Energie einsparen.

Treibhausgasemissionen

Um unsere konzernweiten Klimaziele zu erreichen, haben wir im Fresenius-Konzern eine Expertengruppe etabliert, die sich unternehmensbereichsübergreifend mit der Umsetzung von Reduktionsmaßnahmen beschäftigt.

Im Berichtsjahr hat Fresenius insgesamt 531¹ Tsd t CO₂-Äquivalente verursacht (2022: 641 Tsd t CO₂e). Die Scope-1-Emissionen belaufen sich auf 308 Tsd t CO₂e und konnten im Vergleich zum Vorjahr um 2 % gesenkt werden (2022: 315 Tsd t CO₂e). Dieser Rückgang ist auf einen insgesamt geringeren Energieverbrauch im Berichtsjahr zurückzuführen, der u. a. durch unsere Energieeffizienzmaßnahmen erreicht werden konnte. Die Scope-2-Emissionen (marktbasiert) in Höhe von 223 Tsd t CO₂e spiegeln bereits die Emissionsreduktionen durch den erhöhten Anteil von Strom aus erneuerbaren Quellen wider. Berechnet nach dem standortbasierten Ansatz lagen die Scope-2-Emissionen bei 431 Tsd t CO₂e.

Im Vergleich zum Basisjahr 2020 haben wir die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen absolut um rund 22 % reduziert. Damit sind wir auf dem Pfad, unser Konzern-Klimaziel zu erreichen.

Eine Übersicht der gesamten Emissionen nach dem standortbasierten Ansatz finden Sie auf Seite 198 im Kapitel Weitere Kennzahlen.

An fünf Pilot-Produktionsstandorten haben wir ein Projekt gestartet, um Scope-1-Emissionen zu reduzieren. Im ersten Schritt werden die technischen Gegebenheiten auf Reduktionspotenzial hin untersucht. Anschließend abgeleitete Maßnahmen werden für das Jahr 2024 erwartet.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 1 UND 2

(MARKET-BASED ANSATZ)²

in Tsd t CO ₂ -Äquivalenten	2023 ³	2022 ³	2021 ³	2020 ³
Fresenius Kabi	324	425	416	396
Scope 1	168	169	172	160
Scope 2	155	256	243	237
Fresenius Helios	181	189	305	253
Scope 1	120	126	132	125
Scope 2	60	63	173	128
Fresenius Vamed	27	27	44	32
Scope 1	19	20	21	19
Scope 2	7	7	22	13
Gesamt	531¹	641	764	681
Scope 1	308	315	326	305
Scope 2	223	326	438	377

TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 1 UND 2 RELATIV⁴

in t CO ₂ -Äquivalenten	2023	2022	2021	2020
Treibhausgasemissionen/1 Mio € Umsatz	24	30	39	37
Treibhausgasemissionen/FTE	3,4	4,2	5,2	4,7

¹ Die Prüfung dieser Kennzahlen als Teil der langfristigen variablen Vorstandsvergütung (LTI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 201 ausgeführt.

² Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt gemäß dem Greenhouse Gas Protocol nach dem marktbasierten Berechnungsansatz für alle Unternehmensbereiche. Aufgrund einer verbesserten Datenverfügbarkeit weichen die Werte für Scope 1 und Scope 2 in Summe von den in 2022 veröffentlichten Werten ab.

³ Die Scope-1- und -2-Emissionen von 2020 bis 2023 wurden mit begrenzter Prüfungssicherheit (limited assurance) geprüft.

⁴ Die Berechnung basiert auf den marktbasierten Emissionen.

