

# GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

## 102 Strategie und Management

- 103 Das Geschäftsmodell
- 103 Unsere Wertschöpfungskette
- 103 Die Nachhaltigkeitsrisiken
- 104 Unsere Nachhaltigkeitsziele und -programme
- 105 Unsere Nachhaltigkeitsorganisation
- 106 Unsere Wesentlichkeitsanalyse
- 107 Stakeholder und Partnerschaften
- 107 EU-Taxonomie

## 110 Patientenwohl

- 110 Patienten- und Produktsicherheit
- 126 Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin

## 131 Digitale Transformation und Innovation

- 131 Unser Ansatz
- 132 Digitalisierung und Innovation in den Unternehmensbereichen
- 136 Klinische Forschung und innovatives Behandlungsmanagement
- 140 Unsere Ambitionen
- 140 Evaluation

## 141 Cybersecurity

- 141 Unser Ansatz
- 145 Unsere Ambitionen
- 145 Fortschritte und Maßnahmen 2022
- 146 Evaluation

## 147 Beschäftigte

- 147 Unser Ansatz
- 159 Unsere Ambitionen
- 159 Fortschritte und Maßnahmen 2022
- 162 Evaluation

## 166 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- 166 Unser Ansatz
- 171 Fortschritte und Maßnahmen 2022
- 172 Evaluation

## 174 Diversität und Chancengleichheit

- 174 Unser Ansatz
- 176 Gelebte Vielfalt in den Unternehmensbereichen
- 177 Unsere Ambitionen
- 178 Fortschritte und Maßnahmen 2022
- 179 Evaluation

## 180 Compliance und Integrität

- 180 Compliance
- 188 Datenschutz
- 193 Menschenrechte
- 196 Lieferkette

## 200 Umwelt

- 200 Umweltmanagement
- 206 Wassermanagement
- 211 Abfall- und Kreislaufwirtschaft
- 213 Klimaschutz – Energie und Emissionen

## 219 Weitere Kennzahlen

- 219 EU-Taxonomie

## 222 Berichtsprofil

## 224 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

# 3

## GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT.

Wir sind bestrebt, ein sozial und ökologisch verantwortliches Unternehmen im globalen Gesundheitsmarkt zu sein. Wir wollen die Zukunft der Gesundheitsversorgung gestalten und uns nachhaltig für weiteres Wachstum positionieren.

### STRATEGIE UND MANAGEMENT

Als Gesundheitskonzern mit über 300.000 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. Wie wichtig eine moderne und funktionsfähige Gesundheitsversorgung für die Gesellschaft ist, ist im Berichtsjahr 2022 erneut deutlich geworden. Mit großem Einsatz und unter weiterhin teilweise schwierigen Pandemie-Bedingungen haben unsere Beschäftigten weltweit weitergearbeitet – in den Kliniken, den Dialysezentren, den Werken und der Logistik. In der

Akutversorgung haben wir die Zahl der Intensivbetten und der Beatmungsplätze sukzessive auf das Niveau vor Beginn der Pandemie reduziert. Zudem wurden in den Dialysezentren weiterhin sichere Behandlungen angeboten, auch von Covid-19-infizierten Nierenkranken. Die Versorgung mit unseren lebensnotwendigen Medikamenten, Medizinprodukten und Dienstleistungen für kritisch und chronisch Kranke haben wir beständig gesichert.

Wirtschaftlicher Erfolg ist für Fresenius kein Selbstzweck, sondern ein Mittel, um kontinuierlich einen Beitrag zum medizinischen Fortschritt zu leisten. Das Wohl der Patientinnen und Patienten steht dabei stets an erster Stelle. Es ist unser Orientierungspunkt für alle unternehmerischen Entscheidungen. Gemeinsames Ziel aller Unternehmens-

bereiche ist es, die Qualität und Effizienz in der Gesundheitsversorgung zu verbessern. Wir wollen mit innovativen Lösungen und vorausschauendem Handeln einer wachsenden Zahl von Menschen Zugang zu hochwertiger und gleichzeitig bezahlbarer Medizin ermöglichen.

In unserem [Verhaltenskodex](#) verpflichten wir uns zu Integrität im Umgang mit unseren Geschäftspartnern sowie zu gesellschaftlich verantwortungsvollem Handeln und transparenter Kommunikation. Der Fresenius-Verhaltenskodex legt die Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Management des Fresenius-Konzerns fest. Er gibt zudem den Rahmen für entsprechende

Regelwerke der einzelnen Unternehmensbereiche vor und definiert die übergeordneten Handlungsfelder. Weitere Informationen sind im Kapitel Compliance und Integrität auf den Seiten 180 ff. zu finden.

- Wir übernehmen Verantwortung für das Patientenwohl und verpflichten uns zu höchster Qualität unserer Produkte, Therapien und Dienstleistungen.
- Wir wollen richtig handeln und alle geltenden Regeln und Gesetze einhalten. Wir befolgen nicht nur gesetzliche Vorschriften, sondern orientieren uns an hohen ethischen Standards und den Regeln guter Unternehmensführung.
- Unser Erfolg und unser Wachstum basieren maßgeblich auf dem Engagement unserer weltweit mehr als 300.000 Beschäftigten. Deshalb wollen wir als attraktiver Arbeitgeber Talente gewinnen, binden und ihnen eine langfristige Weiterentwicklung ermöglichen.
- Wir denken und handeln in unseren unternehmerischen Entscheidungen langfristig. Wir schützen die Natur als Lebensgrundlage und schonen Ressourcen.
- Wir bekennen uns zur Achtung der Menschenrechte, wie sie in internationalen Standards, z. B. der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, festgelegt sind.

Mithilfe der 17 **Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen** (Sustainable Development Goals – SDGs) setzen wir uns mit den Auswirkungen unseres Handelns auseinander. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf den Zielen Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), Hochwertige Bildung (SDG 4) und Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8). Wir setzen uns bei der Ausrichtung unseres nachhaltigen Handelns zudem intensiv mit dem Global Compact

der Vereinten Nationen und den Anforderungen des Kapitalmarktes auseinander. Weitere Informationen finden Sie auf unserer [Website](#).

### DAS GESCHÄFTSMODELL

Fresenius ist ein weltweit tätiger Gesundheitskonzern und eines der führenden Unternehmen in den jeweiligen Märkten. Zum Fresenius-Konzern gehören vier eigenständig agierende Unternehmensbereiche, die von der Fresenius SE & Co. KGaA als operativ tätiger Konzernholding geführt werden: **Fresenius Medical Care** ist der weltweit führende Anbieter von Produkten und Dienstleistungen für Menschen mit Nierenerkrankungen, gemessen an den veröffentlichten Umsatzerlösen und der Anzahl der behandelten Patientinnen und Patienten. **Fresenius Kabi** bietet lebensnotwendige Medikamente, Medizinprodukte und Dienstleistungen für kritisch und chronisch Kranke. **Fresenius Helios** ist Europas größte private Krankenhauskette und hat Standorte in Deutschland, Spanien und Lateinamerika. **Fresenius Vamed** ist spezialisiert auf das Projekt- und Dienstleistungsgeschäft von Gesundheitseinrichtungen. Das Segment Corporate 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.

### UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Fresenius unterhält ein internationales Vertriebsnetz und betreibt mehr als 90 Produktionsstätten. Die größten davon befinden sich in den USA, China, Japan, Deutschland und Schweden. 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 auf Seite 48.

### DIE NACHHALTIGKEITSRISIKEN

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

die Risikoberichterstattung des Fresenius-Konzerns abgedeckt. Im Geschäftsjahr 2022 wurden Nachhaltigkeitsrisiken in einem harmonisierten Ansatz mit den finanziellen, rechtlichen und Compliance-Risiken konzernübergreifend im Risikomanagementsystem erfasst und bewertet. Mindestens vierteljährlich werden potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken auf Konzernebene durch die Konzernfunktionen Risk Management & Internal Control System, Business Integrity und Investor Relations & Sustainability der Fresenius SE & Co. KGaA evaluiert und wenn notwendig ergänzt.

Im Jahr 2022 hat Fresenius Medical Care einen unabhängigen externen Wirtschaftsprüfer damit beauftragt, das interne steuerliche Risikokontrollsystem in Deutschland auf Basis eines IDW-Prüfungsstandards (IDW PS 980) und OECD Standards zu prüfen. Im Prüfungsbericht wurde bestätigt, dass steuerliche Risiken angemessen minimiert werden.

Im Berichtszeitraum haben wir potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Klimawandel und Wasserknappheit auf Basis der Analyse aus dem Berichtsjahr 2021 überprüft. In beiden Bereichen haben wir keine wesentlichen Risiken für unser Geschäftsmodell im abgelaufenen Geschäftsjahr identifiziert. Informationen hierzu finden Sie auch im Kapitel Umwelt ab Seite 200. Menschenrechtliche Risikobewertungen erläutern wir auf Seite 195. 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 auf den Seiten 85 ff. weiterführende Informationen zu Chancen und Risiken sowie eine detaillierte Darstellung des Risikomanagements.

Aufgrund der Internationalität des Konzerns und der Vielfalt sicherheitsrelevanter Aufgabenstellungen wird der Konzernbereich **Corporate Business Continuity** kontinuierlich weiterentwickelt und mit zusätzlichen Tätigkeiten beauftragt. Heute bildet der Bereich die Verantwortlichkeiten für Corporate Security, Brandschutz, Corporate Crisis Management und Travel Security weltweit ab. Zusätzlich kümmern sich die Verantwortlichen um Fragestellungen zur Aufrechterhaltung oder zum Wiederanlauf des Geschäftsbetriebes in oder nach Krisensituationen und unterstützen gegebenenfalls auch im operativen Kontext. Weitere Informationen zu Business Continuity werden in den jeweiligen Kapiteln bzw. Unternehmensbereichen erläutert.

## UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE UND -PROGRAMME

Auf Ebene der vier Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA verfolgen wir spezifische Nachhaltigkeitsansätze. Die Unternehmensbereiche bauen im Rahmen des Konzernnachhaltigkeitsmanagements ihre eigenen Nachhaltigkeitsprogramme auf und überprüfen regelmäßig, wie sie diese weiterentwickeln und optimieren können.

Die Fresenius-Hauptversammlung hat im Mai 2021 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Management SE beschlossen. Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung haben in diesem System **ESG-Ziele** (Environment, Social, Governance) einen Einfluss auf die Vergütung, und zwar mit einer Gewichtung

von 15 %. Der Schwerpunkt der ESG-Ziele liegt auf den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die Fresenius in der Materialitätsanalyse identifiziert hat: Qualität/Patientenwohl, Innovation/Digitalisierung, Beschäftigte und Diversität, Umwelt sowie Compliance und Integrität. Mit der Identifizierung von Key Performance Indicators (KPIs) und der Definition von umfassenden Managementansätzen schafft das Unternehmen in den Jahren 2021 und 2022 eine Basis, um die Nachhaltigkeitsleistung der vier Unternehmensbereiche messbar zu machen. Die identifizierten Kennzahlen sollen langfristig eine Zielsetzung und -messung erleichtern und eine Auswahl hiervon auch in die variable Vergütung der Führungskräfte des Unternehmens einfließen. Ab 2023 werden quantitative ESG-KPIs in die kurzfristige variable Vorstandsvergütung (Short-term Incentive – STI) eingebunden, die die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen Medizinische Qualität/Patientenzufriedenheit und Beschäftigte abdecken. Für die langfristige variable Vorstandsvergütung (Long-term Incentive – LTI) ist die Einbindung eines Reduktionsziels für CO<sub>2</sub>e-Emissionen geplant.

Im Berichtsjahr haben die Mitglieder des Vorstands die ESG-Ziele erreicht. Eine detaillierte Darstellung finden Sie im Vergütungsbericht ab Seite 243 im Geschäftsbericht 2022. Die [ESG-Methodik](#) zur Feststellung der Zielerreichung ist auf der Website der Fresenius SE & Co. KGaA veröffentlicht.

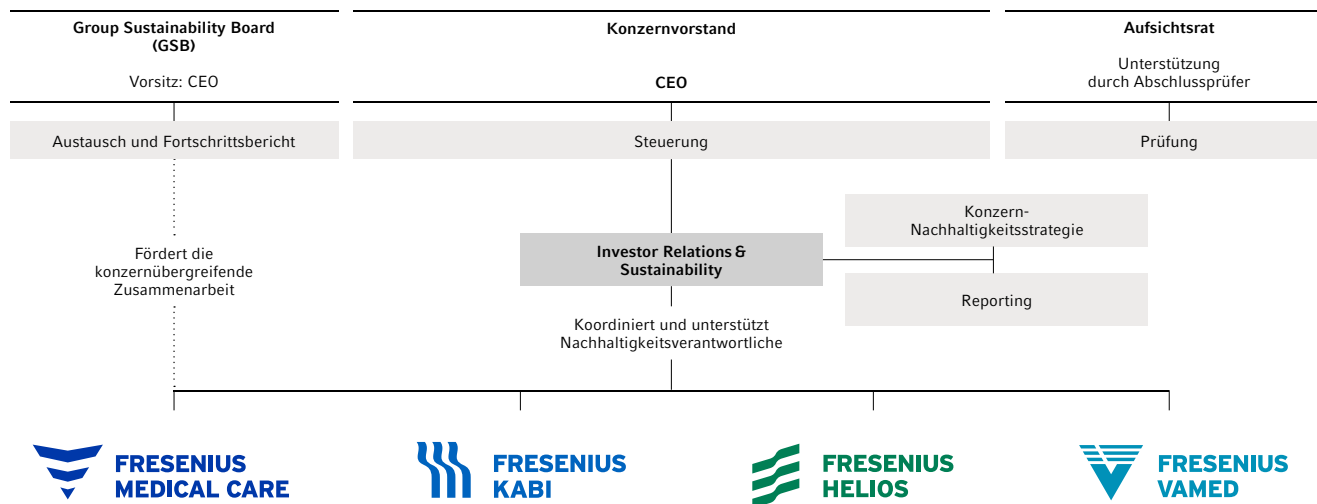
Entscheidend für den Erfolg von Fresenius Medical Cares globaler Nachhaltigkeitsarbeit ist, dass Teams in den Regionen und globalen Funktionen zusammenarbeiten und sich austauschen, welches Vorgehen sich bei ihnen jeweils

bewährt hat. Bei den Aktivitäten will der Unternehmensbereich von seiner Unternehmensgröße und Erfahrung profitieren und zugleich regionale Anforderungen berücksichtigen. Im Jahr 2022 wurden zehn neue, weltweit geltende Richtlinien und andere Standards eingeführt, z. B. in den Bereichen Diversität, Mitarbeiter-Engagement und Datenschutz. Zudem wurden für verschiedene Schwerpunkte des Nachhaltigkeitsprogramms neue globale Leistungskennzahlen festgelegt. Dazu gehört ein Qualitätsindex für die Behandlung von Patientinnen und Patienten. Den Erfolg des globalen Nachhaltigkeitsprogramms hat Fresenius Medical Care mithilfe eines Kontroll- und Berechnungsmodells anhand von mehr als 50 Kriterien gemessen. Über die Dauer des Programms wurde die Vergütung des Vorstands über ein Nachhaltigkeitsziel mit dem Fortschritt verknüpft.

Auf Basis der Ergebnisse des globalen Nachhaltigkeitsprogramms wurden 2022 eine Reihe neuer, globaler Ziele für die kommenden Jahre entwickelt. Der Aufsichtsrat von Fresenius Medical Care hat zudem neue Nachhaltigkeitsziele für die Vorstandsvergütung 2023 beschlossen. Diese sind an Fortschritte im Bereich Patientenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit sowie nachhaltige Produkte und Dienstleistungen gebunden.

Im Februar 2022 hat der Vorstand der Fresenius Management SE ergänzend zu den bestehenden Programmen ein Klimaziel für den Fresenius-Konzern beschlossen. Der Fresenius-Konzern will im Jahr 2040 klimaneutral sein und bis zum Jahr 2030 die Scope-1- und Scope-2-Emissionen absolut um 50 % reduzieren, im Vergleich zum Jahr 2020. Weiterhin werden wir den Einfluss der Scope-3-Emissionen zukünftig bewerten, um sie in unsere Ziele aufnehmen zu können. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel Umwelt auf den Seiten 200 ff.

## FRESENIUS-KONZERN NACHHALTIGKEITSORGANISATION



## UNSERE NACHHALTIGKEITSORGANISATION

Bei Fresenius ist das Thema Nachhaltigkeit beim Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Management SE verankert, wie die oben stehende Grafik zeigt. Die Fresenius Management SE ist die persönlich haftende Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA. Der Konzernvorstand wird regelmäßig durch den Konzernbereich Investor Relations & Sustainability der Fresenius SE & Co. KGaA über Nachhaltigkeitsthemen informiert. 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 zur Erlangung begrenzter Sicherheit des Abschlussprüfers unterstützt.

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 in der Erklärung zur Unternehmensführung ab Seite 227 sowie in der Übersicht der Gremien ab Seite 406 im Geschäftsbericht 2022 dargestellt.

Die Abteilung Investor Relations & Sustainability koordiniert die operative Umsetzung von Nachhaltigkeitsrichtlinien und -standards im Konzern und verantwortet die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung. Die Abteilung Business Integrity (vormals Corporate Compliance) ist für unseren

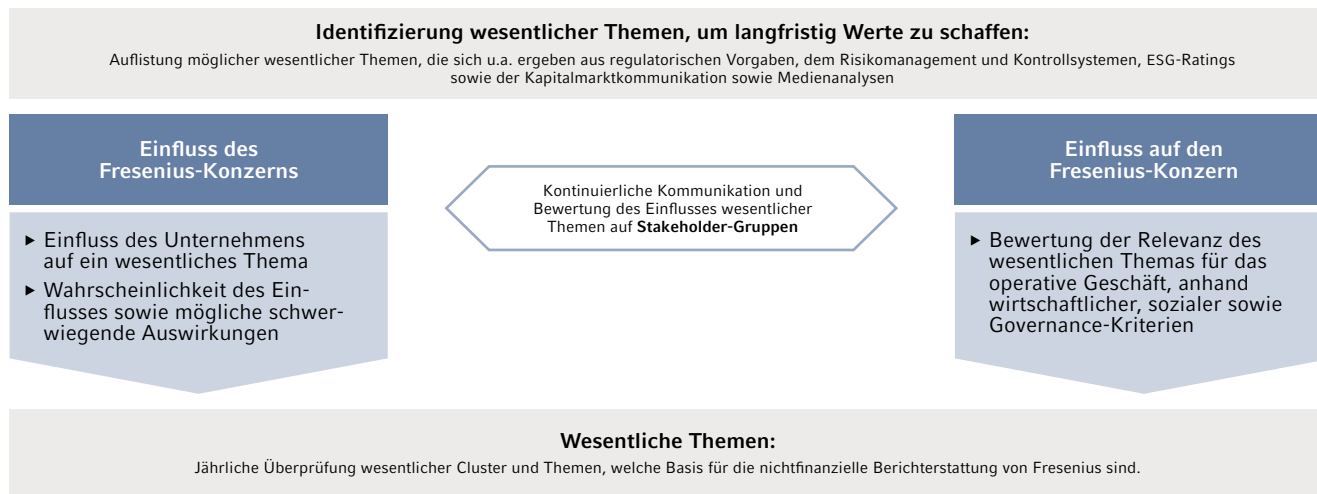
Verhaltenskodex zuständig und steuert im Austausch mit den Unternehmensbereichen die Themen Menschenrechte, Lieferkette und Compliance. Für Datenschutz und Cybersecurity gibt es eigenständige Verantwortlichkeiten. Die Abteilungen und Funktionen der Fresenius SE & Co. KGaA unterstützen die Unternehmensbereiche bei der Entwicklung von Richtlinien und Managementkonzepten zu diesen Nachhaltigkeitsthemen. Die Unternehmensbereiche haben zudem jeweils Abteilungen und Verantwortliche definiert – häufig in Form von Nachhaltigkeitsbeauftragten, die alle Nachhaltigkeitsbelange innerhalb des Unternehmensbereichs koordinieren. Fresenius Medical Care ist selbst ein börsennotiertes Unternehmen und hat daher eine eigene Sustainability-Governance-Struktur aufgebaut. Auch dort ist Nachhaltigkeit fest auf der Vorstandsebene verankert. Das höchste Steuerungsorgan für Nachhaltigkeitsaktivitäten bei Fresenius Medical Care ist das Sustainability Decision Board. Dieses Gremium, das von der Vorstandsvorsitzenden geleitet wird, ist dafür verantwortlich, Nachhaltigkeit in die Strategie und Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu integrieren. Der Vorstand trifft gemeinsam mit dem Sustainability Decision Board Entscheidungen über strategische Initiativen.

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

### DAS GROUP SUSTAINABILITY BOARD

Das Group Sustainability Board (GSB) setzt sich aus den Verantwortlichen für Nachhaltigkeit auf Konzernebene sowie in den Unternehmensbereichen zusammen und tagt alle zwei Monate. Den Vorsitz hat der Vorstandsvorsitzende. Das Gremium diskutiert die zukünftige Nachhaltigkeitsausrichtung des Fresenius-Konzerns. Das übergeordnete Ziel des

## ÜBERPRÜFUNG WESENTLICHKEIT



GSB ist, die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für den Konzern zu identifizieren und die konzernübergreifende Zusammenarbeit zu stärken.

Im Berichtsjahr haben vier Sitzungen des GSB stattgefunden, davon drei unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden. Die Schwerpunkte des Gremiums lagen im Berichtsjahr auf dem Austausch von Best-Practice-Ansätzen, der Implementierung der EU-Taxonomie sowie der Umsetzung der ESG-Ziele des Vorstands der Fresenius Management SE. Besprochen wurden auch die zukünftigen regulatorischen Anforderungen durch die EU-Richtlinie für Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) sowie eine Überprüfung der wesentlichen Themen des Fresenius-Konzerns.

## 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 operativen Geschäftsverlauf. 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.

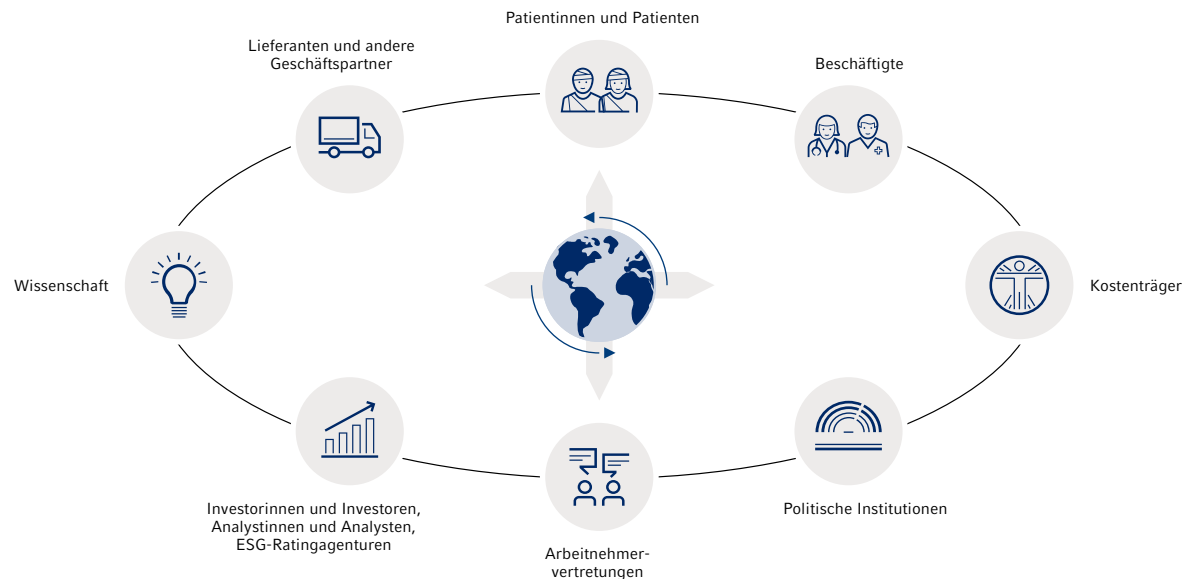
Unsere letzte umfassende Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Berichtsjahr 2020 durchgeführt. Der mehrstufige Analyseprozess gemäß Handelsgesetzbuch (HGB) und Global Reporting Initiative (GRI) ist im [Fresenius-Nachhaltigkeitsbericht 2020](#) beschrieben. Im Jahr 2021 haben wir die Analyse mittels einer Umfeldanalyse auf Aktualität überprüft, gefolgt von einer Durchsprache der Themen im GSB im Jahr 2022. Danach führten wir eine Abfrage der Wesentlichkeit durch auf Basis einer Einschätzung durch die Verantwortlichen der Unternehmensbereiche sowie einer Lückenanalyse anhand anerkannter ESG-Ratings sowie Berichtsstandards, z. B. GRI. Auf Basis der daraus gewonnen Erkenntnisse wurde die Berichtsstruktur überarbeitet und mit den Verantwortlichen abgestimmt.

### ERGEBNISSE DER WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr hat keine Änderung der 6 wesentlichen nicht-finanziellen Themencluster und 15 Einzelthemen gegenüber dem Vorjahr angezeigt.

Einzelne Themen und Themencluster wurden im Berichtsjahr jedoch inhaltlich vertieft, z. B. das Thema Cybersecurity, das ab dem Bericht 2022 in einem eigenen Kapitel dargestellt wird. Die Kapitelstruktur dieses Berichts spiegelt die wesentlichen Themencluster wider. Innerhalb der Kapitel sind die verschiedenen Einzelthemen ihrer Priorisierung entsprechend zugeordnet und ihr Managementansatz ist entsprechend den HGB- und GRI-Anforderungen beschrieben.

### STAKEHOLDER & PARTNERSCHAFTEN



### STAKEHOLDER UND PARTNERSCHAFTEN

Fresenius ist in ein vielfältiges Netzwerk von Interessengruppen eingebunden. Aus diesem Austausch gewinnen wir wertvolle Erkenntnisse, um unser Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement sowie die Berichterstattung kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unsere wichtigen Stakeholder stellen wir in der oben stehenden Grafik vor. Der Austausch mit politischen Institutionen und externen Organisationen fokussiert sich auf die Bereiche Gesundheit und Patientenversorgung.

### EU-TAXONOMIE

Im Berichtsjahr 2021 berichteten wir erstmals über die EU-Taxonomie-Fähigkeit (Eligibility) unserer Wirtschaftstätigkeiten für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Für das Berichtsjahr 2022 haben wir die verpflichtende Berichterstattung über die Anwendung und die Ergebnisse der Konformitätskriterien (Alignment) ergänzt. Dies erfolgt in Übereinstimmung mit den Pflichtangaben des Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU-Taxonomieverordnung) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten.

Im Berichtsjahr 2022 haben wir die Beschreibungen der Wirtschaftstätigkeiten aus Anhang I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Anhang II (Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel) erneut mit unseren Produkten und Dienstleistungen, unseren Investitionsausgaben und Betriebsausgaben abgeglichen. Dieser Prozess bestätigte, dass wir uns wie im Vorjahr auf die Prüfung der Anforderungen zum Umweltziel Klimaschutz (Anhang I) konzentrieren können. Zu diesem Zweck wurden in einem mehrstufigen Prozess weitere Informationen zu den Umsatz-, Capex- und Opex-Kennzahlen auf Ebene der Unternehmensbereiche und deren Segmente erörtert, erhoben und konsolidiert. Wir stützten uns bei der Erhebung der EU-Taxonomie-Kennzahlen auf unser Finanzberichterstattungssystem, um eine vollständige und eindeutige Abstimmung mit den entsprechenden Posten in den Jahresabschlüssen zu gewährleisten und eine Doppelerfassung zu vermeiden.

Die Analyse bestätigte unsere bisherigen Erkenntnisse. Als weltweit tätiger Gesundheitskonzern mit Produkten und Dienstleistungen für die Dialyse, das Krankenhaus und die ambulante Versorgung sind unsere wesentlichen Geschäftstätigkeiten nicht Fokus der bisher anzuwendenden Umweltziele. Dies spiegelt sich in den nach wie vor geringen EU-Taxonomie-fähigen Anteilen unseres Umsatzes wider. Ferner bekräftigte die Analyse unsere Investitionen in bestehende und neue Gebäudeinfrastruktur als EU-Taxonomie-fähige Capex. Und auch für unsere Betriebsausgaben (Opex) bestätigten sich nach nochmaliger und tiefergehender Untersuchung unsere bisherigen Erkenntnisse, dass keine wesentlichen EU-Taxonomie-fähigen Anteile identifiziert werden konnten.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr unsere EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten auf die Erfüllung der Konformitätskriterien, bestehend aus technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zu den Umweltzielen und die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen (Do No Significant Harm) sowie den sozialen Mindeststandards (Minimum Safeguards) überprüft. Hierfür wurden aktuelle Bauprojekte der Unternehmensbereiche mit den entsprechenden Fachexpertinnen und -experten auf die Anwendbarkeit der EU-Taxonomie-Anforderungen untersucht. Die Analyse hat ergeben, dass die Konformitätskriterien zum aktuellen Zeitpunkt in den für uns zutreffenden Aktivitäten Neubau von Gebäuden (7.1), Renovierung von Gebäuden (7.2) und Erwerb von Gebäuden (7.7) noch nicht umgesetzt oder belegt werden können. Auch in Zukunft werden wir die Anwendung der EU-Taxonomie-Konformitätskriterien in unseren Bauprojekten prüfen und wo anwendbar implementieren.

#### EU-TAXONOMIE-KENNZAHLEN 2022

KPI	Taxonomie-fähig		
	Taxonomie-konform	aber nicht-konform	Nicht Taxonomie-fähig
Umsatz	0,0 %	1,0 %	99,0 %
Capex	0,0 %	36,7 %	63,3 %
Neubau von Gebäuden		5,7 %	
Renovierung von Gebäuden		7,6 %	
Erwerb von Gebäuden		23,4 %	
Opex	0,0 %	0,0 %	100,0 %

Die ausführlichen Tabellen gemäß EU-Taxonomieverordnung finden Sie im Kapitel Weitere Kennzahlen ab Seite 219.

#### Umsatz

Der Umsatz des Geschäftsjahres 2022 bildet den Nenner der Umsatz-Kennzahlen und kann der gemäß IAS 1 aufgestellten Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns auf Seite 287 entnommen werden. Die EU-Taxonomie-fähigen Umsatzanteile 2022 (1,0 %) beziehen sich auf die von Fresenius Vamed erwirtschafteten externen Umsätze im Projektgeschäft mit Gesundheitseinrichtungen (nach IFRS 15). Von dem Gesamtbetrag 424 Mio€ entfielen mehrheitlich rund 403 Mio€ auf die Wirtschaftstätigkeit Neubau von Gebäuden (7.1) und der verbleibende Betrag auf Renovierung von Gebäuden (7.2). Diese EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten erfüllen zurzeit noch nicht die technischen Bewertungskriterien und sind damit nicht EU-Taxonomie-konform (aligned). Für das Berichtsjahr 2022 sind darüber hinaus keine weiteren Wirtschaftstätigkeiten, die einen materiellen Beitrag in Höhe von mindestens 1 % zum Umsatz des Geschäftsjahres 2022 beitragen, anwendbar.



## Capex

Die für die Berechnung der Capex-Kennzahl (Nenner) genutzten Beträge basieren auf den im Konzernabschluss berichteten Investitionsausgaben, die sich aus den Zugängen im Geschäftsjahr bei den Sachanlagen (IAS 16) und sonstigen immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) ohne Firmenwerte ergeben. Ergänzend werden in der EU-Taxonomie-Kennzahl die Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen (IFRS 16) berücksichtigt. Das beinhaltet auch die Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen. Diese Informationen sind im Konzern-Anhang auf den Seiten 332, 334 und 363 zu finden.

Für die Identifikation der EU-Taxonomie-fähigen Anteile (Zähler) wurden auf Basis dieser Definition die Capex-Projekte der Unternehmensbereiche genauer untersucht. Dies erfolgte durch die Zuordnung der wertmäßigen Bestandteile zu den relevanten Wirtschaftstätigkeiten aus Anhang I, im Wesentlichen der Neubau von Gebäuden (7.1), die Renovierung von Gebäuden (7.2) sowie für Leasingprojekte der Erwerb von Gebäuden (7.7). Nach Analyse der Capex-Definitionen der EU-Taxonomieverordnung haben wir einzig den Anteil der Investitionsausgaben (Capex) als anwendbar bestimmt, der sich auf den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen aus einer EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit bezieht.

Die EU-Taxonomie-fähigen Capex-Anteile 2022 (36,7 %) beziehen sich auf Investitionen aller Unternehmensbereiche in den Neubau und die Renovierung von Gebäuden, wie Kliniken oder Produktionsstätten. Im Jahr 2021 lag der Wert bei 49 %. Der Rückgang im Berichtsjahr ist insbesondere durch zwei Akquisitionen von Fresenius Kabi begründet, die die Capex-Grundgesamtheit (Nenner) überproportional erhöhen. Von dem Gesamtbetrag 1.290 Mio € in 2022 entfielen 202 Mio € auf die Wirtschaftstätigkeit Neubau von Gebäuden (7.1) und 265 Mio € auf Renovierung von Gebäuden (7.2), die sich vollständig aus Zugängen zu Gebäuden und Zugängen zu Anlagen im Bau zusammensetzen, sowie 823 Mio € aus Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen (IFRS 16) und den Erwerb von Gebäuden (7.7), von denen 63 Mio € aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren. Diese EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten erfüllen zurzeit nicht die technischen Bewertungskriterien und sind damit nicht EU-Taxonomiekonform (aligned). Für das Berichtsjahr 2022 sind darüber hinaus keine weiteren Wirtschaftstätigkeiten, die einen materiellen Beitrag in Höhe von mindestens 1 % zu der Capex-Kennzahl (Nenner) beitragen, anwendbar.

## Opex

Die für die Berechnung der Opex-Kennzahl (Nenner) genutzten Beträge basieren auf den im Konzernabschluss berichteten direkten Kosten für Forschung und Entwicklung (Konzern-Anhang Seite 325) sowie den Kosten für kurzfristiges Leasing (Konzern-Anhang Seite 363). Zusätzlich wurde bei allen Unternehmensbereichen der Aufwand für Wartung und Instandhaltung, wie bspw. Reparatur- und Wartungskosten sowie Instandsetzungsmaterialien, aus den lokalen Enterprise-Resource-Planning (ERP)-Systemen abgefragt. Für die Identifikation der EU-Taxonomie-fähigen Anteile (Zähler) wurden die genannten Einzelposten mit den Beschreibungen der Wirtschaftstätigkeiten aus Anhang I abgeglichen. Nach Prüfung der Opex-Definitionen der EU-Taxonomieverordnung haben wir einzig den Anteil der Betriebsausgaben, der mit dem Erwerb von Produkten und Dienstleistungen aus einer EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist, als anwendbar bestimmt. Im Rahmen der Analyse haben wir keine wesentlichen EU-Taxonomie-fähigen Bestandteile identifiziert, die relevanten Wirtschaftstätigkeiten im Sinne der EU-Taxonomie direkt zuzuordnen sind. Die wesentlichen Ausgaben für den Erhalt unserer Gebäudeinfrastruktur werden kapitalisiert und finden sich damit in den EU-Taxonomie-fähigen Capex wieder.

## 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 Gesundheitsversorgung und Medizin zu erleichtern.

Der Umsatz des Fresenius-Konzerns fokussiert sich auf die Marktsegmente **Gesundheitsprodukte** sowie **Gesundheitsversorgung und Dienstleistungen**. Der überwiegende Umsatzanteil von rund 71 % entfällt auf die Versorgung von Patientinnen und Patienten in unseren eigenen Gesundheitseinrichtungen. Weitere Informationen zu unseren Märkten finden Sie auf den Seiten 49 ff. im Geschäftsbericht 2022.

### UMSATZ NACH MARKTSEGMENT 2022

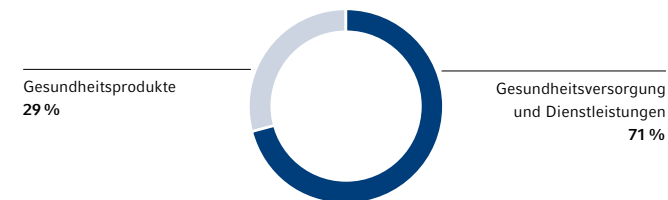
	Fresenius Medical Care	Fresenius Kabi	Fresenius Helios	Fresenius Vamed
<b>Anteil am Konzernumsatz, in %</b>	47 %	19 %	29 %	5 %
Davon Gesundheitsversorgung und Dienstleistungen	79 %	0 %	100 %	100 %
Davon Gesundheitsprodukte	21 %	100 %	0 %	0 %

## PATIENTEN- UND PRODUKTSICHERHEIT

### 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 Webseiten, sowie durch geschulte Expertinnen und Experten aus unseren Unternehmensbereichen.

### KONZERN-UMSATZVERTEILUNG 2022



### Organisation und Verantwortlichkeiten

Im Fresenius-Konzernvorstand haben die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Verantwortung für Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung regeln die jeweiligen Vorstandsgremien oder Geschäftsführungen z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Der Geschäftsverteilungsplan des Fresenius-Konzernvorstands sieht hierfür kein eigenes Ressort vor. Im Rahmen der **Risikoberichterstattung** wird der Fresenius-Konzernvorstand quartalsweise über die Effektivität der Qualitätsmanagementsysteme unterrichtet, d. h. über Risiken oder Vorfälle, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird ebenfalls quartalsweise über diese Entwicklung in Kenntnis gesetzt, der Aufsichtsrat als Gremium wird jährlich informiert. Weitere Ausführungen finden Sie auf Seite 86 im Risikobericht sowie auf Seite 180 f. 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 Organisationsstrukturen 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 medizinischtechnischen Produkten auf der anderen Seite.

Um unsere Qualitätsmanagementsysteme zu unterstützen, setzen wir unterschiedliche Anwendungen wie externe IT-Systeme oder eigenentwickelte Applikationen ein. In allen Einheiten finden regelmäßige, z. B. jährliche, **externe und interne Audits** statt. Ergänzend führen wir in unseren Krankenhäusern **Peer Reviews** durch, wenn die internen Qualitätsziele von einem Krankenhaus nicht erreicht werden. Dies erfolgt dann, wenn die Auswertung der Qualitätskennzahlen Abweichungen von den internen Zielen erkennen lassen. Über die Ergebnisse dieser Audits oder Peer Reviews berichten wir für jeden Unternehmensbereich im jeweiligen Abschnitt Evaluation in diesem Kapitel.

Wichtige Säulen unserer Qualitätsmanagementsysteme sind **Schulungen** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dazu beitragen, die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten sowie der Produkte zu gewährleisten.

Weitere Informationen zur Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finden sich im Kapitel Mitarbeiterentwicklung auf den Seiten 155 ff.

### Richtlinien und Regularien

Die Unternehmensbereiche 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. 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 **Qualität der Patientenversorgung**, aber auch die **Patientenzufriedenheit** mit verschiedenen Indikatoren.

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 solche 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 wenden die Unternehmensbereiche eigene Richtlinien an, die der internen Orientierung dienen und konkrete Handlungsanweisungen für spezifische Prozesse enthalten.

Die spezifischen Ansätze der Unternehmensbereiche sowie Maßnahmen, um die hohen Anforderungen an die Patienten- und Produktsicherheit zu erfüllen, beschreiben wir ab Seite 113.

### Zertifizierungen und Selbstverpflichtung

Unser Engagement für die Gesundheit und das Wohlergehen der Patientinnen und Patienten in den Unternehmensbereichen 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. Nicht alle Standorte verfügen über den gleichen Umfang an Zertifizierungen<sup>1</sup>. Sie halten sich jedoch mindestens an die internen Qualitätsstandards, die die geltenden gesetzlichen Bestimmungen berücksichtigen.

<sup>1</sup> Abdeckung innerhalb der Unternehmensbereiche abhängig von den anzuwendenden Standards oder Vorgaben.

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

- die Methodik der [Initiative für 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** von Fresenius Medical Care und Fresenius Kabi.

Im Jahr 2022 wurden vier (2021: sechs) weitere Standorte in die Zertifizierung nach ISO 9001 aufgenommen. Darüber hinaus hat Helios Spanien das Goldsiegel der Joint Commission International Enterprise erhalten. Damit ist das Unternehmen die erste private Krankenhausgruppe der Welt, die diese Auszeichnung erhalten hat, bzw. der erste Betreiber von Gesundheitseinrichtungen in Europa.

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 interne Audits und Selbstprüfungen – mindestens jährlich, oft auch häufiger – 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 verbessern, um die Verlässlichkeit der eingesetzten Verfahren und Systeme sicherzustellen.

Im Jahr 2022 waren 77 % der Produktionsstandorte von **Fresenius Medical Care**, die von dem Bereich Produktion und Logistik gesteuert werden, nach ISO 9001 oder 13485 zertifiziert. Der Unternehmensbereich führt regelmäßig interne Audits durch und folgt dabei einem risikobasierten Ansatz.

Das Qualitätsmanagementsystem von **Fresenius Kabi** ist nach der Norm ISO 9001 organisiert und für alle Organisationen des Unternehmensbereichs verbindlich. Die Einhaltung der Norm wird vom TÜV SÜD in jährlichen Audits auf globaler Ebene überprüft und umfasst 120 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.

**Helios Deutschland** wendet bei allen Krankenhäusern das Managementsystem German Inpatient Quality Indicator (G-IQI) an. Neu akquirierte Einrichtungen werden von Beginn an in dieses Managementsystem einbezogen. Weitere Zertifizierungen umfassen die Anerkennung als medi-

zinisches Kompetenzzentrum, z. B. für Onkologie, Diabetes, Endoprothetik oder für andere Fachrichtungen.

Auch **Helios Spanien** richtet sein Qualitätsmanagement an den Anforderungen anerkannter internationaler Qualitätsstandards aus. Alle Kliniken und Zentren sind nach ISO 9001 zertifiziert und werden weiterhin nach der spanischen Vereinigung für Normung UNE oder anderer wesentlicher Standards im Krankenhausbereich zertifiziert, z. B. JCI sowie nach dem EFQM-Modell. Das Krankenhaus Fundación Jiménez Díaz war das erste Krankenhaus weltweit, das mit dem EFQM Global Award ausgezeichnet wurde. Es hat mehr als 750 Punkte in der Bewertung erhalten und trägt damit das 7-Sterne-Siegel der EFQM, die höchste Auszeichnung dieses Standards.

**Fresenius Vamed** richtet seine internen Prozesse an etablierten Qualitätsstandards wie ISO 9001, bzw. der bereichsspezifischen Norm des Qualitätsmanagements im Gesundheitswesen EN 15224, und ISO 13485 sowie an den EFQM-Standards aus. 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. Alle stationären Rehabilitationseinrichtungen in Deutschland müssen nach einem von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR) anerkannten Verfahren, wie QMS-REHA, zertifiziert werden. 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.

## FRESENIUS MEDICAL CARE

### Organisation und Verantwortlichkeiten

Das Global Medical Office von Fresenius Medical Care ist für die Entwicklung und Umsetzung der medizinischen Strategie verantwortlich und koordiniert Aktivitäten, die zur Weiterentwicklung der medizinischen Wissenschaft und der Versorgung von Patientinnen und Patienten beitragen. Das Global Medical Office wird geleitet vom Global Chief Medical Officer, der dem Vorstand angehört. Die wichtigsten Erkenntnisse des Global Medical Office werden von zahlreichen unternehmensinternen Interessengruppen überprüft. Sie werden zudem regelmäßig veröffentlicht und mit der medizinischen Fachwelt geteilt.

### Interne Verhaltensanweisungen und Richtlinien

Fresenius Medical Care hat das Ziel, die Qualität von Behandlungen kontinuierlich weiter zu verbessern. Dieser Anspruch ist im Ethik- und Verhaltenskodex des Unternehmensbereichs verankert. Die globale **Richtlinie zur Patientenversorgung** beschreibt entsprechende Grundsätze, Verantwortlichkeiten und Prozesse. Im Mittelpunkt stehen medizinische Strategie und Qualitätsmanagement, sowie Patientenumfragen und Beschwerdemechanismen für Patientinnen und Patienten. Verantwortlich für die Umsetzung der Richtlinie sind die medizinischen Leiter sowie die interdisziplinären Teams für die Patientenversorgung weltweit.