WEITERE KENNZAHLEN

EU-TAXONOMIE

Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Code(s)	Absoluter Umsatz in Mio €	Umsatzanteil in %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Mindestschutz J; N	Taxonomie-konformer (A.1.) oder taxono- mie-fähiger (A.2.) Umsatzanteil, 2022 in %	Kategorie ermöglichte Tätigkeiten E	Kategorie Übergangs- tätigkeiten T
			Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltver- schmutzung (PPC)	Kreislauf- wirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)	Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltver- schmutzung (PPC)	Kreislauf- wirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)						
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)																				
	0,0	0,0	0,0															0,0		
davon ermöglichende Tätigkeiten	0,0	0,0	0,0															0,0	E	
davon Übergangstätigkeiten	0,0	0,0	0,0															0,0		T
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
Neubau	CCM 7.1 / CE 3.1	411,4	1,8	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									1,9		
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2 / CE 3.2	5,3	0,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									0,1		
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiven Substanzen	PPC 1.1	147,3	0,7	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											
Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	5.088,1	22,8	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											
Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten	CE 1.2	170,2	0,8	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL											
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		5.822,2	26,1															2,0		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1. + A.2.)		5.822,2	26,1															2,0		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B.)		16.477,1	73,9																	
Gesamt (A. + B.)		22.299,3	100,0																	

Aufgrund der Dekonsolidierung von Fresenius Medical Care im Berichtsjahr 2023 stellen diese angepassten Vergleichszahlen den EU-Taxonomie-fähigen Umsatzanteil im Geschäftsjahr 2022 ohne Berücksichtigung des Umsatzes von Fresenius Medical Care dar.

CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Code(s)	Absoluter CapEx in Mio €	Anteil CapEx in %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Mindestschutz Taxonomie-konformer (A.1.) oder taxonomie-fähiger (A.2.) CapEx-Anteil, 2022 in %	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten E	Kategorie Übergangstätigkeiten T
			Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltverschmutzung (PPC)	Kreislaufwirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)	Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltverschmutzung (PPC)	Kreislaufwirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)					
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)																			
	0,0	0,0	0,0															0,0	
davon ermöglichende Tätigkeiten	0,0	0,0	0,0															0,0	E
davon Übergangstätigkeiten	0,0	0,0	0,0															0,0	T
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2 / CE 3.2	182,6	9,6	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									7,6	
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	395,9	20,8	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									29,1	
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiven Substanzen	PPC 1.1	5,0	0,3	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL										
Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	196,5	10,3	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL										
Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten	CE 1.2	63,5	3,3	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		843,4	44,3															36,7	
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1. + A.2.)		843,4	44,3															36,7	
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B.)		1.058,7	55,7																
Gesamt (A. + B.)		1.902,1	100,0																

Da ab dem Berichtsjahr 2023 die EU-Taxonomie-fähigen Investitionen in den Bau neuer selbst genutzter Gebäude unter der Tätigkeit CCM 7.7 statt unter der Tätigkeit CCM 7.1 ausgewiesen werden, umfasst dieser Anteil die Summe des EU-Taxonomie-fähigen CapEx-Anteils der Wirtschaftstätigkeit CCM 7.1 und der Wirtschaftstätigkeit CCM 7.7 im Berichtsjahr 2022.

OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Code(s)	Absoluter OpEx in Mio €	Anteil OpEx in %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Mindestschutz	Taxonomie-konformer (A.1.) oder taxonomie-fähiger (A.2.) OpEx-Anteil, 2022 in %	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten E	Kategorie Übergangstätigkeiten T
			Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltverschmutzung (PPC)	Kreislaufwirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)	Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltverschmutzung (PPC)	Kreislaufwirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)						
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)																				
	0,0	0,0	0,0															0,0		
davon ermöglichende Tätigkeiten	0,0	0,0	0,0															0,0	E	
davon Übergangstätigkeiten	0,0	0,0	0,0															0,0		T
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiven Substanzen	PPC 1.1	27,7	2,3	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											
Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	561,7	45,8	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											
Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten	CE 1.2	51,7	4,2	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL											
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		641,0	52,2																	
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1.+A.2.)		641,0	52,2															0,0		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B.)		586,3	47,8																	
Gesamt (A.+B.)		1.227,3	100,0																	

Aufgrund der Dekonsolidierung von Fresenius Medical Care im Berichtsjahr 2023 stellen diese angepassten Vergleichszahlen den EU-Taxonomie-fähigen OpEx-Anteil im Geschäftsjahr 2022 ohne Berücksichtigung der OpEx von Fresenius Medical Care dar.