Im Hinblick auf die Sicherheit und Qualität der Produkte und Dienstleistungen richtet sich Fresenius Medical Care an der weltweit geltenden **Qualitätsrichtlinie** aus. Der Unternehmensbereich verpflichtet sich in der Richtlinie dazu, geltende Bestimmungen einzuhalten und den Geschäftsbetrieb umweltschonend und effizient zu gestalten. Die Qualitätsrichtlinie ist die Basis für regionale Qualitätshandbücher und weitere Richtlinien zu Verantwortlichkeiten, Schulungen, Risikobewertungen und Audits. Die Themen Produktsicherheit und -qualität werden von dem neuen Geschäftsbereich Care Enablement verantwortet, der am 1. Januar 2023 eingerichtet wurde. Der Vorstand wird regelmäßig über die weltweiten Leistungen im Hinblick auf die Qualität und Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen informiert.

In den vergangenen Jahren hat Fresenius Medical Care seine Qualitätsmanagementsysteme in Europa, im Nahen Osten und in Afrika, sowie in Lateinamerika und Asien-Pazifik zusammengeführt.

Fresenius Medical Care misst und bewertet die Behandlungsqualität in den Dialysekliniken fortlaufend. Grundlage dafür sind international anerkannte Qualitätsstandards. Hierzu zählen die Richtlinien der weltweit tätigen Nonprofit-Organisation Kidney Disease: Improving Global Outcomes Initiative (KDIGO) und der Kidney Disease Outcomes Quality Initiative (KDOQI) der National Kidney Foundation in den USA. Weitere Standards setzen die Empfehlungen der Richtlinie European Renal Best Practice um. Darüber hinaus orientiert sich der Unternehmensbereich an branchenspezifischen klinischen Benchmarks und an seinen eigenen Qualitätszielen.

### Patienteninformation

Fresenius Medical Care behandelt Patientinnen und Patienten in jedem Stadium der chronischen Nierenerkrankung. Das Unternehmen will sie dabei unterstützen, informierte Entscheidungen über die **Behandlungsoptionen** zu treffen, die am besten zu ihrer individuellen Lebenssituation passen. Die Dialyse zu Hause ermöglicht ihnen mehr Unabhängigkeit und Kontrolle über ihre Zeit und ihre Behandlungsergebnisse. Gleichzeitig ermöglicht die Ausweitung der Heimdialyse, Behandlungskapazitäten von Fresenius Medical Care auszubauen. Mit der Heimdialyse erreicht der Unternehmensbereich zudem Menschen in abgelegeneren Regionen. Indem der Zugang zu dieser Therapieform erleichtert wird, erhöht Fresenius Medical Care seine geografische Reichweite und kann Fahrtzeiten von Patientinnen und Patienten reduzieren.

### Patientenzufriedenheit

Fresenius Medical Care nutzt die erhaltenen Informationen aus Patientenumfragen, um die Dienstleistungen der Dialysekliniken zu bewerten und Verbesserungspläne umzusetzen. Im Mittelpunkt stand bisher, Patientinnen und Patienten optimal aufzuklären und individualisiert zu versorgen sowie die Servicequalität zu verbessern. Auf Basis der Rückmeldungen in den Umfragen wurden beispielsweise Informationsmaterialien entwickelt, mit deren Hilfe Klinikmitarbeitende ihre Patientinnen und Patienten umfassender über Gesundheitsthemen informieren können.

## Überwachungs- und Meldesysteme

Ein wichtiger Bestandteil des Qualitätsmanagements von Fresenius Medical Care ist die Überwachung von Produkten nach der Markteinführung. Es ist von zentraler Bedeutung, dass die Produkte und Dienstleistungen wirksam und zuverlässig sind und ihre Anwendung möglichst geringe Risiken für die Patientinnen und Patienten birgt. Interne Standards für die Planung, Durchführung und Überwachung klinischer Studien helfen, die Qualität und Sicherheit der Produkte zu erhöhen. Sollte ein Problem im Hinblick auf die Sicherheit von Produkten auftreten, ergreift der Unternehmensbereich korrektive Maßnahmen. Mögliche Schritte sind die Veröffentlichung weiterführender Informationen und Daten zum Produkt nach der Markteinführung oder ein Produktrückruf. Vorgabe ist für Fresenius Medical Care gesetzliche und regulatorische Anforderungen im Hinblick auf die Überwachung der Nebenwirkungen von Arzneimitteln – auch bekannt als Pharmakovigilanz – und Medizinprodukten zu erfüllen. In diesem Zusammenhang erfasst und prüft der Unternehmensbereich Informationen zu Nebenwirkungen und Produktbeanstandungen.

Neben Patientenumfragen bietet Fresenius Medical Care weitere Feedback-Kanäle an. Patientinnen und Patienten oder ihre Vertreterinnen und Vertreter können sie nutzen, um Vorschläge zu machen oder Beschwerden einzureichen, auf Wunsch auch anonym. Zu den Feedback-Kanälen zählen Hotlines und E-Mail-Adressen, Briefkästen für Beschwerden und Vorschläge sowie ein Feedback-Formular auf der Website des Unternehmens. Richtlinien ermöglichen es Patientinnen und Patienten Beschwerden einzureichen, ohne dadurch Nachteile zu haben. Auf lokaler Ebene werden zudem Schulungen angeboten, um Beschäftigte dabei zu unterstützen, die Leitlinien für den Umgang mit Patientenbeschwerden einzuhalten.

## Unsere Ambitionen

Im Rahmen des weltweiten Patient-Experience-Programms will Fresenius Medical Care mindestens alle zwei Jahre Patientenumfragen durchführen. Angestrebt wird zudem jedes Jahr einen Net Promoter Score (NPS) von mindestens 70 zu erreichen.

## Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Jahr 2022 hat Fresenius Medical Care mit dem **Qualitätsindex** eine neue weltweite Messgröße für die Qualität von Behandlungen eingeführt. Der Index umfasst drei gleich gewichtete Qualitätsindikatoren:

- Wirkungsgrad der Dialyse – ein Indikator, der misst, wie gut Abfallstoffe aus dem Körper entfernt wurden,
- Gefäßzugang – ein Indikator, für den Anteil der Patientinnen und Patienten, die ihre Dialyse nicht über einen Dialysekatheter erhalten, sondern über alternative Gefäßzugänge, die das Infektionsrisiko reduzieren und die Behandlungsergebnisse verbessern,
- Anämiemanagement – ein Indikator, der die Hämoglobinkonzentration und bestimmte Medikamente erfasst, die während der Dialyse verabreicht werden, mit dem Ziel, optimale Behandlungsergebnisse, wie allgemeine Gesundheit und Wohlbefinden zu erreichen.

Das Unternehmen plant den Qualitätsindex zu nutzen, um die Behandlungsqualität auf globalem Level kontinuierlich zu messen und zu verbessern. Bis Ende 2024 will Fresenius Medical Care ein neues weltweites Schulungsprogramm entwickeln und erproben, um das medizinische Personal im Bereich Qualitätsverbesserung weiter zu schulen.

## Evaluation

Fresenius Medical Care bewertet die Behandlungsqualität in seinen Dialysekliniken kontinuierlich anhand medizinischer Qualitätskriterien. Die **globale Hospitalisierungsdauer** gibt die Zeit an, die eine Patientin bzw. ein Patient im Krankenhaus verbringt. Im Jahr 2022 betrug die Hospitalisierungsdauer 10,6 Krankenhaustage pro Patientin bzw. Patient (2021: 10,7). Dies ist ein wichtiger Indikator, da Krankenhausaufenthalte erhebliche Auswirkungen auf die Behandlungsergebnisse und die Lebensqualität von Patientinnen und Patienten haben.

Die Erfahrungen von Patientinnen und Patienten misst Fresenius Medical Care mithilfe des **NPS**. Der NPS erfasst die Zufriedenheit der Patientinnen und Patienten mit den Dienstleistungen und inwieweit sie sich gut versorgt und unterstützt fühlen. Im Jahr 2022 lag er bei 71 (2021: 71). Der Zielwert von mindestens 70 spiegelt den Anspruch wider, auch unter herausfordernden Umständen, z. B. Personalmangel und anhaltenden Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, einen gleichbleibend exzellenten Wert zu erzielen und die Erfahrung der Patientinnen und Patienten kontinuierlich zu verbessern. Bei der Berechnung des NPS wird auch der Anteil von Patientinnen und Patienten gemessen, die Fresenius Medical Care weiterempfehlen würden. Im Berichtsjahr gaben 78 % der Patientinnen und Patienten an, dass sie die Dienstleistungen weiterempfehlen würden.

Neben dem NPS betrachtet Fresenius Medical Care auch den Anteil der Patientinnen und Patienten, die Gelegenheit hatten, an der **Umfrage** teilzunehmen, sowie die **Rücklaufquote**. Im Berichtsjahr hatten 92 % der Patientinnen und Patienten die Möglichkeit an der Umfrage teilzunehmen. Damit lag der Wert innerhalb des gesetzten Zielkorridors von mindestens 75 %. Es wurde eine Rücklaufquote von 69 % erreicht.

Im Jahr 2022 gingen 23.011 **Meldungen** ein (2021: 24.449). Das Unternehmen will Probleme zeitnah lösen. Im Berichtsjahr lag der Wert des **Qualitätsindex** bei 81 %.

Fresenius Medical Care hat Leistungsindikatoren festgelegt, mit denen Hilfe Qualitätsziele überwacht und negative Ereignisse verhindert werden. Die **Auditkennzahl** zeigt das Verhältnis wesentlicher und kritischer Feststellungen zur Anzahl der externen Audits. Im Jahr 2022 wurden an den Produktionsstandorten mehr als 50 Zertifizierungsaudits durchgeführt. Die Auditkennzahl lag bei 0,3 (2021: 0,1). Fresenius Medical Care hat sich zum Ziel gesetzt, den Wert von 1,0 nicht zu überschreiten, um die Wirksamkeit der Qualitätsmanagementsysteme und Zertifizierungen zu gewährleisten. Alle Prüfungsergebnisse werden dokumentiert und je nach Schweregrad eskaliert. Auf Basis der Ergebnissen werden entsprechende korrektive und vorbeugende Maßnahmen festgelegt und umgesetzt.

## FRESENIUS KABI

### Organisation und Verantwortlichkeiten

Die zentrale Qualitätsmanagementfunktion von Fresenius Kabi berichtet direkt an den Chief Operating Officer (COO). 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. Der COO ist somit direkt für das Qualitätsmanagement von Fresenius Kabi verantwortlich.

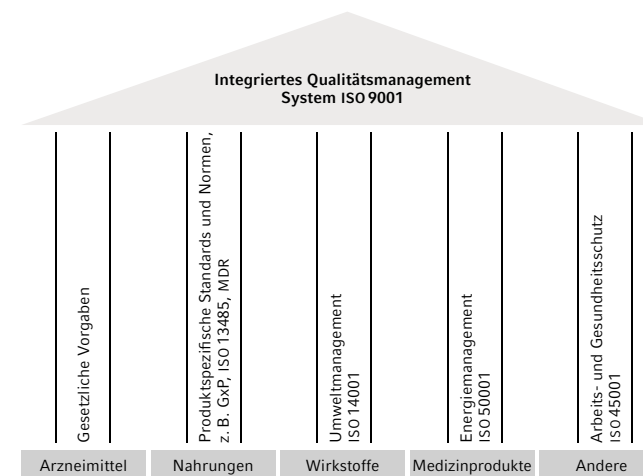
Ein wichtiges Ziel des Qualitätsmanagements von Fresenius Kabi ist es, die Anwendbarkeit, Wirksamkeit und Sicherheit von Produkten und Dienstleistungen sowie den Erfolg von Therapien zu verfolgen und kontinuierlich zu verbessern. Um dies zu gewährleisten, hat das Unternehmen ein integriertes Qualitätsmanagementsystem,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

### Richtlinien und Regularien

Der Unternehmensbereich verfügt über globale Standardverfahrensanweisungen sowie ein Qualitätsmanagementhandbuch, das u. a. die ebenfalls für alle Standorte geltende Qualitätsrichtlinie des Unternehmens enthält. Zur Steuerung der Ereignis- und Änderungskontrolle von Qualitätsmanagementprozessen nutzt der Unternehmensbereich das globale elektronische Qualitätsmanagementsystem KabiTrack, das auf der Software TrackWise® basiert. Das System unterstützt die lokale Umsetzung der zentral vorgegebenen Prozesse sowie die globale Überwachung.

Mit internen Qualitätsaudits überprüft Fresenius Kabi regelmäßig die Effektivität des Qualitätsmanagementsystems sowie die Compliance mit internen und externen Standards und Vorgaben. Die 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 Rezertifizierung werden regelmäßig auditiert. Entlang der gesamten 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.

## INTEGRIERTES QUALITÄTSMANAGEMENT FRESENIUS KABI



### 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.

### 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.

Als risikominimierende Maßnahme werden z. B. Produktrückrufe in Zusammenarbeit mit der zuständigen Aufsichtsbehörde initiiert; gleichzeitig wird die Ursache für den Rückruf genau analysiert. Gegebenenfalls werden präventive Maßnahmen eingeleitet, um die Umstände, die zu dem Rückruf geführt haben, in Zukunft zu vermeiden.

### 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 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 ständige 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 im Abschnitt Compliance auf Seite 185 in diesem Bericht.

### Unsere Ambitionen

Bei Fresenius Kabi sind die Anwendung höchstmöglicher Qualitäts- und Sicherheitsstandards, die Wirksamkeit von Produkten und Serviceangeboten sowie die Einhaltung regulatorischer Bewertungs- und Compliance-Anforderungen wesentliche Voraussetzungen, um das Ziel des Unternehmensbereichs zu unterstützen: seinen langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern. Die sich daraus ergebenden Vorgaben sowie ergriffene Maßnahmen werden auf Basis von Kennzahlen evaluiert, z. B. die zeitgerechte Einreichung von regulatorisch vorgegebenen Risikoberichten sowie die Ergebnisse externer und interner Audits.



## Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Kabi unverändert gegenüber dem Vorjahr. Maßnahmen konzentrierten sich darauf, die Managementprozesse an die neue im Rahmen der Vision 2026 eingeführte Unternehmensstruktur anzupassen. Produktentwicklungen oder deren Verbesserungen erläutern wir im Abschnitt Forschung und Entwicklung ab Seite 40 im Konzern-Lagebericht.

## Evaluation

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. Für 2022 betrug die weltweite Compliance-Rate 99,3 % (2021: 99,6 %). In Europa wurden 2022 98,2 % (2021: 99,6 %) aller Nebenwirkungsmeldungen fristgerecht an die EMA berichtet.

Fresenius Kabi bewertet darüber hinaus regelmäßig das **Nutzen-Risiko-Verhältnis** der eigenen Produkte auf der 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. Für 2022 betrug die Compliance-Rate 100 % (2021: 98,9 %). In Europa wurden 2022 100 %

(2021: 98,8 %) aller periodischen Sicherheitsberichte fristgerecht an die EMA übermittelt.

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. Die rechtzeitige Übermittlung der Daten wird im Vigilanzsystem dokumentiert. Für 2022 betrug die Compliance-Rate 100 % (2021: 100 %).

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 Risikoprofil verändern. Im Berichtsjahr wurden keine solchen Informationen über Nebenwirkungen der Produkte des Unternehmensbereichs bekannt.

Das Risiko-Nutzen-Profil von allen pharmazeutischen Produkten blieb 2022 unverändert.

2022 wurden bei Fresenius Kabi insgesamt 45 **interne Audits** durchgeführt. Die **externen Audits und Inspektionen** umfassten im Berichtsjahr 87 Inspektionen und Audits (2021: 94), davon 17 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 12 Audits zum Qualitätsmanagementsystem (zertifizierende Einheit für den Standard ISO 9001).

## AUDITS UND INSPEKTIONEN

	2022	2021	2020	2019
Audit- und Inspektionszahl <sup>1</sup>	2,3	1,9	1,3	1,5
Interne Audits	45	58	42	60
Externe Audits und Inspektionen	87	94	59	64

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, zu der Anzahl der durch den TÜV SÜD in ISO 9001-Audits identifizierten Abweichungen addiert und durch die Gesamtzahl der Audits und Inspektionen dividiert; kritische Mängel oder Abweichungen, falls identifiziert, oder der Entzug des Zertifizierungsstatus, werden zur Gewichtung mit einem vorgegebenen Faktor multipliziert. Die Audit- und Inspektionskennzahl lag 2022 bei 2,3 (2021: 1,9)<sup>1</sup>. Festgestellte Mängel und Abweichungen wurden und werden zeitnah mittels korrekativer 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.

<sup>1</sup> 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.

2022 sind keine Ereignisse mit wesentlichen negativen Auswirkungen erfasst worden, die dem Erreichen der vorgenannten Qualitätsmanagementziele entgegenstehen.

## FRESENIUS HELIOS

### 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. Weitere Informationen zu den Segmenten finden Sie auf Seite 26 f. im Konzern-Lagebericht.

Die 2022 von **Helios Deutschland** neu gegründete Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement setzt sich aus dem Chief Executive Officer (CEO, zugleich Chief Medical Officer – CMO), den Medical Consultants, dem Patient Safety Officer sowie dem Zentralen Dienst Medizin und der Fachgruppenleitung Pflege zusammen. Aufgabe der Lenkungsgruppe ist es, quartalsweise die zentralen Steuerungsprozesse des medizinischen Qualitätsmanagements und der Patientensicherheits-Maßnahmen 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 Klinikebene 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 CMO von **Helios Spanien** ist verantwortlich für Qualitätsmanagement, Patientensicherheit sowie -zufriedenheit. 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. Weiterhin wurde die Corporate Risk Unit geschaffen, um das Risikomanagement innerhalb des Unternehmens 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 jährlichen Zielvorgaben in den Bereichen Qualität, Patientensicherheit und -zufriedenheit gestützt wird.

Die Bewertung, ob und wie die Ziele erreicht wurden, ist Bestandteil der jährlichen Leistungsbeurteilung der zuständigen Führungskräfte von Helios Spanien.

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.

Im Jahr 2022 hat das Corporate Patient Safety Committee von Helios Spanien seine Arbeit fortgesetzt, mit dem Ziel, klinische Best-Practice-Verfahren zu entwickeln und zu implementieren. Das Komitee besteht aus Vertreterinnen und Vertretern zahlreicher Kliniken, auch von Standorten in Lateinamerika. Während der Pandemie hat es Krankenhäuser hinsichtlich des Infektionsmanagements beraten und neue Protokolle zur Patientensicherheit erstellt bzw. diese aktualisiert. Die von diesem Komitee entwickelte Strategie zur Patientensicherheit wurde im Jahr 2022 erneut überarbeitet. Sie basiert auf den Prinzipien der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der JCI.

Der medizinische Direktor des Segments **Reproduktionsmedizin** (Eugin-Gruppe) koordiniert das Group Medical Board (GMB) des Segments. Es setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller Länder oder Ländergruppen zusammen und fördert u. a. gruppenweite Projekte im Bereich Qualität. So wurden im Berichtsjahr Key Performance Indicator (KPI)-Berichte in Bezug auf klinische und Laborergebnisse sowie die Patientenzufriedenheit eingeführt, die nun in

der gesamten Gruppe vierteljährlich erstellt werden. Das GMB fördert auch die Ausarbeitung von Gruppenrichtlinien durch spezielle Arbeitsgruppen, die sich hauptsächlich auf die Sicherheit im Labor konzentrieren. Entsprechend wird es Ziele für die Erreichung bestimmter KPI in Bezug auf klinische und Laborergebnisse festlegen.

### Richtlinien und Regularien

Auf Ebene der Helios Health wurden keine zentralen Vorgaben für die Patienten- oder Produktsicherheit implementiert. Aufgrund der länderspezifischen regulatorischen Vorgaben obliegt es der Geschäftsführung der Segmente, interne Richtlinien zu erlassen, um die Compliance mit allen Gesetzen und externen Rahmenwerken sicherzustellen.

Richtlinien innerhalb der Segmente beziehen sich auf die jeweils national geltenden Vorgaben, wie die Konzernregelung Hygiene der Helios Kliniken in Deutschland, oder ergeben sich aus den Qualitätsmanagementsystemen, z. B. der ISO 9001 in Spanien.

**Helios Deutschland** hat im Berichtsjahr alle Maßnahmen fortgeführt, die der Sicherheit der Patientinnen und Patienten dienen. Bei allen Operationen in den Helios Kliniken kommen zwei Checklisten verpflichtend zum Einsatz. Die für die Planung relevante Checkliste PRÄ bewertet bereits vor dem operativen Eingriff die damit verbundenen Risiken. Die Checkliste PERI hilft dabei, Behandlungsfehler unmittelbar vor, während und direkt nach der Operation zu vermeiden.

Seit 2020 werden bedingt durch die Covid-19-Pandemie diese Maßnahmen durch erhöhte Hygieneanforderungen ergänzt. Dazu wurden die bestehenden Hygienekonzepte auch unterjährig an veränderte regulatorische Rahmenbedingungen angepasst.

In einer Unternehmensrichtlinie gibt **Helios Spanien** den Krankenhäusern Grundsätze zur Qualitätssicherung vor.

Um sicherzustellen, dass alle Ärztinnen und Ärzte, die in einem Krankenhaus von Helios Spanien arbeiten, nur solche Behandlungen durchführen, für die sie ausgebildet sind, nutzt das Segment ein Modell zur Validierung dieser Kompetenzen. Es dient auch der Auswahl von medizinischen Fachkräften. Dieser Ansatz wurde in einer Unternehmensrichtlinie definiert und um eine Methode zur Überwachung der Komplikationsraten der Ärztinnen und Ärzte anhand des Mindestdatensatzes ergänzt.

### Initiative Qualitätsmedizin (IQM)

Helios Deutschland hat seit 1998 ein Qualitätsmanagementsystem entwickelt 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 IQM. Mittlerweile ist IQM die größte freiwillige Qualitätsinitiative im deutschen Gesundheitswesen.

Kommunale, freigemeinnützig-kirchliche, private und universitäre Krankenhausträger nutzen die Initiative Qualitätsmedizin als trägerübergreifende Plattform zum Austausch und um voneinander zu lernen. Unter dem Dach von IQM wenden in Deutschland sowie in der Schweiz mittlerweile rund 500 Kliniken dieses Qualitätsmanagementsystem an. Weitere Informationen finden Sie auf der [Website](#) der Initiative.

### 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 spezifischen Auditverfahren (Peer-Reviews) untersucht. Definierte Indikatoren dienen dazu, die Qualität der medizinischen Ergebnisse zu messen und zu überwachen, und werden von allen teilnehmenden Kliniken veröffentlicht. Die Daten verdeutlichen, wie die Häuser im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, zu anderen Helios Kliniken oder zu den IQM-Mitgliedskliniken abschneiden. Außerdem können Patientinnen und Patienten daran 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. Darüber hinaus erhält jede Klinik und jede Abteilung monatlich einen Bericht über ihre medizinischen Behandlungsergebnisse. Dank des Qualitäts- und Risikomanagements können zentrale Qualitätsparameter kontinuierlich überwacht und es kann bei Bedarf frühzeitig gesteuert werden.

In Spanien hat Fresenius Helios die IQI-Methodik Ende 2017 in allen Krankenhäusern eingeführt. Seitdem werden 45 Indikatoren systematisch monatlich überwacht. Als Basis dienen spanische Vergleichswerte, die Ergebnisse werden zudem mit den Zielen des Netzwerks IQM verglichen. Jedes Krankenhaus veröffentlicht seine Ergebnisse monatlich in einem zentralen IT-System. So können die einzelnen Krankenhäuser prüfen, ob sie vom festgelegten Standard abweichen.

### Peer Reviews

An Standorten, die einzelne Qualitätsziele nicht erreichen, analysiert Helios Deutschland 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.

### Patientensicherheit und Meldesysteme

In allen Kliniken setzt Helios Deutschland Berichts- und Lernsysteme ein, um kritische Zwischenfälle ohne Schädigung von Patientinnen und Patienten zu melden (Critical Incident Reporting System – CIRIS). 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.

Im Sinne dieses transparenten **Fehlermanagements** bearbeitet und reguliert Helios Deutschland seine Haftpflichtfälle weitestgehend selbst, anstatt sie an einen Versicherer abzugeben. Auf diese Weise kann das Segment sie intensiv analysieren und daraus lernen.

Seit 2021 hat Helios Deutschland darüber hinaus ein Instrument für eine automatische Abfrage von Präventionsmaßnahmen entwickelt. Im Fall eines bestätigten Behandlungsfehlers leitet das Unternehmen eine zentrale Prüfung der Sinnhaftigkeit der jeweiligen Präventionsmaßnahmen ein.

### Hygienemanagement in Krankenhäusern

Schwerpunkte im Hygienemanagement bei Fresenius Helios 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. Die Helios-Konzernregelung Hygiene gilt verbindlich für alle Beschäftigten in allen Kliniken von Helios Deutschland. Sie basiert auf den evidenzbasierten Empfehlungen

des Robert Koch-Instituts (RKI) und schreibt u. a. die Händedesinfektion – insbesondere vor und nach dem Kontakt bei Patientinnen und Patienten – für Ärztinnen und Ärzte, Pflege- und weiteres medizinisches Personal sowie weiteres Personal nach den Vorgaben der WHO vor.

Den **Hygienestatus** überprüfen die Kliniken kontinuierlich und transparent: Helios Deutschland veröffentlicht für jede Klinik halbjährlich Zahlen zum Auftreten der drei wichtigsten multiresistenten und infektionsrelevanten [Krankheitserreger](#). Die Berichterstattung für das Jahr 2022 erfolgt aufgrund der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zeitverzögert im ersten Halbjahr 2023.

In Spanien führt Fresenius Helios regelmäßig Schulungen zum Hygienemanagement durch. Die Klinikgruppe nimmt am [EPINE-Programm](#) teil – einem Überwachungssystem für nosokomiale Infektionen, die während oder nach einer Krankenhausbehandlung auftreten. Das Programm wird von der spanischen Gesellschaft für Präventivmedizin, öffentliche Gesundheit und Hygiene koordiniert und vom spanischen Gesundheitsministerium und dem Europäischen Zentrum für die Prävention und Kontrolle von Krankheiten unterstützt. Die Infektionsdienste der teilnehmenden Einrichtungen sammeln lokale Daten, um die Qualität der Versorgung in den Krankenhäusern zu verbessern.

Im Jahr 2020 hatte Helios Spanien alle Kliniken aufgefordert, medizinische Beauftragte zu ernennen, die die Maßnahmen zur Infektionskontrolle und -prävention leiten. Im Jahr 2022 verfügten 61 % der Krankenhäuser über einen Epidemiologen bzw. eine Epidemiologin, zuständig für die Infektionsprävention und -kontrolle im Haus. In anderen Krankenhäusern gibt es mindestens eine auf Infektionskontrolle spezialisierte Fachkraft aus anderen Fachbereichen (Innere Medizin, Intensivpflege), die diesen Bereich leitet.

## 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 Teilnehmerzahl der verbindlichen Trainings.

In Spanien werden Trainings zu Patientensicherheit, Qualitätsmanagement sowie Themen, die für die Arbeitsabläufe in Krankenhäusern relevant sind, durchgeführt. Im Jahr 2022 wurden von Helios Spanien 18 verschiedene Veranstaltungen zur Patientensicherheit in den Kliniken durchgeführt, 2.862 Personen geschult und 9.129 Schulungsstunden absolviert. Krankenhausübergreifende klinische Trainings und Treffen förderten den Wissensaustausch innerhalb unseres Kliniknetzwerks. Sie decken mittlerweile mehrere medizinische Fachbereiche wie Gynäkologie und Geburtshilfe, Pädiatrie sowie Innere Medizin ab. Darüber hinaus wurden Austausche zu verschiedenen Themen der Patientensicherheit abgehalten: bewährte Verfahren zur Patientensicherheit im chirurgischen Block, Vorbeugung von Zwischenfällen bei der Einführung und Verwaltung venöser Zugänge, Vorbeugung von Patientenstürzen, Anforderungen an Krankenakten und Einverständniserklärungen, Veränderung der Patientensicherheitskultur des Krankenhauses durch den Akkreditierungsprozess der Joint Commission International und evidenzbasierte Verfahren zur Verbesserung der Sicherheit.

## Patienteninformation

Mithilfe des Behandlungsvertrags sowie spezieller Aufklärungsdokumenten und Datenschutzerklärungen informiert Fresenius Helios seine Patientinnen und Patienten innerhalb der Kliniken über den Patientenaufnahmeprozess. Das Therapieziel wird bei Aufnahme- und Entlassungsgesprächen mit den behandelnden Ärztinnen und Ärzten besprochen.

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 im Abschnitt Compliance auf Seite 185 in diesem Bericht.

## 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. Das Ziel dahinter ist es, innerhalb von 24 Stunden auf das Feedback der Patientinnen und Patienten zu reagieren und ihre Anliegen möglichst im direkten Kontakt zu klären. Anschließend werden die Daten anonymisiert im Helios-Servicemonitor verarbeitet. Die Ergebnisse 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 ein allgemeines Zufriedenheitsbild zu erhalten und Kritikschwerpunkte identifizieren zu können. 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](http://www.helios-gesundheit.de)).

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 für Helios Spanien und für jedes Krankenhaus nach Art der Behandlung und dem Behandlungsgebiet ausgewertet. Auf diese Weise sollen sich die NPS-Ergebnisse kontinuierlich verbessern. Dies ist bis zum Beginn der Covid-19-Pandemie in den vergangenen Jahren gelungen. Nachdem die Auswirkungen der Pandemie nachgelassen haben, erreichten die NPS-Ergebnisse frühere Niveaus und verbesserten sich wieder. Die Informationen, die Helios Spanien zu den einzelnen Berührungspunkten mit den Patientinnen und Patienten gesammelt hat, waren äußerst wertvoll, um Verbesserungsmaßnahmen in die Wege zu leiten.

## Unsere Ambitionen

Um die Qualität der Behandlungen in den Krankenhäusern zu messen, legt Helios Unternehmensziele u. a. mittels der E-IQI-Methodik in Spanien und der G-IQI-Methodik in Deutschland fest. Dabei nutzt das Unternehmen für jede Krankenhausbehandlung bzw. jeden 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 Bundesdurchschnitt zu sein. Weitere Qualitätsziele in unseren Krankenhäusern in Spanien beziehen sich auf die Patientenzufriedenheit und werden u. a. über den NPS gemessen.

## Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Helios weitgehend unverändert gegenüber dem Vorjahr.

Seit Februar 2022 ersetzen zwei Medical Consultants in neu geschaffener Funktion die medizinischen Regionalgeschäftsführer in Deutschland. Sie berichten direkt an den CEO von Helios Deutschland und beraten die Geschäftsführung sowie die Regionalgeschäftsführungen in allen medizinischen Fragen. Außerdem unterstützen sie die Klinikgeschäftsführungen, etwa in Fragen des Personalbedarfs. Die Medical Consultants sind auch Teil der Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement, die ebenfalls 2022 gegründet wurde. Mehr Informationen dazu finden Sie im Abschnitt Organisation und Verantwortlichkeiten auf Seite 118.

Im Berichtsjahr 2022 hat Helios Spanien begonnen, für den Zeitraum 2022 bis 2025 eine neue Strategie im Bereich Qualität und Patientensicherheit zu erarbeiten. Aus dieser

Strategie leiten sich zukünftig neue Ziele und Maßnahmen ab, um dieses wesentliche Thema weiter erfolgreich zu steuern.

Die IQI-Methode wurde im Berichtsjahr auf einige Kliniken in Lateinamerika ausgeweitet, wie z. B. die Clínica Ricardo Palma in Peru. Im Jahr 2023 wird die Clínica Imbanaco in Kolumbien folgen. Neben der Implementierung der erforderlichen medizinischen und Patientendatenbank wird die medizinische Dokumentation verbessert. So können die Daten erfasst werden, die für die Berechnung der IQI-Entwicklung notwendig sind.

Das Segment Reproduktionsmedizin hat im 4. Quartal 2022 eine standardisierte Umfrage zur Patientenzufriedenheit in der gesamten Gruppe eingeführt. Erste Ergebnisse sind im 1. Quartal 2023 zu erwarten und werden in entsprechende Maßnahmen auf Standortebene überführt.

## Evaluation

Fresenius Helios prüft die Auswirkungen aller wesentlichen Behandlungs- und Dienstleistungskategorien zu Gesundheit und Sicherheit auf Verbesserungspotenzial. Wenn notwendig, werden Maßnahmen abgeleitet. Die Überarbeitung von Behandlungsrichtlinien findet in der Regel in den Helios-Fachgruppen statt.

## HELIOS-QUALITÄTSKENNZAHLEN

Deutschland	2022	2021	2020	2019	2018
G-IQI-Einzelziele	<b>2.223</b>	2.228	2.095	2.224	2.265
davon erreicht <sup>1</sup>	<b>1.933</b>	1.935	1.851	1.950	1.987
Ziele erreicht, in %	<b>87,0</b>	86,8	88,4	87,7	87,7
Peer Reviews	<b>9</b>	7	8	60	55

<sup>1</sup> Die erreichten Ziele sind ab 2020 bereinigt um die Covid-19 bedingten Todesfälle

Für Fresenius Helios ist die Qualität des medizinischen Ergebnisses entscheidend. Für wesentliche Qualitätsindikatoren sind für Deutschland konkrete Zielwerte definiert; diese sollen besser als der Bundesdurchschnitt sein. Im Jahr 2022 wurden in Deutschland in den Kliniken 1.083.063 Fälle behandelt (2021: 1.046.517), eine Steigerung zum Vorjahr von rund 3 %. Auf Basis der G-IQI-Einzelergebnisse der Krankenhäuser lag die Zielquote bei 87,0 % (2021: 86,8 %). Von den berücksichtigten Kliniken haben rund 50 % eine Zielquote größer 90 % erreicht, rund 17 % haben eine Erfolgsquote von 100 %. Die Erfolgsquote der Einzelziele wird ab 2023 für die variable Vergütung des Vorstands der Fresenius Management SE berücksichtigt, wie im Vergütungsbericht ab Seite 243 im Geschäftsbericht 2022 erläutert. Weiterhin finden Sie dort Ausführungen zu vergütungsrelevanten Kennzahlen im Bereich Behandlungsqualität von Helios Spanien.

Die durch die Covid-19-Forschung gewonnene Kompetenz und die verbesserte Diagnostik der Infektion führten auch zu einer Verbesserung der Gesamtbehandlung in unseren spanischen Krankenhäusern. Eine frühere Diagnose, das bessere Wissen über die Behandlung und die Auswirkungen der Impfung haben zu einer geringeren Virulenz

der Krankheit, einer geringeren Inanspruchnahme von Intensivbetten und einer geringeren Sterblichkeitsrate geführt. 2022 wurden in Deutschland insgesamt 737 Ereignisse über das CIRS gemeldet (2021: 576), die auf Ebene der einzelnen Kliniken evaluiert wurden.

Helios Spanien berichtet die Patientenschadensfälle einschließlich gemeldeter Beinaheunfälle. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 11.299 Vorfälle gemeldet (2021: 8.508). In unseren Krankenhäusern ermutigen wir aktiv, Vorfälle zu melden, einschließlich gefährlicher oder unsicherer Bedingungen und Beinaheunfällen, um die Patientensicherheit zu erhöhen.

#### NET PROMOTER SCORE (NPS) SPANIEN

	2022	2021	2020	2019
Globaler NPS	56,3	49,9	54,1	54,6
Anzahl Bewertungen, gesamt	652.269	534.930	361.800	426.061

Im Jahr 2021 hat die hohe Nachfrage nach ambulanten Behandlungen zu einer Verschlechterung des NPS in Spanien geführt, da sie sowohl die Terminverfügbarkeiten als auch die Kapazität des vorhandenen Personals deutlich überschritt. Im Jahr 2022 haben sich die Ergebnisse verbessert, nachdem Maßnahmen ergriffen wurden, um die Wartezeit auf einen Termin zu verkürzen. Dies wurde von den Patientinnen und Patienten begrüßt und hat die Entwicklung des NPS positiv beeinflusst.

Im Jahr 2022 hat Helios Deutschland insgesamt neun Peer-Reviews (2021: sieben) durchgeführt, bedingt durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie und die damit einhergehenden Einschränkungen im Krankenhausbetrieb. Zusätzlich wurden vier Sicherheitsbegehungen durch den Patient Safety Officer durchgeführt.

Bei Helios Spanien wurden bis Ende des Berichtsjahres 2022 vier Peer-Reviews (2021: vier) realisiert. An allen Helios-Kliniken in Spanien wurden interne ISO 9001-Audits durchgeführt.

#### FRESENIUS VAMED

In der Akutversorgung, der Pflege und dem Projektmanagement werden alle Prozesse regelmäßig auf ihre Tauglichkeit überprüft und bei Bedarf angepasst.

In Übereinstimmung mit den Richtlinien der 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.

In 21 vollstationären Einrichtungen werden pflegebedürftige Menschen mit den Pflegegraden 1 bis 5 versorgt. Das Pflege- und Betreuungsspektrum umfasst die Grundpflege und medizinische Behandlungspflege, die soziale Betreuung, tagesstrukturierende Maßnahmen sowie die zusätzliche Fürsorge für Pflegebedürftige mit erheblichem Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung (Demente), und die spezialpflegerische Versorgung von Menschen mit schweren neurologischen Erkrankungen, mit psychiatrischen oder gerontopsychiatrischen Erkrankungen und von Menschen mit Suchtfolgeerkrankungen. Alle Pflegeeinrichtungen bieten neben der vollstationären Langzeitpflege auch Kurzzeit- und Verhinderungspflege an.

#### 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 Österreich, Deutschland, Tschechien, der Schweiz und den Vereinigten Arabischen Emiraten 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 vor und daneben über den Verhaltenskodex, den Clinical Code of Conduct und den Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

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.

### Hygienemanagement bei Reha und Pflege

Bei der Hygiene in den Rehakliniken und Pflegeeinrichtungen liegt eine Aufgabe für Fresenius Vamed darin, den höchstmöglichen Schutz aller sicherzustellen – ohne die rehabilitativen Maßnahmen für die einzelne Person

einzu­schränken. Die Patientinnen und Patienten während ihres Aufenthalts vor infektiösen Krankheiten zu schützen hat dabei höchste Priorität. Neu installierte Gesundheitseinrichtungen beachten ab dem ersten Tag systematische Vorgaben, die verhindern sollen, dass Infektionen ausbrechen oder sich verbreiten. Klar definierte Abläufe werden eingehalten und die Einhaltung von Hygienevorschriften wird streng kontrolliert.

Die Hygienestandards von Fresenius Vamed in Deutschland orientieren sich an den Empfehlungen der Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO) des 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 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. Im Zuge der Covid-19-Pandemie wurden die Hygienebegehungen in den Einrichtungen verstärkt. Ebenso wurden wiederkehrend die Händehygiene und das richtige Tragen der Schutzausrüstung thematisiert.

### Personalisierte und individuell abgestimmte Rehabilitationsziele

Fresenius Vamed nutzt moderne, ressourcenorientierte Ansätze, wie beispielsweise das ICF-Konzept (International Classification of Functioning, Disability and Health) seit 2015 oder das computerunterstützte Evaluierungssystem CHES (Computer-based Health Evaluation System) seit 2020. Dies ermöglicht den Patientinnen und Patienten, auch nach schweren Erkrankungen eine bestmögliche und evidenzbasierte Funktionsverbesserung zur Steigerung ihrer Aktivität und Partizipation in allen Lebensbereichen zu erzielen.

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.

### Erfassung der Patientenzufriedenheit und Beschwerdeprozesse

Fresenius Vamed erfasst die Zufriedenheit der Patientinnen und Patienten in den Gesundheitseinrichtungen in einem laufenden und strukturierten Prozess. Die Auswertung erfolgt wöchentlich oder monatlich. Das Unternehmen sammelt Daten, bewertet sie intern und setzt geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Patientenzufriedenheit um, falls nötig. Die Patientenumfragen können sowohl während des Aufenthalts als auch nach der Entlassung erfolgen, in einigen Einrichtungen wird beides umgesetzt. Dadurch erhalten sie ein umfassendes Bild der allgemeinen Patientenzufriedenheit.



Für kritische Vorfälle und Beinaheunfälle nutzt Fresenius Vamed Meldesysteme in seinen Gesundheitseinrichtungen, z. B. ein elektronisches CIRS-System. Hier können kritische Ereignisse anonym gemeldet werden. Ein eigens dafür etabliertes Gremium bearbeitet die Meldungen. Daneben kommen bei Fresenius Vamed auch Systeme für Verbesserungsvorschläge, Materialvigilanz (Materialsicherheit) und Pharmakovigilanz (Arzneimittelsicherheit) zum Einsatz. Dank dieser Systeme kann Fresenius Vamed zeitnah und im erforderlichen Umfang auf potenzielle Gefahrenquellen oder Beschwerden entsprechend dem internen Qualitätsanspruch reagieren.

### Audits und Rezertifizierungen

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 im Kapitel Patienten- und Produktsicherheit, Abschnitt Zertifizierung und Selbstverpflichtung, auf den Seiten 111 f. aufgeführt sind.

### Patienteninformation

Fresenius Vamed informiert Patientinnen und Patienten auf unterschiedlichen Wegen – etwa mit der Zimmermappe, mit dem Behandlungsvertrag, über Aufklärungsbroschüren, Datenschutzerklärungen, die Hausordnung und das Leitbild. Außerdem werden Willkommensvorträge und Schulungen angeboten. Schon vor der Anreise stehen online Informationsquellen zur Verfügung. Das Therapieziel wird mit den Patientinnen und Patienten beim Aufnahme- und Entlassungsgespräch erörtert und evaluiert.

Da Fresenius Vamed auch als akkreditierte Inspektionsstelle (ISO 17020) und als Hersteller medizinischer Gasversorgungsanlagen (Richtlinie 93/42/EWG) tätig ist, unterliegt der Unternehmensbereich einer Kennzeichnungspflicht und einer Aufklärungspflicht gemäß Richtlinie 93/42/EWG und Medizinproduktegesetz (MPG) bzw. ISO 13485. So überprüft u. a. die Akkreditierungsbehörde mit externen Audits, ob angemessene Bestimmungen existieren und gesetzliche bzw. normative Anforderungen eingehalten werden.

### Unsere Ambitionen

Fresenius Vamed definiert seine Qualitätsziele jährlich mithilfe von Kennzahlen. Dabei fließen auch die Erkenntnisse aus dem Beschwerde-, Fall- und Risikomanagement ein. Die Ziele und Maßnahmen werden regelmäßig überprüft.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed unverändert gegenüber dem Vorjahr. Maßnahmen konzentrierten sich auf die Einhaltung der an das pandemische Geschehen angepassten Hygiene- und Sicherheitsprotokolle. Fortschritte erzielten wir bei der Weiterentwicklung im Bereich Patienteninformation und der Patientenzufriedenheitsmessung aller Betriebe mittels standardisierter Inhalte sowie die Erweiterung der Ergebnismessung um zusätzliche medizinische Indikationen. Außerdem erfolgten Anpassungen an regulatorische Vorgaben, z. B. hinsichtlich der Gruppengröße bei Therapien oder bei der Zimmerbelegung.

### Evaluation

Gemäß den Prozessvorgaben aus dem Qualitätsmanagement prüft Fresenius Vamed die potenziellen wie bestehenden Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen aller wesentlichen Produkt-, Behandlungs- und Dienstleistungskategorien regelmäßig auf Verbesserungspotenziale. Bei Bedarf werden Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen inklusive möglicher Prozess-FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) eingeleitet.

## ZUGANG ZU GESUNDHEITSVERSORGUNG UND MEDIZIN

Jedes Jahr übernehmen wir Verantwortung für das Wohl von Millionen Patientinnen und Patienten. Wir bieten lebensnotwendige sowie lebenserhaltende Produkte und Therapien an, bei deren Entwicklung wir verschiedene gesellschaftliche und regulatorische Anforderungen berücksichtigen. Außerdem passen wir sie an unterschiedliche Gesundheitssysteme an. Auf diese Weise erfüllen wir die global steigende Nachfrage nach innovativen sowie hochwertigen Therapien. Unsere Unternehmensbereiche führen zahlreiche nationale und internationale Forschungsprojekte und Studien durch. Dabei erforschen und entwickeln wir neue Behandlungsstandards und verbessern bestehende Standards, z. B. durch die Berücksichtigung geschlechter- oder altersspezifischer Nebenwirkungen sowie Medikamente; auch fördern wir den Austausch von Best-Practice-Beispielen zwischen unseren medizinischen Fachkräften. Darüber hinaus werden in unseren Kliniken in Spanien und Deutschland verschiedene Zulassungsstudien für Arzneimittel durchgeführt. Über unser klinisches Studienmanagement berichten wir ausführlich im Kapitel Digitale Transformation und Innovation auf den Seiten 131 ff.

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 für alle Prozessabläufe und Therapien gerecht zu werden. Informationen zu unseren Gesundheitsmärkten finden Sie im Kapitel Branchenspezifische Rahmenbedingungen des Konzern-Lageberichts 2022 ab Seite 49.

Zu unserem Produkt- und Leistungsangebot gehören u. a. ein umfassendes Kliniknetzwerk, moderne Dialyseverfahren und Angebote aus dem post-akuten Bereich wie die Rehabilitation sowie hochwertige Arzneimittel und Medizinprodukte. Außerdem umfasst unser Portfolio digitale Gesundheitsdienstleistungen, neuartige Therapieformen und den Ausbau der Primärversorgung in Schwellen- und Entwicklungsländern. Dabei steht vor allem die Qualität unserer Produkte und der medizinischen Betreuung für unsere Patientinnen und Patienten im Vordergrund.

### UNSER ANSATZ

Langfristig zielt Fresenius darauf ab, die 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.

Wachstumschancen ergreifen wir darüber hinaus insbesondere, indem wir unsere Produkte und Dienstleistungen stetig weiterentwickeln. Wir gewährleisten unseren Patientinnen und Patienten eine hochwertige und umfassende Gesundheitsversorgung mit unseren Produkten ebenso wie in unseren eigenen Einrichtungen. Damit profitieren sie vom medizinischen Fortschritt.

Dass weltweit möglichst viele Menschen an diesem Fortschritt teilhaben, steht im Mittelpunkt unseres Kerngeschäfts. Der Grundsatz der Chancengleichheit ist für uns eine wichtige Voraussetzung, um den Zugang zu Gesundheitsleistungen weltweit zu verbessern und die Entwicklung stabiler Gesundheitssysteme zu unterstützen. Das bedeutet, dass wir Therapien und gesundheitliche Aufklärung allen zugänglich machen, die sie benötigen – unab-

hängig von Alter, Einkommen, ethnischer Zugehörigkeit oder Bildungsstand. Dieser Anspruch spiegelt sich auch in unserem gesellschaftlichen Engagement wider.

Unterstützt werden wir dabei auch von medizinischen Initiativen und Projekten. So arbeitet die Fresenius Medical Care Foundation mit mehreren führenden Organisationen zusammen, um das Bewusstsein für Nierenerkrankungen zu schärfen und erkrankte Menschen zu unterstützen. Außerdem kooperieren wir mit internationalen Organisationen wie Ärzte ohne Grenzen. Eine Zusammenarbeit mit Friedensdorf International macht es möglich, dass Helios Deutschland Kinder aus Krisenregionen in seinen Kliniken kostenlos behandelt.

### Fresenius Medical Care

Fresenius Medical Care weiß, wie wichtig es ist, den Zugang zur Gesundheitsversorgung zu verbessern. Deshalb arbeitet der Unternehmensbereich daran, einer wachsenden Zahl von Patientinnen und Patienten weltweit eine bezahlbare Behandlung zu ermöglichen. Der Unternehmensbereich beschäftigt sich z. B. mit möglichen Hemmnissen wie Kosten und Dauer der Anreise zu den Dialysekliniken sowie mangelnder Aufklärung über Nierenerkrankungen und Behandlungsoptionen. Es wurde zum Ziel gesetzt, die Anzahl der Patientinnen und Patienten, die ihre Dialyse zu Hause erhalten können, zu erhöhen. Ebenso setzt sich das Unternehmen dafür ein, dass mehr Patientinnen und Patienten eine Nierentransplantation erhalten. Darüber hinaus wurde das digitale Angebot verbessert, um den Patientinnen und Patienten den Zugang zu ihren klinischen Daten und Dienstleistungen zu erleichtern. Mit festgelegten Prozessen wird Patientinnen und Patienten auch in Krisen- und Notfallsituationen Zugang zu Behandlungen ermöglicht.

## Gesundheitliche Chancengleichheit

Chancengleichheit ist ein wichtiger Aspekt, wenn es darum geht, den Zugang zu Gesundheitsleistungen zu verbessern und die Entwicklung nachhaltiger Gesundheitssysteme zu unterstützen. Fresenius Medical Care folgt dem Anspruch, dass jede Patientin und jeder Patient die gleichen Möglichkeiten und die gleiche Unterstützung erhalten sollte, um gesund zu bleiben und die eigene Gesundheit zu verbessern. Dies gilt unabhängig von Aspekten wie ethnischer Herkunft, Nationalität, Alter, Beeinträchtigungen, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Religion oder sozioökonomischem Status. Das bedeutet auch, dass Therapien und gesundheitliche Aufklärung über Nierenerkrankungen zugänglich für diejenigen sein sollen, die sie benötigen. Um Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung zu verbessern, analysiert der Unternehmensbereich Behandlungsmöglichkeiten und -ergebnisse in den Ländern, in denen er tätig ist. In den USA wurden z. B. digitale Dashboards entwickelt, um mögliche Ungleichheiten im Zusammenhang mit der Hemodialyse und Nierentransplantationen zu identifizieren. Dazu zählen z. B. Benachteiligungen aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft, der Sprache oder des Geschlechts der Patientinnen und Patienten. Es ist geplant im Jahr 2023 Ziele für den Bereich Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung zu definieren und die entsprechenden Fortschritte kontinuierlich zu messen.

Im Jahr 2022 wurde eine **globale Positionierung zu Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung** erarbeitet. Darin definiert Fresenius Medical Care den Anspruch Wissen und Dienstleistungen zu erweitern, um Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung zu fördern. Es wurde zudem ein **Health Equity Committee** in den USA ins

Leben gerufen. Dieses Gremium soll bewährte Methoden weitergeben und Fortschritte beschleunigen. Im Rahmen des Umsetzungsplans zur Förderung von Chancengleichheit ist geplant, 2023 mit der Ausweitung dieser Aktivitäten außerhalb der USA zu beginnen.

## Fresenius Kabi

Fresenius Kabi setzt sich dafür ein, die Lebensqualität von Patientinnen und Patienten zu verbessern. Das umfangreiche Produktportfolio des Unternehmensbereichs ist auf kritisch und chronisch Kranke ausgerichtet.

Mit dem umfangreichen Angebot an Generika und Biosimilar-Produkten ermöglicht Fresenius Kabi 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. Weitere Ausführungen finden Sie im Konzern-Lagebericht 2022 auf den Seiten 42 ff.

## Fresenius Helios

Mit seinen Akutkliniken, ambulanten medizinischen Versorgungszentren und sonstigen Gesundheitseinrichtungen bietet Fresenius Helios das gesamte medizinische Leistungsspektrum an. Das internationale Kliniknetzwerk eröffnet dem Unternehmensbereich die Möglichkeit zum Wissenstransfer zwischen den Gesundheitssystemen in Deutschland, Spanien und Lateinamerika, mit dem Ziel, qualitativ hochwertige und bezahlbare Gesundheitsversorgung anzubieten. Damit verbunden ist ein hoher Anspruch an Service und Patientenerlebnis. Ein intensiver internationaler Wissensaustausch erfolgt auch bei der Behandlung von Covid-19, um die Behandlungsergebnisse zu verbessern.

## Fresenius Vamed

Fresenius Vamed ist weltweit im Dienst der Patientengesundheit tätig. Das betrifft die Akutversorgung, Prävention, Rehabilitation und Pflege ebenso wie den verbesserten Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen. Die Wertschöpfungskette deckt dabei den gesamten Lebenszyklus einer Gesundheitseinrichtung ab. Durch diese hohe interne Leistungsverzahnung und Expertise können wir global den Zugang zu Gesundheitsversorgung in allen Versorgungsstufen anbieten.

Die Patientensicherheit ist direkt von der Qualität der Behandlungen, der Pflege bzw. den eingesetzten Produkten abhängig sowie indirekt von der Erbringung von Betriebsführungsleistungen. Es ist das oberste Ziel von Fresenius Vamed, Menschen weltweit Zugang zu Gesundheitsleistungen in allen Versorgungsstufen zu ermöglichen.

## FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2022

### Produkt- und Serviceportfolio

Im Berichtsjahr haben sich im Produkt- und Serviceportfolio des Fresenius-Konzerns keine wesentlichen Änderungen ergeben. Unter dem Einfluss der anhaltenden Covid-19-Pandemie galt es primär, die Versorgung mit und den Zugang von Patientinnen und Patienten zu unseren Produkten, Dienstleistungen und Gesundheitseinrichtungen sicherzustellen.

Im Jahr 2022 hat **Fresenius Medical Care** weltweit rund 58.000 Peritoneal- oder Hämodialysepatientinnen und -patienten mit einer Heimtherapie versorgt; das entspricht 14 % der gesamten Patientenbasis. Weltweit stieg die

Zahl der Heimdialysepatientinnen und -patienten um 7,5 %. Das Unternehmen hat sich das ambitionierte Ziel gesetzt, bis 2025 25 % der Dialysebehandlungen in den USA bei den Patientinnen und Patienten zu Hause durchzuführen. Im Jahr 2022 lag die Zahl bei 15 %.

Allein in den USA hat Fresenius Medical Care im Jahr 2022 etwa 57.000 Menschen mit einer chronischen Nierenerkrankung oder Nierenversagen über die Möglichkeit der Heimdialyse informiert. Dabei unterstützten mehr als 190 interne Expertinnen und Experten für Nierenversorgung.

**Fresenius Kabi** hat im Berichtsjahr weiter daran gearbeitet, die Versorgung von Gesundheitseinrichtungen mit Medikamenten und medizintechnischen Geräten für die Intensivpflege sowie Versorgung von Patientinnen und Patienten sicherzustellen. Dabei galt es, wie auch in den Vorjahren, das jeweilige lokale pandemische Geschehen zu beobachten und Maßnahmen, Schulungen oder Aufklärungsmaterialien anzupassen.

Der Unternehmensbereich arbeitet an der ständigen Erweiterung seines Produktportfolios, um mehr Patientinnen und Patienten eine qualitativ hochwertige und bezahlbare Gesundheitsversorgung zu bieten. Er erweitert die Produktverfügbarkeit in etablierten sowie neuen Märkten, einschließlich Schwellenländern, und hat im Berichtsjahr neue Produkte eingeführt.

Fresenius Kabi und das US-amerikanische Unternehmen Cerus Corporation haben im Jahr 2022 ihre Vereinbarung, über die Herstellung von Medizinprodukten, die Krankheitserreger in Blutkomponenten inaktivieren, verlängert. Die Zusammenarbeit wird dazu beitragen, den Zugang zu pathogenreduzierten Blutkomponenten für Patientinnen und Patienten zu erweitern. Cerus und Fresenius Kabi arbeiten seit vielen Jahren in diesem Bereich zusammen.

Darüber hinaus hat Fresenius Kabi eine Partnerschaft mit Bio-Manguinhos/Fiocruz und Bionovis geschlossen, um den Zugang zu Adalimumab-Biosimilars in Brasilien zu ermöglichen. Diese Kooperation wird die Behandlungsmöglichkeiten im brasilianischen Gesundheitssystem für verschiedene Autoimmunerkrankungen erweitern.

Im Jahr 2022 hat Fresenius Kabi außerdem KabiConnect, einen Teil des KabiCare Patientenunterstützungsprogramms in den USA, eingeführt. KabiConnect bietet anspruchsberechtigten Patientinnen und Patienten finanzielle Unterstützung für mehr als 30 verschiedene generische Krebsmedikamente. Das Programm kann die Zuzahlungskosten für berechtigte Personen senken.

**Fresenius Helios** fokussiert sich auf die Weiterentwicklung von Therapieansätzen durch Erkenntnisse aus klinischen Studien sowie die zunehmende Etablierung telemedizinischer Anwendungen. Ausführungen hierzu finden Sie im Kapitel Digitale Transformation und Innovation auf Seite 131 ff in diesem Bericht. Der Ansatz zu integrierter und nutzenorientierter Gesundheitsversorgung wurde 2022 erweitert durch die Vorstellung des digitalen Versorgungskonzepts [CUBE](#).

**Fresenius Vamed** hat im Berichtsjahr den Zugang zu Angeboten und Dienstleistungen, insbesondere im Segment der Rehabilitation, ausgebaut. Ambulante Angebote ermöglichen eine leicht zugängliche, berufsbegleitende, medizinisch notwendige Rehabilitation – ergänzend zu der stationären Betreuung von Patientinnen und Patienten. Im Jahr 2022 entfielen 15 % der therapeutischen Angebote auf den ambulanten Bereich, während 85 % stationär erfolgten.

Mit SMAPP – Smart Health Posts und App – bringt Fresenius Vamed Gesundheitsversorgung in Regionen, in denen es diese nur eingeschränkt gibt. Dieses Gesamtkonzept bietet auch Menschen eine qualitativ hochwertige Medizin, die bisher keinen Zugang dazu hatten. SMAPP ermöglicht dies mit einem intelligenten hybriden Gesundheitsangebot, das physische Anlaufstellen und weltweite medizinische Kompetenz digital vernetzt. Dabei werden telemedizinische Leistungen und IT-gestützte Befundung anhand der Datenauswertung durch ein virtuelles Netzwerk, durch Softwarelösungen und künstliche Intelligenz vereint. Diese Technologie ermöglicht es, Patientinnen und Patienten in entlegenen Gebieten den Zugang zu erweiterten primären und sekundären Gesundheitsdiensten anzubieten. Die physische Infrastruktur von SMAPP – die Smart Health Posts – besteht aus vorgefertigten modularen Einheiten. Sie bieten Platz für Konsultationen, Untersuchungen, Behandlungen sowie für Labor- und andere klinische Dienste. Mit Information, Kommunikation und Anmeldefunktion gewährleistet die SMAPP-App einen direkten Zugang der Patientinnen und Patienten zum Gesundheitssystem. Im Berichtsjahr wurde ein Prototyp des Gesamtkonzepts SMAPP in Wien installiert. Er dient einerseits als

Anschauungsobjekt für Interessierte und andererseits als Schulungseinheit. Der Unternehmensbereich hat 2022 Evaluierungen für mögliche Markteinführungen durchgeführt. Mit den zuständigen Ministerien von Ghana wurden beispielsweise erste vorbereitende Schritte umgesetzt.

### Gesundheitsversorgung in Krisensituationen

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

**Fresenius Medical Care** betrachtet es als Teil seiner Verantwortung, den Zugang zu Behandlungen auch unter schwierigen Umständen aufrechtzuerhalten, etwa bei Gesundheitskrisen oder Naturkatastrophen. Der Unternehmensbereich betreibt Dialysekliniken in vielen Regionen der Welt, mit unterschiedlichen geografischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen. Patientinnen und Patienten sind besonders schutzbedürftig, da sie an mehreren Tagen in der Woche auf eine Dialysebehandlung angewiesen sind. Damit sie auch unter extremen Bedingungen weiterbehandelt werden können, hat Fresenius Medical Care ein Notfallsystem entwickelt. Dazu gehören lokal organisierte Notfallteams. Bevor z. B. im Herbst 2022 Hurrikan Ian in den USA auf Land traf, wurden Mitglieder des Notfallteams aus Standorten in Florida eingesetzt, um Patientin-

nen und Patienten u. a. mit Notfallsets zu versorgen und darüber zu informieren, wie sie Kontakt zu ihren Pflorgeteams aufnehmen können. Von den rund 100 Einrichtungen, die am Tag vor dem Sturm geschlossen wurden, konnten alle – mit nur einer Ausnahme – nach drei Tagen den Betrieb wieder aufnehmen. Alle betroffenen Patientinnen und Patienten wurden erreicht.

Darüber hinaus testet der Unternehmensbereich seine Notfallprozesse regelmäßig, um die Sicherheit der Dienstleistungen zu bewerten. Darüber hinaus spendet Fresenius Medical Care auch Dialysegeräte und medizinisches Zubehör an Organisationen, die Unterstützung benötigen.

**Fresenius Kabi** verfügt über einen Krisenstab für Notfallsituationen, der unmittelbar nach einem potenziell zu einer Krise führenden Ereignis einberufen wird. Dieser Krisenstab umfasst Mitglieder des Vorstands, wesentliche Stabsstellen sowie weitere relevante Funktionen des Unternehmensbereichs. Er steuert die Aktivitäten und überwacht die eigens eingeleiteten Maßnahmen. Als Krisensituationen werden unvorhergesehene Ereignisse angesehen, die z. B. Auswirkungen auf das Unternehmen oder die Öffentlichkeit haben können, wie z. B. Covid-19. Ein weiterer Krisenstab wurde 2022 eingerichtet, um Maßnahmen zur humanitären Hilfe für den Krieg in der Ukraine abzustimmen.

Im Krankenhausbereich bestehen für die Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen von **Fresenius Helios** rechtliche Vorgaben dazu, wie eine Versorgung im Fall einer Notsituation zu organisieren ist. Sie verfügen über spezielle Notfallpläne, um auf Zwischenfälle, die für die Patientinnen und Patienten kritisch sein könnten, sofort reagieren zu können. Diese 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.

Bei **Fresenius Vamed** tritt in kritischen Situationen unverzüglich ein strukturiertes Krisenmanagement in Kraft. Es umfasst den Vorstand, wesentliche Stabsstellen sowie die Geschäftsführungen der Leitgesellschaften. Der Krisenstab tritt unmittelbar nach dem Bekanntwerden eines Vorfalls zusammen und leitet sämtliche erforderlichen Maßnahmen ein. Wie bei Fresenius Helios existieren in den Einrichtungen von Fresenius Vamed Notfall- und Ausfallkonzepte sowie Krisenkommunikationspläne, die gemeinsam mit den örtlichen Notfallstellen erarbeitet wurden. Darüber hinaus schafft Fresenius Vamed alle notwendigen Voraussetzungen, um die Sicherheit der Anlagen und der Infrastruktur zu gewährleisten, nicht nur für die eigenen Einrichtungen, sondern auch für die Krankenhäuser, für die das Unternehmen Facility-Management-Dienstleistungen erbringt.

### Gesundheitsversorgung während der Covid-19-Pandemie

Die Covid-19-Pandemie hat das globale Gesundheitswesen im Berichtsjahr erneut vor anhaltende außergewöhnliche Herausforderungen gestellt. Für Fresenius als Gesundheitskonzern und als Unternehmen mit vielen Beschäftigten sowie Patientenkontakt sind Pandemieschutz und -vorbeugung essenziell. Dabei spielt das Notfallmanagement eine

tragende Rolle: Damit können wir die Versorgung aller Patientinnen und Patienten in unseren Gesundheitseinrichtungen aufrechterhalten und die Medikamentenversorgung sicherstellen. Auf Basis der gesetzlichen Vorgaben und behördlichen Empfehlungen zur Covid-19-Pandemie haben unsere Unternehmensbereiche verschiedene Maßnahmen umgesetzt:

Während der Pandemie konnte **Fresenius Medical Care** lebensrettende Produkte weiter herstellen und ausliefern, auch wenn der Geschäftsbetrieb und die Lieferketten durch globale Einschränkungen beeinträchtigt waren. Während des Verlaufs der Pandemie hat das Unternehmen kontinuierlich nach Möglichkeiten gesucht, die Pflege zu verbessern. Bei den aktuellen Forschungsaktivitäten zu Covid-19 konzentriert sich Fresenius Medical Care auf die Wirksamkeit der Impfung und der Behandlung und darauf, wie die Patientinnen und Patienten auf diese ansprechen.

Für einige Medikamente und Medizinprodukte von **Fresenius Kabi**, die während der Covid-19-Pandemie stark nachgefragt waren, hat sich der Bedarf im Jahr 2022 wieder normalisiert. Der Krisenstab von Fresenius Kabi, der zu Beginn der Pandemie eingerichtet wurde, hat im Berichtsjahr die Situation weiter beobachtet. Er koordinierte die effiziente Herstellung von und Versorgung mit lebenswichtigen, für die Behandlung von kritisch Covid-19-Kranken benötigten Medikamenten.

Die Maßnahmen in den Gesundheitseinrichtungen sowie den Kliniken von **Fresenius Helios** erfolgten auch 2022 in enger Absprache untereinander. Die jeweils zuständigen Krisenstäbe des Unternehmensbereichs arbeiten dabei eng

mit den Task-Forces der Kliniken sowie der zentralen und lokalen Krankenhaushygiene zusammen. Die Auslastung in den Kliniken in Deutschland wird seit Juni 2021 transparent auf der [Website](#) des Segments dargestellt und durch weitere Kennzahlen zur intensivmedizinischen Betreuung ergänzt.

Die Nutzung sozialer Medien zur Aufklärung und Information über Covid-19 hat sich in Deutschland und Spanien bewährt. Für die deutschen Standorte veröffentlichte Fresenius Helios Mitteilungen zu Pandemie, Testverfahren und Impfungen, die vielfach geteilt wurden. Helios Spanien nutzte seinen Social-Media-Kanal, um Informationen und Videos bereitzustellen, aber auch um dringende Fragen zu beantworten. Themen wie Hygiene, Impfungen oder die Auswirkungen auf das Familienleben gehörten ebenso dazu wie Informationen über den Einfluss auf Krankenhausermine und die Verfügbarkeit von Covid-19-Tests in den Testzentren.

Für alle verwalteten und eigenen Gesundheitseinrichtungen hat **Fresenius Vamed** Maßnahmenkataloge erstellt, in denen die Pandemie-Erfahrungen in Österreich, Deutschland, Tschechien, UK und der Schweiz gesammelt wurden. Diese Kataloge werden regelmäßig aktualisiert. Als Ergebnis dieser Maßnahmen konnten die Gesundheitseinrichtungen unter Berücksichtigung der jeweiligen behördlichen Auflagen geöffnet bleiben. Die Erfahrungswerte fließen auch zukünftig in das Risikomanagement ein und tragen dazu bei, dass Fresenius Vamed seine Prozesse und sein Handeln stetig verbessern kann. Des Weiteren stehen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmensbereichs eine 24/7-Info-Hotline sowie umfassende und laufend aktualisierte Informationen im Intranet – das sogenannte Corona-Infocenter – zur Verfügung.

Im Konzern-Anhang auf Seite 328 finden Sie weiterführende Informationen zu Hilfsprogrammen, die im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie von verschiedenen Regierungen in Form von Erstattungszahlungen und Fördermitteln bereit gestellt wurden.

## FÖRDERUNG DES GESUNDHEITSBEWUSSTSEINS

Der Fresenius-Konzern führt begleitend zu dem bestehenden Portfolio an Gesundheitsdienstleistungen und Gesundheitsprodukten Schulungsmaßnahmen für zahlreiche Interessengruppen durch.

**Patientinnen und Patienten** werden im Rahmen ihrer Behandlung oder Therapie aufgeklärt, wie sie z. B. durch eine Umstellung der Ernährung, ausgleichende Bewegung oder Maßnahmen zur Unterstützung der mentalen Gesundheit positiv zum Behandlungs- und Therapieerfolg beitragen können.

**Medizinisches Fachpersonal** wird durch Schulungs- und Informationsangebote unterstützt. Fresenius Kabi bietet beispielsweise mit KabiCare® ein umfassendes Programm an, das sich sowohl an Patientinnen und Patienten als auch an medizinisches Fachpersonal richtet. Es wurde speziell zur Unterstützung von Menschen entwickelt, die mit einer chronisch-entzündlichen Erkrankung leben und mit einem Biosimilar-Produkt von Fresenius Kabi behandelt werden. Das Programm enthält auf die Bedürfnisse der Erkrankten abgestimmte Informationen über Autoimmunerkrankungen und das Biosimilar-Medikament. Außerdem bieten z. B. Schulungsmaterial, Coaching-Tools, Ernährungsinformationen sowie praktische Tipps ausreichend Anregungen für medizinisches Fachpersonal, um ihre Patientinnen und Patienten beim Leben mit ihrer chronischen Krankheit zu unterstützen.

Für **Beschäftigte** bieten die Fresenius SE & Co. KGaA sowie die Unternehmensbereiche verschiedene Programme zum betrieblichen Gesundheitsmanagement an. Weitere Ausführungen dazu finden Sie ab Seite 166 in diesem Bericht.

## EVALUATION

Im Berichtsjahr 2022 haben wir uns auf Konzernebene sowie in den Unternehmensbereichen dafür eingesetzt, besonders gefährdete Patientengruppen zu unterstützen und ihnen Zugang zu unseren Produkten und Behandlungsmöglichkeiten zu ermöglichen. Wir sind überzeugt, dass die in diesem Kapitel beschriebenen Maßnahmen dazu beigetragen haben.

Der Einfluss der Covid-19-Pandemie hat sich 2022 weiterhin in allen Bereichen des Fresenius-Konzerns gezeigt und den operativen Geschäftsverlauf beeinflusst, wie im Konzern-Lagebericht auf Seite 56 ausgeführt wird. Mit den seit 2020 ergriffenen Maßnahmen sowie den Erfahrungen der vergangenen Jahre sehen wir uns inzwischen gut aufgestellt, um den Schutz von Patientinnen und Patienten sowie von unseren Beschäftigten an unseren Standorten zu gewährleisten. Unser Anspruch ist unverändert, dass wir unserer Verantwortung als Teil des Gesundheitssystems gerecht werden wollen.

## DIGITALE TRANSFORMATION UND INNOVATION

Die Digitalisierung spielt eine zunehmend wichtige Rolle für Fresenius – sei es in Gesundheitseinrichtungen, im direkten Kontakt mit Patientinnen und Patienten oder in der Produktion. Sie treibt innovative Technologien und Behandlungskonzepte voran und kann zur Lösung zahlreicher Herausforderungen im Gesundheitswesen beitragen – und helfen, einen Mehrwert für Kunden sowie Patientinnen und Patienten zu bieten. Für uns stehen die Chancen digitaler Lösungen im Vordergrund. Durch innovative, sichere wie anwendungsfreundliche Produkte und Systeme können wir die Qualität und Effizienz der Behandlungen weiter verbessern.

### UNSER ANSATZ

Unsere Märkte verändern sich rasant. Das gilt insbesondere mit Blick auf die digitalen Trends im Gesundheitswesen, die sich durch Covid-19 weiter beschleunigt haben. Wir beobachten entlang der gesamten Wertschöpfungskette bei Patientinnen und Patienten, Leistungserbringern sowie Gesundheitseinrichtungen eine steigende Nachfrage nach neuen digitalen Dienstleistungen. Patientinnen und Patienten wünschen sich Fernbehandlungen sowie Gesundheitsdienste auf Abruf. Die datengesteuerte Entscheidungsfindung wird immer wichtiger, z. B. bei der vorausschauenden Wartung von Dialysegeräten und der Analyse von Patientendaten. Gleichzeitig haben uns die Cybersecurity-Risiken den Bedarf an standardisierten und widerstandsfähigen IT-Infrastrukturen vor Augen geführt.

Um Digitalisierung und Innovation bei Fresenius voranzutreiben und gleichzeitig die spezifischen Marktsituationen zu berücksichtigen, verfolgen wir in den Unternehmensbereichen unterschiedliche Ansätze – von eigenständigen Strategien für Forschung und Entwicklung (F & E) bis hin zu aktivem Innovationsmanagement, wie im Konzern-Lagebericht im Kapitel Forschung und Entwicklung ab Seite 40 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.

Von den Veränderungen durch die fortschreitende Digitalisierung sind viele unserer Stakeholder unmittelbar berührt, allen voran unsere Patientinnen und Patienten sowie unsere Beschäftigten. Eng verbunden mit der Digitalisierung sind unsere F & E-Aktivitäten, die fester Bestandteil unserer Wachstumsstrategie sind. Hier ist es unser Ziel, Produkte und Prozesse zu verbessern sowie innovative Therapieverfahren und Lösungen zur integrierten Gesundheitsversorgung zu entwickeln. Grundlagenforschung betreiben wir jedoch nicht.

Unsere Produkte und Therapien sollen dazu beitragen, die menschliche Gesundheit zu fördern. Nutzen und Risiken müssen sorgfältig abgewogen werden. Ob in klinischen Zulassungsstudien oder in klinischen Forschungsprojekten – der Fresenius-Konzern will Möglichkeiten schaffen, die Qualität der Behandlung zu verbessern, insbesondere im Bereich kritischer 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 188. Daneben befolgen wir im medizintechnischen Bereich europäische Richtlinien wie die EU-Verordnung für Medizinprodukte (MDR). Gegen mögliche Risiken, etwa Hackerangriffe auf sensible Daten und Systeme, gehen wir mit umfassenden Cybersecurity-Konzepten vor. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel Cybersecurity ab Seite 141.

### ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

Im Fresenius-Konzernvorstand haben die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Für Digitale Transformation und Innovation 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 Fresenius-Konzernvorstands sieht hierfür kein eigenes Ressort vor.

Das **globale IT-Board** bringt Führungskräfte von Fresenius Medical Care, Fresenius Kabi, Fresenius Helios und Fresenius Digital Technology zusammen. Gemeinsam gleichen sie die Anforderungen an die IT sowie den Digitalbereich mit den Unternehmenszielen ab und entwickeln Strategien für die Zukunft.

Die globale IT-Transformation wird durch die Konzerngesellschaft Fresenius Digital Technology und durch den Chief Information Officer des Fresenius-Konzerns begleitet.

Im Rahmen der Risikoberichterstattung wird der Gesamtvorstand des Fresenius-Konzerns quartalsweise über die Effektivität der verschiedenen Managementsysteme unterrichtet. Dabei geht es um Risiken oder Vorfälle, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird ebenfalls quartalsweise über diese Entwicklung in Kenntnis gesetzt, der Aufsichtsrat wird jährlich informiert. Weitere Ausführungen finden Sie auf Seite 86 im Risikobericht. Weiterhin berichten wir über unsere Cybersecurity-Governance auf Seite 141 f. sowie über unsere Datenschutzorganisation auf Seite 189 in diesem Bericht.

### KONZERNWEITE IT-TRANSFORMATION

Fresenius hat 2021 mit der Umsetzung eines neuen, konzernweiten IT-Programms begonnen, um die Zusammenarbeit im IT-Bereich zu stärken und die Wertschöpfung im Konzern zu steigern. Alle Organisationen des Fresenius-Konzerns haben an der Entwicklung des Programms mitgearbeitet und begleiten im globalen IT-Board den Transformationsprozess.

Wir wollen unsere IT-Infrastruktur so weiter entwickeln, dass sie bestehende Geschäftsmodelle unterstützt und die Ausarbeitung neuer ermöglicht. Unsere Vision dabei ist, Fresenius digital zu transformieren – für eine verbesserte Versorgung von Patientinnen und Patienten sowie eine erfolgreiche Zukunft unseres Konzerns.

## DIGITALISIERUNG UND INNOVATION IN DEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

### FRESENIUS MEDICAL CARE

Die Grundlagen für Fresenius Medical Cares Engagement für kontinuierliche Innovation sind im Ethik- und Verhaltenskodex festgeschrieben. Das neue globale Segment Care Enablement, das am 1. Januar 2023 eingeführt wurde, steuert die Entwicklung der Produkte; das Global Medical Office ist für die klinische Digitalisierungsstrategie und die Nutzung digitaler klinischer Daten in der Forschung und im operativen Betrieb verantwortlich.

Innovation und Digitalisierung sind wichtige strategische Aspekte, die zum Erfolg des Unternehmensbereichs beitragen. Fresenius Medical Care will innovative, sichere und benutzerfreundliche digitale Produkte und Systeme entwickeln, die hohe Qualitätsstandards erfüllen. Ziel ist, die Qualität und Effizienz von Behandlungen weiter zu steigern. Deshalb werden kontinuierlich digitale Produkte und Dienstleistungen entwickelt, die die Gesundheitsversorgung und den Zugang zu ihr verbessern. Mit der Covid-19-Pandemie ist dies noch wichtiger geworden.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

#### ► Telemedizinische Gesundheitsversorgung

Im Jahr 2022 wurde die Entwicklung digitaler Angebote fortgesetzt, um Patientinnen und Patienten den Zugang zu Informationen zu erleichtern. Digitale Plattformen ermöglichen es, virtuell in Kontakt zu bleiben. In der Pandemie trugen sie auch dazu bei, das Infektionsrisiko für Patientinnen und Patienten sowie Beschäftigte zu



reduzieren. Um Behandlungsergebnisse, Benutzererfahrung und Wirksamkeit der Behandlung kontinuierlich überwachen und verbessern zu können, ist es entscheidend, dass Patientinnen und Patienten sowie Pflegeteams im direkten Austausch bleiben und Zugriff auf aktuelle Behandlungsdaten haben. Aktuell verfügt der Unternehmensbereich über zwei Plattformen für die Einbeziehung von Patientinnen und Patienten, die jeweils über eine App abrufbar sind. Die App Patient-Hub wird vornehmlich in den USA genutzt; die zweite App, MyCompanion, ist in 23 Ländern in Europa, Afrika, Asien-Pazifik und Lateinamerika verfügbar. Im Dezember 2022 wurden beide Apps von zusammen mehr als 25.000 Menschen aktiv genutzt. Allein in den USA wurden bis Ende 2022 fast 250.000 virtuelle telemedizinische Kontakte zwischen Patientinnen bzw. Patienten, Pflegeteams und Ärztinnen bzw. Ärzten gezählt.

#### ► **Digitale Produktinnovationen**

Um Zugang zu neuen innovativen Technologien zu erhalten, investiert Fresenius Medical Care in Forschung und Entwicklung und arbeitet mit externen Partnern zusammen. Dazu gehören wissenschaftliche Einrichtungen. Der Unternehmensbereich investiert außerdem in Start-ups, die Produkte, Technologien und Therapien im Gesundheitsbereich entwickeln. Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care damit begonnen, spezifische Umweltkriterien stärker in die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zu integrieren. Im Berichtsjahr wurde eine globale Veranstaltung für Beschäftigte durchgeführt, die darauf abzielt, Innovationen in dem Produktgeschäft zu fördern.

#### **FRESENIUS KABI**

Die Digitalisierung von Prozessen ist für Fresenius Kabi ein Eckpfeiler bei der Entwicklung von Innovationen. Sie ist ein wichtiger Aspekt bei der effektiven Versorgung von kritisch und chronisch kranken Patientinnen und Patienten sowie der Einhaltung von regulatorischen Vorgaben. In verschiedenen medizinischen Bereichen entwickelt Fresenius Kabi Geräte und Anwendungen, um auch die fortschreitende Digitalisierung bei Kunden zu unterstützen. Geräte müssen nicht nur in ihrer Anwendung kontinuierlich weiterentwickelt werden, sondern zunehmend auch in die IT-Systemlandschaft von Krankenhäusern, Praxen und Plasmazentren eingebettet sein. Fresenius Kabi will von diesem Trend profitieren. Der Unternehmensbereich wird zukünftig einen Schwerpunkt auf die kontinuierliche Weiterentwicklung seines Produktangebots legen und dabei verstärkt den zunehmenden Anteil an Software in der Medizintechnik und ihren Anwendungsgebieten berücksichtigt.

Die Verantwortung für die Digitalisierung ist in den Vorstandsbereichen verankert. Außerdem übernimmt das Digital Transformation Board (DTB) die Aufgabe, die digitale Transformation des Geschäfts voranzutreiben. Dabei fokussiert es sich auf neue Geschäftsmodelle, geschlossene Vertriebs- und Marketingkreisläufe für ein besseres Kundenerlebnis, neue digitale Services sowie digitale Erweiterungen von Produkten wie etwa der digitalen Produktkennzeichnung sowie die Chancen, die sich daraus ergeben. Zur konkreten Umsetzung dieser Themen wurden digitale Projekte gestartet, für die das DTB die Verantwortung hat und deren Fortschritt regelmäßig an das Management Board von Fresenius Kabi berichtet wird.

Auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette werden kontinuierlich digitale Lösungen entwickelt, um die internen Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten und zu vereinfachen. Die Steuerungsverantwortung für diese interne

Digitalisierung von Geschäftsprozessen obliegt dem Fresenius Kabi IT Executive Board, das von dem zuständigen Vorstandsmitglied und dem Leiter der globalen IT-Abteilung geführt wird.

Um die Chancen der digitalen Transformation besser realisieren zu können und die Umsetzung neuer digitaler Geschäftsmodelle zu ermöglichen, hat der Unternehmensbereich im Rahmen des konzernweiten IT-Programms die Neuausrichtung seiner IT-Organisation vorangetrieben. Ziel ist es, die digitale Transformation weiter zu stärken und den Wertbeitrag digitaler Anwendungen sowohl für das Unternehmen als auch für die Kunden zu steigern. Der Unternehmensbereich setzt hier zunehmend auf intelligente Automatisierung und künstliche Intelligenz (KI), um Geschäftsprozesse in Verwaltungsfunktionen zu verbessern. In der Produktion und im Qualitätsmanagement verwendet Fresenius Kabi digitale Plattformen für die Implementierung von Prozessleitsystemen, die Überwachung der Effizienz der Anlagen sowie die Verwaltung von Daten und die Unterstützung von Arbeitsabläufen in Laboren. Dies ermöglicht dem Unternehmensbereich, die Daten auch dafür zu nutzen, Entscheidungsprozesse zu analysieren und zu automatisieren.

#### **Produktinnovationen**

Bei der Produktentwicklung umfasst die Kompetenz von Fresenius Kabi alle relevanten Komponenten: den Arzneimittelrohstoff, die Arzneimittelformulierung, das Primärbehältnis, das medizintechnische Produkt zur Verabreichung von Arzneimitteln und Infusionen sowie die Herstellungstechnologie. Im Bereich Biosimilars hat sich Fresenius Kabi auf die Entwicklung von Produkten zur Behandlung von Krebs- und Autoimmunerkrankungen spezialisiert. Mehr

Informationen zu den F & E-Aktivitäten finden Sie im Konzern-Lagebericht, im Abschnitt Forschung und Entwicklung ab Seite 40.

Der Unternehmensbereich verfügt über Standardverfahrensanweisungen für die Entwicklung und das Design von Produkten sowie für die Cybersicherheit seiner medizintechnischen Geräte. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel Cybersecurity auf Seite 141. Die Verantwortung für Innovation und Entwicklung ist in den Organisationen des Chief Operating Officers (COO) sowie MedTech von Fresenius Kabi verankert. Fortschreitende wissenschaftliche Erkenntnisse werden kontinuierlich aufgegriffen. Beschäftigte arbeiten in organisations- und funktionsübergreifenden Teams zusammen, um innovative Lösungen für medizinische Bedürfnisse zu entwickeln.

### Digitale Anwendungen

Für das medizinische Fachpersonal sowie Patientinnen und Patienten entwickelt Fresenius Kabi digitale Anwendungen 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. Darüber hinaus nutzt der Unternehmensbereich digitale Lösungen für sogenannte Track-and-Trace-Systeme, um Produkte nachzuverfolgen. Diese Anwendungen ermöglichen auch das Teilen von Informationen mit Kunden und unterstützen 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 identifizieren, zu lokalisieren und zu verwalten.

Mit digitalen technischen Serviceleistungen verbessert Fresenius Kabi die Effizienz von Abläufen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Digitale Anwendungen für den technischen Service beschleunigen Wartungsprozesse und können den daraus resultierenden Ausfall von medizintechnischen Geräten verkürzen. Fresenius Kabi strebt hierbei an, die Lösungen in möglichst vielen Ländern der Welt anzubieten.

Weiterhin bietet Fresenius Kabi für die verschiedenen Produktbereiche Unterstützungsprogramme und veröffentlicht auf spezifischen Websites Informationen, Anwendungsbeispiele und weitere praktische Hinweise zu Produkten in mehreren Sprachen. Diese Angebote richten sich vor allem an Fachpersonal sowie an Patientinnen und Patienten und deren Angehörige.

Außerdem möchte Fresenius Kabi – unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen – die mit den Apps generierten Daten nutzen, um die Patientenversorgung zu verbessern. Beispielsweise sollen mögliche Risiken für die Patientinnen und Patienten erkannt und deren Entscheidungen bzw. die des medizinischen Fachpersonals verbessert werden.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Geschäftsjahr 2022 hat der Unternehmensbereich das DTB neu eingeführt, mit dem Ziel, die digitale Transformation des Geschäfts voranzutreiben. Es ist mit Führungskräften auf der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands von Fresenius Kabi, inklusive des globalen Leiters der IT, besetzt und berichtet regelmäßig an den Vorstand.

### Digitale Anwendungen

Im Berichtsjahr hat Fresenius Kabi in den USA einen Plan verabschiedet, um zweidimensionale (2D) Barcodes in das pharmazeutische Portfolio von Fläschchen, Spritzen, Infusionslösungen und parenteralen Ernährungsprodukten einzuführen. Diese Initiative soll die Arbeitsabläufe in Gesundheitseinrichtungen optimieren, indem sie die potenziell fehleranfällige manuelle Dateneingabe in Medikationsmanagementsystemen reduziert. Fresenius Kabi plant, in den USA alle Etiketten von Arzneimitteln fortschreitend mit 2D-Barcodes zu versehen. Der Unternehmensbereich bietet außerdem den US-Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeitern eine Anwendung an, um die Wartung von Geräten für die Transfusionsmedizin und Zelltherapie zu digitalisieren und zu modernisieren. Diese App ist bereits in Italien und Polen im Einsatz und wird ab Frühjahr 2023 auch in Spanien und Portugal zur Verfügung gestellt.

### FRESENIUS HELIOS

Für Fresenius Helios ist es von zentraler Bedeutung, die Digitalisierung auszubauen. Zum einen, um die Zukunftsfähigkeit der eigenen Kliniken und der ambulanten Einrichtungen sicherzustellen. Zum anderen, um die Qualität der Gesundheitsversorgung sowie den Service für Patientinnen und Patienten kontinuierlich zu verbessern.

Seit 2020 nutzt Helios Deutschland einen neu entwickelten Prozess für das Management von Digitalisierungsvorhaben über das Helios Digitalisierungsboard (Helios DIGI Board). Damit werden Vorschläge für Digitalisierungsvorhaben in den Kliniken und ambulanten Einrichtungen von Helios Deutschland sowie im Fresenius-Konzern gesammelt und bewertet. Anschließend entscheidet das Board

über die Annahme von Projektanträgen. Alle Digitalisierungsprojekte, auch abgelehnte Projektideen, sind in der Projektdatenbank Helios.Digital im Intranet myHelios einsehbar.

Seit 2019 verfolgt Helios Spanien einen Plan zur digitalen Transformation mit sechs Hauptinitiativen: Stärkung des Patientenportals und Verbesserung der Online-Terminvergabe; Überprüfung und Verbesserung der klinischen Behandlungspfade (digitalisiert); Verbesserung der Datenverwaltung und des Patientenwissens; Vereinfachung und Automatisierung von Verwaltungsprozessen; Beschleunigung der Einführung einer einheitlichen Plattform für die elektronische Patientenakte (EPA) und das Gesundheitssystem (HIS); Entwicklung neuer digitaler Dienste (E-Commerce-Plattform und digitales Krankenhaus).