Umsatzanteil/Gesamtumsatz

in %	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
CCM	0,0	1,9
CCA	0,0	0,0
WTR	0,0	0,0
CE	0,0	0,8
PPC	0,0	23,5
BIO	0,0	0,0

CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx

in %	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
CCM	0,0	30,4
CCA	0,0	0,0
WTR	0,0	0,0
CE	0,0	3,3
PPC	0,0	10,6
BIO	0,0	0,0

OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx

in %	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
CCM	0,0	0,0
CCA	0,0	0,0
WTR	0,0	0,0
CE	0,0	4,2
PPC	0,0	48,0
BIO	0,0	0,0

ANHANG XII

Standardmeldebögen für die Offenlegung nach Artikel 8
Absätze 6 und 7

Die in Artikel 8 Absätze 6 und 7 genannten Angaben werden für jeden anwendbaren wichtigsten Leistungsindikator (KPI) auf folgende Weise vorgelegt.

Meldebogen 1 Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas

Zeile	Tätigkeiten im Bereich Kernenergie	
1.	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
2.	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas		
4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein

UMWELT

TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 1 UND 2 (LOCATION-BASED ANSATZ)¹

in Tsd t CO ₂ -Äquivalente	2023 ²	2022 ²	2021 ²	2020 ²
Fresenius Kabi	445	441	443	421
Scope 1	168	169	172	160
Scope 2	276	272	271	261
Fresenius Helios	258	264	289	302
Scope 1	120	126	132	125
Scope 2	138	138	156	176
Fresenius Vamed	36	37	39	39
Scope 1	19	20	21	19
Scope 2	17	16	18	19
Gesamt	740	742	771	761
Scope 1	308	315	326	305
Scope 2	431	427	445	456

¹ Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt gemäß dem Greenhouse Gas Protocol nach dem standortbasierten Berechnungsansatz für alle Unternehmensbereiche. Aufgrund einer verbesserten Datenverfügbarkeit weichen die Werte für Scope 1 und Scope 2 in Summe von den in 2022 veröffentlichten Werten ab.

² Die Scope-1- und -2-Emissionen von 2020 bis 2023 wurden mit begrenzter Prüfungssicherheit (limited assurance) geprüft.

BERICHTSPROFIL

Mit dem vorliegenden Bericht möchten wir unsere Stakeholder transparent über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten informieren. Der Bericht erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an einen gesonderten Nichtfinanziellen Konzernbericht. Er wurde in Übereinstimmung mit den §§ 315c HGB i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB aufgestellt. Die enthaltenen Angaben zur EU-Taxonomie-Verordnung wurden in Übereinstimmung mit der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU-Taxonomie-Verordnung) erstellt. Für die Erstellung des Nichtfinanziellen Konzernberichts haben wir den Deutschen Nachhaltigkeitskodex und die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) als mögliche Rahmenwerke in Betracht gezogen. Aufgrund unserer globalen Geschäftstätigkeit haben wir uns entschieden, uns an den weltweit anerkannten GRI-Standards als Rahmenwerk zu orientieren. Im Sinne des § 289d HGB verwendet Fresenius SE & Co. KGaA die GRI-Standards für die strukturierte Beschreibung von Managementansätzen in Anlehnung an Angabe 3-3 in GRI 3: Wesentliche Themen 2021. Ferner enthält dieser Bericht die Überprüfung der Materialitätsanalyse, die wir 2020 gemäß dem damals gültigen Standard GRI 102-46 (Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung) aus GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 und den gesetzlichen Anforderungen durchgeführt haben. Diese Wesentlichkeitsanalyse umfasste keine Impactbewertung gemäß Angabe 3-1 in GRI 3: Wesentliche Themen 2021. Demnach beinhalten die Managementansätze unserer wesentlichen Themen (Angabe 3-3 in GRI 3:

Wesentliche Themen 2021) keine Beschreibung zum Umgang mit tatsächlichen und potenziellen positiven sowie negativen Auswirkungen. Wir werden dies bei der nächsten Wesentlichkeitsanalyse, die gemäß den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) für den Bericht 2024 durchgeführt wird, berücksichtigen und geeignete Maßnahmen zum Management unserer Impacts ableiten.

ESG-Informationen (Environment, Social, Governance) berichten wir außerdem auch gemäß dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB)-Index und gemäß der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Diese ergänzenden Übersichten außerhalb der nichtfinanziellen Berichterstattung enthalten Informationen aus dem geprüften Nichtfinanziellen Konzernbericht, sind weder Bestandteil des Nichtfinanziellen Konzernberichts noch Gegenstand der Prüfung.