Diese IT- und Prozessstrategie soll u. a. die digitale Interaktion mit den Patientinnen und Patienten weiter verbessern – z. B. durch Videokonferenzen und Chats, bei denen Patientinnen und Patienten ihre Krankengeschichte darlegen können, durch Protokolle sowie durch automatisierte Tests für bestimmte Diagnosen. Für die schrittweise Umsetzung der IT-Strategie hat das Segment in spanischen Krankenhäusern ein Kompetenzmodell namens Digital Stars eingeführt. Es basiert auf drei Säulen: Digital Customer (Patientinnen und Patienten), Digital Professional (Beschäftigte) und Digital Organization (Verwaltung). Jede der drei Säulen verfügt über Kennzahlen, die Aufschluss über die Fortschritte bei der Digitalisierung und deren Akzeptanz geben sollen: Beispielsweise erheben sie Daten darüber, wie viele Patientinnen und Patienten die digitale ärztliche Beratung nutzen, wie viele elektronische Rezepte die Beschäftigten

ausstellen oder auch wie viele Abrechnungen automatisiert erstellt werden. Die Daten werden monatlich ausgewertet, so dass die Entwicklung der Digitalisierung in den verschiedenen Krankenhäusern in Spanien verglichen werden kann.

### Das Helios Patientenportal

Fresenius Helios hat bereits im Jahr 2019 begonnen, in seinen Kliniken ein Patientenportal einzuführen. Inzwischen können Patientinnen und Patienten bei 61 der deutschen Kliniken rund um die Uhr und von zu Hause aus auf Behandlungsdokumente wie etwa Befunde zugreifen, Termine online buchen oder Videosprechstunden wahrnehmen. Das Portal ist über die Website der jeweiligen Klinik zu erreichen. 2022 verzeichnete das Patientenportal über 205.000 (2021: 130.000) registrierte Personen, 700.000 (2021: 300.000) über das Portal ausgetauschte Dokumente und nahezu 435.000 (2021: 85.000) Online-Terminvergaben.

Auf das Patientenportal von Helios Spanien, das über eine Webversion oder die App MyQuironsalud erreichbar ist, greifen bereits zahlreiche Nutzerinnen und Nutzer zu. Beinahe alle spanischen Kliniken sind daran angeschlossen. Einige lateinamerikanische Krankenhäuser haben das Patientenportal im Jahr 2022 ebenfalls eingeführt. Die Kliniken profitieren von einer zentralen Datenablage und von einer verbesserten Datenübermittlung und -abstimmung des medizinischen Personals. Über das digitale Portal können Patientinnen und Patienten von Helios Spanien den Verlauf eigener klinischer Behandlungen nachverfolgen und empfohlene Therapiemaßnahmen einsehen. Sie haben direkten Zugriff auf radiologische, dreidimensionale (3D) Bilder und können auf dieser Basis ihre zuständigen Spezialistinnen und Spezialisten kontaktieren sowie über Webformulare interagieren. Zudem ist es möglich, für die meisten verfügbaren Untersuchungen digital einen Termin anzufordern

sowie Informationen über die Risiken, die mit einer Untersuchung einhergehen, nachzulesen. Vor einem Eingriff können die Patientinnen und Patienten über das Portal auch ein Einwilligungsfeld elektronisch unterzeichnen. Im Jahr 2022 verzeichnete das Patientenportal eine Million neu registrierte Nutzerinnen und Nutzer und erreichte damit die Gesamtzahl von fünf Millionen. Außerdem verbuchte das Portal rund 90 Millionen Zugriffe im Jahr und verwaltete mehr als vier Millionen Online-Termine.

### Elektronische Patientenakte (EPA)

Eine EPA mit Arztbriefen, Befunden und der kompletten klinischen Bildgebung ist mehrheitlich an den Arbeitsplätzen der Helios-Kliniken verfügbar. Sie schafft Mehrwerte für Behandelnde ebenso wie für Patientinnen und Patienten. Im Berichtsjahr wurden weitere medizinische Daten wie die Pflegedokumentation und die Medikation in der EPA eingepflegt und zur Verfügung gestellt. Integrierte Softwarelösungen geben schon heute in rund der Hälfte der Helios-Kliniken Warnhinweise bei möglichen Wechselwirkungen mit anderen Medikamenten, was die Patientensicherheit erhöht.

Dadurch werden viele Prozesse insgesamt effizienter, was sich positiv auf die medizinische Qualität auswirkt. Auch der durch den Gesetzgeber angeordnete Ausbau der deutschlandweiten Telematikinfrastruktur, in die die EPA perspektivisch eingebunden werden wird, fokussiert die verbesserte Qualität der Versorgung. Versorgungs- und Verwaltungsprozesse werden effizienter. Mit diesem Vorhaben soll die technische Infrastruktur im deutschen Gesundheitswesen bis 2025 modernisiert werden.

Die im Rahmen der Telematikinfrastruktur geplante E-Medikation wird es auch ermöglichen, dass elektronische Rezepte an Beteiligte außerhalb der Klinik – wie etwa Arztpraxen oder Apotheken – digital übertragen, eindeutig zugeordnet und nachvollzogen werden können. Patientinnen und Patienten können selbst über die Weitergabe der Informationen entscheiden.

In Spanien enthält die EPA alle Informationen, die für die Versorgung der Patientinnen und Patienten erforderlich sind, einschließlich der Entlassungspapiere sowie Informationen zu Medikamenten und Rezepten. Dank dieses papierlosen Prozesses können Patientinnen und Patienten mit ihrem Smartphone direkt in die Apotheke gehen. Vor einem Termin im Krankenhaus füllen sie online ein Formular aus und erhalten dann Benachrichtigungen und Wegbeschreibungen dazu. In der Klinik wiederum werden sie per App direkt zum Behandlungszimmer navigiert.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Jahr 2022 hat Helios Spanien einen neuen Digitalisierungspfad für seine Krankenhäuser entwickelt, der aus vier Phasen besteht: Einführung neuer Tools, digitale Transformation, Transformation des Gesundheitsmodells und fließende Gesundheitsversorgung (liquid healthcare) – einem Konzept, das darauf abzielt, den Patientinnen und Patienten in jeder Situation die beste Gesundheitsversorgung zu bieten. In jeder Phase misst das Segment mehrere Key Performance Indicators (KPIs), um zu definieren, wann ein Krankenhaus bereit ist, in die nächste Phase überzugehen. In Ausschüssen diskutiert und überprüft Helios Spanien den Status der digitalen KPIs sowie Transformationsprojekte und Innovationsmöglichkeiten.

### FRESENIUS VAMED

Fresenius Vamed hat das strategische Geschäftsfeld Digitalisierung mit verschiedenen Zielen etabliert: Der Unternehmensbereich will Digitalisierungsinitiativen und -projekte umsetzen, Digitalisierungsaktivitäten koordinieren, digitale Innovationen vorantreiben und neue digitale Lösungen wie Services generieren. Hierzu wurde weiteres Personal in den Kompetenzfeldern Innovation, Produkt- und Projektmanagement aufgebaut. So entwickelt Fresenius Vamed verschiedene Rehabilitationsangebote oder auch Patientenangebote für digitale Assistenzsysteme, die ein umgebungsunterstütztes, gesundes und unabhängiges Leben im Alter fördern (Ambient Assisted Living – AAL). Im Projektgeschäft setzt Fresenius Vamed bei der Planung und dem Betrieb von Gesundheitseinrichtungen bereits seit Langem komplexe virtuelle Modelle (Building Information Modeling – BIM) ein. Sie ermöglichen es, den gesamten Lebenszyklus – von Planung und Entwurf über die Errichtung bis hin zu Betrieb und Instandhaltung – einer Gesundheitseinrichtung zu simulieren und zu optimieren. Zudem führt Fresenius Vamed interne Digitalisierungsprojekte in den Bereichen Projektgeschäft, High-End-Dienstleistung und Gesamtbetriebsführung durch. Die Leitung des strategischen Geschäftsfelds Digitalisierung berichtet den Fortschritt regelmäßig an den Vorstand.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed – strategisches Geschäftsfeld Digitalisierung – unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte wurden in unterschiedlichen Digitalisierungsprojekten und -initiativen in den Bereichen High-End-Dienstleistung und Gesamtbetriebsführung sowie im Projektgeschäft erzielt.

### KLINISCHE FORSCHUNG UND INNOVATIVES BEHANDLUNGSMANAGEMENT

Im Fresenius-Konzern unterteilen wir unsere Aktivitäten im Bereich klinische Studien bzw. klinische Forschung wie folgt:

- **Klinische Studien im Rahmen von Arzneimittelzulassungsverfahren:** Sowohl im Bereich Arzneimittelentwicklung als auch im Bereich von generischen Arzneimitteln erfordern Zulassungsprozesse mitunter die Durchführung von Studien. Diese können sich je nach Vorgabe auf Patientenstudien beziehen oder auch auf Tierversuche.
- **Klinische Forschung zur Entwicklung innovativer Behandlungskonzepte:** Der überwiegende Teil unserer klinischen Forschung in den Unternehmensbereichen Fresenius Helios sowie Fresenius Medical Care bezieht sich auf die Durchführung von klinischen Studien zur Weiterentwicklung oder Neuentwicklung von Therapien im ambulanten und stationären Bereich. Während bei Fresenius Medical Care der Fokus auf Patientinnen und Patienten mit Nierenerkrankungen oder Nierenversagen liegt, sind die Schwerpunkte in unseren Akutkrankenhäusern vor allem Herz-Kreislauf-Erkrankungen und die Onkologie. Aber auch die Versorgungsforschung ist ein wichtiger Bereich. Anhand von realen Daten aus dem Klinikalltag, sogenannten Routinedaten (Real World Data – RWD), werden die Strukturen und Prozesse der Kliniken unter Alltagsbedingungen untersucht. Hier hat in den vergangenen drei Jahren die Analyse der Pandemieeffekte auf die verschiedenen Bereiche der Patientenversorgung eine wesentliche Rolle gespielt.

## FRESENIUS MEDICAL CARE

Fresenius Medical Care will die Versorgung von Patientinnen und Patienten kontinuierlich zu verbessern. Vor diesem Hintergrund unterstützt der Unternehmensbereich klinischer Studien, die wichtig für die Entwicklung neuer Therapien sind. Es werden datenbasierte Methoden genutzt, um zu untersuchen, wie die Gesundheitsversorgung verbessert werden kann. Dazu gehören mathematische Modelle und virtuelle Simulationen von klinischen Versuchen. Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten folgen behördlichen Vorgaben für klinische Forschungsmethoden und basieren auf festgelegten ethischen Standards. Die **Bioethik-Grundsätze** wurden in einem [Positionspapier](#) formuliert und 2022 auf der Website des Unternehmens veröffentlicht. Diese umfassen ethische Standards bei der Verbesserung der Gesundheitsversorgung und der Steuerung der damit verbundenen Risiken. Ebenso gehört dazu, dass der Unternehmensbereich sich für die Rechte und das Wohlbefinden der Patientinnen und Patienten sowie den Tierschutz einsetzt. Fresenius Medical Care legt Wert darauf, dass Forschungspartner ähnlichen bioethischen Grundsätzen folgen.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Jahr 2022 hat Fresenius Medical Care weltweit 169 wissenschaftliche Dokumente veröffentlicht. Der Geschäftsbereich Frenova Renal Research bietet Forschungsdienstleistungen für Dritte an. Darüber hinaus verfolgt Fresenius Medical Care den Plan, die weltweit größte Genom-Datenbank für Nierenerkrankungen aufzubauen. Bis 2025 sollen dort mehr als 100.000 Patientinnen und Patienten aufgenommen werden. Die neue Datenbank wird genetische

Daten von Menschen mit chronischen Nierenerkrankungen weltweit enthalten. Sie soll Forschenden ermöglichen, Nierenerkrankungen und -therapien noch besser zu verstehen.

Gemeinsam mit externen Organisationen arbeiten wir auch daran, den wissenschaftlichen Fortschritt zu fördern und neue Wege zu finden, um die Behandlungsqualität zu verbessern. Im Jahr 2022 hat sich der Unternehmensbereich in 67 strategischen Kooperationen mit Universitäten, Forschungseinrichtungen und anderen Unternehmen der Branche engagiert. Zu den Schwerpunkten gehörten dabei der Schutz vor Herzkrankungen, personalisierte und Präzisionsmedizin, das öffentliche Gesundheitswesen und die Auswirkungen von Covid-19 auf besonders schutzbedürftige Patientengruppen.

### FRESENIUS KABI

Bei Fresenius Kabi fließen das Wissen und die Expertise der Fachleute für klinische Ernährung, Pharmazeutika und Medizinprodukte in Forschungs- und Innovationsprojekte ein mit dem Ziel, die Gesundheit und Lebensqualität von Patientinnen und Patienten zu verbessern. Als Hersteller von generischen Arzneimitteln, klinischen Ernährungsprodukten, Infusions- und Transfusionstherapien sowie Biosimilars und den medizintechnischen Geräten zur Verabreichung dieser Produkte führt Fresenius Kabi klinische Studien mit hierfür qualifizierten Auftragsforschungsinstituten (Contract Research Organizations – CROs) sowie universitären wissenschaftlichen Einrichtungen durch. Für einige Produkte sind die von Fresenius Kabi durchgeführten klinischen Studien erforderlich, um die behördlichen Vorschriften für die Zulassung zu erfüllen. Zu bereits eingeführten Produkten werden darüber hinaus weiterführende Studien zur Patienten-

sicherheit 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 of Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use (ICH) – z. B. zur 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. Fresenius Kabi beauftragt klinische Zulassungsstudien in enger Zusammenarbeit mit diversen CROs, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Ärztinnen und Ärzten. Außerdem unterstützt der Unternehmensbereich prüfärztlich initiierte klinische Studien. Diese verfolgen das Ziel, neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu generieren, die für die Patientenversorgung mit zugelassenen und neuen Produkten bedeutsam sind.

Fresenius Kabi verfügt über einen Chief Medical Officer (CMO) sowie ein **Global Trial Committee**, das die klinischen Studien vor Beginn global überprüft, bewertet und genehmigt. 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 werden 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.

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. Tierversuche werden weiterhin nur dann durchgeführt, wenn dies durch nationale oder internationale Gesetze oder Vorschriften erforderlich ist. Tierversuche beschränken sich auf das absolut notwendige Maß und werden ausschließlich nach den jeweiligen Tierschutzgesetzen durchgeführt. Der Unternehmensbereich arbeitet hierfür mit professionellen, nicht-klinischen 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 nicht-klinischen CROs von der Qualitätssicherung von Fresenius Kabi auditiert und alle drei bis fünf Jahre, je nach zugrunde liegendem Risiko, neu qualifiziert. Wie die klinischen Studien werden auch die nicht-klinischen Studien in einem internen wissenschaftlichen Expertenausschuss von Fresenius Kabi (Global Trial Committee) bewertet und genehmigt, der u. a. die ethischen Aspekte dieses Tätigkeitsbereichs überwacht.

#### FRESENIUS HELIOS

Fresenius Helios führt, teilweise in Zusammenarbeit mit CROs, an vielen Standorten klinische Studien durch. Damit will der Unternehmensbereich die Innovationsprozesse in der Diagnostik und der klinischen Behandlung fördern. Diese Innovationsstärke im klinischen Studienmanagement beeinflusst nicht nur die zukünftigen Erfolge bei der Diagnose und Therapie von stationären Patientinnen und Patienten. Sie eröffnet auch neue Wege der Betreuung, vor allem bei dem hohen Anteil chronischer Erkrankungen. So wird z. B. untersucht, wie wirksam und sicher Arzneimittel sind und ob sich Medizinprodukte nach international gültigen ethischen sowie wissenschaftlichen Standards, wie der GCP oder der Deklaration von Helsinki des Weltärztebundes, 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.

An den deutschen Helios-Kliniken werden auch durch öffentliche Fördergelder finanzierte Projekte durchgeführt. Unterstützt werden sie z. B. vom Innovationsfonds des Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA), vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) oder von Ministerien einzelner Bundesländer. Diese Projekte dienen dem Nutzen der Patientinnen und Patienten. Sie 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, um das Grippevirus- und Covid-19-Geschehen in Krankenhäusern zu überwachen. Sowohl in Spanien als auch in Deutschland wurden zahlreiche Analysen zum Einfluss der Pandemie auf die verschiedenen Versorgungsbereiche durchgeführt und publiziert.

## Klinische Studien

In Deutschland ist das neu gegründete Helios Health Institute (HHI) zentrale Anlaufstelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Helios Kliniken und ihrer Tochtergesellschaften, die forschen möchten. Das HHI stellt sicher, dass alle regulatorischen Anforderungen, die in der Forschung bestehen, im Rahmen der Studienprüfung erfüllt werden. 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.

Das HHI prüft Forschungsprojekte hinsichtlich regulatorischer und inhaltlich-methodischer Anforderungen, sowie einer rechtlichen Überprüfung von Projektverträgen und datenschutzrechtlicher Beratung. So können die Kliniken sicherstellen, dass wissenschaftliche, ethische und rechtliche Anforderungen eingehalten werden und dass ein Projekt mit den anzuwendenden Leitlinien oder Qualitätsstandards übereinstimmt. Alle Forschenden sind verpflichtet, einen Nachweis über ihre Qualifikation, d. h. Kenntnisse und Voraussetzungen für klinische Studien und Prüfungen zu erbringen und einzuhalten. Diese Vorgaben sind in der Helios Konzernregelung Forschung aufgeführt. In eigeninitiierten Studien liegt die volle Verantwortung bei dem Personenkreis, der die Studie leitet. Bei sponsorinitiierten klinischen Studien und Prüfungen werden die beteiligten CROs vom Sponsor auditiert.

Das HHI unterhält ein sich stetig weiterentwickelndes Qualitätsmanagementsystem mit dem Ziel der Zertifizierung nach ISO 9001 im Jahr 2023, 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.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr für 39 (2021: 48) Kliniken und MVZ in Deutschland Forschungsprojekte geprüft. In den betreffenden Helios-Kliniken und MVZ sind sogenannte Prüffärztinnen und -ärzte sowie Studienassistentinnen und -assistenten angestellt, speziell geschulte Pflegekräfte und medizinische Dokumentationsassistentinnen und -assistenten, aber auch Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus den Fachgebieten Biologie, Ernährungswissenschaft oder Biochemie. Sie unterstützen die Prüffärztinnen und Prüffärzte, koordinieren die Untersuchungen und Besuche der Studienteilnehmenden und führen die nichtärztlichen Tätigkeiten aus, die das Studienprotokoll vorsieht. Das HHI unterstützt die Kliniken von Helios Deutschland sowie deren forschende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber hinaus bei selbst-initiierten Studien (sogenannte Investigator Initiated Trials – IITs).

Als zentrale Stelle mit Fachleuten im Bereich Regulatorik und Methodik sowie Vertragsmanagement und unterstützt durch den Zentralen Dienst Datenschutz führt das HHI die zentrale Studienprüfung durch. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Datenschutz ab Seite 188.

## Fortschritte und Maßnahmen 2022

Helios Deutschland und die Holdinggesellschaft Helios Health haben Ende 2021 beschlossen, alle forschungsnahen Bereiche zu bündeln und in einer eigenen Tochtergesellschaft zusammenzuführen – dem HHI. Es umfasst

die Bereiche Versorgungsforschung, bestehend aus Real World Evidence (RWE) und HTA und dem Clinical Trial Management (CTM). Mit dem Bereich CTM übernimmt das HHI die Nachfolge des bis Ende 2021 zuständigen Helios Center for Research and Innovation.

Im Jahr 2022 wurden für die Helios-Kliniken in **Deutschland** insgesamt 337 (2021: 410) Studien zentral geprüft, mehrheitlich mit dem Ziel, Therapiemöglichkeiten für Patientinnen und Patienten zu verbessern. Der Rückgang ist u. a. bedingt durch eine interne Verfahrensänderung. Diese sieht vor, dass bestimmte Studien (i. d. R. Doktorarbeiten) standardisiert anhand einer SOP in den Kliniken direkt bearbeitet werden. Sie unterliegen seit 2022 keiner zentralen Prüfung mehr. Weiterhin haben die Auswirkungen der Pandemie die Rekrutierung von Studienpatienten verzögert.

Durch Datenanalysen während der Pandemie hat Fresenius Helios wesentliche Erkenntnisse zum Einfluss von Covid-19 auf die Versorgungsrealität sowohl in Deutschland als auch in Spanien gewinnen und publizieren können. Diese Art der Nutzung von Versorgungsdaten zeigt, wie schnell und dennoch korrekt die Versorgungslage beschrieben werden kann. Bei den vielen Herausforderungen der Gesundheitssysteme ist das von essenzieller Bedeutung.

Darüber hinaus hat Helios Deutschland seit 2020 in seinen Kliniken rund 90 Studien im Zusammenhang mit Covid-19 durchgeführt.

## FRESENIUS VAMED

Bei Fresenius Vamed werden am [Institut für Gender-medicin](#) Gesundheitsfragen erforscht, die zu einer Verlängerung der gesunden Lebensjahre und zur Verbesserung der Lebensqualität führen. Dabei berücksichtigt das Institut insbesondere geschlechtsspezifische Aspekte im Sinne einer individualisierten Medizin. Diese Studientätigkeiten umfassen die Bereiche Prävention, Akutversorgung, Rehabilitation und Pflege.

## UNSERE AMBITIONEN

Der Fresenius-Konzern arbeitet kontinuierlich daran, seine Kompetenzen zu erweitern und neue Geschäftsfelder zu erschließen, um digitale Lösungen für die Herausforderungen im Gesundheitswesen anzubieten.

Die Unternehmensbereiche verfolgen unterschiedliche, geschäftsfeldspezifische Ansätze im Bereich Digitalisierung und Innovation. In der Versorgung von kritisch erkrankten Patientinnen und Patienten werden die Anforderungen an den Behandlungserfolg immer höher. Die Nachfrage nach effektiven Therapien im Zusammenspiel mit intelligenten medizintechnischen Anwendungen und Geräten wird auch in Zukunft steigen.

## EVALUATION

Im Geschäftsjahr 2022 wurde die Digitalisierung von Prozessen im gesamten Fresenius-Konzern vorangetrieben.

Alle Unternehmensbereiche verfolgen einen eigenen Ansatz im Hinblick auf Digitalisierung und Innovation und arbeiten an der Entwicklung von KPIs. Als wesentlicher Aspekt in der Strategie finden Digitalisierung und Innovation auch in der variablen Vorstandsvergütung Anwendung. Ausführungen hierzu finden Sie im Geschäftsbericht 2022 auf Seite 243, im Abschnitt Vergütungsbericht.

Für **Fresenius Medical Care** ist die Zahl der Produktverbesserungen ein Indikator für die eigene Leistung im Bereich Produktsicherheit und -qualität. Verbesserungen sind als Veränderungen in mindestens einem der folgenden Bereiche definiert: Patientensicherheit und Qualität, Leistung und Lieferfähigkeit von Produkten, Leistung im Bereich Umweltschutz, Kundendienst. Dabei kann es sich z. B. um Prozessverbesserungen in der Produktion handeln oder um Verbesserungen, die Zulieferer an Artikeln vorgenommen haben, die der Unternehmensbereich von ihnen beziehen. Im Jahr 2022 wurden mehr als 2.400 Produktverbesserungen an Dialysemaschinen, Dialysatoren, Filtern und Lösungen vorgenommen. Im Jahr 2022 hat Fresenius Medical Care zudem vier klinische Studien abgeschlossen.

**Fresenius Kabi** überprüft kontinuierlich die Fortschritte im Bereich der Digitalisierung. Die 2022 neu geschaffene Organisationseinheit Digital Transformation im Bereich Corporate Development treibt in enger Zusammenarbeit mit dem IT-Bereich die Digitalisierung speziell hinsichtlich markt- und kundenorientierter Initiativen voran. Dafür arbeitet sie eng mit den Geschäftsbereichen und Märkten zusammen. Zudem werden die Fortschritte bei der internen Digitalisierung regelmäßig in den jeweils zuständigen IT-Entscheidungsgremien vorgestellt und entsprechend ihrer Wichtigkeit, des Budgetrahmens und der Risiken auch an den Vorstand berichtet.

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

In seinen Krankenhäusern ermittelt **Helios Deutschland** den Digitalisierungsgrad erstmalig seit Ende 2021 mithilfe des sogenannten DigitalRadars. Seine Erhebung ist für alle am Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) teilnehmenden Kliniken Pflicht. Das Gesetz und das damit einhergehende Förderprogramm soll Krankenhäuser darin unterstützen in moderne Notfallkapazitäten, die Digitalisierung und ihre IT-Sicherheit investieren können. Der Stand der Digitalisierung der Krankenhäuser wurde zum 30. Juni 2021 evaluiert, die nächste Evaluation ist per Gesetz für den Stichtag 30. Juni 2023 vorgesehen. Helios Deutschland hat laut dem Radar bereits heute einen überdurchschnittlichen Digitalisierungsgrad – verglichen mit den restlichen am KHZG teilnehmenden 1.616 Kliniken.

Im Jahr 2022 hat **Helios Spanien** die Bewertung der Digitalisierung seiner Krankenhäuser mit Hilfe des Digital Stars Dashboards fortgesetzt. Es enthält digitale KPIs, von denen die meisten täglich gemessen werden. Zudem hat das Segment den neuen vierstufigen Digitalisierungspfad eingeführt. Bislang haben zehn Krankenhäuser die zweite Phase erreicht.

**Fresenius Vamed** prüft anhand von Standardcontrolling-Prozessen regelmäßig seinen Managementansatz. Zusätzlich erhebt und berichtet das strategische Geschäftsfeld Digitalisierung regelmäßig den Status der jeweiligen Initiativen und Projekte im Unternehmensbereich. Fresenius Vamed nutzt gängige Trend- und Innovationsstudien, z. B. Gartner Hype-Cycle, zur Formulierung und Evaluierung von Strategien für Digitalisierung im Gesundheitsmarkt. Zusätzlich wird auf lokale Publikationen und Trendanalysen Rücksicht genommen. Auch wurde im Jahr 2022 der Einsatz von Telehealth-Anwendungen und mobilen Apps weiter vorangetrieben.



## CYBERSECURITY

### UNSER ANSATZ

Im Fresenius-Konzern verfolgen wir für das Management von Cybersicherheit einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei bringen wir Entscheiderinnen und Entscheider aus den Cybersicherheit-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 für den Schutz in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Wir steuern unsere Aktivitäten auf der Grundlage von Reifegradbewertungen und Cyberrisikoanalysen, die uns dabei helfen, die wichtigsten Maßnahmen zur Risikominderung 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.

Das Steering Committee des CARE-Programms hat formell eine CARE Governance Charta verabschiedet, in der die strategische Ausrichtung, der Geltungsbereich und die Zuständigkeiten des CARE-Programms festgelegt wurden. Demzufolge fungiert das CARE Steering Committee als Governance-Gremium sowie als Eskalations- und Entscheidungsinstanz. Das CARE-Programm ist nach Risikodomänen, für weitere Informationen siehe Seite 143 f., und Cybersecurity-Clustern strukturiert, um eine ganzheitliche Betrachtung unserer digitalen Umgebung zu gewährleisten:

- **Critical Assets Protection:** Maßnahmen zur Identifizierung und zum angemessenen Schutz kritischer Informationswerte mit hoher Relevanz für die Geschäftsprozesse von Fresenius.
- **Baseline Security:** Maßnahmen zur Sicherstellung eines grundlegenden Schutzniveaus aller digitalen Informationswerte auf der Basis von Mindeststandards für die Cybersicherheit.
- **Cyber Defense:** Maßnahmen zur Verbesserung der Fähigkeit, Cybersicherheitsvorfälle frühzeitig zu erkennen, angemessen zu reagieren und negativen Auswirkungen auf unser Geschäft zu reduzieren.
- **Governance, Risk & Organization:** Maßnahmen zur Optimierung der Steuerung von Cybersicherheit, der Transparenz in Bezug auf Risiken und der Entwicklung einer angemessenen, effizienten und effektiven Cybersicherheitsstruktur.

Der Vorstand der Fresenius Management SE hat den Ansatz CARE initiiert. CARE bündelt Cybersicherheitsinitiativen, um unsere Resilienz bei der Verhinderung und Abwehr von Cyberangriffen zu stärken. 2020 hat der Vorstand eine konzernweite Cybersicherheitsrichtlinie (Cybersecurity Policy) in Kraft gesetzt. Sie definiert die Ziele sowie die Aufbau- und Ablauforganisation für die Steuerung von Cybersicherheit im Fresenius-Konzern, integriert in CARE.

Der Chancen- und Risikobericht enthält im Abschnitt Risikofelder auf den Seiten 92 f. weitere Informationen bezüglich Cybersicherheit bei Fresenius im Jahr 2022.

### ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

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

In den vier Unternehmensbereichen sind die jeweiligen Business Segment Heads of Cybersecurity (Segment CISO) für die Aktivitäten im jeweiligen Unternehmensbereich verantwortlich. Auf Ebene der Fresenius SE & Co. KGaA ist der Corporate Head of Cybersecurity für die einzelnen Konzernfunktionen zuständig.

Das GCSO steuert die Cybersicherheit innerhalb des Fresenius-Konzerns. Es stellt sicher, dass eine ganzheitliche Betrachtung und Koordinierung der Cybersicherheitsaktivitäten auf Konzernebene erfolgt, legt die Mindestanforderungen fest und überwacht deren Erfüllung sowie die Umsetzung der Maßnahmen zur Risikobekämpfung. Bei Bedarf werden die Unternehmensbereiche in ihren Aktivitäten beraten und unterstützt.

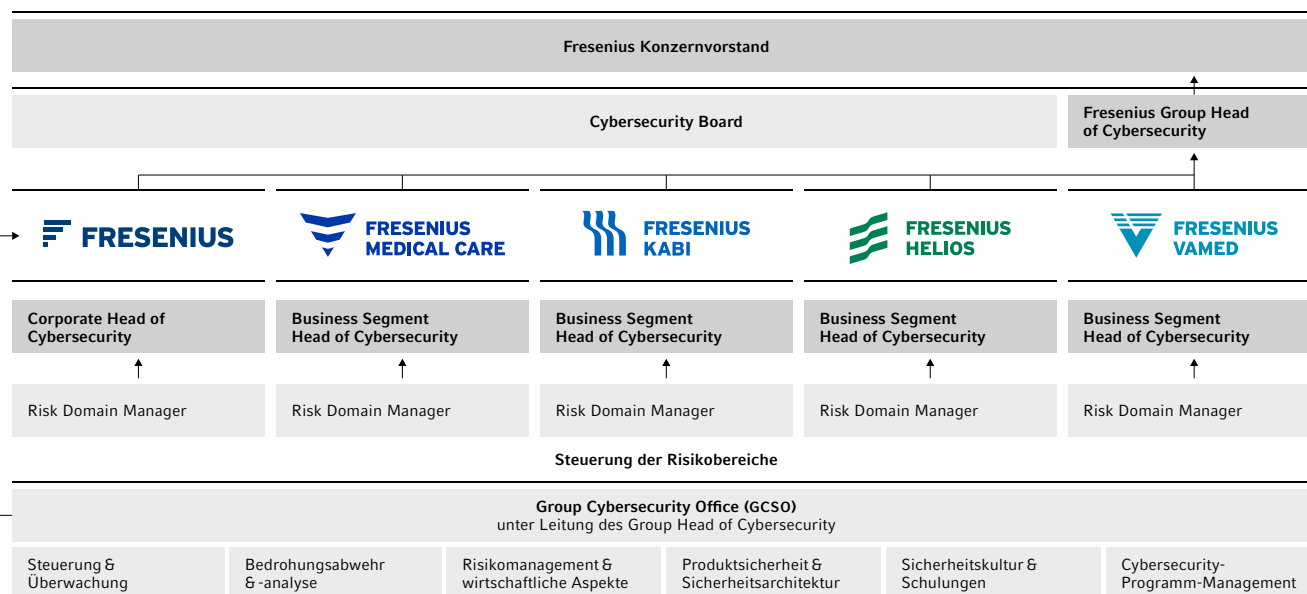
Das GCSO ist in sechs Funktionen unterteilt:

- ▶ Cyber Governance & Assurance (Steuerung & Überwachung)
- ▶ Cyber Defense & Analytics (Bedrohungsabwehr & -analyse)
- ▶ Cyber Risk & Economics (Risikomanagement & wirtschaftliche Aspekte)
- ▶ Product Security & Architecture (Produktsicherheit & Sicherheitsarchitektur)
- ▶ Cyber Culture & Training (Sicherheitskultur & Schulungen)
- ▶ Cyber Program Management (Cybersecurity-Programm-Management).

Die vier Unternehmensbereiche sind für die operative Umsetzung des Cybersicherheitsmanagements verantwortlich. Die Vorstände bzw. Führungskräfte der Unternehmensbereiche entwickeln strategische Ziele und Strategien zum Umgang mit Risiken und erstellen die entsprechenden Berichte. Die Ziele orientieren sich an der konzernweiten Cybersicherheitsstrategie und werden eigenständig von den Business Segment Heads of Cybersecurity definiert, die für die Implementierung verantwortlich sind.

Innerhalb des Konzerns wurden übergreifende Gremien eingerichtet, um die bestehende Organisationsstruktur zu ergänzen. Das bereichsübergreifende **Cybersecurity Board** tagt monatlich. Es setzt sich aus dem Group Head of Cybersecurity, dem Corporate Head of Cybersecurity sowie allen Business Segment Heads of Cybersecurity zusammen. Es sichert den Austausch über konzernweite Cybersicherheitsangelegenheiten zwischen den Unternehmensbereichen und Konzernfunktionen, definiert Kriterien zur Bewertung

#### CYBERSECURITY ORGANISATIONSTRUKTUR



und Überwachung der Entwicklung der Cybersicherheit im Konzern und überprüft Fortschritte und Ergebnisse von Cybersicherheitsmaßnahmen und -projekten. Das Cybersecurity Board überwacht auch bereichsübergreifend die Anwendung und Umsetzung der konzernweiten Cybersicherheitsrichtlinien sowie die Einhaltung der Mindestanforderungen und der Maßnahmen zur Risikobekämpfung.

Die für Cybersicherheit verantwortlichen Personen verfügen in der Regel über langjährige Erfahrung im Cybersecuritymanagement sowie fundierte Kenntnisse und entsprechende fachliche Zertifizierungen.

Die Finanzvorstände der Unternehmensbereiche, und für Fresenius Vamed das für das Dienstleistungsgeschäft verantwortliche Mitglied des Vorstands, kommen quartalsweise im **CARE Steering Committee** zusammen, um eine regelmäßige, unternehmensbereichsübergreifende Berichterstattung zu organisieren und Cybersicherheitsinitiativen zu steuern.

Die Business Segment Heads of Cybersecurity informieren das jeweils verantwortliche Mitglied des CARE Steering Committees und berichten zusätzlich mindestens halbjährlich

an ihren jeweiligen Vorstand über Cybersicherheitsangelegenheiten. Die Risk Domain Manager berichten fachlich an den jeweils zuständigen Head of Cybersecurity. Ergänzend tauschen sich die Risk & Integrity- sowie Audit-Abteilungen regelmäßig zu Cybersicherheitsangelegenheiten aus.

### Richtlinien und Regularien

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.

Die **Cybersecurity Policy** ist an den Fresenius-Verhaltenskodex angelehnt und orientiert sich an international anerkannten Standards und Best Practices wie der [Charter of Trust](#). Es legt die übergreifende Richtlinien- und Organisationsstruktur für Cybersicherheits-Governance im Fresenius-Konzern fest. Die zugrunde liegenden Risikodomänenrichtlinien spezifizieren den Rahmen, die Prozesse sowie die Rollen und Verantwortlichkeiten für jede Risikodomäne, um die übergeordneten Ziele des Schutzes der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der digitalen Informationen von Fresenius auf ganzheitliche Weise zu erreichen.

Die vier Unternehmensbereiche verfügen zudem über spezifische Sicherheitsstandards, die spezifische regulatorische Anforderungen und lokale Gesetze berücksichtigen. Bereits etablierte Sicherheitsstandards in den vier Unternehmensbereichen werden – sofern sinnvoll – als konzernweite Standards genutzt.

### ZERTIFIZIERUNGEN UND SELBSTVERPFLICHTUNG

Auf Ebene der Unternehmensbereiche wurden Cybersicherheitsversicherungen abgeschlossen, wo sie auf dem Versicherungsmarkt verfügbar waren und die Risiken geeignet abdecken. Darüber hinaus gibt es Zertifizierungen auf Konzern- und Bereichsebene, z. B. nach ISO/IEC 27001. Um die Governance-Struktur zur Risikominimierung zu ergänzen und Risiken weiter abzusichern, wird darüber hinaus der Abschluss einer globalen Cybersicherheitsversicherung auf Konzernebene weiter evaluiert werden.

### RISIKOANALYSE

In Einklang mit dem konzernweiten Rahmenwerk für das Cybersicherheitsrisikomanagement führen die Unternehmensbereiche – bei Bedarf gemeinsam mit dem GCSO – eine geschäftsorientierte Bewertung der strategischen Cybersicherheitsrisiken entlang der Wertschöpfungskette von Fresenius durch. Die Cyberrisiken des Konzerns sind mit den Geschäftsaktivitäten der jeweiligen Unternehmensbereiche verknüpft. So sind die Cyberrisiken im Produktgeschäft eng mit der Unterbrechung von Produktions- oder Logistikprozessen sowie dem Diebstahl von geistigem Eigentum verbunden, während sie sich in unseren Gesundheitseinrichtungen auf Patientinnen und Patienten sowie deren Gesundheitsdaten und die verwendeten Medizinprodukte beziehen. Im Rahmen unserer halbjährlichen Bewertungen der Cyberrisiken analysieren wir kontinuierlich die Entwicklung der Cyberbedrohungslage, um unsere Maßnahmen zur Cybersicherheit abzuleiten und unsere Risiken wirksam zu mindern.

Das Kapitel Risikofelder auf den Seiten 92f. in unserem Geschäftsbericht 2022 enthält umfangreiche Informationen zu den Auswirkungen von Cyberrisiken auf das Risikomanagement.

### 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 – auf Konzernebene und in den vier Unternehmensbereichen. 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.

Um die Wertschöpfung des Konzerns zu schützen, haben wir maßgeschneiderte Rahmenwerke für unsere fünf Cybersicherheits-Risikodomänen entwickelt, die die Sicherheitsarchitekturen, -konzepte und -anforderungen definieren. Die entsprechenden präventiven, analytischen und korrektiven Maßnahmen werden priorisiert und durch unser CARE-Programm umgesetzt, um Risiken wirkungsvoll zu reduzieren. Während unser Hauptziel ist, die Entstehung von Cyberrisiken zu verhindern, machen sich unsere Investitionen in die Früherkennung von Cyberbedrohungen bezahlt. Wir erkennen Cyberbedrohungen mithilfe unterschiedlicher Überwachungsmechanismen in einer frühen Phase der sogenannten Cyber-Kill-Chain und können so rechtzeitig reagieren, um die tatsächlichen Auswirkungen von Sicherheitsvorfällen auf das Geschäft zu begrenzen.

Wiederkehrende Analyse- und Abwehrprozesse werden automatisiert, um noch effizienter auf Vorfälle reagieren zu können. Vorfälle werden gründlich untersucht, um zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung unserer allgemeinen Sicherheit abzuleiten.

### Business Continuity

Business Continuity Management ist ein integraler Bestandteil des anerkannten Standards ISO/IEC 27001, der primär die Verfügbarkeit digitaler Informationsverarbeitungseinrichtungen gewährleisten soll. Verschiedene Bereiche innerhalb von Fresenius, wie unsere zentrale IT-Infrastruktur sowie kritische medizinische Infrastrukturen, sind nach ISO/IEC 27001 zertifiziert und werden regelmäßig von unabhängigen Stellen geprüft.

Im Rahmen der CARE-Programme hat Fresenius eine konzernweite Initiative zur Identifizierung, Bewertung und Absicherung aller kritischen Informationswerte (CARE Critical Asset Protection) angestoßen. Erkenntnisse aus den Bewertungen, insbesondere in Bezug auf negative Folgen für die Verfügbarkeit kritischer Informationswerte, werden als Input in das jeweilige Business Continuity Management einbezogen.

### SCHULUNGEN

Bei Fresenius streben wir danach, ein menschenzentriertes Risikomodell zu etablieren und dies mit unserem bereits implementierten Cybersecurity Training & Awareness Program (CTAP) zu kombinieren. Ziel ist es, unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Bewusstsein für Cybergefahren zu schärfen und eine solide Kultur der Cybersicherheit bei Fresenius zu etablieren. Das verantwortliche Team innerhalb der Konzernfunktion Cybersecurity heißt Culture & Training. Gemeinsam mit dem jeweiligen Risk Domain Manager des Unternehmensbereichs trägt es mit seinen Aktivitäten zur Entwicklung und Vertiefung des persönlichen Cybersicherheitsbewusstseins der Beschäftigten bei, um eine Verteidigungslinie gegen Cyberangriffe zu bilden. Das Team von Culture & Training bemüht sich um eine unmittelbare Verbreitung von Wissen über neue Trends, führt verschiedene Cybersicherheitsaktivitäten bei Fresenius ein und vermittelt hilfreiche Tipps zur sicheren Nutzung von Geräten im Büro oder zu Hause.

Neben verpflichtenden Schulungen zu den Grundlagen der Cybersicherheit bietet CTAP verschiedene Kurse, Videos und andere Lerninhalte an, z. B. über die verschiedenen digitalen CTAP-Lernplattformen und Intranets. Regelmäßig simulieren wir Phishing-Angriffe, um die richtigen Verhaltensweisen bei einem Verdacht auf Phishing zu verankern. Für die 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 Klickrate bei gezielten Phishing-Simulationen).

Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich auf unterschiedlichen Kanälen über aktuelle Cyber Risiken und neuartige Cyberbedrohungen. Das Team von Culture & Training nutzt das Wissen aus der täglichen Analyse von Phishing-Versuchen, die in Zusammenarbeit mit dem Cyber Emergency Response Team (CERT) durchgeführt und ausgewertet wird, um neue und maßgeschneiderte Trainingsmodule zu entwerfen oder vorhandene zu aktualisieren.

### MELDEWEGE

Vermuten Fresenius-Beschäftigte Cyberbedrohungen, können sie sich an [CERT@fresenius.com](mailto:CERT@fresenius.com), [CyberAware@Fresenius.com](mailto: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 durchführt und bei Bedarf das CERT einschaltet. Unser CERT untersucht mögliche Bedrohungen und Vorfälle in unserer IT, in der Produktion und in den Umgebungen unserer Gesundheitseinrichtungen und geht vermuteten Verstößen nach. Bei erkannten bösartigen Phishing-Versuchen werden die Absender blockiert und die Sicherheitsprotokolle entsprechend angepasst.

### AUDITS UND MONITORING

Die Internal-Audit-Abteilungen führen unabhängige Prüfungen zur Verbesserung der Effektivität der Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozesse in allen Unternehmensbereichen durch. Bei der jährlichen Planung und

Umsetzung der Prüfungen werden risikobasiert auch Aspekte von Cybersicherheit berücksichtigt. Die Ergebnisse der Prüfungen werden durch die Konzernfunktion Cybersecurity analysiert und nachgehalten und fließen in die kontinuierliche Verbesserung bestehender Maßnahmen ein.

Außerdem führen unabhängige Prüferinnen und Prüfer regelmäßige und umfassende Sicherheitsbewertungen (z. B. Penetrationstests, Sicherheitsüberprüfungen kritischer Systeme) und Zertifizierungsaudits (z. B. ISO 27001, Health Data Hosting – HDS) durch. Die Ergebnisse der Audits bzw. ergänzender Prüfungen werden dahingehend geprüft, ob interne Prozesse angepasst werden müssen. Zusätzlich arbeiten wir mit Unternehmensberatungen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zusammen, um unsere Cybersicherheitsverfahren zu überprüfen und zu verbessern. Zu konkreten Prüfprozessen können wir aus Sicherheitsgründen keine Aussage treffen.