BERICHTSRAHMEN

Der vorliegende gesonderte Nichtfinanzielle Konzernbericht umfasst das Geschäftsjahr (Kalenderjahr) 2023 und bezieht sich auf den Konzern inklusive seiner Unternehmensbereiche, d. h. alle vollkonsolidierten Unternehmen, die der rechtlichen oder tatsächlichen Kontrolle der Fresenius SE & Co. KGaA, Bad Homburg, Deutschland, unterstehen. Der Unternehmensbereich Fresenius Medical Care wurde zum 30. November 2023 einem Rechtsformwechsel unterzogen und auf diesem Wege dekonsolidiert. Damit ist er nicht Teil des gesonderten Nichtfinanziellen Konzernberichts 2023. Erläuterungen dazu finden Sie ab Seite 103 im Kapitel Strategie und Management, Abschnitt Das Geschäftsmodell. Der Konzern-Anhang ab Seite 274 im Geschäftsbericht enthält weitere Informationen zu den konsolidierten Einheiten.

Abweichungen von diesem Berichtsrahmen sind an entsprechender Stelle gekennzeichnet. Verweise auf Angaben außerhalb des Konzern-Lageberichts und des Konzern-Anhangs sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des gesonderten Nichtfinanziellen Konzernberichts sowie dessen Prüfung. Weiterführende Informationen, die ausschließlich in der Online-Version des gesonderten Nichtfinanziellen Konzernberichts enthalten sind, sind nicht Teil der Prüfung und als ungeprüfte Informationen gekennzeichnet. Weitere Ausführungen zur Prüfung finden Sie im Abschnitt Externe Prüfung auf Seite 200. Der Bericht erscheint jährlich und ist als gesonderter Nichtfinanzieller Konzernbericht Bestandteil des Geschäftsberichts. Der letzte gesonderte Nichtfinanzielle Konzernbericht ist im März 2023 erschienen.

Der gesonderte Nichtfinanzielle Konzernbericht ist auf Deutsch und Englisch verfügbar. Im Falle von Abweichungen zwischen den Versionen ist das deutsche Dokument maßgebend.

BESTIMMUNG DER BERICHTSINHALTE

Bei der Auswahl der Berichtsinhalte orientieren wir uns an den Standards der GRI, den Prinzipien der Wesentlichkeit sowie den Anforderungen unserer Stakeholder, insbesondere dem Kapitalmarkt. Zudem dienen uns die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen als Rahmen für die Bestimmung und Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Im Berichtsjahr 2020 haben wir eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, wie auf den Seiten 110 f. im [Nichtfinanziellen Konzernbericht 2020](#) ausgeführt. Expertinnen und Experten aus den Unternehmensbereichen sowie relevante Konzernfunktionen haben die Ergebnisse überprüft und validiert. Im Berichtsjahr 2023 ergab eine Überprüfung, dass die identifizierten wesentlichen Themen weiterhin Bestand haben. Aufgrund der Erkenntnisse aus der Überprüfung und auf Basis der im Berichtsjahr angestoßenen strategischen Veränderungen im Gesamtkonzern haben wir ein paar strukturelle Anpassungen vorgenommen. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt Unsere Wesentlichkeitsanalyse auf Seite 109. Die Inhalte des vorliegenden Nichtfinanziellen Konzernberichts wurden nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit im Sinne des § 289c Abs. 2 und 3 HGB bestimmt. Der Vorstand hat diesen Bericht geprüft und freigegeben. Der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA hat die Inhalte des gesonderten Nichtfinanziellen Konzernberichts gemäß § 171 Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) geprüft. Er hat dabei von der Möglichkeit gemäß § 111 Abs. 2 AktG Gebrauch gemacht, eine externe inhaltliche Prüfung durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zu beauftragen.

EXTERNE PRÜFUNG

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat die Angaben des gesonderten Nichtfinanziellen Konzernberichts einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung begrenzter Sicherheit gegen die relevanten gesetzlichen Anforderungen unterzogen sowie einen Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ausgestellt. Einzelne Angaben des gesonderten Nichtfinanziellen Konzernberichts wurden mit einer hinreichenden Prüfungssicherheit (reasonable assurance) geprüft. Dies betrifft:

- gesamte Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbasierend)
- Employee-Engagement-Index (Fresenius Group, exklusive bestimmter Gesellschaften)
- Audit and Inspection Score (Fresenius Kabi), Inpatient Quality Indicator (Fresenius Helios ohne Lateinamerika), Patientenzufriedenheit (Fresenius Vamed)

Den Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers finden Sie ab Seite 201 im gesonderten Nichtfinanziellen Konzernbericht.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER UND HINREICHENDER SICHERHEIT DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

An die Fresenius SE & Co. KGaA, Bad Homburg

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Fresenius SE & Co. KGaA, Bad Homburg, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 (im Folgenden der „gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Dabei haben wir auftragsgemäß die durch uns zu erlangende Prüfungssicherheit aufgeteilt und

- die in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht dargestellten und per Fußnote als „mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance)“ gekennzeichneten Indikatoren
 - Gesamt Scope 1 und Scope 2 (market-based Ansatz) in Tsd t CO₂-Äquivalenten für 2023
 - Employee-Engagement-Index für 2023
 - Audit- und Inspektionskennzahl (Kabi) für 2023
 - Quote der erreichten Behandlungsqualität G-IQI und E-IQI (Helios) für 2023
 - Patientenzufriedenheit (Vamed) für 2023
 (im Folgenden die „Indikatoren“) mit hinreichender Sicherheit geprüft und

- alle weiteren Angaben als die Indikatoren in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht mit begrenzter Sicherheit geprüft.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Strategie und Management – EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffen.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von

wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Strategie und Management – EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSMANAGEMENT DER WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards 1 „Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QMS 1 (09.2022)) an, welcher von der

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft verlangt, ein Qualitätsmanagementsystem, das den gesetzlichen und satzungsrechtlichen Anforderungen entspricht, auszugestalten, einzurichten und durchzusetzen.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns jeweils durchgeführten Prüfungshandlungen ein Prüfungsurteil mit hinreichender Sicherheit über die Indikatoren in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht sowie ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über alle weiteren Angaben als die Indikatoren in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir

- mit hinreichender Sicherheit beurteilen können, ob die in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023, mit Ausnahme der in dem nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, dargestellten Indikatoren in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315 c i. V. m. 289c bis 289e HGB durch die gesetzlichen Vertreter ermittelt worden sind und

- mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass alle weiteren Angaben als die Indikatoren in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023, mit Ausnahme der in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Strategie und Management - EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter ermittelt worden sind.

Die für den Teil unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchgeführten Prüfungshandlungen sind im Vergleich zu den für den Teil unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit durchgeführten Prüfungshandlungen weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern.

- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht.
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht.
- Beurteilung der Umsetzung von zentralen Managementanforderungen, Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung durch gezielte Stichprobenprüfung bei ausgewählten Standorten.
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts.
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht.
- Beurteilung der Darstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts.
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht.
- Befragung zur Relevanz von Klimarisiken und Wasserknappheit.
- Beurteilung der CO₂ Kompensationszertifikate ausschließlich hinsichtlich ihres Vorhandenseins, jedoch nicht hinsichtlich ihrer Wirkung.

Im Rahmen des Teils unserer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit hinsichtlich der Indikatoren in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Gesellschaft haben wir zusätzlich zu den oben dargestellten die folgenden Prüfungshandlungen und sonstigen Tätigkeiten durchführen:

- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung der Indikatoren einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht.
- Beurteilung des internen Kontrollsystems bezogen auf die Indikatoren.
- Prüfung von Prozessen zur Erfassung, Kontrolle, Analyse und Aggregation ausgewählter Daten verschiedener Standorte auf Basis von Stichproben.

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung wurden die in dem gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023, mit Ausnahme der in dem nichtfinanziellen Bericht genannten

externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, dargestellten Indikatoren in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB durch die gesetzlichen Vertreter ermittelt.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass alle weiteren Angaben als die Indikatoren in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Strategie und Management - EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG FÜR DEN VERMERK

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber.

Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt am Main, den 20. Februar 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Felix Wandel
Wirtschaftsprüfer