## UNSERE AMBITIONEN

Unser Ziel ist, dass sich unsere Patientinnen und Patienten sowie Kunden immer auf die Cybersicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen verlassen können. Das Ziel von Cybersicherheit bei Fresenius ist es daher, den Reifegrad unserer Cybersicherheitsfähigkeiten kontinuierlich zu erhöhen, unsere Resilienz gegenüber Cyberangriffen zu stärken und unsere Cyberrisiken kontinuierlich zu mindern. Wir bewerten die sich stetig ändernde Bedrohungslandschaft, definieren Mindestsicherheitsstandards für all unsere

Risikodomänen und implementieren gezielt, geeignete risikobasierte und kosteneffiziente Sicherheitsmaßnahmen im Rahmen unseres Cybersicherheitsprogramms CARE. Die Mitglieder des Cybersecurity Boards entwickeln jährlich gezielte Maßnahmen zur Risikominderung, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit unserer digitalen Informationswerte zu schützen – und um die Cybersicherheit unserer IT-, Fertigungs- und Gesundheitseinrichtungen sowie unserer Medizinprodukte kontinuierlich zu verbessern.

## FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2022

### CARE-PROGRAMM

Während des gesamten Berichtszeitraums wurden verschiedene CARE-Unterprogramme aufgesetzt, um unser Ziel zu erreichen, den Reifegrad unserer Cybersicherheitsfähigkeiten zu erhöhen, unsere Resilienz gegenüber Cyberangriffen zu stärken und unsere Cyberrisiken kontinuierlich zu mindern. Nachfolgend beschreiben wir **ausgewählte Fortschritte** im Einklang mit der CARE-Programmstruktur:

- **Umsetzung von grundlegenden Maßnahmen zur Cybersicherheit (CBMI):** Implementierung von weiteren grundlegenden Cybersicherheitsmaßnahmen, wie z. B. Stärkung und Standardisierung von Infrastruktur/Netzwerken, Sicherheit von Fernzugriffen, E-Mail-Sicherheit, Applikationssicherheit, erweiterte Kontrollen des Identitäts- und Zugriffsmanagements
- **Cyber Training & Awareness (CTAP):** Entwicklung eines maßgeschneiderten Human Risk Models für relevante Musterrollen der Fresenius-Belegschaft, fortgesetzter Rollout von Trainings- und Awareness-Lösungen in allen Konzernbereichen, diverse Kultur-, Schulungs- und Aufklärungsinitiativen (z. B. CyberAware-Monat)

- **Cyberabwehr:** kontinuierliche Automatisierung der Prozesse zur Reaktion auf Sicherheitsvorfälle, Erweiterung der Überwachung externer Angriffsflächen, Überwachung der von Dritten ausgehenden Cyberrisiken, formalisierter Austausch von Informationen über Cyberbedrohungen, intern und extern mit Dritten, Aufbau offensiver Cybersicherheitsfähigkeiten, Einführung von konzernweiten Schulungen und Tests zum Vorgehen bei Sicherheitsvorfällen
- **Governance, Risiko & Organisation:** umfassende Bewertung des Reifegrads der Cybersicherheitsfähigkeiten im gesamten Konzern, weitere Verbesserung und Einführung systematischer Kennzahlen, Verfeinerung der Cybersicherheits-Grundanforderungen, strategische Bedrohungsdatenanalyse, Bewertung geltender regulatorischer Anforderungen, bereichsspezifische Risikobehandlungspläne, CARE-Programm-Charter. Kritische Informationswerte: Identifizierung und Bewertung geschäftskritischer Informationswerte, Initiierung und Implementierung erweiterter Sicherheitsmaßnahmen
- **Medical Devices:** Umsetzung eines koordinierten Prozesses zur Offenlegung von Schwachstellen und Integration in die [Fresenius-Website](#)
- **Manufacturing:** Planung und Initiierung umfangreicher Implementierungsprojekte zur Verbesserung von Cybersicherheitsmaßnahmen, z. B. netzwerkseitige Trennung von Fertigungs- und IT-Umgebungen
- **Health Facilities:** Integration von Cybersicherheit in das Business Continuity Management und Implementierung von verbesserten Cybersicherheitsmaßnahmen, etwa durch die Überwachung von Netzwerken in Gesundheitseinrichtungen

## VERBESSERUNG DURCH TRAINING

Im Jahr 2022 wurden Schulungen und Sensibilisierungsaktionen beispielsweise zu neuen Phishing-Methoden durchgeführt und mithilfe zahlreicher Artikel schwerpunktmäßig an der Verbesserung des Grundlagenverständnisses über Cybersicherheit gearbeitet. Während des letzten Cyber-Aware-Monats, der jährlich im Oktober stattfindet, haben wir eine deutliche Verbesserung des Engagements unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzeichnen können. Die von 2020 bis 2022 durchgeführten Phishing-Tests zeigten, dass die intensiven Schulungsaktivitäten das Sicherheitsbewusstsein der Beschäftigten geschärft haben. Nach dem Anheben des Schwierigkeitsgrades im vergangenen Jahr und der damit verbundenen anfänglichen Verschlechterung der Phishing-Quote haben weitere Schulungen seither zu einer stetigen Verbesserung geführt. Auch die Meldequote bei Phishing-Tests hat sich stetig verbessert. Über die Ergebnisse informieren wir die jeweiligen Beschäftigten individuell und unmittelbar in einem persönlichen Dashboard. Weitere Informationen werden regelmäßig auf Konzernebene in unserem Intranet bereitgestellt.

## EVALUATION

Im Einklang mit einem definierten Kennzahlensystem für Cybersicherheitskennzahlen haben wir eine Vielzahl an Effektivitätskennzahlen bestimmt und ausgerollt. In diesem Kennzahlensystem dienen die Effektivitätskennzahlen der Bestimmung, ob Sicherheitskontrollen wie beabsichtigt funktionieren und die gewünschten Ergebnisse erzielen. Dies hilft uns dabei, potenzielle Cybersicherheitsrisiken zu erkennen und Klarheit darüber zu gewinnen, wie gut wir auf Cyberangriffe oder deren Abwehr vorbereitet sind, indem wir Frühindikatoren (z. B. durchschnittliche Klickrate bei Phishing-Simulationen) sowie Spätindikatoren (z. B. die durchschnittliche Dauer bis zur Behebung von Vorfällen) miteinander kombinieren. Die eingeführten Kennzahlen werden in allen relevanten Risikodomänen des Konzerns erfasst und regelmäßig an das Cybersecurity Board und das CARE Steering Committee gemeldet sowie in einer Scorecard visualisiert, die das Cybersicherheitsmanagement bei der Steuerung der Cybersicherheitsinitiativen bei Fresenius unterstützt. Die Scorecard wird ebenso an relevante Interessengruppen, wie den Vorstand und den Aufsichtsrat, kommuniziert, um größere Transparenz hinsichtlich der Gesamtrisikobelastung durch Cyberbedrohungen zu schaffen und Entscheidungsprozesse zu unterstützen.

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.

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

## BESCHÄFTIGTE

Das Engagement unserer weltweit mehr als 300.000 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:

- Arbeitsbedingungen,
- Personalgewinnung,
- Mitarbeiterbindung,
- Mitarbeiterentwicklung,
- Mitarbeiterpartizipation,
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie
- Diversität und Chancengleichheit.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betrifft in unseren Gesundheitseinrichtungen Beschäftigte und Patientinnen und Patienten gleichermaßen. Wir erläutern unsere Ansätze hierzu ab Seite 166. Diversität und Chancengleichheit hat eine hohe Relevanz für den Konzern, nicht umsonst adressieren wir diesen wesentlichen Aspekt auch in unserer Menschenrechtserklärung sowie im Abschnitt Menschenrechte ab Seite 193 in diesem Nichtfinanziellen Konzernbericht. Unseren Ansatz präsentieren wir im Kapitel Diversität und Chancengleichheit ab Seite 174.

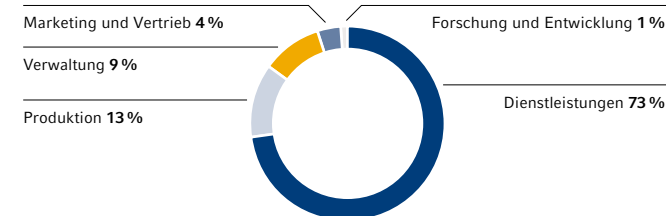
## UNSER ANSATZ

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 von Fresenius übernimmt das Vorstandsmitglied, das für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht zuständig ist, die Steuerung strategischer konzernübergreifender Projekte, z. B. der **globalen Mitarbeiterbefragung**. Die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche haben 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 tauschen sich die Personalverantwortlichen bzw. verantwortlichen Funktionen der Unternehmensbereiche sowie der Konzernfunktion Corporate HR Management monatlich aus. Das für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht zuständige Konzernvorstandsmitglied nimmt an den Sitzungen teil. Im Rahmen der Risikoberichterstattung wird der Gesamtvorstand des Fresenius-Konzerns quartalsweise über die Effektivität der Maßnahmen im Bereich Personal unterrichtet, d. h. über Risiken oder Vorfälle, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Im Jahr 2022 betraf dies z. B. den Personalmangel im Gesundheitsbereich. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird ebenfalls quartalsweise über

## FRESENIUS MEDICAL CARE: BESCHÄFTIGTE NACH FUNKTION



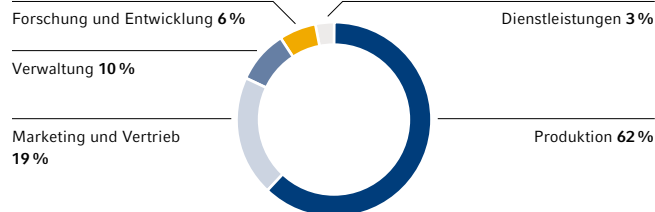
diese Entwicklung in Kenntnis gesetzt, der Aufsichtsrat als Gremium wird jährlich informiert. Weitere Ausführungen finden Sie auf Seite 86 im Risikobericht sowie auf Seite 180f. im Nichtfinanziellen Konzernbericht, Abschnitt Compliance.

Die Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand, dem Aufsichtsrat sowie den Arbeitnehmervertretungen, z. B. dem Europäischen Betriebsrat, erläutern wir auf Seite 157f.

## Fresenius Medical Care

Die Abteilung Human Resources (HR), die direkt an die Vorstandsvorsitzende von Fresenius Medical Care berichtet, koordiniert die Personalarbeit weltweit. Eine der Prioritäten im HR-Bereich war 2022 die erfolgreiche Transformation des weltweiten Betriebsmodells im Rahmen des Programms FME25. Dazu gehörte z. B., Führungskräfte für die Besetzung von Spitzenpositionen in der neuen Organisationsstruktur zu identifizieren und Prozesse im Zusammenhang mit Veränderungen in der Belegschaft zu steuern. Informationen zu dem Programm FME25 finden Sie im Konzern-Lagebericht auf Seite 33 des Geschäftsberichts 2022.

## FRESENIUS KABI: BESCHÄFTIGTE NACH FUNKTION



## Fresenius Kabi

Die zentrale Funktion Global HR steuert mit den Personalverantwortlichen der Vorstandsbereiche sowie anderer zentraler Funktionen die Personalaktivitäten im Unternehmensbereich. Der Leiter von Global HR berichtet direkt an den Finanzvorstand von Fresenius Kabi. Im Rahmen der Fresenius Kabi Vision 2026 wird aktuell die Organisationsstruktur gestrafft, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Begonnene Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte sowie Beschäftigte unterstützen diesen Entwicklungsschritt hin zu einer neuen, integrativen Unternehmenskultur. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf Seite 156. Ausführungen zur Vision 2026 finden Sie im Konzern-Lagebericht auf Seite 32.

Fresenius Kabi verfügt über ein globales Center of Expertise Talent, Leadership and Organizational Development (CoE TLO), einschließlich Talent Acquisition & Employer Branding sowie Diversity, Equity and Inclusion (DEI), das direkt an den Leiter Global HR berichtet. Mit dem CoE TLO

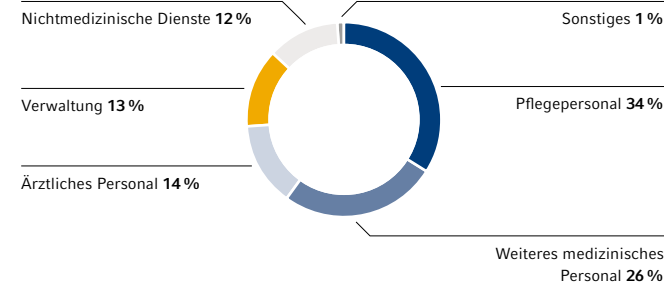
sollen die Personalgewinnung, die Personal- und Organisationsentwicklung sowie das Talentmanagement bei Fresenius Kabi weiterentwickelt, eine unternehmensweite Lernkultur sowie entsprechende Strukturen und Angebote zur Talentförderung gestärkt werden.

## Fresenius Helios

Unter dem Dach der Holding Helios Health werden die Segmente Helios Spanien (Quirónsalud), Helios Deutschland (Helios Kliniken) sowie Reproduktionsmedizin und Helios Global Health mit Curalie berichtet. Innerhalb der Holdingstruktur besteht keine zentrale Funktion für Personal. Die segmentübergreifende Koordination von Projekten übernimmt die Leitung für Legal and Transactions. Sie vertritt den Unternehmensbereich auch im HR Steering Committee des Fresenius-Konzerns. Die Geschäftsführungen der Segmente haben die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Ausgestaltung der Managementansätze wird innerhalb der jeweiligen Führungsgremien geregelt, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Ein unternehmensbereichsinterner Austausch, u. a. zu strategischen Themen einschließlich Personalfragen, erfolgt im Helios Health Segment Management Meeting. Im Jahr 2022 fanden insgesamt sechs Meetings statt.

Bei **Helios Deutschland** ist der Zentrale Dienst Personalgewinnung und -entwicklung dafür verantwortlich, Maßnahmen und Strategien zur Personalgewinnung, Mitarbeiterbindung sowie für die Aus- und Weiterbildung für die operativen Einheiten der Kliniken zu entwickeln. Der Zentrale Dienst Personalmanagement und Tarifarbeit ist für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen und für die Verbesserung des Service für die Beschäftigten zuständig.

## FRESENIUS HELIOS: BESCHÄFTIGTE NACH FUNKTION



Die zentrale Funktion Beschäftigte & Organisation von **Helios Spanien** ist für die Verwaltung und Verhandlung von Tarifverträgen zuständig und stellt sicher, dass die Entgeltregelungen den rechtlichen Vorgaben entsprechen. Die Funktion ist durch die Abteilung Labor Relations an allen Tarifverhandlungen beteiligt.

Helios Spanien verfügt über eine Anwendung zur Verwaltung, Auswertung und Verbesserung der wichtigsten Personalkennzahlen. Das System steht allen Einrichtungen zur Verfügung und ermöglicht Benchmark-Auswertungen. So schaffen die Kliniken Transparenz über die wichtigsten Kennzahlen. Weiterhin ermöglicht dies den Austausch von Best-Practice-Beispielen, um das Personalmanagement in den spanischen Krankenhäusern weiterzuentwickeln. Wenige Kliniken im Verbund sind noch nicht an das System angeschlossen.



Helios Spanien hat eine zentrale Abteilung geschaffen, in der verschiedene Talent- und Mitarbeiterbereiche zusammengefasst sind: Talentakquisition und -management, interne Kommunikation und Arbeitgebermarke, Lehre sowie die Universidad Corporativa, eine unternehmenseigene Weiterbildungsakademie. So sollen die besten Fachkräfte gewonnen und ein optimaler Arbeitsplatz gestaltet werden. Mit dem Start der Universidad Corporativa im Jahr 2021 wurde außerdem ein Beirat eingerichtet, dem einige Unternehmens- und Abteilungsleiterinnen bzw. -leiter angehören. Er ist dafür zuständig, Ausbildung mit den strategischen Zielen des Unternehmens abzustimmen und zu fördern.

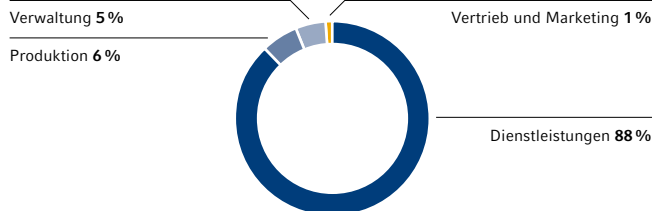
In den übrigen Segmenten des Unternehmensbereichs, z. B. Reproduktionsmedizin, obliegt die Verantwortung für Personal den lokalen Einheiten. Organisiert werden sie gemäß den lokal anwendbaren Gesetzen, deren Einhaltung in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Arbeitsbedingungen der oder die lokale Personalverantwortliche überprüft.

### Fresenius Vamed

Der zentrale Personalbereich von Fresenius Vamed steuert die Personalarbeit für die Geschäftsbereiche. Er berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden von Fresenius Vamed. Die Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern, in denen Fresenius Vamed aktiv ist, sind sehr unterschiedlich; deshalb bezieht der zentrale Personalbereich die Verantwortlichen vor Ort gezielt ein und steuert unternehmensübergreifend Personalmaßnahmen.

Die zentrale Funktion entwickelt und realisiert gemeinsam mit den verantwortlichen Geschäftsbereichen und dem Vorstand Maßnahmen zur Förderung sowie zur Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten und Nachwuchskräfte.

### FRESENIUS VAMED: BESCHÄFTIGTE NACH FUNKTION<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Die Kategorie Dienstleistung enthält Pflegekräfte und weiteres Fachpersonal aus dem Gesundheitsbereich.

### RICHTLINIEN UND REGULARIEN

Auf Konzernebene ist der Verhaltenskodex die 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, was das Entgelt und weitere Rahmenbedingungen in bestimmten Berufs- oder Tarifgruppen angeht. Die Beschäftigten werden von den Gewerkschaften (Tarifpartnern) oder Arbeitnehmervereinigungen (Betriebsräten) über Tarifverträge, Tarifverhandlungen und deren Ergebnisse informiert. Dies ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich geregelt.

Weiterhin werden in den Unternehmensbereichen Zeitarbeitskräfte eingesetzt, um kurzfristige Personalengpässe zu kompensieren, gerade im Bereich Pflege.

### Fresenius Medical Care

Eine globale Richtlinie zu Sozial- und Arbeitsstandards definiert die Position von Fresenius Medical Care zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte. Sie umfasst weltweit geltende Standards im Hinblick auf faire und transparente Arbeitsbedingungen, einen Arbeitsplatz ohne Diskriminierung und Belästigungen, die Versammlungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen. Sie umfasst zudem das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Die Richtlinie wurde im Berichtsjahr weltweit eingeführt.

Im Jahr 2022 wurden zehn neue international geltende Richtlinien umgesetzt oder überarbeitet. Zu den Themen gehören z. B. Talentmanagement sowie Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion.

Insgesamt sind in Europa 56 % der Beschäftigten an einen Tarifvertrag gebunden, global sind es 23 % der Beschäftigten.

### Fresenius Kabi

Tarifverhandlungen finden regelmäßig vor dem Auslaufen des jeweiligen Tarifvertrags statt. Die Beschäftigten von Fresenius Kabi werden z. B. durch Informationsschreiben und Betriebsversammlungen über die Möglichkeiten von Tarifverhandlungen informiert. Die Gewerkschaften (Tarifparteien) oder Arbeitnehmerverbände (Betriebsräte) teilen die Ergebnisse mit.

Fresenius Kabi vergütet Beschäftigte mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die den örtlichen Branchenbedingungen oder den örtlichen Mindestlöhnen entsprechen oder darüber hinausgehen. Die allgemeinen Bedingungen für außertarifliche Beschäftigte richten sich nach den Bestimmungen des anwendbaren Tarifvertrags.

Für leitende Angestellte werden Regelungen im Arbeitsvertrag vereinbart. In den USA z. B. richtet Fresenius Kabi die Vergütung an Marktstudien der Pharmazeutischen Industrie und der Global Life Sciences aus.

Insgesamt sind in Europa 68 % der Beschäftigten an einen Tarifvertrag gebunden, global wird die Kennzahl noch nicht erhoben.

### Fresenius Helios

Die Kliniken von Fresenius Helios wenden Tarifwerke an, u. a. in **Deutschland** über den Helios Konzerntarifvertrag, den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder haus-spezifische Tarifverträge. Die Krankenhäuser von Fresenius Helios unterliegen den Vorgaben geltender Arbeitszeitgesetze, die zum Teil Öffnungsklauseln für ergänzende tarifliche Regelungen vorsehen. Regulierend greift zudem das Betriebsverfassungsgesetz ein, das den Betriebsräten Mitbestimmungsrechte und Kontrollmöglichkeiten einräumt. Der Rahmen der Arbeitszeiten wird regelmäßig für die einzelnen Betriebe durch die jeweiligen Betriebsparteien vor Ort vereinbart.

In der Personalrichtlinie hält Helios Spanien fest, dass der Erfolg des Unternehmens maßgeblich von den Beschäftigten abhängt. Die Richtlinie definiert zudem die Ziele der Personalarbeit: Dazu gehören u. a. eine transparente interne Kommunikation und die Entwicklung eines Programms für die laufende Weiterbildung der Beschäftigten.

In **Spanien** unterliegen alle Beschäftigte gesetzlich vorgegebenen Tarifverträgen, in denen ihre grundlegenden Rechte, u. a. zu Gehalt und Arbeitszeiten, zusammengefasst sind. Die Verträge stellen somit attraktive Arbeitsbedingungen sowie eine marktgerechte Vergütung sicher und werden mit deren gesetzlichen Vertreterinnen und Vertretern ausgehandelt.

An den Standorten in **Lateinamerika** existieren zwei unterschiedliche Tarifvarianten: In Peru gibt es nur einen Tarifvertrag; er gilt für alle Beschäftigten unabhängig von der Gewerkschaft, der sie angehören. In Kolumbien hingegen finden die Verhandlungen auf lokaler Ebene statt. Bei Kliniken mit Tarifvertrag gilt dieser nur für Gewerkschaftsmitglieder.

In Europa unterliegen 89 % der Beschäftigten von Fresenius Helios einem Tarifvertrag, global sind es 85 % der Beschäftigten.

### Fresenius Vamed

Fresenius Vamed hat detaillierte Leitlinien und Standards zu Arbeitsbedingungen und -zeiten definiert. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird laufend geprüft. Im Berichtsjahr hat der Unternehmensbereich nach Ablauf der pandemiebedingten Regelungen eine globale Home-Office- und Teleworking-Richtlinie eingeführt.

In **Österreich** nehmen Vertreterinnen und Vertreter der Zentralfunktionen von Fresenius Vamed ebenso wie Verantwortliche der Reha- und Pflegeeinrichtungen aktiv an den Kollektivvertragsverhandlungen für Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen sowie der Privatkrankenanstalten teil, um die besten vertretbaren Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des betreffenden Standorts sowie des Unternehmens zu gewährleisten. Soweit Kollektivverträge anwendbar sind, wird in den meisten Betrieben der Kollektivvertrag überzahlt. Darüber hinaus werden die marktspezifischen Gehälter regelmäßig evaluiert.

Insgesamt sind in Europa 62 % der Beschäftigten an einen Tarifvertrag gebunden, auch global sind es 62 % der Beschäftigten.

### ARBEITSBEDINGUNGEN

Grundlage für die Ausgestaltung der **globalen Arbeitsbedingungen** sind die Vorgaben, die sich aus den Richtlinien und Regularien auf Konzernebene ergeben: Der Verhaltenskodex sowie die Menschenrechtserklärung sind wesentliche Rahmenwerke. Innerhalb der Unternehmensbereiche bestehen für tariflich und außertariflich Beschäftigte interne Richtlinien in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeitsplätze und Vergünstigungen. Vorgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz sollen für alle Personen in unseren Gesundheitseinrichtungen und Betriebsstätten angewendet werden, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis. Aber auch für Besucherinnen und Besucher sowie Patientinnen und Patienten gelten sie. Verstöße gegen diese Vorgaben können über die auf Seite 184 f. beschriebenen Beschwerdewege gemeldet werden. Weiterhin besteht die Möglichkeit lokale Arbeitnehmervertretungen zu informieren, soweit sie etabliert sind. Dies wird auf Seite 157 f. ausgeführt.

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. Dabei gilt es, jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Kriterien zu verhindern, wie im Kapitel Diversität und Chancengleichheit ab Seite 174 aufgeführt wird. Als internationaler Gesundheitskonzern schaffen wir je nach Land und Standort verschiedene Anreize für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ergänzend zur Basisvergütung. Dazu gehören z. B. flexible Arbeitszeitmodelle sowie 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 auf den Seiten 383 ff. des Konzern-Anhangs.

Auf die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Betriebsräten in verschiedenen Ländern weltweit gehen wir auf Seite 157 f. ein.

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 letzten Jahren u. a. Gleitzeitmodelle und Modelle des mobilen Arbeitens weiterentwickelt oder eingeführt. Für den Hauptsitz des Konzerns in Bad Homburg gilt etwa seit dem Berichtsjahr die Betriebsvereinbarung FlexWork. Helios Deutschland hat z. B. vornehmlich für den ärztlichen Dienst, aber auch für die Pflege und die Verwaltung, auf Klinikenebene Workshops für die Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle angeboten. Die Entscheidung, was umgesetzt wird, soll klinikindividuell getroffen werden, um den jeweiligen lokalen Anforderungen gerecht zu werden. Arbeitszeitmodelle unterliegen ebenfalls der örtlichen Mitbestimmung.

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 durch Übergangsprogramme für Personen, die in den Ruhestand gehen, z. B. Altersteilzeit, aber auch 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. Fresenius Vamed bietet seinen älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Österreich ein Altersteilzeitmodell an, mit dem der Übergang in den Ruhestand sehr flexibel gestaltet werden kann.

Unterstützt wird die Umsetzung von flexibleren Arbeitsmodellen durch eine zunehmende **Digitalisierung** der Zusammenarbeit sowie der Arbeitsprozesse. 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 im Kapitel Digitale Transformation und Innovation auf den Seiten 131 ff.

In den vergangenen Jahren haben wir verschiedene **Dialogformate** etabliert, um die Kommunikation zwischen der Unternehmensführung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu stärken – sowohl auf Konzernebene als auch in den einzelnen Unternehmensbereichen. So kann der Vorstand die Beschäftigten zu wichtigen Themen persönlich informieren. Zudem fördern wir damit einen konstruktiven Austausch und unsere Feedbackkultur. Über unsere globale Mitarbeiterbefragung berichten wir auf den Seiten 159 f. im Abschnitt Fortschritte und Maßnahmen 2022.

## 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. Die Rekrutierungsprozesse erfolgen mehrheitlich virtuell. Abhängig vom Infektionsgeschehen konnten im Berichtsjahr Bewerbergespräche auch wieder vor Ort durchgeführt werden. Unser Personalmarketing und unsere globale Karrierewebsite haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut.

### Fresenius Medical Care

Fresenius Medical Care arbeitet daran, sein Profil als Arbeitgeber stetig zu verbessern. Der Unternehmensbereich will ein attraktiver Arbeitgeber bleiben und exzellente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, einbinden und im Unternehmen halten. Zur Stärkung der Position im internationalen Wettbewerb hat sich der Unternehmensbereich verschiedene Ziele gesetzt. Unter anderem soll die freiwillige Fluktuationsrate in den nächsten Jahren kontinuierlich verringert werden. Im Jahr 2022 wurde eine weltweit geltende **Employee Value Proposition Policy** definiert. In dem Dokument wird beschrieben, welches Angebot Fresenius Medical Care als attraktiver Arbeitgeber für Beschäftigte hat, sowie Prozesse, Rollen und Verantwortlichkeiten in diesem Zusammenhang.

## Fresenius Kabi

Die Bereiche von Fresenius Kabi werden während des gesamten Rekrutierungsprozesses durch ein Expertenteam des Recruiting Centers bei der Suche und Auswahl von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten unterstützt. Ziel ist es, für die jeweilige Position ein individuelles Anforderungsprofil zu definieren und dadurch den Auswahlprozess zu optimieren.

Das Team greift hierbei auch auf einen firmeneigenen Talentpool sowie auf eine verstärkte aktive Bewerberansprache zurück. Auf der Suche nach den geeigneten Fachkräften ist es wichtig, den Zugang zu zukünftigen Beschäftigten für Fresenius Kabi zu sichern und gleichzeitig die Bedürfnisse der bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Darüber hinaus setzt Fresenius Kabi in den Bereichen Produktion und Logistik auch Zeitarbeitskräfte ein, um Auslastungsschwankungen auszugleichen. Zeitarbeitskräfte in den Verwaltungsbereichen werden insbesondere für kurz- und mittelfristige Vertretungen wie Schwangerschaft, Elternzeit, Langzeiterkrankungen usw. eingestellt. Auszubildende, Werksstudentinnen bzw. -studenten und Praktikantinnen bzw. Praktikanten arbeiten in der Regel auf der Grundlage von Arbeitsverträgen, d. h. Ausbildungs- und Praktikumsverträgen.

## Fresenius Helios

Der Unternehmensbereich ist in Deutschland weiterhin mit der besonderen Herausforderung konfrontiert, dass durch die Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) in

manchen Bereichen ein erhöhter Bedarf an Pflegekräften entstanden ist, die im benötigten Umfang nicht auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Bei der Mitarbeiter-suche 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 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 eine Pflege der Menschen in allen Altersstufen möglich macht. Eine Spezialisierung 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.

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 Fachkräfte anzuwerben, kooperiert Helios Spanien eng mit spanischen Universitäten und bietet Schulungen an.

Die eigenen Pflegeschulen ergänzen das Angebot, indem sie ihr Trainingsportfolio ausbauen und an neue Marktvorgaben anpassen.

Helios Spanien will seine Position als führender privater Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen in Spanien weiter ausbauen. Damit einhergehend nimmt das Segment an verschiedenen Online-Jobbörsen teil und hat 2021 begonnen, seine wichtigsten offenen Stellen über Social-Media-Kampagnen zu bewerben. Das Ansehen von Helios Spanien als Arbeitgeber wurde im Berichtsjahr durch verschiedene externe Rankings bestätigt.

## Fresenius Vamed

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, hat Fresenius Vamed u. a. ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm ausgearbeitet. Beschäftigte einiger Gesellschaften in Österreich und Deutschland erhalten Benefits für die Anwerbung einer neuen Mitarbeiterin oder eines neuen Mitarbeiters, geknüpft an das zeitliche Bestehen des neuen Dienstverhältnisses. Bestimmte Mitarbeitergruppen, z. B. Angehörige des Personalbereichs, sind von der Teilnahme an dem Programm ausgenommen. Um dem Fachkräftemangel zeitgerecht und effizient entgegenzuwirken, wurde die Zusammenarbeit mit diversen Ausbildungseinrichtungen, wie Schulen, Universitäten und Fachhochschulen, in den spezifischen Fachbereichen verstärkt. Darüber hinaus werden die Lehrlingskonzepte laufend überarbeitet, um notwendige Fachkräfte selbst auszubilden. Der Unternehmensbereich nutzt vermehrt auch digitale Recruitingkanäle, um qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland ansprechen zu können.

## Fresenius Corporate

Für die Fresenius SE & Co. KGaA sowie Fresenius Digital Technology ist das Ziel eine positive Kandidatenerfahrung im Rekrutierungsprozess zu erreichen. Es wird unterstützt durch:

- die Nutzung von Social Media und der Karrierewebsite, um die Tätigkeiten bei Fresenius erlebbar zu machen,
- klar formulierte Stellenanzeigen, die realistische Erwartungen an die Position und das Arbeitsumfeld formulieren,
- einen respektvollen Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern durch regelmäßige Kommunikation während des gesamten Prozesses sowie frühzeitige Kommunikation bei Absagen.

Im Berichtsjahr konnten Gespräche teilweise wieder vor Ort durchgeführt werden, entsprechend den jeweils geltenden Richtlinien zum Gesundheitsschutz, die die Zentralfunktion Business Continuity situationsabhängig erarbeitet.

## MITARBEITERBINDUNG

Fresenius bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Konzern- und Unternehmensbereichsebene eine Vielzahl von Leistungskomponenten an. Dazu gehören z. B. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, Erfolgsbeteiligungen, Pensionspläne, Zeitkonten oder tarifliche Zukunftsvorsorgen. 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.

## Fresenius Medical Care

Es ist der Anspruch von Fresenius Medical Care Beschäftigten eine faire Grundvergütung und Zusatzleistungen zu bieten. Attraktive Vergütungspakete sollen dazu beitragen, motivierte Arbeitskräfte zu gewinnen und im Unternehmen zu halten. Bei der Entwicklung steht im Vordergrund, dass diese Leistungen den Wert einer Position widerspiegeln, ebenso wie Markttrends für das jeweilige Karrierelevel und lokale Anforderungen. Im Berichtsjahr wurde begonnen, die Vergütungsstrategie einschließlich bestehender Managementansätze und aktueller Maßnahmen zu überprüfen. Es ist geplant, diese Aktivitäten 2023 weiterzuführen, entsprechende Programme und Prozesse zu vereinheitlichen und weltweit gültige Standards festzulegen, zum Beispiel für Gehaltsstrukturen. Mit der Entwicklung einer globalen „**Job-Architektur**“ sollen die Transparenz und die Vergleichbarkeit von Positionen international erhöht werden. Eine solche Struktur ist zudem eine Grundlage für Entscheidungen über berufliche Weiterentwicklung, die Vergütung und Angebote für Zusatzleistungen sowie die strategische Personalplanung.

Im Berichtsjahr wurde eine **globale Position zur gerechten Vergütung** (Fair Pay Statement) erarbeitet. Darin bekräftigt der Unternehmensbereich seine Selbstverpflichtung, auf die Entlohnung der Beschäftigten die Grundsätze gerechter Vergütung anzuwenden. Bei den Aktivitäten wird ein Schwerpunkt gelegt auf das Schaffen von Gehaltsstrukturen, die sowohl auf dem Markt wettbewerbsfähig als auch intern angemessen sind. Sie sollen zudem die berufliche Weiterentwicklung unterstützen, einen Anreiz für messbare Leistungen setzen und diese entsprechend belohnen.

## Fresenius Kabi

Aufgrund der laufenden Reorganisationsmaßnahmen fokussieren sich die Managementansätze von Fresenius Kabi zur Mitarbeiterbindung darauf, Strukturen zu schaffen, die den langfristigen Erfolg des Unternehmensbereichs unterstützen. Nach erfolgreicher Umsetzung der geplanten Maßnahmen im Rahmen der Vision 2026 kann eine weitere Ausgestaltung von Aktivitäten zur Mitarbeiterbindung bedarfsorientiert umgesetzt werden. Darüber hinaus arbeitet der Unternehmensbereich bereits an möglichen Ansätzen zur Stärkung der Arbeitgebermarke.

## Fresenius Helios

Die größte Mitarbeitergruppe bei Fresenius Helios bilden ausgebildete Pflegerinnen und Pfleger sowie Ärztinnen und Ärzte. Es sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten des Unternehmensbereichs. Der Anteil der Pflegekräfte an der Gesamtmitarbeiterzahl im Krankenhaus ist je nach Größe des Hauses unterschiedlich. Er liegt in Deutschland im Durchschnitt bei mehr als 40 %, in Spanien aufgrund des höheren Anteils ambulanter Behandlungen im Vergleich zu Deutschland über 20 %. Es müssen Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung festgelegt werden, um den Bedürfnissen von Pflege- und ärztlichem Personal gerecht zu werden, die sich von denen des Verwaltungspersonals unterscheiden. Da im pflegerischen Bereich wenig Spielraum hinsichtlich flexibler Arbeitszeitmodelle besteht, werden hier insbesondere Vorteile gewährt wie z. B. private Krankenzusatzversicherungen, Altersvorsorge, oder in Spanien auch die Umwandlung von Gehaltsanteilen für definierte Vorteile. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird

gefördert. So bietet Helios Deutschland in insgesamt 35 Kindergärten Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an – sowohl in betrieblichen als auch in Kooperationseinrichtungen.

### Fresenius Vamed

Das Angebot für die Beschäftigten von Fresenius Vamed ist vielfältig. In Österreich reichen die Angebote von Gesundheitsvorsorge, Mitarbeiterrestaurants oder Essensmarken, Mitarbeiterrabatten (z. B. für die gesundheitstouristischen Einrichtungen), Pensionskasse, Zusatzkrankenversicherung, Mitarbeiterparkplatz, Dienstwohnungen, Kinder- und Ferienbetreuung bis zu flexiblen Arbeitsmodellen (z. B. Teilzeitmodelle, Homeoffice). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland erhalten je nach Einrichtung und tariflichen Möglichkeiten spezielle Vorteile und Rabatte sowohl in den Kliniken und Touristikeinrichtungen des Unternehmensbereichs als auch bei externen Anbietern (z. B. Fitnessstudios). Des Weiteren bekommen sie Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge, und sie können Bike-Leasing oder Job-Tickets nutzen. In Tschechien erhalten Beschäftigte ein bestimmtes Budget, mit dem nichtfinanzielle Leistungen nach den eigenen Präferenzen bezogen werden können. In der Schweiz werden Beschäftigten außerdem diverse Vergünstigungen angeboten, z. B. über Hotelcards oder Tankkarten.

### DIALOG- UND FEEDBACKFORMATE

Im Jahr 2022 wurde erstmalig konzernweit eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, an der sich alle Unternehmensbereiche beteiligten. Ausführungen hierzu finden Sie auf Seite 159f., im Abschnitt Fortschritte und Maßnahmen 2022.

Bei **Fresenius Medical Care** sollen alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich einzubringen, Feedback zu geben und sich offen und direkt zu äußern. Im Jahr 2022 wurde eine Richtlinie erarbeitet, in der der globale Ansatz für regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und der Umgang mit den Ergebnissen darlegt wird. Im Berichtsjahr hat Fresenius Medical Care zum dritten Mal eine weltweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Mithilfe der Umfragen bewertet das Unternehmen die Rückmeldung der Beschäftigten zu positiven Seiten des Arbeitsumfelds sowie Möglichkeiten für dessen Verbesserung. Den Wert für das Mitarbeiter-Engagement ermittelt man mithilfe von Fragen zu drei Aspekten: Wie viele Beschäftigte würden sich positiv über Fresenius Medical Care äußern, wie viele beabsichtigen, bei Fresenius Medical Care zu bleiben, und wie viele sind motiviert, bei Fresenius Medical Care gute Leistungen zu erbringen?

**Fresenius Kabi** legt großen Wert auf den Dialog mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Hierarchiegrenzen hinweg. Der Unternehmensbereich führte Dialog- und Feedbackformate 2022 hauptsächlich online durch. Um den Dialog zwischen der Unternehmensleitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen, veröffentlichte Fresenius Kabi z. B. Videobotschaften des Vorstandsvorsitzenden zu relevanten Themen im globalen Intranet. Darüber hinaus haben digitale Formate und Präsenzveranstaltungen den Austausch des Vorstandsvorsitzenden von Fresenius Kabi und der Top-Führungskräfte gefördert.

Zum zweiten Mal in Folge hat Fresenius Kabi eine globale Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Der Unternehmensbereich nutzt auch regionale Befragungen, um die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig zu

erhöhen, wertvolle Einsichten in Unternehmensprozesse zu erhalten und die Bindung an das Unternehmen zu steigern.

Der Unternehmensbereich nutzt einen jährlichen IT-basierten Talent-Review für einen Dialog zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten der oberen Führungsebenen über Leistung, Kompetenzen und Entwicklungspotenziale. Außerdem dient er dazu, den Austausch zwischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten über die individuell geplante Entwicklung zu fördern. Auf dieser Basis identifiziert, bewertet und entwickelt Fresenius Kabi teilnehmende Führungskräfte und Talente in den Vorstandsbereichen weltweit. Darüber hinaus nehmen beispielsweise in den USA alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Leistungsbewertungen teil und setzen sich gemeinsam mit ihrem oder ihrer Vorgesetzten Ziele. Die gesetzten Ziele werden sowohl zur Jahresmitte als auch jährlich bewertet.

Die Klinikstandorte von **Fresenius Helios** bieten Beschäftigten Feedbackgespräche an, durch die die Vorgesetzten wichtige Informationen erhalten, für die künftige Zusammenarbeit sowie für die individuelle Fort- und Weiterbildungsplanung. Weiterhin führen Segmente Mitarbeiterumfragen durch. Die Erkenntnisse daraus sollen insbesondere die Mitarbeiterbindung stärken und die Fluktuation senken. In Spanien können Beschäftigte zudem mittels eines Feedbackprogramms in einen strukturierten Dialog mit den Vorgesetzten treten.

In den anderen Segmenten von Fresenius Helios wurden keine zentralen Vorgaben für die Ausgestaltung des Mitarbeiterdialogs implementiert.

Mitarbeitergespräche sind ein wesentlicher Bestandteil der Führungskultur von **Fresenius Vamed**. Aus den ausführlichen Gesprächen ergibt sich neben wesentlichen Erkenntnissen und Maßnahmen für die weitere erfolgreiche Zusammenarbeit auch der notwendige Aus- und Weiterbildungsbedarf. Dieser wird in einem Bildungsplan zusammengefasst und auf dessen Basis das entsprechende Aus- und Weiterbildungsprogramm erstellt. Das Programm reicht von Fachschulungen im Gesundheitswesen über persönlichkeitsbildende Seminare bis hin zu angepassten Sprachtrainings und IT-Seminaren.

Das Mitarbeitergespräch bietet den Führungskräften und Beschäftigten bei **Fresenius Corporate** eine weitere Möglichkeit, sich auf Grundlage eines strukturierten Prozesses konstruktiv auszutauschen. Die Beschäftigten führen mit einer Führungskraft ein Feedbackgespräch. Die Einschätzung von definierten Leitkompetenzen bietet die Basis für dieses Gespräch. Zusätzlich vereinbaren außertariflich angestellte Beschäftigte im Rahmen des Mitarbeitergesprächs ihre jährlichen Ziele und führen die zugehörige Bewertung der Zielerreichung durch.

## MITARBEITERENTWICKLUNG

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sich in einem internationalen, dynamischen Umfeld professionell weiterzuentwickeln. Unsere vier Unternehmensbereiche setzen für ihre Personalentwicklung – je nach ihrer Kunden- und Marktstruktur – unterschiedliche Konzepte und Maßnahmen ein. Den jeweiligen Ansatz passen sie stetig an aktuelle Trends und Erfordernisse an. Neben

den konzernweit verbindlichen Trainings zu den Verhaltenskodizes gibt es in den Unternehmensbereichen verpflichtende Schulungen zum Qualitätsmanagement, zum Umweltmanagement sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zusätzlich spielt die Digitalisierung im beruflichen Alltag unserer Belegschaft eine immer größere Rolle, wie wir nachfolgend erläutern. Ein bereichsspezifisches Talentmanagement und individuelle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte runden unsere Personalentwicklungsmaßnahmen ab.

## Berufliche Ausbildung

Berufliche Ausbildung ist uns sehr wichtig. Deshalb eröffnen wir Bewerberinnen und Bewerbern viele Möglichkeiten, ihre berufliche Laufbahn in unserem Unternehmen zu starten. An unseren deutschen Standorten befanden sich im Jahr 2022 mehr als 6.300 junge Menschen in einer dualen Berufsausbildung bzw. in einem dualen Studium. Konzernweit boten wir 44 Ausbildungsberufe und 33 duale Studiengänge an. Das Ausbildungsangebot des Konzerns konnte im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2021 noch einmal erweitert werden. Erstmals wurden u. a. die dualen Studiengänge

Sustainable Science and Technology mit den Studienrichtungen Arbeitssicherheit oder Umweltschutztechnik, und Betriebswirtschaftslehre (BWL)-Versicherung sowie der Ausbildungsberuf Kaufmann für Versicherungen und Finanzen angeboten. Hochschulabsolventinnen und -absolventen bietet Fresenius neben dem klassischen DirektEinstieg auch Traineeprogramme zur weiteren beruflichen Orientierung an.

Erläuterungen zur beruflichen Ausbildung in Spanien finden Sie auf Seite 152.

## Digitalisierung des Schulungsangebots

Das Entwicklungs- und Schulungsangebot von Fresenius wurde, auch getrieben durch die Covid-19-Pandemie, in den letzten Jahren zu großen Teilen digitalisiert. Zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen sowie Pflichtschulungen finden inzwischen regulär als Webinare oder E-Learning-Kurse statt. Dies ermöglicht u. a. schnelle, aktuelle und passgenaue Schulungen, z. B. im Bereich Hygiene, der in der anhaltenden Covid-19-Pandemie besonders wichtig ist. Einige Formate, bei denen es methodisch und didaktisch sinnvoll ist, wurden im Berichtsjahr in hybrider Form oder wieder vollständig in Präsenz durchgeführt, wenn es die pandemische

## AUSZUBILDENDE UND AUSBILDUNGSQUOTE FÜR DEUTSCHLAND

	2022	2021	2020	2019	2018
Auszubildende <sup>1</sup>	6.361	6.305	5.985	4.952	4.354
Ausbildungsquote	6,43	6,38	6,18	5,44	4,94

<sup>1</sup> Umfasst Auszubildende sowie dual Studierende

Lage zuließ. Insbesondere interaktionsorientierte Module der Programme für Neu-Führungskräfte wurden in Präsenz durchgeführt. Die digitalen Lernangebote werden überwiegend über die Lernplattformen der Unternehmensbereiche organisiert bzw. durch die Konzernfunktion Corporate HR Management. In Deutschland können Beschäftigte, die keinen eigenen PC oder Laptop nutzen oder kein ruhiges Arbeitsumfeld haben, ihre entsprechenden Trainings an eigens 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. Mit dem Konzept Maximizing Leadership Impact richten wir uns gemeinsam mit der Harvard Business School an die obersten leitenden Positionen – um deren Wirkungskraft zu steigern. Das mittlere bis obere Management adressieren wir in einem Führungskräfteprogramm mit der Hochschule St. Gallen; dabei liegt der Schwerpunkt auf Strategieumsetzung und Veränderungsmanagement.

Ergänzend dazu haben die Unternehmensbereiche marktspezifische Weiterentwicklungsprogramme für Führungskräfte entwickelt.

### Fresenius Medical Care

Der Unternehmensbereich hat Online-Lernplattformen eingerichtet, die es den Beschäftigten ermöglichen, berufliche Ziele und Interessen selbstbestimmt zu verfolgen. Im Advanced Renal Education Program z. B. werden Schulungen zu Themen wie chronische Nierenerkrankungen und

Heimdialyse angeboten. Ziel ist, die Zahl der Teilnehmenden an den digitalen Lernprogrammen weiter zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wurde eine Strategie zur Messung von Lernerfolgen entwickelt, um die Lernerfahrung zu verbessern und die Mitarbeitermotivation zu fördern. Im Jahr 2022 haben mehr als 16.000 Beschäftigte an Angeboten für selbstorganisiertes Lernen auf den digitalen Plattformen teilgenommen. Etwa 156.000 nahmen an Schulungen zu Themen wie Compliance, Führung sowie Gesundheit und Sicherheit über das Lernmanagementsystem teil. Zudem wurden bestimmte Mitarbeitergruppen spezifisch geschult. Allein in den USA haben seit 2014 rund 9.500 Beschäftigte am regionalen Führungskräfteentwicklungsprogramm teilgenommen.

### Fresenius Kabi

Fresenius Kabi verfügt für das Training und die Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über globale, regionale und lokale Strukturen. Beschäftigte werden entsprechend ihrer Funktion und Verantwortung geschult und qualifiziert. Verpflichtende globale Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden intern durchgeführt. Hierzu zählt u. a. die Schulung zum Verhaltenskodex.

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 Verteilungspraxis sowie Arbeits- und Umweltschutz.

Darüber hinaus werden an allen zertifizierten Standorten Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zum Umwelt- bzw. Energiemanagement durchgeführt. Weitere Schulungen ergänzen diese und unterstützen bei

der Einführung, Weiterentwicklung sowie Verbesserung entsprechender Managementsysteme und Maßnahmen.

Im Rahmen des Talentmanagements entsendet Fresenius Kabi Beschäftigte in andere Länder, um ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung zu fördern. Diese Kurz- oder Langzeitsendungen tragen auch zur Deckung von spezifischem Personalbedarf bei.

Ferner hat Fresenius Kabi zur Verbesserung der **Nachfolgeplanung** einen neuen Prozess eingeführt. Dazu überprüft der Vorstand regelmäßig definierte Schlüsselfunktionen im Unternehmensbereich bezüglich der Nachfolge- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Ein konzernweites sogenanntes New Leaders Program ist eine gezielte Entwicklungsmaßnahme, um Führungskräfte in ihrer ersten Führungsrolle zu unterstützen. Seit Mai 2021 haben 40 Beschäftigte von Fresenius Kabi an dem Programm teilgenommen. Auch erfahrene Führungskräfte erhalten die Möglichkeit, ihre Führungskompetenzen zu reflektieren, zu verbessern und aufzufrischen. Ferner wurde das im Jahr 2021 begonnene Programm zur Führungskräfteentwicklung Step im Vorstandsbereich des Chief Operating Officer (COO) im Berichtsjahr 2022 fortgeführt.

### Fresenius Helios

Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen tragen dazu bei, dass Fresenius Helios strategische Unternehmensziele erreicht: besten Service zu bieten, führend in der Medizin zu sein, nachhaltig zu wirtschaften und die Marktposition auszubauen. Damit kann Fresenius Helios die medizinische



Qualität weiter verbessern und sich gleichzeitig als ein attraktiver Arbeitgeber positionieren. Fortbildungsbudgets sowie regelmäßige Mitarbeiter- und Entwicklungsgespräche sind dementsprechend fest bei Fresenius Helios verankert.

Speziell in der Pflege ist die Nachfrage nach Fachkräften in den vergangenen Jahren weiter gestiegen. Deshalb will Fresenius Helios einen großen Teil der benötigten Pflegekräfte durch eigene Ausbildung bzw. Ausbildungsoperationen abdecken. 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 – zu fachlichen und persönlichen Kompetenzen.

In Spanien setzt der Unternehmensbereich auf Kooperationen mit Universitäten und betreibt auch selbst Universitätskliniken sowie Einrichtungen zur beruflichen Bildung. Im Gegensatz zu Deutschland, wo Pflegekräfte eine Berufsausbildung absolvieren, werden die spanischen Pflegekräfte an Universitäten ausgebildet, wie auf Seite 152 ausgeführt. In Spanien werden jährlich mehr als 5.000 Studierende von den Fachleuten des Unternehmensbereichs ausgebildet; sie erwerben so während ihrer Grund- und Aufbaustudien praktische Fähigkeiten. Außerdem verfügt Helios Spanien über acht Universitätskliniken, in denen die Inhalte eines Medizinstudiums gelehrt und jährlich mehr als 400 medizinische Fachkräfte vollständig ausgebildet werden. In den beiden spanischen Krankenpflegeschulen des Segments gibt es neben der theoretischen und praktischen Ausbildung auch eine spezialisierte Berufsausbildung. So werden Lehrlinge zu Bildgebenden Diagnostikern und Nuklearmedizinern sowie zu Technikern für Strahlentherapie und Dosimetrie ausgebildet.

### Fresenius Vamed

Das Schulungsangebot von Fresenius Vamed ist darauf ausgelegt, den heterogenen Weiterbildungsbedarf, der aufgrund der vielschichtigen Struktur des Unternehmensbereichs besteht, abzudecken. Im Rahmen der strategischen Personalplanung identifiziert Fresenius Vamed Beschäftigte mit besonderem Potenzial und fördert deren individuelle Weiterentwicklung. Dies geschieht für junge Bewerberinnen und Bewerber in Form von Traineeprogrammen – und für bereits im Unternehmen beschäftigte und identifizierte Potenzialträgerinnen und -träger im Rahmen des VAMED Human Capital Management-Programms (HCM-Programm), mit Fokus auf der Übernahme von Führungs- und Fachfunktionen.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht eine eigene Akademie von Fresenius Vamed offen. Deren Kurs- und Schulungsangebot behandelt nicht nur fachliche Fragestellungen, sondern auch Themen wie die persönliche Weiterentwicklung sowie Führungs-, Sozial- und Methodenkompetenz. Darüber hinaus bündeln verschiedene Wissensplattformen, u. a. das International Medical Board (IMB), die Expertise von Ärztinnen und Ärzten, die für Fresenius Vamed tätig sind.

### Fresenius Corporate

Bei der Fresenius SE & Co. KGaA gibt es Lernangebote für alle Beschäftigten. Dazu gehören Seminare zu Kommunikation und Präsentation, zu Selbstmanagement und Projektmanagement sowie spezifische Lerninhalte je nach Tätigkeitsprofil der angesprochenen Beschäftigtengruppe. Für

neue Führungskräfte wurde ein verpflichtendes Qualifizierungsprogramm etabliert, das die Führungs- und Feedbackkultur unterstützen soll. Verpflichtende Lernmodule zu Compliance, Cybersecurity oder Arbeitsplatzsicherheit werden mindestens jährlich ausgerollt.

## MITARBEITERPARTIZIPATION

### Austausch mit Arbeitnehmervertretungen

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

Fresenius handelt verantwortungsvoll gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dazu gehört auch die in unserem Verhaltenskodex und in der Menschenrechtserklärung enthaltene 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 Interessensvertretungen sowie dem Management innerhalb des jeweiligen rechtlichen und operativen Rahmens ein. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt Menschenrechte auf den Seiten 193 ff.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen 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 Europa stehen rund 79 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Beschäftigungsverhältnis, das durch einen Tarifvertrag abgedeckt ist: So unterliegt Fresenius in einigen europäischen Ländern, z. B. in Frankreich, branchenbezogenen Tarifverträgen, die aufgrund der Branchen-zugehörigkeit verbindlich anzuwenden sind. Sofern dies nicht der Fall ist, können länderbezogenen Tarifverträge mit lokalen Gewerkschaften oder vergleichbaren Sozialpartnern ausgehandelt werden. Weltweit stehen rund 55 %<sup>1</sup> unserer Beschäftigten in einem Beschäftigungsverhältnis, das durch einen Tarifvertrag abgedeckt ist.

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 Europäischen Betriebsrat (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 Europäischen Betriebsrats und der internationalen Gewerkschaftsverbände statt. Im Berichtsjahr fand das Treffen im November statt. Inhalt des Austauschs waren Aktivitäten zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten sowie Reorganisationsprozesse und Auswirkungen auf Beschäftigte im Konzern.

### Dialog auf europäischer Ebene

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat einen EBR, der zum 31. Dezember 2022 aus 21 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern aus 14 Ländern bestand. Sie stammen aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums, in denen Fresenius Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer unter Vertrag hat. Insgesamt beschäftigt der Fresenius-Konzern 181.017 Personen in Europa, dies entspricht 57 % der Gesamtmitarbeiterzahl. Von den Beschäftigten in Europa entfallen allein auf Deutschland 55 %.

Der EBR 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 die 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, pandemiebedingt zum Teil in hybrider Form. Die europäischen Gewerkschaftsverbände IndustriALL und European Federation of Public Service Union (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. im Bereich globaler Personalwirtschaft, 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. Weiterhin lag ein Schwerpunkt auf den Auswirkungen der Pandemie und des Angriffskriegs auf die Ukraine auf die Fresenius-Beschäftigten. Hierzu fand ein Informationsaustausch zur Lage in den einzelnen Ländern statt.

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

Der EBR hat sechs Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA gewählt, darunter mindestens eine Vertreterin bzw. einen Vertreter von Gewerkschaften.

<sup>1</sup> Die Angabe bezieht sich auf rund 92 % der weltweit beschäftigten Personen.

## UNSERE AMBITIONEN

Die Fresenius SE & Co. KGaA sowie ihre vier Unternehmensbereiche verfolgen geschäftsfeldspezifische Ambitionen. Damit möchten wir die Position der Unternehmensbereiche als Innovationstreiber im Gesundheitswesen festigen. Wir wollen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, die durch ihre Leistungsbereitschaft, ihr Fachwissen, ihre Erfahrung und ihre Bereitschaft zur Teamarbeit zum Unternehmenserfolg beitragen.

**Fresenius Medical Care** hat sich das Ziel gesetzt, dass bis 2027 mindestens 63 % der Beschäftigten angeben, dass sie engagiert für Fresenius Medical Care arbeiten. Dieser Wert entspricht dem Branchendurchschnitt für Unternehmen im Gesundheitswesen. Der individuelle Lernbedarf wird in Entwicklungsgesprächen festgestellt. Für das Jahr 2023 ist geplant, über die globale Leistungs- und Entwicklungsplattform einen weltweit einheitlichen Prozess für die Bewertung von Leistungen einzuführen. Dieser soll mehr als die Hälfte der Beschäftigten einbeziehen. Anfang 2024 soll der Zugang zu diesem Prozess allen übrigen Beschäftigten ermöglicht werden.

**Fresenius Kabi** möchte der bevorzugte Arbeitgeber sein. Mit der Vision 2026 will der Unternehmensbereich einen Kulturwandel herbeiführen und die Unternehmenskultur weiterentwickeln, d. h., wie das Unternehmen zusammenarbeitet, für welche Werte es steht, wie es Entscheidungen trifft und die nächste Generation von Führungskräften entwickelt. Um dies zu erreichen, ist ein kontinuierliches Feedback wichtig.

**Fresenius Helios** hatte sowohl in Deutschland als auch in Spanien ein festgelegtes Investitionsziel für Fort- und Weiterbildung. Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung und des Ausbaus der Online-Angebote sollte geprüft werden, ob dieses Ziel angepasst werden muss. Im Jahr 2022 kam es zu keiner Anpassung des Investitionsziels von 0,4 % vom Segmentumsatz.

Weiterhin baut Fresenius Helios ein Portfoliomanagement im Schulungsbereich auf. Es zielt darauf ab, die Angebote und Dienstleistungen zu Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten besser zu vermarkten – nach innen wie nach außen.

Für Helios Deutschland war es im Berichtsjahr vorrangig, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die das Unternehmen am Markt als attraktiven Arbeitgeber kennzeichnen. Durch den zunehmenden Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt wurde die Suche nach geeignetem Personal weiter erschwert. Vor diesem Hintergrund ist es für Helios notwendig, sich gegenüber dem Wettbewerb abzuheben, sowie attraktive Arbeitsbedingungen für aktuelle und künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Teil der Qualitätsstrategie von Helios Spanien ist die Erfüllung verschiedener Kennzahlen, u. a. die Durchführung zwei verbindlicher Trainings für Beschäftigte zum Thema Patientenzufriedenheit und Patientensicherheit. Außerdem wurde das Trainingsangebot ausgebaut, um es an die zukünftige Mitarbeitergeneration anzupassen, den Herausforderungen im Gesundheitssektor zu begegnen und durch den Einsatz von Digitalisierung und Technologie die Behandlung von Patientinnen und Patienten zu fördern.

**Fresenius Vamed** evaluiert die eigenen Schulungs-, Aus- und Weiterbildungsprogramme laufend; bei Bedarf entwickelt der Unternehmensbereich Anpassungs- oder

Verbesserungsmaßnahmen und setzt diese um. Zusätzlich optimiert Fresenius Vamed die Personalentwicklungsprozesse kontinuierlich in Richtung Digitalisierung. Die Ziele für die Aus- und Weiterbildung bei Fresenius Vamed werden im Rahmen der Vamed-Personalstrategie ermittelt und mit Zielen zu ESG bzw. Nachhaltigkeit abgeglichen. Der Unternehmensbereich möchte die Führungskultur durch zielgerichtete Trainingsangebote für Führungskräfte stärken und das Angebot der internen Aus- und Weiterbildungsplattform Vamed Akademie ausbauen.

## FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2022

Im Berichtsjahr hat Fresenius erstmals konzernweit eine Mitarbeiterumfrage durchgeführt. Die Beschäftigten wurden zu den Themen wie Identifikation mit dem Arbeitgeber, Verbundenheit mit dem Arbeitgeber und Arbeitsmotivation befragt. Außerdem konnten die Unternehmensbereiche spezifische Fragen zusätzlich zum allgemeinen Fragenset aufnehmen. Die Beteiligung lag bei 56 %<sup>1</sup>. Ziel ist es, auf Basis der Umfrageergebnisse ein Meinungs- und Stimmungsbild zur Arbeit bei Fresenius zu erhalten und den Bindungsgrad unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an uns als Arbeitgeber zu erhöhen. Nach Abschluss der Befragung wird aus ausgewählten, global erhobenen Fragen ein konzernweiter Engagement-Index gebildet. Die initiale Auswertung im Dezember 2022 ergab einen Engagement-Index von 4,1 auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu). Der Index ist ein gewichteter Mittelwert, der sich aus den Engagement-Scores der befragten Einheiten der Unternehmensbereiche ableitet. Neben den drei Engagement-Fragen wurden u.a. die Identifikation mit dem jeweiligen Unternehmen sowie

<sup>1</sup> Anteil der Beschäftigten bezogen auf die zum Zeitpunkt der Befragung gültigen Beschäftigtenzahl. Fresenius Vamed und das Segment Reproduktionsmedizin sind in der Evaluation nicht enthalten.

die Teamarbeit, Feedbackkultur sowie Wertschätzung erfragt. Diese Fragen sind nicht Teil des Engagement-Index. Mit einer vollständigen Auswertung aller Ergebnisse ist im 1. Quartal 2023 zu rechnen. Anschließend wird geprüft, welche konkreten Maßnahmen aus den Erkenntnissen abgeleitet werden.

Eine konzernweit durchgeführte Mitarbeiterumfrage wird von nun an jährlich zu ausgewählten Themen stattfinden. Die damit erhobene Kennzahl Employee-Engagement-Index fließt auch in die Vorstandsvergütung ein. Weitere Informationen zur Vergütung finden Sie im Vergütungsbericht ab Seite 243 des Geschäftsberichts 2022.

### FRESENIUS MEDICAL CARE

Um einen noch besseren Überblick über die Beschäftigten zu bekommen und weitere Leistungsindikatoren zu entwickeln, führt der Unternehmensbereich ein zentrales digitales HR-Informationssystem ein. In Asien-Pazifik sowie Latein- und Nordamerika wird es bereits genutzt. Damit sind etwa 70 % der Beschäftigten erfasst. Es ist davon auszugehen, dass man die weltweite Einführung 2023 mit der verbliebenen Region Europa, Naher Osten und Afrika abschließen kann.

### FRESENIUS KABI

Die im Jahr 2021 erstmalig durchgeführte globale Mitarbeiterumfrage wurde im Berichtsjahr weiter ausgewertet. Die Analyse identifizierte Verbesserungspotenziale für die globale Personalarbeit. Beispielsweise zeigte die Umfrage, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine klarere strategische Ausrichtung des Unternehmens wünschten. Fresenius Kabi hat im Berichtsjahr 2021 bereits die Vision 2026 entwickelt und verabschiedet, die eine klare strategische Ausrichtung des Unternehmens aufweist. Darüber hinaus wurde in der weiteren Analyse deutlich, dass die internen Prozesse und Entscheidungswege ebenfalls verbessert werden können, um in einem sich dynamisch verändernden Marktumfeld schnell auf Veränderungen reagieren und neue Entwicklungen aufgreifen zu können. Weitere zentrale Ergebnisse zeigten sich in Bezug auf die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmensbereich sowie die Stärkung der Arbeitgebermarke, um die Position des Unternehmens bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften zu verbessern. Insgesamt zeichnet die erste globale Mitarbeiterumfrage von Fresenius Kabi – gemessen an Vergleichswerten anderer Unternehmen – eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit aus. Zur weiteren Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit entwickeln ausgewählte Führungskräfte weitere Maßnahmen, beispielsweise zur Stärkung der Arbeitgebermarke. Im Berichtsjahr 2022 hat Fresenius Kabi z. B. Schulungen zu Diversity, Equity and Inclusion (DEI) mit den Top-Führungskräften des Unternehmens erfolgreich durchgeführt. Auch im Jahr 2022 wurde eine globale Mitarbeiterumfrage durchgeführt, welche mit einer zum Vorjahr vergleichbar hohen Beteiligungsrate von rund 70 % abgeschlossen wurde. Darüber

hinaus konnte sich Fresenius Kabi im Vergleich zur Umfrage im Jahr 2021 in einer Fragenkategorie verbessern und liegt auf oder oberhalb des Benchmarks der pharmazeutischen Industrie.

Weiterhin führte der Unternehmensbereich regionale Mitarbeiterbefragungen durch. Die Mitarbeiterbefragung in der **Schweiz** 2021 ergab eine anhaltend hohe Gesamtzufriedenheit der Beschäftigten. Aus den Umfrageergebnissen konnten drei Schwerpunktthemen als Ziele abgeleitet werden: die Weiterentwicklung und Förderung der Beschäftigten, Verbesserung der Zusammenarbeit und Kommunikation mit anderen Teams sowie Workload und Work-Life-Balance. Gemeinsam mit der Personalabteilung wurden für diese drei Bereiche konkrete Ziele entwickelt und umgesetzt.

Die Mitarbeiterbefragung 2021 in **Großbritannien** zeigte eine hohe Beteiligung. Die Ergebnisse wurden mit den Beschäftigten geteilt und für die Umsetzung von Maßnahmen genutzt. Insbesondere wurde der Umfang der Mitarbeiterkommunikation durch mehr Town-Hall- und Abteilungsversammlungen erhöht. Außerdem wurde eine interaktive App zur Verwaltung von Nachrichten und Feedback eingeführt und das sogenannte Employee Engagement Forum ins Leben gerufen, das regelmäßige Diskussionen mit Beschäftigten, der Personalabteilung und Führungskräften führt.

Ferner wurde im Jahr 2022 ein Lernprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Region **Asien-Pazifik** eingeführt, das innerhalb von drei Jahren eine kompetenzbasierte Entwicklung über verschiedene Hierarchieebenen hinweg vorsieht. Die Lerninhalte konzentrieren sich z. B. auf den Aufbau von Beziehungen zu den wichtigsten Interessengruppen, den Umgang mit Geschäftsmöglichkeiten, die Entwicklung von Teamführungsfähigkeiten sowie die Förderung von Verhaltensänderungen und Verantwortlichkeiten.

### FRESENIUS HELIOS

Helios Deutschland hat im Berichtsjahr Leiharbeitnehmer beschäftigt, um im Bereich der Pflege und im ärztlichen Dienst die regulatorischen Mindestvorgaben zu erfüllen und damit die Schließung von Stationen verhindern zu können. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unter Tarifverträge fallen, werden dabei zu marktüblichen Gehältern vergütet.

Im Bereich Training wurde ein Programm für Nicht-Führungskräfte entwickelt, das potenzielle zukünftige Führungskräfte identifizieren soll. Ausgerollt von der Zentrale der Helios Kliniken in **Deutschland**, können an den Klinikstandorten Beschäftigte für dieses Programm von den zuständigen Personalverantwortlichen und der Geschäftsführung vorgeschlagen werden. Dieses Programm dient dazu, die interne Ausbildung zukünftiger Führungskräfte zu stärken und Talente im Unternehmen zu halten.

Ergänzend zu der konzernweiten Mitarbeiterbefragung wird Helios Deutschland die Auswertungen seiner Beschäftigten nutzen, um daraus zukünftige Maßnahmen zur Verbesserung des Mitarbeiterengagements abzuleiten. Die Auswertung und die Analyse der Ergebnisse erfolgen zu Beginn des Berichtsjahres 2023.

**Helios Spanien** hat einen Beirat etabliert, der sich aus verschiedenen Führungskräften der medizinischen Funktionen zusammensetzt. Diese legen gemeinsam Trainingsschwerpunkte für ärztliches Personal fest, und entwickeln Schulungsangebote, z. B. einen Masterstudiengang im Bereich Notfallmedizin, der erstmals Ende 2021 bis 2022 abgehalten wurde. Weiterhin wurde die Kooperation mit der Business School IESE fortgesetzt und zwei Trainingsprogramme zum Thema Advanced Healthcare Management durchgeführt.

### FRESENIUS VAMED

Im Berichtsjahr wurde das digitale Schulungsangebot für Beschäftigte in Teilbereichen von Fresenius Vamed gezielt erweitert. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Nutzung von Heimarbeit auch über die Pandemie hinaus wurden neue Lernmodule im Bereich hybrides Arbeiten sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerollt.

Außerdem wurde das gesamte Lernangebot der gruppenweiten Ausbildungsakademie auf eine gemeinsame Trainingsplattform gebracht. Damit können Beschäftigte seit dem Berichtsjahr ihre gesamten Aus- und Weiterbildungsaktivitäten über eine zentrale Plattform organisieren.

In Deutschland wurde ein eigenes Programm für Nachwuchsführungskräfte neu eingeführt, um insbesondere Management-Assistenten und Projektleiter zur Übernahme von Führungsfunktionen zu befähigen.

### FRESENIUS CORPORATE

Zu Beginn des Jahres 2022 haben wir einen modernen und standardisierten Recruiting-Prozess für die Fresenius SE & Co. KGaA und Fresenius Digital Technology eingeführt. Der Fokus liegt dabei auf klaren Verantwortlichkeiten vom ersten Kontakt mit den Kandidatinnen und Kandidaten über den Bewerbungsprozess bis hin zur Einstellung und zum Onboarding. Außerdem haben wir die Themen Employer Branding und Recruiting in einer Abteilung zusammengelegt, um Fresenius noch besser als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Einstieg bei Fresenius zu erleichtern.

## EVALUATION

Der Fresenius-Konzern sah sich im Berichtsjahr 2022 einem unverändert hohen Wettbewerb um Personal in den Gesundheitsmärkten ausgesetzt. Gerade im Krankenhaus zeigte sich, dass die Positionierung als Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen sowie die Ausgestaltung attraktiver Arbeitsmodelle unerlässlich sind, um als attraktives Unternehmen wahrgenommen zu werden.

Für das Jahr 2023 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.

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 im Chancen- und Risikobericht ab Seite 85.

Zum Jahresende 2022 beschäftigte der Fresenius-Konzern 316.920 Personen, was in etwa dem Niveau des Vorjahres entspricht (31. Dezember 2021: 316.078). Bezogen auf FTE (Full-time Equivalents – Vollzeitäquivalente) ergab sich eine leichte Veränderung von 0,3 %.

Auch die regionale Verteilung zeigt ein Bild vergleichbar mit dem Vorjahr: In Deutschland werden weiterhin rund 31 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, 26 % im übrigen Europa und 24 % in Nordamerika.

## BESCHÄFTIGTE (KÖPFE) NACH UNTERNEHMENSBEREICHEN

	2022	2021	2020	2019	2018
Fresenius Medical Care	128.044	130.251	133.129	128.300	120.328
Fresenius Kabi	42.063	41.397	40.519	39.627	37.843
Fresenius Helios	125.700	123.484	116.952	106.377	100.144
Fresenius Vamed	20.184	19.721	19.414	18.592	17.299
Konzern/Sonstige	929	1.225	1.255	1.238	1.136
<b>Gesamt zum 31.12.</b>	<b>316.920</b>	<b>316.078</b>	<b>311.269</b>	<b>294.134</b>	<b>276.750</b>

## BESCHÄFTIGTE (FTE) NACH UNTERNEHMENSBEREICHEN

	2022	2021	2020	2019	2018
Fresenius Medical Care	120.216	122.909	125.364	120.659	112.658
Fresenius Kabi	40.286	39.579	39.032	38.264	36.423
Fresenius Helios <sup>1</sup>	104.509	101.652	96.899	88.057	82.522
Fresenius Vamed	16.182	15.730	15.364	14.770	13.665
Konzern/Sonstige	831	1.141	1.166	1.154	1.060
<b>Gesamt (FTE) zum 31.12.</b>	<b>282.024</b>	<b>281.011</b>	<b>277.825</b>	<b>262.904</b>	<b>246.329</b>

<sup>1</sup> Vollkräfte Helios Kliniken Deutschland: Zahl der auf die volle tarifliche Arbeitszeit umgerechneten Beschäftigten im Monatsdurchschnitt

## BESCHÄFTIGTE (KÖPFE) NACH REGIONEN

	2022	2021	2020	2019	2018
Europa	181.017	180.122	174.835	165.862	158.939
davon Deutschland	98.920	98.754	96.915	91.014	88.086
übriges Europa	82.097	81.368	77.920	74.848	70.853
Nordamerika	77.614	76.740	75.837	74.894	72.672
Asien-Pazifik	26.833	27.145	27.805	27.457	25.575
Lateinamerika	29.529	30.192	30.871	23.998	17.610
Afrika	1.927	1.879	1.921	1.923	1.954
<b>Gesamt zum 31.12.</b>	<b>316.920</b>	<b>316.078</b>	<b>311.269</b>	<b>294.134</b>	<b>276.750</b>

Im Hinblick auf die **Verteilung nach Funktionsbereichen** blieb unsere Personalstruktur im Geschäftsjahr 2022 weitgehend unverändert. Rund 14 % der Beschäftigten waren 2022 im Bereich Produktion tätig, 71 % im Bereich Dienstleistungen. Damit entwickelte sich unsere Personalstruktur stabil. Der große Anteil im Dienstleistungsbereich ist begründet durch die hohe Zahl an Pflege- und Dialysepflegekräften in unseren Gesundheitseinrichtungen.

Unsere Rekrutierungsbemühungen lassen sich auch an der Zahl der **Neueinstellungen**<sup>1,2</sup> in den Unternehmensbereichen ablesen, jeweils bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten. Die Betriebszugehörigkeit<sup>1</sup> im Konzern kann durch Akquisitionen in den Unternehmensbereichen schwanken. Im Jahr 2022 betrug sie durchschnittlich 8,4 Jahre (2021: 8,3 Jahre).

Im Jahr 2022 erhöhte sich der Anteil der Beschäftigten, die das Unternehmen **freiwillig verlassen**<sup>1,3</sup> haben, auf 14,7 % (2021: 12,8 %). Zu dieser Entwicklung beigetragen haben Strukturmaßnahmen in den Unternehmensbereichen, die mit der Covid-19-Pandemie verbundene Unsicherheit am Arbeitsmarkt, angespannte Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor und die dadurch bedingt erhöhte Frühfluktuation sowie Personen, die die Branche verlassen haben. Weitere Informationen zu dieser Entwicklung in den Unternehmensbereichen und ergriffene Maßnahmen finden Sie im Abschnitt Mitarbeiterentwicklung auf den Seiten 155 ff.

NEUEINSTELLUNGEN<sup>2</sup>

in %	2022	2021	2020	2019	2018
Fresenius Medical Care	26,0	23,7	23,1	24,7	21,7
Fresenius Kabi	16,9	17,1	13,5	17,1	16,9
Fresenius Helios <sup>1</sup>	20,0	22,9	18,0	16,9	19,9
Fresenius Vamed	23,6	18,4	18,4	17,8	22,5
Konzern/Sonstige	14,5	11,0	6,1	11,2	12,5

DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

in Jahren	2022	2021	2020	2019	2018
Fresenius Medical Care	7,9	7,6	7,3	6,8	7,1
Fresenius Kabi	7,9	7,9	7,9	8,6	7,5
Fresenius Helios <sup>1</sup>	9,2	9,3	9,4	9,9	9,9
Fresenius Vamed	8,5	7,8	7,7	6,9	7,8
Konzern/Sonstige	7,8	7,8	7,5	7,3	7,3
<b>Gesamt</b>	<b>8,4</b>	<b>8,3</b>	<b>8,2</b>	<b>8,1</b>	<b>8,2</b>

ARBEITNEHMERKÜNDIGUNGEN<sup>3</sup>

in %	2022	2021	2020	2019	2018
Fresenius Medical Care	19,9	16,5	11,9	14,3	13,2
Fresenius Kabi	11,4	11,3	7,1	9,2	9,4
Fresenius Helios <sup>1</sup>	11,1	10,1	9,0	8,6	5,8
Fresenius Vamed	10,7	9,3	7,8	7,6	9,5
Konzern/Sonstige	14,2	3,5	1,7	3,5	3,8
<b>Gesamt</b>	<b>14,7</b>	<b>12,8</b>	<b>9,8</b>	<b>11,0</b>	<b>9,8</b>

<sup>1</sup> Die Kennzahlen des Unternehmensbereichs Fresenius Helios enthalten im Jahr 2022 alle Beschäftigten der Segmente mit der Ausnahme des Segments Reproduktionsmedizin. Hier wurden nur die spanischen Standorte berücksichtigt.

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

<sup>3</sup> Berechnet als Anzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres.

Der **Altersdurchschnitt** im Konzern<sup>1</sup> betrug 42,5 Jahre (2021: 41,6 Jahre). Dabei ist der größte Anteil der Beschäftigten (54 %) 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.

Die Ergebnisse aus der ersten konzernweiten **Mitarbeiterbefragung** werden im Jahr 2023 weiter evaluiert, wie auf Seite 160 ausgeführt. Der Fresenius-Konzern plant auch zukünftig Mitarbeiterbefragungen durchzuführen, um einen Engagement-Index abzubilden. Dabei sollen möglichst die im Berichtsjahr nicht inkludierten Einheiten berücksichtigt werden.

ALTERSDURCHSCHNITT

	2022	2021	2020	2019	2018
Fresenius Medical Care	44,1	42,1	41,7	40,8	40,8
Fresenius Kabi	39,5	39,2	39,9	38,7	38,4
Fresenius Helios <sup>1</sup>	41,6	41,5	41,6	42,0	41,7
Fresenius Vamed	44,1	44,3	44,0	41,2	43,6
Konzern/Sonstige	38,9	39,7	39,3	39,1	38,9
<b>Gesamt</b>	<b>42,5</b>	<b>41,6</b>	<b>41,7</b>	<b>41,0</b>	<b>41,0</b>

**FRESENIUS MEDICAL CARE**

Ende 2022 waren bei Fresenius Medical Care weltweit 128.044 Menschen beschäftigt im Vergleich zu 130.251 im Vorjahr. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unserer Beschäftigten stieg auf 7,9 Jahre (2021: 7,6 Jahre).

Die freiwillige Fluktuationsrate lag 2022 bei 19,9%. Darin spiegelt sich der starke Wettbewerb auf dem Arbeitskräftemarkt wider, insbesondere im Krankenhaussektor und im produzierenden Gewerbe. Weitere Gründe sind der Personalmangel im Gesundheitswesen und erschwerte Bedingungen durch die Covid-19-Pandemie. Als Reaktion

wurden zahlreiche Maßnahmen ergriffen. Sie sollen Führungskräfte dabei unterstützen, die Mitarbeiterbindung zu verbessern.

**FRESENIUS KABI**

Die Gesamtzahl der Beschäftigten bei Fresenius Kabi hat sich im Berichtsjahr leicht erhöht. Die Zahl der externen Neueinstellungen sowie die freiwillige Fluktuation war wie auch im Vorjahr durch die angespannte Situation im Gesundheitsmarkt geprägt.

ALTERSSTRUKTUR

zum 31.12.	2022			2021			2020			2019			2018		
	Unter 30	Zwischen 30 und 50	Über 50	Unter 30	Zwischen 30 und 50	Über 50	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 Medical Care	15 %	55 %	30 %	16 %	58 %	26 %	17 %	58 %	25 %	18 %	56 %	26 %	16 %	57 %	27 %
Fresenius Kabi	22 %	59 %	19 %	21 %	60 %	19 %	22 %	61 %	17 %	23 %	60 %	17 %	23 %	60 %	17 %
Fresenius Helios <sup>1</sup>	20 %	52 %	28 %	20 %	52 %	28 %	20 %	51 %	29 %	18 %	53 %	29 %	19 %	53 %	28 %
Fresenius Vamed	16 %	47 %	37 %	16 %	47 %	37 %	15 %	49 %	36 %	16 %	50 %	34 %	15 %	55 %	35 %
Konzern/Sonstige	28 %	48 %	24 %	25 %	51 %	24 %	25 %	53 %	22 %	24 %	54 %	22 %	25 %	54 %	21 %
<b>Gesamt</b>	<b>18 %</b>	<b>54 %</b>	<b>28 %</b>	<b>19 %</b>	<b>55 %</b>	<b>26 %</b>	<b>19 %</b>	<b>55 %</b>	<b>26 %</b>	<b>19 %</b>	<b>55 %</b>	<b>26 %</b>	<b>18 %</b>	<b>55 %</b>	<b>27 %</b>

<sup>1</sup> Die Kennzahlen des Unternehmensbereichs Fresenius Helios enthalten im Jahr 2022 alle Beschäftigten der Segmente mit der Ausnahme des Segments Reproduktionsmedizin. Hier wurden nur die spanischen Standorte berücksichtigt.



Für die Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Produktion zum Qualitätsmanagement wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr durchschnittlich fast 29 Stunden pro Beschäftigten aufgewendet. Die Schulungen der Beschäftigten im Qualitätsmanagement aus den Vorjahren wurden aktualisiert und durch Qualitätsschulungen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergänzt. Neben verpflichtenden Trainings beinhaltet die Kennzahl auch gezielte Trainings von Qualitätsbeauftragten im Bereich Kommunikation oder Sozialkompetenz.

#### DURCHSCHNITTliche SCHULUNGSSTUNDEN PRO JAHR UND BESCHÄFTIGTEN IM BEREICH PRODUKTION<sup>1</sup> ZUR QUALITÄT

	2022	2021	2020
Produktion (Trainingsstunden/Durchschnitt)	<b>28,8</b>	25,9	20,1
Anzahl in die Berechnung einbezogene Beschäftigte (FTE)	<b>23.800</b>	23.700	21.800

<sup>1</sup> Der Produktionsbereich umfasst folgende Mitarbeitergruppen: Fertigung/Herstellung, Qualitätskontrolle und -sicherung, Wartung/Technik und Lager.

#### FRESENIUS HELIOS

Die Zahl der Beschäftigten bei Fresenius Helios ist im Berichtsjahr leicht angestiegen. Dank der frühzeitig initiierten Personalmaßnahmen konnte der Erhöhung der freiwilligen Fluktuation entgegengewirkt werden. In allen Ländern in denen der Unternehmensbereich operativ tätig ist, war unverändert ein großer Druck am Arbeitsmarkt zu spüren.

In Spanien lag das Augenmerk im Jahr 2022 darauf, Beschäftigte zu halten und weiter auszubilden, wie auf Seite 161 ausgeführt.

Im Berichtsjahr wurden in Deutschland in den Fachbereichen Notfallmedizin, Anästhesie, Intensivmedizin und Geburtshilfe insgesamt 472 Trainings an den eigenen Simulations- und Notfallakademien durchgeführt und damit 3.618 Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte geschult.

#### FRESENIUS VAMED

Bei Fresenius Vamed stieg die Anzahl der Beschäftigten um 2 %. Im Jahr 2022 verzeichnete der Unternehmensbereich eine Erhöhung der Arbeitnehmerkündigungen von 16 % auf 2.139 (2021: 1.838). Die freiwillige Fluktuationsrate ist von 9,3 % auf 10,7 % gestiegen. Grund für diese Entwicklung sind die unverändert wettbewerbsintensiven Arbeitsmärkte in allen Geschäftsfeldern von Fresenius Vamed. Wesentliche Einflussfaktoren sind der strukturelle Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels und veränderten Präferenzen jüngerer Generationen. Diesen Anforderungen gilt es durch entsprechende Maßnahmen zur Personalbindung und Personalentwicklung entgegenzuwirken. Weiterhin wirkten sich auch die hohen Anforderungen an Beschäftigte im Gesundheitsbereich aus, d. h. restriktive Schutzmaßnahmen sowie andere mögliche Einschränkungen.

#### FRESENIUS CORPORATE

Der Rückgang von 24 % bei der Anzahl der Beschäftigten ist auf interne Strukturmaßnahmen zurückzuführen. Diese sahen vor, dass Aufgaben im IT-Bereich an einen externen Partner übertragen werden. Es handelte sich hierbei um einen Betriebsübergang nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), durch den eine Arbeitsplatzsicherheit sowie unveränderte Rahmenbedingungen beim externen Partner gewährleistet wurde.

Die interne Umstrukturierung hatte auch Auswirkung auf die übrigen Kennzahlen aufgrund der deutlichen Erhöhung der Arbeitnehmerkündigungen. Im Bereich der Altersgruppen haben im Jahr 2022 zudem einige Mitarbeitende das Angebot für Altersteilzeit angenommen. Neben der freiwilligen Fluktuation hat dies zu einer Veränderung in der Gewichtung der Altersstruktur geführt.

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

### 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.

Ziel aller Maßnahmen ist nicht nur der Schutz der Beschäftigten, sondern auch das Wohl und die Sicherheit der Patientinnen und Patienten. Im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen erfassen die Unternehmensbereiche kontinuierlich Daten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

### ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz (Occupational Health and Safety – OHS) des Fresenius-Konzerns ist dezentral organisiert. Im Fresenius-Konzernvorstand haben die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz obliegt den jeweiligen Vorstandsgremien, Ausschüssen oder

Managementfunktionen der Unternehmensbereiche. 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. Im Rahmen der Risikoberichterstattung wird der Fresenius-Konzernvorstand quartalsweise 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 Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird ebenfalls quartalsweise über diese Entwicklung in Kenntnis gesetzt, der Aufsichtsrat als Gremium wird jährlich informiert. Weitere Ausführungen finden Sie auf Seite 86 im Risikobericht sowie auf Seite 180f. im Nichtfinanziellen Konzernbericht, Abschnitt Compliance.

In den Unternehmensbereichen überwachen interne Fachleute die Anwendung der jeweils geltenden regulatorischen Vorgaben, Richtlinien und spezifischen Rahmenwerke der lokalen Einheiten und definieren Managementansätze sowie unternehmensweite Vorgaben. Daten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erfassen und berichten die Unternehmensbereiche 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. 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.

Physische und gegebenenfalls auch psychische **Gesundheits- und Sicherheitsrisiken** werden auf arbeitsplatzspezifischer Ebene identifiziert, analysiert, bewertet und durch gezielte Maßnahmen auf ein akzeptables Maß reduziert bzw. gänzlich ausgeschlossen. Die entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen erfolgen regelmäßig – zumeist jährlich – sowie in enger Abstimmung mit den jeweiligen Bereichsverantwortlichen oder lokal verantwortlichen Expertinnen und Experten. Eine entsprechende Dokumentation findet in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten statt.

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.

Die nach ISO 45001 zertifizierten Standorte verfügen 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 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.

## Fresenius Medical Care

Im Berichtsjahr hat Fresenius Medical Care innerhalb der zentralen Rechtsabteilung eine OHS-Abteilung aufgebaut. Sie ist für die globale OHS-Strategie verantwortlich, treibt deren Umsetzung voran und steuert damit verbundene Aktivitäten. Dazu gehört u.a. globale Ziele und Leistungsindikatoren für diesen Bereich festzulegen und zu überwachen. Im Berichtsjahr wurden verschiedene kurz- mittel- und langfristige OHS-Ziele definiert, die das Fundament für die OHS-Strategie bilden.

## Fresenius Kabi

Die Verantwortung für das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement von Fresenius Kabi ist in den Vorstandsbereichen und lokalen Organisationen verankert; die globale Steuerungsverantwortung obliegt der zentralen Organisation, die an das zuständige Vorstandsmitglied von Fresenius Kabi berichtet.

Fresenius Kabi hat Standardverfahrensanweisungen und weitere Anweisungen sowie Richtlinien erlassen, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen weltweit regeln. Ein Managementhandbuch sowie weitere Standardverfahrensanweisungen geben den nach ISO 45001 zertifizierten Organisationen einheitliche Rahmenbedingungen für ihr lokales Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement vor.

Expertinnen und Experten in der zentralen OHS-Funktion von Fresenius Kabi analysieren und bewerten Arbeitsschutzprogramme, Arbeitsabläufe, Risiken sowie Zielsetzungen und fördern den Austausch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im gesamten Unternehmen. Die Gefährdungsbeurteilung ist ein wichtiger Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements. Lokal werden – ausgehend von der Gefährdungsbeurteilung – Maßnahmen

zum Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt und durchgeführt. Gemäß den globalen Standardverfahrensanweisungen müssen die Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mindestens einmal jährlich, bei betrieblichen Veränderungen oder nach Unfällen überprüft werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Risikobewertung mit einbezogen.

## Fresenius Helios

Übergeordnet koordinieren die Bereichsverantwortlichen von **Helios Deutschland**, der Geschäftsbereich Helios Arbeitsmedizin und der Geschäftsbereich Infrastruktur die Themen Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin in Deutschland.

Der Geschäftsbereich Helios Arbeitssicherheit ist dem Bereich Beauftragtenwesen und Umweltmanagement im Geschäftsbereich Infrastruktur zugeordnet. Er betreut derzeit etwa zwei Drittel aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Segments in Deutschland sowie Xenios, ein Unternehmen von Fresenius Medical Care. Auf lokaler Ebene erfolgt die Zusammenarbeit mit den zuständigen Unfallversicherungsträgern in enger Abstimmung im Sinne unserer Beschäftigten. Zusätzlich verfügt der Geschäftsbereich Helios Arbeitsmedizin in Deutschland über eine Abteilung zu Arbeits- und Organisationspsychologie.

Die Mitglieder der Arbeitsschutzausschüsse der Helios Kliniken in Deutschland überwachen die Aspekte Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung. Die Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse finden quartalsweise statt. Darüber hinaus befassen sich fachkundige Beschäftigte und Führungskräfte in speziellen Steuerkreisen an den Klinikstandorten mit spezifischen Themen, etwa mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Für das betriebliche Eingliederungsmanagement gibt es in Deutschland und Spanien ebenfalls etablierte Prozesse. Personen, die nach

längerem Ausfall wieder eingegliedert werden, durchlaufen ein von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Fachabteilungen begleitetes Verfahren. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit im Rahmen der individuellen Möglichkeiten wiederherzustellen.

Die Kliniken von Fresenius Helios verfügen über Gefährdungsbeurteilungen der einzelnen Arbeitsplätze und führen Gefahrstoffverzeichnisse. Die Gefährdungsbeurteilungen werden alle zwei Jahre sowie anlassbezogen auf Aktualität überprüft. Präventiv untersucht Helios Deutschland Bereiche innerhalb der Kliniken außerdem durch Arbeitsschutzbegehungen im Hinblick auf potenzielle Gefährdungen. Gefährdungsschwerpunkte werden z. B. durch Unfallmeldungen oder Hinweise von Beschäftigten identifiziert und intensiv begutachtet. Innerhalb einer Gefährdungsbeurteilung werden sie anschließend analysiert. Auch psychische Risiken können durch Mitarbeiterbefragungen im Rahmen einer psychologischen Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden. Abgeleitete Maßnahmen werden gezielt von der Helios Arbeitsmedizin und der oder dem Vorgesetzten erarbeitet und ihre Umsetzung vorangetrieben.

**Helios Spanien** hat eine Unternehmensrichtlinie zur Sicherheit am Arbeitsplatz implementiert, die für alle Arbeitsebenen und für alle Standorte des Unternehmens gilt. Die Anwendung und Kontrolle wird begleitet durch ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, das mit den Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen abgestimmt und von der Geschäftsleitung genehmigt ist. Es wurde den gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen in Spanien sowie internen Audits und Zertifizierungen unterzogen. Um die Umsetzung und Überwachung des OHS-Systems kümmern sich geschulte Fachkräfte.

Der standardisierte Ansatz für Arbeits- und Gesundheitsschutz wird ergänzt durch eine unternehmensweite Trainingsplattform für spezifische Arbeitsplatzrisiken. Verschiedene Kennzahlen, wie z. B. Ausfallzeiten, Berufskrankheiten oder Arbeitsunfälle, werden in allen Krankenhäusern monatlich standardisiert erfasst und ausgewertet. Darauf aufbauend werden Maßnahmen ergriffen, um Fehlzeiten zu reduzieren oder Arbeitsunfälle zu vermeiden.

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 werden nach geltenden rechtlichen Anforderungen zur Risikobewertung und zur Durchführung von erforderlichen Kontrollen umgesetzt. Sie schließen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die routinemäßige und nicht routinemäßige Tätigkeiten an den Arbeitsplätzen von Helios Spanien durchführen bzw. Zugang zu diesen haben. Dabei werden alle aktuellen und geplanten, in den Zentren befindlichen bzw. ausgeführten 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 Helios Spanien oder von Dritten bereitgestellt. Die Beurteilungen umfassen außerdem Gefährdungen, die in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes durch arbeitsbezogene Tätigkeiten unter der Kontrolle des Segments entstehen, sowie solche, die außerhalb des Arbeitsplatzes existieren, aber die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten an diesem potenziell

beeinträchtigen. Die Gefährdungsbeurteilungen schließen sowohl physische als auch psychosoziale Risiken ein. Bei der Bewertung der psychosozialen Risiken ermittelt Helios Spanien jene Arbeitsplätze und Berufsgruppen, die potenziell mit größeren psychosozialen Risiken behaftet sind; auch werden Abhilfemaßnahmen vorgeschlagen. Mindestens alle drei Jahre sowie anlassbezogen erfolgt eine Überprüfung der Gefährdungsbeurteilungen.

Das Segment **Reproduktionsmedizin** ist in zehn Ländern vertreten – und in jedem Land gelten andere Vorschriften in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Daher verfügt jedes Land über eine eigene für OHS verantwortliche Funktion, die in der Regel der Personalabteilung oder direkt der lokalen Landesleitung unterstellt ist. Das Compliance Steering Committee der Zentrale des Segments überwacht die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen in den verschiedenen Ländern im Rahmen seiner regelmäßigen Sitzungen.

### Fresenius Vamed

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, größtenteils auch Patientinnen und Patienten sowie Kundinnen und Kunden von Fresenius Vamed sind von einem gesamtheitlichen Konzept für Arbeits- und Gesundheitsschutz erfasst. Die Umsetzung ist aufgrund des breiten Leistungsspektrums und der verschiedenen Verantwortlichkeiten im gesamten Unternehmensbereich sehr unterschiedlich organisiert – national wie international. Im Arbeits- und Gesundheitsschutz unterliegen alle Standorte den jeweiligen lokalen Vorschriften und Gesetzen. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird ebenfalls auf lokaler Ebene sichergestellt. Zusätzlich zu den gesetzlichen spielen auch interne Richt- und

Leitlinien eine erhebliche Rolle für Arbeitsschutz und -sicherheit: Der Verhaltenskodex deckt die Bereiche Projektgeschäft, Technische Dienstleistungen und Gesamtbetriebsführungen ab. Zudem regelt der Clinical Code of Conduct die Bereiche Rehabilitation und Pflege sowie medizinisches Personal. In Österreich hat Fresenius Vamed ein flächendeckend gültiges Sicherheitshandbuch sowie Verfahrensweisungen erlassen. Als Teil des integrierten Qualitätsmanagementsystems von Fresenius Vamed regeln sie den Sicherheits- und Gesundheitsschutz österreichweit.

Zur Verhinderung von arbeitsbedingten Verletzungen und Arbeitsunfällen erhalten alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich zu Beginn des Dienstverhältnisses eine Sicherheitsunterweisung. In Österreich beschäftigt das sicherheitstechnische Zentrum der Vamed Technical Services mehrere Sicherheitsfachkräfte. Es ist für die sicherheitstechnische Betreuung der Betriebe zuständig. Um die 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.

In der Schweiz sind eigene Sicherheitsbeauftragte für Arbeitssicherheit und Datenschutz verantwortlich. Darüber hinaus gibt es einen eigenen CIRS-Zirkel (Critical Incident Reporting System – CIRS): Dies ist ein Gremium verschiedener Bereiche, das kritische und beinahe kritische Situationen analysiert und Lösungen erarbeitet und implementiert.

In Tschechien gibt es nicht nur Sicherheitsbeauftragte, sondern auch die gesetzlich vorgeschriebene Kategorisierung der Arbeit in Sicherheitsstufen. Unternehmenseigene Verantwortliche nehmen die Kategorisierung vor. Die Kategorien legen fest, welche Schutzkleidung der Arbeitgeber für den jeweiligen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen muss und in welchem Rahmen arbeitsmedizinische Untersuchungen der oder des jeweiligen Beschäftigten stattfinden müssen.

### Fresenius Corporate

Arbeitssicherheit ist für Fresenius Corporate gemäß den gesetzlichen Anforderungen geregelt und wird über die Abteilung Corporate Real Estate Management gesteuert. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten und unterstützen bei allen Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hierzu zählen z. B. die Bedarfsermittlung an Gefährdungsbeurteilungen sowie deren Erstellung, Durchführung und Wirksamkeitskontrolle.

### Patientensicherheit

Neben der Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten ist auch die Sicherheit der Patientinnen und Patienten in unseren Einrichtungen von hoher Bedeutung. Ausführungen zur Patientensicherheit im Rahmen der medizinischen Behandlung finden Sie im Kapitel Patienten- und Produktsicherheit auf den Seiten 113 ff. Darüber hinaus haben z. B. Fresenius Helios und Fresenius Vamed 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 beispielsweise 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.

### ZERTIFIZIERUNGEN UND SELBST-VERPFLICHTUNG

Das Engagement unserer Unternehmensbereiche zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wird von externen Partnern oder Aufsichtsbehörden unterstützt, überwacht oder auch zertifiziert. Das übergreifende Ziel des Managementsystems nach ISO 45001 ist es, das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement zu verbessern und die Wirksamkeit der bestehenden Verfahren und Systeme zu gewährleisten. Um dies voranzutreiben, erweitern wir die Anzahl der nach dieser Norm zertifizierten Einheiten beständig. Sofern andere externe Institutionen Audits durchführen, werden diese mit dem lokalen Management abgestimmt.

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.

### Fresenius Medical Care

Einige der Produktionsstandorte und Dialysekliniken von Fresenius Medical Care sind nach internationalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards zertifiziert. Dazu gehören die ISO 45001 in den Regionen Europa, Naher Osten und

Afrika, Lateinamerika sowie die Australian Council of Health Care Standards (ACHS) in Asien-Pazifik. Neben externen Audits durch die zuständigen Behörden führt der Unternehmensbereich interne Überprüfungen und Audits durch, um die Einhaltung entsprechender Vorschriften, Richtlinien und Verfahren zu überwachen.

### Fresenius Kabi

Ein Managementsystem gemäß dem Standard ISO 45001 unterstützt den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Fresenius Kabi. Das globale Managementhandbuch sowie Standardverfahrensanweisungen geben den zertifizierten Organisationen entsprechend einheitliche Rahmenbedingungen für die lokale Steuerung vor. Das Managementsystem deckt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Zeitarbeitskräfte der zertifizierten Standorte ab. Die zertifizierten Einheiten setzen sich im Rahmen der Zertifizierung lokale Ziele, um das Arbeitsschutzmanagement kontinuierlich zu verbessern. Die lokalen Verantwortlichen überprüfen es mindestens einmal jährlich hinsichtlich der fortdauernden Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sowie um Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Durch globale interne Audits wird die Umsetzung des Managementsystems sichergestellt. Zudem wird es durch den TÜV Rheinland jährlich auditiert und zertifiziert.

Derzeit sind 34 Produktionsstätten von Fresenius Kabi nach ISO 45001 zertifiziert. Der Unternehmensbereich arbeitet daran, das Managementsystem nach ISO 45001 bis zum Jahr 2023<sup>1</sup> weltweit an allen Produktionsstätten auszurollen. Im Jahr 2022 betrug die Abdeckungsquote 67 %.

<sup>1</sup> Die Einführung wird an allen Produktionsstätten von Fresenius Kabi bis Ende 2023 abgeschlossen sein. Die Erstellung der Zertifikate vom jeweiligen Zertifizierungsunternehmen kann sich bis ins Folgejahr erstrecken.

Ziel ist es, Arbeits- und Gesundheitsschutzprozesse kontinuierlich zu verbessern und nach international anerkannten Methoden auszurichten. Im Jahr 2022 wurden neun weitere Produktionsstätten in die ISO 45001 Zertifizierung von Fresenius Kabi aufgenommen. Die allgemeinen Arbeitsschutzstandards gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmensbereichs.

### Fresenius Helios

Helios Deutschland hat einen eigenen strukturierten Ansatz im Bereich Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin entwickelt, der regulatorischen Vorgaben entspricht. Dieser schließt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt Organisation und Verantwortlichkeiten auf Seite 167.

Basierend auf der ISO 45001 sowie auf lokalen regulatorischen Vorgaben sind bei Helios Spanien alle Krankenhäuser verpflichtet, Arbeitsunfälle und deren Ursachen, Ausfallzeiten, Krankheiten und Fehlzeiten sowie andere Key Performance Indicator (KPIs) in einem SAP-System zu melden und an die Sozialversicherung zu übermitteln.

### Fresenius Vamed

Fresenius Vamed stellt sicher, dass alle anwendbaren rechtlichen Vorgaben für den Arbeits- und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Ergänzt werden die internen Vorgaben durch entsprechende Zertifizierungen der ISO 45001 an ausgewählten Standorten, sowie andere Zertifizierungen nach ISO oder nationalen Standards, z. B. SwissReha. Die Gesundheitseinrichtungen in Tschechien werden alle drei Jahre von einer externen Kommission geprüft und nach dem gültigen nationalen Standard akkreditiert.

### MELDESYSTEME

Alle Unternehmensbereiche verfügen über Benachrichtigungssysteme für Arbeitsunfälle.

**Fresenius Medical Care** erfasst und berichtet seit 2021 die Anzahl von Todesfällen infolge von Arbeitsunfällen auf globaler Ebene. Der Unternehmensbereich registriert und analysiert Unfälle sowie ihre Folgen auf lokaler und regionaler Ebene. Es werden Ursachen ermittelt sowie Maßnahmen ergriffen, um Risiken zu verringern.

Organisationen von **Fresenius Kabi** dokumentieren und analysieren weltweit alle arbeitsbedingten Unfälle und Zwischenfälle – sowohl für eigene Beschäftigte als auch für Zeitarbeitskräfte. Die Arbeitsunfälle werden nach Schweregraden kategorisiert und abhängig davon an die zuständige zentrale OHS-Funktion und andere relevante Funktionen des Unternehmensbereichs 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. Alle gemeldeten Unfälle werden untersucht und die Untersuchungsergebnisse in entsprechenden Berichten dokumentiert. Fresenius Kabi dokumentiert auch Erste-Hilfe-Fälle und unsichere Situationen inklusive Beinaheunfälle. Diese werden in der Analyse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berücksichtigt.

**Fresenius Helios** setzt in allen Kliniken ein CIRS für kritische Ereignisse und Beinaheschäden ein. Ausführungen hierzu finden Sie im Abschnitt Patienten- und Produktsicherheit auf Seite 120.

Wenn in einer Klinik ein Unfall geschieht, muss ein festgelegter Prozess durchlaufen werden, damit die betroffene Person Regressansprüche gegenüber dem Unfallversicherungsträger hat: Sie meldet das Ereignis der je nach lokaler Organisationsstruktur verantwortlichen Stelle, z. B. der Personalabteilung. Die Klinik muss daraufhin beim Unfallversicherungsträger binnen einer festgelegten Frist eine Meldung machen.

An allen Standorten von **Fresenius Vamed** gibt es zur Ermittlung und Verhinderung arbeitsbedingter Verletzungen vorgesehene Meldeverfahren. Dies sind in Österreich z. B. die Meldung von Arbeits- und Beinaheunfällen und die präventive Arbeitsplatzevaluierung. Alle Arbeitsunfälle sowie alle Ereignisse, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, werden lokal dokumentiert. Darüber hinaus werden durch die Personalabteilung alle Unfälle mit Ausfalltagen an die Unfallversicherung gemeldet, gemäß den länderspezifischen Vorgaben.

### SCHULUNGEN

Die Beschäftigten der Fresenius SE & Co. KGaA und der vier Unternehmensbereiche werden regelmäßig zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult, um Zwischenfälle in ihrem Arbeitsbereich zu vermeiden, mindestens jedoch jährlich für Standardschulungen. 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.

Die Gesundheits- und Sicherheitsschulungen in den Kliniken behandeln neben grundsätzlichen Themen spezifische Bereiche wie Handhygiene, den sicheren Umgang mit medizinischen Instrumenten, Schutz vor Infektionen sowie die

Prävention von 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.

Allein in den USA haben 2022 z. B. mehr als 48.000 Beschäftigte von Fresenius Medical Care an Gesundheits- und Sicherheitsschulungen teilgenommen. Helios Spanien ermittelt den zusätzlichen Schulungsbedarf für die Risiko- prävention am Arbeitsplatz über die Standardschulungen hinaus.

### UNSERE AMBITIONEN

Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz wird auf Konzernebene eine hohe Relevanz beigemessen. Es ist das Ziel, konzern- übergreifend eine Kennzahl festzulegen, die langfristig als Steuerungsgröße dient und berichtet werden soll. Weitere Ausführungen finden Sie im Vergütungsbericht auf den Seiten 243 ff. im Geschäftsbericht 2022.

Unsere Unternehmensbereiche steuern ihre Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gemäß spezifischen Ambitionen.

**Fresenius Medical Care** plant ab dem Jahr 2023 eine weitere globale Kennzahl in die Berichterstattung aufzunehmen: die Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost Time Injury Frequency Rate – LTIFR).

**Fresenius Kabi** möchte die kontinuierliche Verbesserung seines Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements fortführen. Die Ziele des Unternehmensbereichs sind die Prävention aller arbeitsbedingten Unfälle sowie die kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit am Arbeitsplatz. Um

dies zu erreichen, entwickelt Fresenius Kabi mit den lokalen Verantwortlichen geeignete Arbeitsschutzprogramme und Maßnahmen.

Die Einführung eines Systems zur flächendeckenden Erfassung von Arbeits- und Wegeunfällen ist für alle deutschen **Helios-Kliniken** geplant. Das Ergebnis einer Pilotphase wird im 1. Quartal 2023 ermittelt. Auch sollen zukünftig Kennzahlen wie die Ausfallzeit LTIFR erhoben werden. 2022 wurde eine entsprechende Pilotphase durchgeführt. Für die Einführung des Systems stimmt sich Fresenius Helios eng mit den deutschen Unfallversicherungsträgern und internen Verantwortlichen ab. Darüber hinaus wird Helios Deutschland zukünftig Daten erfassen, die dem präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz dienen. Für die Kliniken in Spanien werden Ziele im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zentral formuliert und verabschiedet. Dabei handelt es sich sowohl um Prozessziele als auch um konkrete Kennzahlen.

**Fresenius Vamed** erhebt derzeit lokal relevante Kennzahlen, die sich aus Arbeitsunfällen ergeben können. In Zukunft sollen vermehrt auch Veränderungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement evaluiert werden. Dazu wurde im Berichtsjahr erstmalig im Testbetrieb erhoben, in welchem Ausmaß Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung nutzen.

### COVID-19-PANDEMIE

Während der anhaltenden Covid-19-Pandemie im Berichtsjahr standen erneut die Sicherheit und die Gesundheit unserer Patientinnen und Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihrer Familien und der Menschen an unseren

Standorten im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Zu ihrem Schutz und um die Fortsetzung aller operativen und verwaltenden Tätigkeiten zu gewährleisten, haben wir spezifische Schutzkonzepte, -maßnahmen und Arbeitsregelungen etabliert. Diese haben wir 2022 je nach pandemischer Lage und auf Basis von Regulatorik und interner Einschätzung erneut angewendet. Speziell mit Blick auf die Hygiene mussten wir durchgängig besondere Maßnahmen ergreifen. Mitunter kam es für unsere Beschäftigten auch zu Einschränkungen, z. B. durch das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung (PSA), oder zu Mehraufwand, etwa bei notwendigen Einlasskontrollen.

Seit Beginn der Pandemie gab es eine fortlaufende und direkte Kommunikation mit den Beschäftigten aller Standorte und Gesellschaften. Die eigens eingerichteten Krisenteams haben im Rahmen einer Regelkommunikation die hygienischen und medizinischen Anforderungen unter Beachtung der jeweiligen lokalen behördlichen Vorschriften und länderspezifischen Verordnungen bzw. Gesetze im Konzern bekannt gegeben.

### FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2022

Im Berichtsjahr hat Fresenius Medical Care eine **weltweite Richtlinie zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz** eingeführt. Sie definiert zentrale Grundsätze in diesem Bereich. Seit 2022 berichtet der Unternehmensbereich eine neue globale Kennzahl: die absolute Häufigkeit von Arbeitsunfällen (Total Recordable Injury Frequency Rate – TRIFR).

Sie ist definiert als die Gesamtzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden. Für eine effizientere Nachverfolgung und Überwachung von Unfällen startete Fresenius Medical Care im Jahr 2022 mit der Entwicklung eines **globalen IT-Managementtools**. Es wird zunächst an allen Standorten in Nord- und Lateinamerika sowie weltweit an Produktionsstandorten eingeführt.

Im Jahr 2022 wurde zudem die **globale Bewertung von Risiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz** fortgesetzt. Eine erste Analyse hatte ergeben, dass hier Verletzungen durch Injektionsnadeln sowie durch Ausrutschen, Stolpern und Stürze die größten Risiken im operativen Geschäft darstellen. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse wurde eine weltweite Bewertung von Risiken für folgende Bereiche durchgeführt:

- Unzureichende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und Instandhaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsausrüstung,
- fehlende angemessene Schutzmaßnahmen, um den direkten Kontakt mit chemischen, physikalischen oder biologischen Substanzen zu vermeiden,
- mangelnde Schulungen und Anweisungen für Beschäftigte.

Wie im Projektplan festgelegt, beabsichtigt der Unternehmensbereich, weitere Bereiche mit hohem Risiko zu identifizieren und zu priorisieren sowie spezifische Maßnahmen zu erarbeiten, um Risiken zu reduzieren.

Im Dezember 2021 kam es an einem Produktionsstandort von **Fresenius Kabi** in China zu einem Brand in dessen Folge fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Leben verloren und eine weitere Person ins Krankenhaus eingeliefert wurde. Die Untersuchung des Vorfalls und der Brandursache wurde unverzüglich eingeleitet; eine behördliche Untersuchung kam im Februar 2022 zu dem Ergebnis, dass kein Fehlverhalten einer oder eines Beschäftigten von Fresenius Kabi direkt ursächlich für den Brand war. Dennoch hat der Unternehmensbereich die relevanten Standardverfahrensanweisungen überprüft und die Anforderungen an den Brandschutz präzisiert. Die Implementierung der neuen Standardverfahrensanweisung zum Brandschutz wurde durch mehrere Schulungen und weitere Sensibilisierungsmaßnahmen durch das globale EHS-Team unterstützt. Darüber hinaus entwickelte Fresenius Kabi im Jahr 2022 ein Sicherheitsprogramm für Ausrutsch-, Stolper- und Sturzunfälle und führte es ein.

**Helios Deutschland** entwickelt seit dem Berichtsjahr ein System zur flächendeckenden Erfassung von Arbeits- und Wegeunfällen für alle deutschen Helios-Kliniken – mit dem Ziel, es 2023 zu etablieren. In zwei Kliniken wurde das neue Daten-Tool testweise und erfolgreich in das bestehende Personalmanagementprogramm implementiert. Das Segment prüfte im Berichtsjahr weiterhin, ob ein integriertes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Deutschland einzuführen ist.

Auch **Helios Spanien** setzte 2022 neue Projekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz um. U. a. wurden alle Schulungskurse zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz aktualisiert und in integrative Sprache überführt. Darüber hinaus wurde das Verfahren gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz entsprechend einer neuen europäischen

Richtlinie angepasst. Zudem hat das Segment sexuelle Gewalt gemäß den Anforderungen neuer spanischer Vorschriften in die Gefährdungsbeurteilungen aufgenommen.

Im Berichtsjahr konnten bei **Fresenius Vamed** Verbesserungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erzielt werden. Beispielsweise hat der Unternehmensbereich in Deutschland zusammen mit der Helios Kliniken Gruppe die Implementierung der ISO 45001 in die Wege geleitet. Ziel ist es, ein einheitliches Arbeitsschutzmanagementsystem (ASM-System) zu schaffen, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz standardisiert zu optimieren. In der Schweiz wurden Anpassungen gemäß den Anforderungen für Arbeitssicherheit nach H+ vorgenommen und es wurde ein Schwerpunkt auf den sicheren Umgang mit Chemikalien gesetzt. In Österreich setzte Fresenius Vamed u. a. Initiativen zum Thema Suchtprävention um.

## EVALUATION

Im Berichtsjahr 2022 haben sich keine arbeitsbedingten Todesfälle im Fresenius-Konzern ereignet, die auf Fehlverhalten oder mangelhaften Arbeits- und Gesundheitsschutz zurückzuführen sind. Des Weiteren 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 85.

## FRESENIUS MEDICAL CARE

Zwischen 2020 und 2022 wurden keine arbeitsbedingten Todesfälle gemeldet. Im Jahr 2022 lag die Kennzahl TRIFR bei 2,55.



## FRESENIUS KABI

Mit globalen internen Audits überprüft Fresenius Kabi die Einhaltung der geltenden Vorgaben und identifiziert mögliche Verbesserungen in den Organisationen. Bei Bedarf entwickelt das Unternehmen gemeinsam mit den lokalen Verantwortlichen Maßnahmen, um diese Potenziale zu erschließen. Wegen der Covid-19-Pandemie wurden die meisten Audits im Jahr 2022 weiterhin virtuell durchgeführt. Mit Vertreterinnen und Vertretern der Organisationen von Fresenius Kabi wurden quartalsweise virtuelle Besprechungen abgehalten, um Erkenntnisse über Arbeitsunfälle und deren zukünftige Vermeidung auszutauschen.

Arbeitsunfälle werden nach ihrer Schwere kategorisiert und anhand einer Standardvorlage untersucht. Des Weiteren bewertet das lokale Management die Untersuchungsberichte. Es entscheidet, ob technische Verbesserungen, zusätzliche Arbeitsmittel bzw. -anweisungen oder zusätzliche Schulungen erforderlich sind. Auch dient die Bewertung dazu, eine Wiederholung des Vorfalls zukünftig zu vermeiden und die Arbeitssicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Aus den erfassten Daten errechnet Fresenius Kabi die LTIFR<sup>1</sup> und nutzt sie zur Leistungsmessung; die LTIFR stieg im Jahr 2022 auf 2,9, was auf eine höhere Anzahl von leichten Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten im Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen ist. Obwohl die Zahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten gestiegen ist, wurden keine schwerwiegenden Verletzungen gemeldet. Fresenius Kabi berücksichtigt in der Analyse auch die Quote der Schwere der Verletzungen mit Ausfallzeiten LTISR (Lost Time Injury Severity Rate)<sup>2</sup>. Berichte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden dem Vorstand und anderen relevanten Funktionen von Fresenius Kabi vierteljährlich vor-

gelegt. Der Arbeitsschutzbericht z. B. informiert über: die Anzahl der unfallbedingten Ausfälle, die Anzahl der Ausfalltage, die LTIFR, die LTISR sowie den Schweregrad der aufgetretenen Verletzungen, die Art der Unfälle und die identifizierten Ursachen.

### QUOTE DER ARBEITSUNFÄLLE MIT AUSFALLZEIT<sup>1</sup>

Fresenius Kabi	2022	2021	2020	2019
LTIFR	2,9	2,4	2,3	2,6

## FRESENIUS HELIOS

Geprüfte Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner kontrollieren, ob die Anforderungen an die Arbeitsmedizin und den Arbeitsschutz bei Fresenius Helios in Deutschland eingehalten werden. Zudem werden die Anforderungen regelmäßig durch Aufsichtspersonen der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) überprüft. Darüber hinaus ermöglichen unterschiedliche, teils interne Audits von Helios in Deutschland, bestehende Vorgehensweisen konsequent zu analysieren, Prozesse zu validieren und das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheit effektiv zu optimieren. Gemeinsam überwachen Expertinnen und Experten aus Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Hygiene das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz entsprechend behördlichen Vorgaben. Dabei stimmen sie sich kontinuierlich und bereichsübergreifend ab und erarbeiten Verbesserungsprozesse.

**Helios Deutschland** dokumentiert Unfallgeschehen lokal und begutachtet damit einhergehende Gefährdungspotenziale. Somit wird vor Ort eine spezifische Bewertung vorgenommen, die auch mit den zuständigen Kontrollbehörden besprochen und beurteilt wird.

Zeitwirtschaftsberichte bilden Ausfall- bzw. Fehlzeiten und deren Entwicklung ab. Die Krankenhäuser erfassen Kennzahlen lokal und werten sie aus. Der lokale Arbeitsschutzausschuss befasst sich mit den Unfallzahlen. Darauf aufbauend ergreift Fresenius Helios Maßnahmen, um die Fehlzeiten zu reduzieren oder Arbeitsunfälle zu vermeiden. Neben den Zahlen, die sich aus dem Unfallmeldegeschehen ergeben, dienen vor allem Abstimmungen vor Ort der Wirksamkeitskontrolle in Gefährdungsbeurteilungen sowie der Effektivitätskontrolle der lokalen Managementansätze für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

**Helios Spanien** erhebt monatlich Daten für den präventiven Arbeitsschutz. Das Segment hat Kennzahlen definiert, um die Fehlzeiten- und Unfallquoten sowie den Stand der Einhaltung wichtiger gesetzlicher Vorgaben auf Mitarbeiter-ebene zu dokumentieren. Jeder spanische Standort berichtet monatlich zur Entwicklung der Kennzahlen. Mittels eines Dashboards werden Fehlzeiten aufgrund von Abwesenheit, Arbeitsunfällen und Krankheit überwacht und monatlich ausgewertet. Dabei wird die Entwicklung der Indikatoren beurteilt, und im Falle von Abweichungen führt das Segment Maßnahmen zur Verringerung der Fehlzeiten durch.

Das Segment **Reproduktionsmedizin** meldet arbeitsbedingte Todesfälle dem lokalen sowie konzernübergreifenden Compliance Steering Committee. Dieses überwacht die Vorfälle und ergreift entsprechende Maßnahmen zur Verhinderung von arbeitsbedingten Unfällen und Erkrankungen. Zwischen 2018 und 2022 haben sich keine arbeitsbedingten Todesfälle im Segment ereignet.

<sup>1</sup> LTIFR: Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Tag Ausfallzeit im Verhältnis zu 1.000.000 geleisteten Arbeitsstunden

<sup>2</sup> LTISR: Anzahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Unfälle im Verhältnis zu 1.000.000 geleisteten Arbeitsstunden

## FRESENIUS VAMED

Im Rahmen einer quartalsweisen Datenerhebung erfasst Fresenius Vamed die Anzahl der Arbeitsunfälle systematisch. Trotz zahlreicher Neueinstellungen ist die Anzahl der Arbeitsunfälle im Berichtsjahr nur geringfügig gestiegen.

An den Standorten von Fresenius Vamed finden in enger Abstimmung mit den jeweiligen Bereichsverantwortlichen und operativen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Begehungen statt. Arbeitsbedingte Vorfälle haben im Unternehmensbereich nicht nur einen zwingenden Meldecharakter, sondern führen auch zu einer Revision der bestehenden Arbeitsprozesse sowie etwaigen Änderungsvorschlägen und deren Durchführung. Entsprechende interne Richtlinien liegen vor. Es gilt, Risiken zu minimieren und ein erneutes Auftreten von Gefahren zu verhindern. Darum werden alle Vorfälle einer strukturierten Evaluierung mittels Ursachenanalyse inklusive entsprechender Maßnahmenplanung unterzogen. Die Maßnahmen werden dabei hinsichtlich technischer, organisatorischer und personeller Kriterien priorisiert. Die Wirksamkeitsprüfung erfolgt durch die zuständige Sicherheitsfachkraft vor Ort. Um eine ganzheitlich strukturierte Vorgehensweise zu gewährleisten, wurde eine entsprechende Verfahrensanweisung implementiert.

Ende 2021 führte ein externer Anbieter für die Leitgesellschaften am Standort der Zentrale eine Evaluierung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz durch, um weitere Erkenntnisse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzuleiten. Die Ergebnisse wurden auf Abteilungsebene analysiert und je nach betroffenem Bereich wurden Maßnahmen abgeleitet. In Bereichen mit besonderem Verbesserungspotenzial konnten auf Wunsch Vertiefungsworkshops mit einer Arbeitspsychologin durchgeführt werden, um weitere Maßnahmen abzuleiten.

## DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

### 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, des Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert werden. Dies gilt für Beschäftigte, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Patientinnen und Patienten gleichermaßen. Unser Miteinander ist von gegenseitigem Respekt geprägt. Unser Umgang untereinander ist 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. Darin positionieren wir uns klar dazu, die Chancengleichheit aller Menschen zu unterstützen. Er bildet das Fundament unserer Zusammenarbeit und Unternehmenskultur. Weitere Informationen zu unserem Anspruch der Chancengleichheit finden sich im Kapitel Menschenrechte auf den Seiten 193 ff.

Weiterführende Informationen zu unserem Diversitätskonzept für den Vorstand und den Aufsichtsrat sind in der Erklärung zur Unternehmensführung ab Seite 227 enthalten.

Im Kapitel Beschäftigte auf den Seiten 150 ff. finden Sie Informationen zum Thema faire Vergütung.

### ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

Der Konzernvorstand gibt mit dem Fresenius-Verhaltenskodex den Rahmen für die Gestaltung von Diversität und Chancengleichheit vor. Die strategische und operative Verantwortung für diese Themen liegt bei den jeweiligen Vorstandsgremien oder Geschäftsführungen der Unternehmensbereiche.

Um existierenden und möglichen Herausforderungen im Zusammenhang mit Diversität und Chancengleichheit kontextspezifisch begegnen zu können, haben die Unternehmensbereiche darüber hinaus Verantwortlichkeiten auf regionaler Ebene definiert.

**Fresenius Medical Care** verfügt in Nordamerika über eine Hauptansprechpartnerin für Inklusion und Diversität. Der Schwerpunkt ihrer Aufgaben liegt auf der Förderung der Ziele in diesem Bereich. Sie orientiert sich bei ihrer Arbeit an Fresenius Medical Cares weltweiten Grundsätzen und Aktivitäten im Bereich Inklusion und Diversität. Unterstützt wird sie von mehreren Gremien, die sich mit diesen Themen beschäftigen.

**Fresenius Kabi** verfügt über ein Center of Expertise Talent, Leadership and Organizational Development (CoE TLO). Es berichtet direkt an den Leiter der globalen Personalabteilung und hat die Aufgabe, Vielfalt und Inklusion in den Vorstandsbereichen zu verankern und die Personalfunktionen bei ihren Aktivitäten mit einem globalen Rahmen zu unterstützen. Für die Region Nordamerika ist in der regionalen Organisation die Abteilung Diversity, Equity und Inclusion (DEI) verantwortlich, unterstützt durch ein regionales Steering Committee. Im Mittelpunkt ihrer Aktivitäten stehen der Aufbau von Kompetenzen für diversitäts- und

gleichstellungsfreundliches sowie integratives Verhalten und die Entwicklung regionaler DEI-Konzepte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fresenius Kabi. Das Steering Committee wird von dem für die Region Nordamerika zuständigen Vorstandsmitglied geleitet und tagt monatlich.

Bei **Fresenius Helios** ist in Deutschland die Geschäftsführerin Personal übergeordnet für das Thema Diversität verantwortlich. Für die strategische Entwicklung und Umsetzung von übergreifenden Maßnahmen wurde 2021 eine Arbeitsgruppe Vielfalt eingerichtet. In den Kliniken sind die Geschäftsführungen für die Umsetzung von Diversitätskonzepten verantwortlich. Seit 2022 treffen sich im Helios Netzwerk Vielfalt Vertreterinnen und Vertreter der Kliniken, die auf Ebene ihrer Klinik das Thema weiterentwickeln und diesbezügliche Projekte steuern. In regelmäßigen Treffen diskutieren sie die Themenschwerpunkte und bringen Projekte für die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt voran.

In Spanien verfügt jede Klinik über eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten. Sie sind speziell ausgebildet und haben eine Beratungsfunktion für die jeweilige Geschäftsführung. Zusätzlich gibt es einen zentralen Ausschuss, der den Gleichstellungsplan überwacht. Er setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Geschäftsführung eines Standorts sowie Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern zusammen, die über den Umsetzungs- und Entwicklungsstand an den Standorten berichten. Mittels spezifischer Aktionspläne werden Maßnahmen implementiert, um die Integration und Chancengleichheit aller Beschäftigten in den Kliniken und Gesundheits-

einrichtungen zu gewährleisten. Informationen dazu finden Sie im Abschnitt Fortschritte und Maßnahmen 2022 auf Seite 178.

In den übrigen Ländern bzw. Einheiten sind entweder die verantwortliche Person für Personal oder z. B. auch die medizinische Leitung dafür zuständig, bewährte Ansätze und länderspezifische Vorschriften für den Bereich Diversität umzusetzen.

Bei **Fresenius Vamed** kümmert sich eine Diversity- und Gender-Beauftragte um Gleichstellungsfragen.

Für **Fresenius Corporate** ist die Konzernfunktion Corporate Human Resources Management für DEI verantwortlich. Expertinnen und Experten in den verschiedenen Abteilungen erarbeiten Schulungen, Kommunikationsmaterialien sowie Programme in Abstimmung mit weiteren Konzernfunktionen.

#### RICHTLINIEN UND REGULARIEN

Der [Fresenius-Verhaltenskodex](#) definiert die konzernweiten Werte und Grundsätze zum Umgang mit Vielfalt und Chancengleichheit. Zusätzlich nutzen die Unternehmensbereiche interne Leitlinien, um ihre jeweiligen Ansätze darzulegen. Im Heimatmarkt Deutschland gilt es, darüber hinaus zahlreiche Gesetze anzuwenden, die für den Konzern und seine deutschen Standorte gelten, z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Entgelttransparenzgesetz sowie das Betriebsverfassungsgesetz.

**Fresenius Medical Care** hat sein Engagement für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion im [Ethik- und Verhaltenskodex](#) verankert. Im Berichtsjahr 2022 wurden weitere Richtlinien erarbeitet, die auf Seite 178 in diesem Kapitel vorgestellt werden.

Bei **Fresenius Kabi** liegt der Fokus in allen personalbezogenen Prozessen auf der Chancengleichheit für alle Beschäftigten unter Berücksichtigung individueller Merkmale, z. B. Bildung, ethnischer Hintergrund, Geschlecht oder auch Alter. Die Unternehmenswerte von Fresenius Kabi bilden die Grundlage für das tägliche Handeln aller Beschäftigten und sind Teil des Fresenius [Kabi-Verhaltenskodex](#). Für die Region Nordamerika hat Fresenius Kabi darüber hinaus ein **Statement zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz** (Equal Employment Opportunity Statement) veröffentlicht, in dem sich das Unternehmen zur Einhaltung von Gesetzen gegen Diskriminierung verpflichtet und die regionale Diversitätsstrategie unterstützt.

**Fresenius Helios** stellt an sich selbst den Anspruch, diskriminierungsfrei und chancengleich zu agieren. In Deutschland hat das Segment diesen Anspruch auch in seiner Vision und Mission mit insgesamt sechs Leitsätzen verankert und spiegelt ihn im Leitsatz Zusammenarbeit wider. Helios Deutschland hat die [Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet und entwickelt seit 2022 gezielt neue Werkzeuge, um Diversität in allen Dimensionen zu stärken und zu leben. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt Fortschritte und Maßnahmen 2022 auf Seite 178. Im

Helios-Intranet werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen, interne und externe Netzwerke sowie Best-Practice-Beispiele transparent zur Verfügung gestellt. Nichtdiskriminierung und Vielfalt bei der Personalgewinnung stellen die Helios Rahmenverträge sicher. Durch Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen ist zudem festgeschrieben, dass Benefits allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gleichem Maße zustehen. Informationen hierzu finden Sie auf den Seiten 149 ff. im Nichtfinanziellen Konzernbericht.

**Helios Spanien** bekennt sich in seinem Verhaltenskodex zu einer Unternehmenskultur, die von Vielfalt geprägt ist. Die Leitung des Segments hat Instrumente zur Gleichstellung implementiert – etwa über integrative Sprache und Schulungen oder bei Verfahren wie Personalauswahlprozessen und internen Beförderungen. Weiterhin gilt es, z. B. sexuelle Belästigung oder Geschlechterdiskriminierung zu verhindern.

Im Jahr 2022 waren 62 % der Beschäftigten von Helios Spanien in Gleichstellungsplänen erfasst. Ein solcher Gleichstellungsplan respektiert die europäischen Richtlinien sowie die nationalen Vorschriften in Spanien zur Chancengleichheit und Lohntransparenz zwischen Männern und Frauen; zudem garantiert er die Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz. Gleichstellungspläne werden regelmäßig aktualisiert, sodass kontinuierlich diesbezügliche Verhandlungen mit Gewerkschaften geführt werden.

Auch im Segment **Reproduktionsmedizin** wurden in Spanien unter Leitung der zuständigen Personalabteilungen

Pläne zur Gleichstellung erarbeitet und damit gezielt Maßnahmen zur Nichtdiskriminierung umgesetzt. Zum Beispiel wurde eine Richtlinie für Weiterbildung eingeführt, die den Zugang zu Trainingsangeboten vereinheitlicht. Außerdem wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Whistleblower-Kanal und das Präventionsprotokoll in Fällen von Belästigung und Diskriminierung informiert. Die Gleichstellungskommissionen der spanischen Gesellschaften erhielten eine themenspezifische Schulung.

Bei **Fresenius Vamed** werden Nichtdiskriminierung und die Förderung von Diversität in Personalprozessen jeweils durch explizite formale Richtlinien festgeschrieben.

#### MELDEWEGE UND UMGANG MIT DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLEN

Hinweise auf Verstöße gegen die Grundsätze des Fresenius-Verhaltenskodex und anderes mögliches Fehlverhalten können über verschiedene Meldesysteme mitgeteilt werden – bei Bedarf anonym, wie im Abschnitt Compliance auf Seite 184 erläutert wird. Weiterhin bieten Unternehmensbereiche auch Online-Plattformen an, mittels derer Verstöße gegen Unternehmensgrundsätze in verschiedenen Sprachen an das Unternehmen gerichtet werden.

Diskriminierungsvorfälle werden von der jeweils verantwortlichen Funktion bearbeitet und abhängig von der Schwere des Falles z. B. an eine regionale bzw. zentrale Ebene eskaliert. Bei Helios Deutschland berät etwa ein fall-spezifisch eingesetzter Krisenstab über das konkrete Vorgehen in einem Diskriminierungsvorfall. Darüber hinaus haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich bei Konflikten oder Fehlverhalten einer Ombudsperson anzuvertrauen.

Bei Helios Spanien können sexuelle und geschlechtsspezifische Vorfälle separat gemeldet werden, und zwar über ein dezidiertes Beschwerdeprotokoll.

Alle Hinweise werden sorgfältig untersucht und in Abhängigkeit von den Untersuchungsergebnissen werden entsprechende Maßnahmen getroffen. Dies kann – je nach Art und Schwere des Fehlverhaltens – auch Sanktionen arbeits-, zivil- oder strafrechtlicher Natur umfassen. Nach Abschluss der Untersuchung werden Maßnahmen implementiert, die ein solches Fehlverhalten verhindern bzw. erschweren sollen.

#### GELEBTE VIELFALT IN DEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

Fresenius fördert die internationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie die Vielfalt in den Unternehmensbereichen und Regionen. Die Vielfalt der Märkte und Standorte spiegelt sich auch in der Belegschaft der vier Unternehmensbereiche wider. Allein in unserem Heimatmarkt Deutschland gehören mehr als 140 Nationalitäten zu den Beschäftigten von Fresenius. Alle Unternehmensbereiche legen dabei Wert auf die Chancengleichheit aller Beschäftigten am Arbeitsplatz sowie in Bewerbungs-, Auswahl- und Entwicklungsverfahren. Um Chancengleichheit in alle Prozesse und Abläufe zu integrieren, entwickeln die Unternehmensbereiche Diversitätskonzepte, die an die Anforderungen der jeweiligen Geschäftsmodelle und Regionen angepasst sind.

## BESCHÄFTIGTE MIT BEHINDERUNGEN

Der Fresenius-Konzern beschäftigt auch Personen mit Beeinträchtigungen bis hin zu Schwerbehinderungen. Dabei umfasst das Spektrum nicht nur Menschen im Rollstuhl oder mit einer geistigen Behinderung. Auch eine überstandene Krebserkrankung sowie Diabetes, Rheuma, Depressionen, Rückenleiden oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen können Grund für eine Beeinträchtigung sein. Fresenius bekennt sich zur **Inklusion** schwerbehinderter 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. So haben schwerbehinderte Beschäftigte in Deutschland u. a. Anspruch auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz, Teilzeitarbeit, wenn die Behinderung eine kürzere Arbeitszeit erfordert, besonderen Kündigungsschutz sowie zusätzlichen Urlaub.

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 das Amt der Schwerbehindertenvertreterin bzw. des Schwerbehindertenvertreeters können sich alle Angehörigen des Betriebs zur Wahl aufstellen lassen.

## INTEGRATION INTERNATIONALER PFLEGEFACHKRÄFTE

Zur Unterstützung seiner ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere der ausländischen Pflegekräfte, hat Helios Deutschland bereits 2020 damit begonnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Integrationsmanagerinnen und -managern auszubilden. Im Berichtsjahr 2022 gab es insgesamt 72 Integrationsmanagerinnen und -manager mit abgeschlossener Weiterbildung. Sie unterstützen die Pflegekräfte, die aus dem Ausland zu uns kommen, bei ihrer Ankunft in Deutschland, beim Umgang mit Behörden und in anderen Situationen. Ziel ist nicht nur die berufliche und sprachliche Integration, sondern auch die soziale und kulturelle. Dies wird an den jeweiligen Klinikstandorten durch lokale Initiativen verstärkt und ergänzt. Um die kulturelle Öffnung und das Verständnis untereinander in den Teams weiter zu fördern, wurden im Jahr 2022 insgesamt 27 verantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Kulturbotschafterinnen und -botschaftern ausgebildet.

## UNSERE AMBITIONEN

Die Förderung von Vielfalt und Inklusion auf allen Ebenen des Unternehmens hat bei Fresenius Priorität. Der Vorstand begrüßt die Anstrengungen in den Unternehmensbereichen, diese Aktivitäten in Zukunft weiter auszubauen und stärker zu nutzen.

Für den **Fresenius-Konzern** wurden Diversitätsziele für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands entwickelt. Weitere Informationen finden Sie in der Erklärung zur Unternehmensführung ab Seite 227 im Geschäftsbericht 2022.

**Fresenius Medical Care** hat im Jahr 2020 Ziele zur Geschlechtervielfalt bis zum Jahr 2025 festgelegt. Diese Ziele wurden bereits 2022 im Zuge der Transformation des Unternehmens erreicht. Der Vorstand hat daher neue Ziele für die Förderung von Vielfalt verabschiedet. Bis Ende 2027 soll der Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands von Fresenius Medical Care auf 35 % und auf der zweiten Führungsebene auf 45 % erhöht werden. Die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasst alle Führungskräfte weltweit, die direkt an ein Vorstandsmitglied berichten und am Long-Term Incentive Plan (LTIP) des Unternehmensbereichs teilnehmen. Zur zweiten Führungsebene zählen alle Führungskräfte weltweit, die direkt an eine Führungskraft der ersten Führungsebene berichten und am LTIP teilnehmen.

Der Unternehmensbereich hat sich zudem das Ziel gesetzt, bis 2030 den Anteil von Frauen in Führungspositionen so zu erhöhen, dass er dem Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft entspricht. Darüber hinaus wurde das Ziel gesetzt, bis 2030 die ethnische Vielfalt bei den Führungskräften in den USA Jahr für Jahr zu erhöhen.

Fresenius Medical Care hat außerdem Vorgaben für relevante Schwerpunktbereiche festgelegt. So ist geplant, die weltweite Anzahl der **Mitarbeiternetzwerke** im Unternehmensbereich zu erhöhen. Das sind Gruppen von Beschäftigten, die sich auf der Grundlage gemeinsamer Interessen vernetzt haben. Sie leisten einen Beitrag dazu, das Gefühl

der Integration und der Zugehörigkeit am Arbeitsplatz zu stärken. Mitarbeiternetzwerke können z. B. eine Plattform sein, über die sich die Beschäftigten mit verschiedenen Aspekten des Unternehmens auseinandersetzen. Dazu zählen die Mission und die Werte des Unternehmens ebenso wie die Geschäftsziele und die Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ende 2022 gab es bei Fresenius Medical Care 16 Mitarbeiternetzwerke. Es wird erwartet, dass sowohl diese Zahl als auch die Zahl der Beschäftigten, die in diesen Netzwerken aktiv sind, steigen wird.

## FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2022

Im Jahr 2022 fand eine konzernweite Kommunikationskampagne in der internen Mitarbeiterzeitung zum Thema Diversität statt.

Im Berichtsjahr wurden drei globale Richtlinien definiert, mit denen **Fresenius Medical Care** dieses wesentliche Thema voranbringen will: im Fokus stehen die Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion, das Unterstützen von Mitarbeiternetzwerken sowie Vielfalt bei der Personalauswahl. Allein in den USA sind zehn Schulungen mit mehr als 2.500 Führungskräften und Beschäftigten abgehalten worden, um das Verständnis dafür zu fördern, wie wichtig Inklusion am Arbeitsplatz ist.

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von **Fresenius Kabi** wie im Jahr 2021 berichtet. Der Schwerpunkt der Fortschritte lag auf der Schulung von Top-Führungskräften weltweit zum Thema Vielfalt und Inklusion. Fresenius Kabi hat zwei globale Initiativen für seine Top-Führungskräfte eingeführt: Das Programm DECIDE befasst sich mit unbewussten Vorurteilen,

z. B. in Rekrutierungsprozessen oder bei Beförderungen. Das Programm gibt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Werkzeuge und Methoden an die Hand, um unbewusste Voreingenommenheit in ihrer täglichen Arbeit abzubauen. Die Initiative INCLUDE konzentriert sich auf integrative Führungspraktiken, die darauf abzielen, integrative, engagierte und effektive Teams zu stärken. Darüber hinaus wurde ein globaler Leitfaden zu Inklusionsthemen mit Tipps für inklusives Verhalten am Arbeitsplatz auf der DEI-Intranetseite veröffentlicht.

**Helios Deutschland** hat im Berichtsjahr einen Fokus darauf gelegt dem Thema Diversität mehr Gewicht und Sichtbarkeit zu verleihen. Es wurden neue Strukturen geschaffen, wie das bereits erwähnte Helios-Netzwerk Vielfalt, und Maßnahmen umgesetzt. In den Bildungszentren ist nun beispielsweise das Ausbildungsfach Diversity verpflichtend. Außerdem wurde das Helios-Wissensziel Vielfalt erarbeitet, das die Sensibilisierung der Beschäftigten für Alltags- und Systemrassismus beinhaltet. Spezifische Seiten im Intranet und auf der [Website](#) bieten Informationen.

**Helios Spanien** hat verschiedene Maßnahmen implementiert, um Inklusion und Chancengleichheit zu fördern. So wurden beispielsweise die Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung verbessert. Außerdem führte das Segment einen Sanktionskatalog bei sexueller oder geschlechtsspezifischer Belästigung und ein Verfahren zur Sprachsensibilisierung ein. Bei internen Beförderungen wird dem weniger stark vertretenen Geschlecht der Vorzug gegeben.

Die österreichische Organisation von **Fresenius Vamed** hat 2022 bei einer Leitgesellschaft für den Bereich Recruiting und in der Führungskräfteentwicklung Trainings zum Thema Unconscious Bias – unbewusste Vorurteile – implementiert. Im Berichtsjahr haben 33 Teilnehmerinnen

und Teilnehmer, darunter 30 Führungskräfte, das Training absolviert. Außerdem integrierte der Unternehmensbereich das Training in den Onboarding Prozess von neuen Führungskräften. Die Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Generationen – das sogenannte Generationenmanagement – ist ebenfalls ein HR-Schwerpunktthema. Es soll in besonders betroffenen Unternehmensbereichen schrittweise in bestehende Personalprozesse integriert werden. In Deutschland wurden Schulungen der Personalabteilung zum Thema Inklusion durchgeführt.

Auch im zentralen Recruiting für die Segmente von Fresenius Vamed in Österreich wird bewusst auf Inklusion und Altersdiversität geachtet. Die Integration von Geflüchteten wurde 2022 vorangetrieben und es wurden aktiv Personen aus der Ukraine gesucht und eingestellt, u. a. über die Plattform [Jobs for Ukraine](#).

Bei **Fresenius Corporate** erfolgte auf verschiedenen Ebenen eine Sensibilisierung zur Gleichbehandlung unterschiedlicher Mitarbeitergruppen. Das betraf vor allem Führungskräfte, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierzu gehörten 2022 z. B. Trainings zum Thema Unconscious Bias oder die strukturierten jährlichen Human Resources-Dialoge mit allen Bereichsleitungen, in denen Diversität und Gleichbehandlung diskutiert und gegebenenfalls Maßnahmen abgeleitet wurden.

Als wesentlicher Aspekt in der Strategie des Konzerns findet Diversität auch in der variablen Vorstandsvergütung Anwendung. Ausführungen hierzu finden Sie auf Seite 243 im Geschäftsbericht 2022, Abschnitt Vergütungsbericht.

## FRAUENANTEIL

zum 31.12.	2022	2021	2020	2019	2018
Fresenius Medical Care	69 %	69 %	69 %	69 %	69 %
Fresenius Kabi	51 %	51 %	50 %	50 %	50 %
Fresenius Helios	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Fresenius Vamed	63 %	62 %	62 %	63 %	64 %
Konzern/Sonstige	46 %	40 %	38 %	39 %	39 %
<b>Gesamt</b>	<b>69 %</b>	<b>69 %</b>	<b>68 %</b>	<b>68 %</b>	<b>68 %</b>

## EVALUATION

Potenzielle Verstöße gegen unsere internen Richtlinien zu Diversität und Gleichberechtigung werden nach der Meldung anhand der vorgegebenen Berichtsstrukturen erfasst, evaluiert sowie gegebenenfalls auch geahndet. Im Berichtsjahr wurden über unsere Hinweisgebersysteme keine Verstöße gegen interne Richtlinien zu Diversity 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 85.

Der Anteil von Mitarbeiterinnen im Fresenius-Konzern liegt im Vergleich zum Vorjahr unverändert bei 69 %. Der Frauenanteil in den Pflegeberufen ist traditionell höher als im Produktionsbereich. Dies zeigt sich auch in den Unternehmensbereichen. So hat Fresenius Helios mit 75 % den höchsten Frauenanteil im Konzern. Die Zahl der an dem konzernweiten Long-Term Incentive Plan (LTIP 2018) teilnehmenden Frauen gibt Aufschluss über den weltweiten Anteil von weiblichen Führungskräften. Demnach erhöhte sich die Frauenquote bei diesen rund 1.800 Spitzenkräften zum 31. Dezember 2022 auf 33,9 % (31. Dez. 2021: 32,6 %; rund 1.800 Führungskräfte).

## COMPLIANCE UND INTEGRITÄT

### COMPLIANCE

Compliance bedeutet für Fresenius, das Richtige zu tun. Weil unsere ethischen Grundwerte über regulatorische Anforderungen hinausgehen. Das heißt für uns, nicht nur im Einklang mit dem Gesetz, sondern auch nach anwendbaren Branchenkodizes, internen Richtlinien und unseren Werten zu handeln. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt das als Grundlage aller Aktivitäten. Für unsere Geschäftspartner und Zulieferer ist es der Anspruch, den Fresenius an die Zusammenarbeit stellt. Damit wollen wir dazu beitragen, dass sich alle auf uns als vertrauensvollen und integren Partner verlassen können.

Unsere risikoorientierten Compliance-Management-Systeme richten sich an dem Geschäftsumfeld jedes 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.

### UNSER ANSATZ

Bei Fresenius sind wir überzeugt, dass Compliance das sichert, was uns am wichtigsten ist: das Wohl der Patientinnen und Patienten, die wir versorgen. Compliance ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert und leitet uns bei unserer täglichen Arbeit. Integrität, Verantwortung und Zuverlässigkeit bilden den Kern unseres Compliance-Verständnisses. Dabei richten wir alle Maßnahmen so aus, dass sie dazu dienen, Compliance-Verstöße zu verhindern (Prävention).

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 abzustellen und gegebenenfalls zu sanktionieren. Darüber hinaus nehmen wir Vorfälle zum Anlass, ethisches und regelkonformes Verhalten noch weiter in unserer Unternehmenskultur zu verankern sowie unsere Compliance-Programme und Präventionsmechanismen weiter zu schärfen – um zukünftigen Verstößen vorzubeugen.

In allen Unternehmensbereichen und auf Ebene der Fresenius SE & Co. KGaA haben wir eigene risikoorientierte **Compliance-Management-Systeme** eingerichtet. Diese beruhen auf drei Säulen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren. Unsere Maßnahmen zielen in erster Linie darauf ab, Compliance-Verstöße durch Vorbeugung zu verhindern. Zu den wesentlichen vorbeugenden Maßnahmen zählen eine umfassende Risikoerfassung, -analyse und -beurteilung, angemessene und umfassende Richtlinien und Prozesse, regelmäßige Schulungen sowie eine kontinuierliche Beratung. Um mögliche Compliance-Verstöße zu erkennen und regelkonformes Handeln sicherzustellen, führen wir zudem interne Kontrollen in relevanten Prozessen durch. In diesem Zusammenhang haben wir auch interne Kontrollen in den Compliance-Management-Prozessen etabliert.

Ein Teil der in der Vergütung des Vorstands verankerten ESG-Ziele (Environment, Social, Governance) sind Governance-Aspekte. Diese sind in Compliance-Ziele überführt worden. Sie sind für jeden Unternehmensbereich individuell formuliert und spiegeln die Erwartungen des Fresenius-Vorstands wider. Weitere Informationen finden Sie im Vergütungsbericht auf Seite 243.

### Unsere Ambitionen

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

### Organisation und Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für Compliance liegt im Fresenius-Konzern beim Vorstand und ist innerhalb des Vorstands dem Vorstandsmitglied für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht der Fresenius Management SE (FMSE) zugeordnet. Der **Group Chief Compliance Officer** des Fresenius-Konzerns berichtet direkt an das Vorstandsmitglied für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht.

Die Unternehmensbereiche haben eigene Compliance-Organisationen geschaffen, die die Anforderungen der Geschäftsorganisation und regulatorische Vorgaben widerspiegeln. Dazu gehören

- die jeweiligen Corporate-Compliance-Abteilungen, die globale Compliance-Initiativen für ihren Unternehmensbereich entwickeln und die jeweiligen Compliance-Verantwortlichen unterstützen,



- Compliance Committees die jeweils die Heads of Compliance der Unternehmensbereiche dabei unterstützen, das jeweilige Compliance-Management-System zu entwickeln und zu überwachen. Diese Funktionen berichten an die jeweilige Geschäftsführung bzw. den Vorstand des Unternehmensbereichs und fachlich an den Group Chief Compliance Officer des Fresenius-Konzerns, und
- Compliance-Verantwortliche, die für die Organisationseinheiten des jeweiligen Bereichs zuständig sind.

Allen Führungskräften und Beschäftigten stehen bei Fragen zu Compliance insgesamt mehr als 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Seite, die mit Compliance-Aufgaben betraut sind.

In der Fresenius SE & Co. KGaA berät die Konzernfunktion Risk & Integrity die übrigen Konzernfunktionen, definiert Mindeststandards für die konzernweiten Compliance-Management-Systeme und pflegt das konzernweite Compliance-Reporting. Innerhalb der Konzernfunktion unterstützt die Abteilung Group Risk Management den Einsatz von Compliance-Instrumenten und -Systemen sowie die Entwicklung von Schulungen.

### **Risk Steering Committee**

Das Risk Steering Committee (RSC) wird vom Vorstandsmitglied für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht geleitet. Dem RSC gehören außerdem der Group Chief Compliance Officer, der Chief Financial Officer (CFO) sowie die Leitungen der Funktionen Recht und Interne Revision an. Falls erforderlich, nehmen Vertretungen anderer Governance-Funktionen an den Sitzungen des RSC teil. Als beratendes Gremium diskutiert das RSC interne und

externe Entwicklungen in Bezug auf das Risikomanagement und das interne Kontrollsystem. Dies umfasst z. B. relevante Weiterentwicklungen für das Compliance-Management-System. Außerdem gehören wichtige Compliance-Initiativen wie die Umsetzung des deutschen Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz – LkSG) und die Überarbeitung der Case Management Policy des Konzerns gemäß den europäischen regulatorischen Anforderungen dazu. Darüber hinaus berät das RSC über wesentliche Risiken und bereitet Beschlussvorlagen für den Fresenius-Vorstand vor. Die Treffen des RSC finden alle sechs bis acht Wochen statt.

### **Die Berichtsstruktur**

In den Unternehmensbereichen sind eigene Berichtslinien an das jeweilige Management etabliert. Die Geschäftsführungen bzw. Vorstände der Unternehmensbereiche erhalten regelmäßige Berichte zu Compliance von ihren Compliance Officers.

Compliance-Fälle werden auf der Grundlage der konzernweiten Richtlinien bewertet. Der Group Chief Compliance Officer der Fresenius SE & Co. KGaA informiert das für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht zuständige Vorstandsmitglied der FMSE unverzüglich über Compliance-Fälle mit hohem Schweregrad. Beide entscheiden, ob der jeweilige Fall dem Vorstand der FMSE vorgelegt werden muss. Der Vorstand der FMSE erhält zudem vom Group Chief Compliance Officer der Fresenius SE & Co. KGaA eine jährliche Übersicht der gemeldeten Fälle nach Kategorien und Unternehmensbereichen.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Aktualisierungen im Risk Steering Committee informiert der Group Chief Compliance Officer der Fresenius SE & Co. KGaA den Vorstand

der Fresenius Management SE regelmäßig umfassend über alle konzernweiten Compliance-Initiativen und -Richtlinien. Die Aufsichtsräte der Fresenius SE & Co. KGaA und der FMSE werden regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, über den Fortschritt der Compliance-Maßnahmen informiert; zuletzt im Oktober 2022.

### **Best-Practice-Austausch zu Compliance-Themen**

Um ethisches Verhalten zu gewährleisten, hinterfragen wir unsere Geschäftspraktiken kontinuierlich und tauschen uns zu Best Practices mit unseren Compliance-Kolleginnen und -Kollegen weltweit aus. Den regelmäßigen Dialog in bereichsübergreifenden Fachgremien haben wir auch im Berichtsjahr fortgesetzt. Themengebiete waren dabei u. a. Außenwirtschaftsrecht, Geldwäschebekämpfung, Hinweisgeberschutz und grenzüberschreitende Untersuchungen.

### **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 internationalen Regelwerken, wie nachfolgend dargestellt, und wurde vom Vorstand der FMSE verabschiedet. Darüber hinaus haben die vier Unternehmensbereiche eigene Verhaltenskodizes implementiert, die die Grundsätze des Fresenius-Verhaltenskodex widerspiegeln und an die Besonderheiten der jeweiligen Geschäftstätigkeit angepasst sind. Der geltende Verhaltenskodex gehört in fast allen Unternehmensbereichen zu den Arbeitsverträgen und ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

zugänglich. Auch ist er im Internet veröffentlicht. Richtlinien, Dienstanweisungen und Prozessbeschreibungen ergänzen und konkretisieren die Regeln der jeweiligen Verhaltenskodizes.

Dies sind unsere Prinzipien, die auch im Fresenius-Verhaltenskodex geregelt und dort detailliert ausgeführt sind:

#### FRESENIUS VERHALTENSKODEX

Qualität	Integrität	Verantwortung	Zuverlässigkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Qualität von Produkten und Dienstleistungen sichern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fair im Wettbewerb bestehen</li> <li>▶ Richtig im Umgang mit Dritten handeln</li> <li>▶ Transparent mit Interessenkonflikten umgehen</li> <li>▶ Vorbildlich handeln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Daten schützen</li> <li>▶ Firmeneigentum schützen</li> <li>▶ Betriebsgeheimnisse vertraulich behandeln</li> <li>▶ Soziale Verantwortung leben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Rechnungslegung, Berichterstattung und Kommunikation mit der Öffentlichkeit transparent gestalten</li> </ul>

In der Ausgestaltung und Umsetzung unserer Compliance-Management-Systeme 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.

#### Risikobeurteilung und interne Kontrollen

Der Vorstand der FMSE ist verantwortlich für die Qualität und Wirksamkeit unseres Risikomanagement- und internen Kontrollsystems. Es wird regelmäßig durch den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht und durch die Interne Revision geprüft. Die Erkenntnisse aus diesen Prüfungen fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Risikomanagement- und internen Kontrollsystems ein.

Mithilfe standardisierter Methoden erfassen, analysieren und bewerten wir regelmäßig Compliance-Risiken in jedem Unternehmensbereich und bei der Fresenius SE & Co. KGaA. Im Rahmen einer integrierten Risikoberichterstattung werden elf zentrale Compliance-Risikountergruppen regelmäßig gemeldet und bewertet: Bestechung und Korruption, Betrug und Unterschlagung von Vermögenswerten, Kartellrechtsverstöße, Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Datenschutzverletzungen, Handelsbeschränkungen, Insiderhandel/Marktmanipulation, Compliance-Kultur, Vergeltungsmaßnahmen, Corporate Governance und Menschenrechtsverletzungen. Daneben umfasst die Risikobeurteilung auch weitere wesentliche Risiken, wie Informationssicherheit, Umweltschutz und Arbeitssicherheit, Qualitätssicherung sowie den Schutz geistigen Eigentums, die zum Teil anderen Funktionen zugeordnet sind. 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.

#### Umgang mit Dritten

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. Unser Bestreben, Korruption und Bestechung zu vermeiden, ist in unseren Verhaltenskodizes niedergelegt. Die Kodizes verbieten neben weiteren Themen explizit Korruption und Bestechung und verpflichten unsere Partner zur Einhaltung der einschlägigen 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 in diesem Kapitel auf Seite 185 erläutert. Neben einer risikobasierten Geschäftspartnerprüfung informieren wir unsere Geschäftspartner vor Beginn der Geschäftsbeziehung über diese Anforderungen. Die Kodizes des Fresenius-Konzerns sind öffentlich zugänglich. Weitere Informationen finden sich im Kapitel Lieferkette auf den Seiten 196 f.

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 für politische Angelegenheiten 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, der unsere Vorgaben widerspiegelt, 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. Die Auswahl der zu prüfenden Geschäftspartner erfolgt in jedem Unternehmensbereich 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.

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 Fresenius Kabi, Fresenius Helios, Fresenius Vamed und die Fresenius SE & Co. KGaA prüft. Jeder Akquisitions- und Investitionsantrag an den Vorstand muss zunächst im AIC diskutiert, geprüft und bewertet werden. Das AIC setzt sich aus Verantwortlichen verschiedener Funktionen zusammen, u. a. auch von Business Integrity. 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 unsere Compliance-Management-Systeme.

### Umgang mit Interessenkonflikten

Integrität bedeutet 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.

Mögliche Interessenkonflikte wollen wir vermeiden und unseren Patientinnen und Patienten unabhängige Behandlungsmöglichkeiten zusichern. 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.

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 steht die Compliance-Abteilung des Konzerns als Ansprechpartner für alle Fragen bereit.

### Finanztransaktionen

Für Bargeldtransaktionen und Bankgeschäfte haben wir konzernweite Regelungen und spezielle Kontrollen implementiert, beispielsweise das Vier-Augen-Prinzip. Zudem überwachen wir Bargeldtransaktionen, die einen bestimmten Schwellenwert überschreiten. So wollen wir gewährleisten, dass alle Finanztransaktionen einen sachgerechten Bezug haben sowie ordnungsgemäß autorisiert und abgewickelt werden. Durch automatisierte Abläufe können wir Compliance-Risiken frühzeitig erkennen. Dabei helfen uns auch Auswertungen über die Einhaltung von Schwellenwerten sowie weitere Prüfprozesse zu Lieferantenstammdaten in betroffenen Unternehmensbereichen.

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 85.

## Geldwäsche

Unternehmensbereiche, die in den Geltungsbereich des Geldwäschegesetzes für Güterhändler fallen, haben geeignete Maßnahmen eingeführt, um Geldwäsche-Risiken zu bekämpfen. Diese Maßnahmen umfassen interne Kontrollen, wie das Verbot bestimmter Barzahlungen, sowie Prüfprozesse für relevante Transaktionen. 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. Entsprechende Sanktionsmechanismen schließen solche Lieferungen üblicherweise aus, 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 in den betroffenen Unternehmensbereichen verschiedene Maßnahmen eingeführt – z. B. spezielle IT-Systemprüfungen für Lieferungen, die Einfuhr- oder Ausfuhrbeschränkungen unterliegen. Auf Ebene des Konzerns sowie der Unternehmensbereiche verfügen wir über ausgewiesene Expertinnen und Experten für Trade Compliance sowie über ein Trade-Compliance-Programm. Regelmäßige Gespräche zwischen diesen Personen und dem Management stellen sicher, dass wir über die spezifischen Risiken von Handels- und Wirtschaftssanktionen informiert sind. Darüber hinaus gibt es im Fresenius-Konzern zentralisierte Überwachungsprogramme für bestimmte, von Sanktionen betroffene Länder. Das Programm zur Einhaltung der Handelsbestimmungen aktualisieren wir laufend, um die neuesten

Sanktionsvorschriften zu berücksichtigen. Ziel ist es, sicherzustellen, dass wir alle geltenden Sanktionen und Anforderungen an Exportkontrollen auch bei kurzfristigen Änderungen von Rechtsvorschriften – wie wir sie z. B. 2022 erlebt haben – einhalten können. Uns liegen keine Hinweise vor, dass Fresenius die geltenden Sanktionen und Anforderungen an Exportkontrollen nicht eingehalten hat.

## Compliance-Schulungen

Compliance-Schulungen haben bei Fresenius eine hohe Priorität. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden 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.

Zur gezielten Vermittlung der Inhalte setzen wir auf individuelle Konzepte, abgestimmt auf die jeweiligen Funktionen und Beschäftigten. Dabei verwenden wir verschiedene Formate wie Präsenzschulungen, Live-Webinare, jederzeit abrufbare Videotrainings und klassische Online-Schulungen. Die Teilnahme an wichtigen grundlegenden Schulungen, etwa zu den Verhaltenskodizes, ist verpflichtend. Die obligatorischen Online-Schulungen werden an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der definierten Zielgruppe übermittelt.

Die Beschäftigten werden gezielt zur Teilnahme an verpflichtenden Schulungen aufgefordert, beispielsweise mit automatischer Einschreibung oder mittels manueller Anmeldung durch die Compliance-Abteilungen, Personalabteilungen oder Führungskräfte. Um eine risikobewusste und werteorientierte Unternehmenskultur zu fördern, schulen wir Führungskräfte im Rahmen eines Compliance-Dialogs.

## Meldewege und Umgang mit potenziellen Compliance-Verstößen

Vermuten Fresenius-Beschäftigte Fehlverhalten, z. B. Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder interne Richtlinien, können sie sich damit an ihre Vorgesetzten oder die zuständigen Compliance-Verantwortlichen wenden und den potenziellen Compliance-Vorfall melden. Darüber hinaus können sie potenzielle Compliance-Vorfälle – dort, wo gesetzlich zulässig – auch anonym melden, z. B. telefonisch oder online über Hinweisgebersysteme sowie eigens dafür eingerichtete E-Mail-Adressen. Alle Unternehmensbereiche haben entsprechende Mechanismen aufgebaut, die auf den Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGP) und dem deutschen LkSG basieren. Darüber hinaus haben sich alle Unternehmensbereiche darauf vorbereitet, die Gesetze zur Umsetzung der neuen EU-Verordnung zum Schutz von Whistleblowern einzuhalten. Die Hinweisgebersysteme stehen über die Website des Fresenius-Konzerns sowie die Unternehmenswebsites nicht nur Beschäftigten, sondern auch Dritten, z. B. Kunden, Lieferanten und anderen Partnern, in insgesamt mehr als 30 Landessprachen offen.

Wir sind bestrebt, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern und die Beschwerdemechanismen weiter zu optimieren. Mit Blick auf die Anforderungen nationaler und internationaler Gesetze und Leitlinien, insbesondere der UNGP, des LkSG sowie der Richtlinie der EU zum Schutz von Hinweisgebern und deren Umsetzung in nationales Recht (soweit bereits verabschiedet) haben wir unsere Systeme und Prozesse geprüft und dementsprechend angepasst. Wir sind daher der Überzeugung, dass das Meldesystem der Fresenius SE & Co. KGaA in seiner jetzigen Ausgestaltung den derzeit geltenden Anforderungen entspricht. Die

Unternehmensbereiche beobachten die Entwicklungen in diesem Bereich und passen ihre Prozesse bei Bedarf gemäß den genannten gesetzlichen Anforderungen und international geltenden Rahmenbedingungen an. Dazu gehören auch Maßnahmen, um eine Kultur zu unterstützen, in der ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen rechtliche und ethische Bedenken geäußert werden können. Fresenius Medical Care verfügt über eine solche **Anti-Retaliation Policy**. Die Richtlinie schützt diejenigen, die Verstöße melden, vor Nachteilen. Fresenius Kabi hat eine aktualisierte Standardverfahrensanweisung (Standard Operating Procedure – SOP) für das Case-Management eingeführt, die auch einen strikten Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen vorsieht.

Eingehende Meldungen werden zum Schutz der meldenden Personen vertraulich behandelt, wie in den jeweiligen Richtlinien beschrieben. Abhängig vom Schweregrad der Meldung folgen die Unternehmensbereiche den Berichtsstrukturen wie auf Seite 181 beschrieben. 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, Fresenius Kabi, Fresenius Helios und Fresenius Vamed eingerichtet. Diese 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. Jeden Hinweis auf Fehlverhalten nehmen wir zum Anlass für mögliche Optimierungen unserer Unternehmensprozesse. 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. Auch Fresenius Medical Care hat ein festgelegtes Verfahren, bei dem alle gemeldeten Fälle potenziellen Fehlverhaltens untersucht und individuelle Maßnahmen zu deren Abhilfe ergriffen werden sowie die Umsetzung verfolgt wird. Über die Compliance-Meldungen aus dem Berichtsjahr informieren wir im Abschnitt Evaluation auf Seite 188.

### 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 Kapitel Patienten- und Produktsicherheit auf den Seiten 110 ff.

Die Unternehmen des Fresenius-Konzerns müssen sich an Gesetze und unsere ethischen Grundsätze halten, die

- uns verpflichten, Zahlungen an Fachkräfte und Organisationen des Gesundheitswesens zu dokumentieren und öffentlich darüber zu berichten;
- verlangen, dass wir eine schriftliche Mitteilung oder Genehmigung ausstellen und den Zweck und Umfang der Interaktion zwischen einem Konzernunternehmen und Fachkräften des Gesundheitswesens offenlegen, z. B. in Gesundheitseinrichtungen;
- von uns verlangen, dass wir die im Rahmen von klinischen Studien erhobenen Daten öffentlich machen und die in Patientenstudien gesammelten Informationen an

Patientinnen und Patienten weitergeben. Dies steht im Zusammenhang mit dem Recht der Öffentlichkeit auf Transparenz der Daten, die für die Zulassung neuer Arzneimittel verwendet werden, sowie mit den Bestimmungen zur Einhaltung der geltenden Datenschutzstandards; für weitere Informationen siehe Kapitel Datenschutz, Seite 189 f.;

- von uns 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.

## FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2022

### Berichtsstruktur

Wir wollen eine funktionale konzernweite Compliance-Organisation weiter fördern. Deshalb hat der Vorstand der FMSE beschlossen, dass die Compliance-Verantwortlichen ab dem Jahr 2023 funktional an die Heads of Compliance der Unternehmensbereiche berichten. Sofern diese Berichtsstrukturen noch nicht bestehen, werden sie initiiert. Die Heads of Compliance der Unternehmensbereiche sowie der Head of Group Compliance Reporting and Monitoring bilden das Group Compliance Management Team (GCMT). Diese Expertengruppe legt die Governance-Standards für Compliance bei Fresenius fest und unterstützt die effektive Umsetzung des Compliance-Management-Systems.

## Kontinuierliche Verbesserung des Fresenius-Compliance-Programms

Im Jahr 2022 haben die Unternehmensbereiche verschiedene Compliance-Initiativen geplant und umgesetzt, um weitere Verbesserungen voranzutreiben und um auf neue regulatorische Anforderungen zu reagieren. Für den Fresenius-Konzern wurde ein eigenes Human Rights Office eingerichtet, das die Vorbereitung auf das deutsche LkSG koordiniert. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt Lieferkette ab Seite 196. Eine überarbeitete konzernweite Standardverfahrensanweisung für das Case-Management wird die Anforderungen der in Europa geltenden Gesetze zum Schutz von Whistleblowern widerspiegeln.

Fresenius Kabi hat eine Umfrage zur Compliance-Kultur durchgeführt und damit einen weiteren Kanal für die Beschäftigten eröffnet, um ihre Meinung zur Compliance-Kultur des Unternehmens zu äußern – insbesondere in Bezug auf die „Speak up Culture“, die Meldung von Vorfällen und das Case-Management. Der Unternehmensbereich aktualisierte außerdem die Meldekategorien in seinem Beschwerdemanagement und bietet potenziellen Hinweisgeberinnen und -gebern nun eine einfachere Kategorisierung von Verstößen, die auch für die Meldung von Menschenrechtsverletzungen relevant ist.

Darüber hinaus haben die Unternehmensbereiche neue Richtlinien und Vorschriften umgesetzt: Fresenius Kabi hat im Berichtsjahr seinen Verhaltenskodex aktualisiert und dabei neuere Entwicklungen, etwa zu Geldwäschebekämpfung, Nachhaltigkeit, Cybersicherheit, sozialen Medien, Umwelt und Menschenrechte berücksichtigt. Darüber hinaus hat der Unternehmensbereich seine Standardverfahrens-

anweisung für das Case-Management und die zugehörige Dokumentation, z. B. Vorlagen für Untersuchungspläne und Untersuchungsberichte, aktualisiert, um den Anforderungen der jüngsten Gesetzesänderungen gerecht zu werden sowie die Qualität und Einheitlichkeit der Case-Management-Arbeit weltweit weiter zu erhöhen. Fresenius Helios überarbeitete ebenfalls seine Case-Management-Richtlinie. Außerdem haben alle Unternehmensbereiche beschlossen, die Implementierung des Internal Controls Framework weiter voranzutreiben.

Um diese Entwicklung des Fresenius-Compliance-Programms zu unterstützen, haben wir 2022 außerdem **Schwerpunktt Themen für Schulungen** festgelegt:

- ▶ Die Konzernfunktion Risk & Integrity hat für alle Unternehmensbereiche verschiedene Schulungsmaterialien zu den Themen Verhaltenskodex, Geldwäschebekämpfung, Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht, Trade Compliance, Betrug und internes Kontrollsystem entwickelt und bereitgestellt.
- ▶ Fresenius Kabi hat die Beschäftigten weiter eingehend zu kartellrechtlichen Risiken geschult und ein neues, umfassendes Kartellrechtstraining entwickelt. Dieses wurde intern im Intranet zur Verfügung gestellt und auch als E-Learning in verschiedenen Sprachen für unmittelbar betroffene Funktionen angeboten. Ausgewählte Gruppen hat der Unternehmensbereich zusätzlich in Webinar-Sitzungen zu speziellen kartellrechtlichen Themen für ihren Verantwortungsbereich geschult. Darüber hinaus hat Fresenius Kabi sein weltweites eLearning-Programm zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption zur Auffrischung der Kenntnisse erneut eingeführt.

- ▶ Fresenius Helios bot Schulungen zum Thema Betrug an und führte gezielt Schulungen zu speziellen Aspekten der Korruptionsbekämpfung durch. Dazu gehörten etwa die Annahme von Vorteilen als Beschäftigte, Spenden, die Gewährung von Vorteilen an Gesundheitsfachkräfte und Gesundheitsorganisationen sowie Interessenkonflikte.
- ▶ Helios Spanien hat im Berichtsjahr begonnen, neben den bestehenden Schulungen zum Verhaltenskodex zusätzliche Schulungen für die in der Compliance-Risikobewertung ermittelten Risiken vorzubereiten.
- ▶ Fresenius Vamed konzentrierte sich auf Schulungen in den Bereichen Datenschutz-, Geldwäschebekämpfung und Trade Compliance.
- ▶ Fresenius Medical Care hat ein eigenes Compliance-Management-System und ein eigenes darauf abgestimmtes Schulungsprogramm.

## Risikobewertung und interne Kontrollen

Im Jahr 2022 haben die Unternehmensbereiche ihre Risikobewertungsprozesse ausgebaut, um Bottom-up-Informationen weiterhin einzubeziehen.

Wir haben unser konzernweites integriertes Risikomanagement-Tool weiter verbessert, um die geltenden regulatorischen Anforderungen umzusetzen. Expertinnen und Experten der Compliance-Funktion validieren die Risikoeinträge, um ihre 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 25 von 139 Kontrollzielen auf Compliance-Prozesse, insbesondere in den Bereichen Korruptionsbekämpfung, Compliance im Handel, Geldwäschebekämpfung, Kartell-/Wettbewerbsrecht. Im Jahr 2022 wurde das interne Kontrollsystem durch die Unternehmensbereiche weiter ausgebaut, einschließlich eines strukturierten Scopings und der Durchführung von Kontrolltests.

### Programme für die Einhaltung von Handelsvorschriften

Da gegen bestimmte Länder wegen des Krieges zwischen Russland und der Ukraine Sanktionsprogramme verhängt wurden, hat der Vorstand der Fresenius SE & Co. KGaA einen Überwachungsmechanismus implementiert. Er stellt sicher, dass für jede Lieferung in ein sanktioniertes Land eine verpflichtende Trade-Compliance-Genehmigung vorliegt und der Geschäftspartner verbindlich überprüft wird. Darüber hinaus sind automatisierte IT-gestützte Prüfungen für jede Transaktion bei Fresenius Kabi ein integraler Bestandteil des Trade-Compliance-Programms.

### Weiterentwicklung der Geschäftspartnerprüfung

Um eine genauere und effizientere Behandlung von Risiken bei Dritten zu gewährleisten, haben wir begonnen den Prozess der Geschäftspartnerprüfung anzupassen. Dabei

werden auch die Anforderungen des LkSG integriert. Maßnahmen zur menschenrechtlichen Due Diligence gehören zu unserer allgemeinen Due-Diligence-Prüfung von Geschäftspartnern und ermöglichen es uns, unsere Lieferanten und ihre Arbeitsweise besser zu verstehen: Wir überwachen potenzielle Risiken, die sich aus der Lieferkette ergeben, und halten uns gleichzeitig an unsere Verpflichtungen zu einer verantwortungsvollen Geschäftsführung, zur Achtung der Menschenrechte sowie zu Compliance und Integrität. Weitere Informationen über die menschenrechtliche Due Diligence und unsere Fortschritte im Jahr 2022 finden Sie im Kapitel Lieferkette auf Seite 198.

**Fresenius Medical Care** hat den Fokus auf mehrere laufende Compliance-Initiativen verstärkt. Dritte prüft Fresenius Medical Care vor der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen und als Teil der kontinuierlichen Überwachung bestehender Geschäftsbeziehungen auf Compliance-Risiken. Im Jahr 2022 wurden rund 21.000 Dritte geprüft und genehmigt. Zudem wurde das Schulungskonzept für Dritte weltweit fortgesetzt. Zielgruppen sind Vertriebspartner wie Vertragshändler, Wiederverkäufer, Großhändler, Handels- oder Verkaufsvertreterinnen und -vertreter und sonstige Dritte, die in den Vertrieb der Produkte involviert sind und somit potenziell mit Regierungsvertreterinnen und -vertretern und/oder mit medizinischem Fachpersonal interagieren. Fresenius Medical Care hat außerdem 15 Prüfungen zur Korruptionsbekämpfung bei externen Geschäftspartnern durchgeführt. 80 % der internen Audits im Jahr 2022 betrafen Compliance-Themen.

**Fresenius Kabi** hat eine aktualisierte Standardverfahrensanweisung und ergänzende Richtlinien zur Due Diligence von Geschäftspartnern veröffentlicht, um die Prozesse zu verbessern und klarer zu gestalten. Zudem führte der Unternehmensbereich entsprechende Schulungen für die wich-

tigsten Stakeholder durch und aktualisierte die vertraglichen Compliance-Klauseln für Geschäftspartner und Lieferanten. Ferner hat Fresenius Kabi die früher separaten Kodices für Lieferanten (Suppliers Code of Conduct) und für Geschäftspartner (Business Partner Code of Conduct) zusammengefasst zu einem Third-Party Code of Conduct/Verhaltenskodex für Geschäftspartner und diesen zum Jahresende veröffentlicht. Dieser beinhaltet auch die Erwartungen an Lieferanten und Geschäftspartner zu Menschenrechten und Umweltstandards/Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

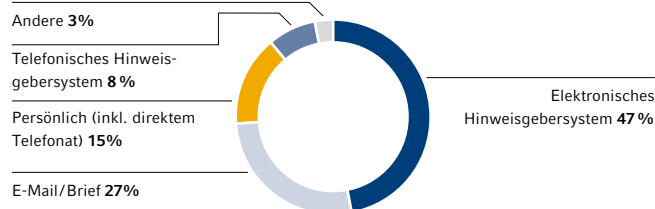
### EVALUATION

Trotz der unterschiedlichen Geschäfts- und Risikoprofile in den einzelnen Unternehmensbereichen ist es unser Ziel, die Ausgestaltung der Compliance-Management-Systeme im Konzern einheitlich zu bewerten. Die Konzernfunktion Risk & Integrity hat im Jahr 2022 den Reifegrad der Maßnahmen der Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA für alle Compliance-Risikobereiche anhand einer harmonisierten Methodik für die Compliance-Management-System-Berichterstattung überprüft. Infolgedessen wurden auch Daten zur Wirksamkeit unserer Compliance-Maßnahmen erhoben. Die Ergebnisse wurden dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vorgestellt.

### Audits und Prüfungen

Die Internal-Audit-Abteilungen führen unabhängige Prüfungen zur Verbesserung der Effektivität der Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozesse in der Fresenius SE & Co. KGaA und in den Unternehmensbereichen durch.

## MELDUNGEN NACH EINGANGSKANAL



Auch Aspekte der Compliance und der Korruptionsbekämpfung werden risikobasiert berücksichtigt. Werden Schwachstellen im Rahmen der Prüfungen identifiziert, wird die Umsetzung der durch das Management festgelegten Abhilfemaßnahmen durch die Internen Revisionen systematisch überwacht. Im Jahr 2022 wurden 21 interne Audits mit dem Schwerpunkt Korruption in Betriebsstätten der Unternehmensbereiche Fresenius Helios, Fresenius Kabi, Fresenius Vamed und Fresenius Corporate 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.

Bei **Helios Deutschland** wird in regelmäßigen Transparenzreviews stichprobenartig die Einhaltung der Konzernregelung Transparenz überprüft.

Der Unternehmensbereich **Fresenius Kabi** verfügt mit dem Compliance-Cockpit über ein Instrument, mit dem er

dem Management jeder Tochtergesellschaft einen jährlichen Überblick über Compliance-relevante Kennzahlen der einzelnen Gesellschaften auf Basis externer und interner Indikatoren zur Verfügung stellt. Fresenius Kabi prüft diese Parameter jährlich und legt Überwachungsmaßnahmen für Gesellschaften mit einem erhöhten Risikoprofil fest. Darüber hinaus führt Fresenius Kabi regelmäßig Prüfungen der Compliance-Initiativen in Form von Workshops durch. Die Compliance-Organisation von Fresenius Kabi hat im Jahr 2022 wieder diverse internationale Workshops ausgerichtet. Diese Workshops dienten nicht nur als intensives Training für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort. Sie ermöglichten den Compliance-Verantwortlichen zudem, das Verständnis für Compliance, die Effektivität der lokalen Umsetzung von internen Richtlinien sowie die Ausgestaltung zentraler Compliance-Initiativen gemeinsam zu überprüfen und gegebenenfalls zu verbessern.

## Meldungen im Berichtsjahr

Insgesamt gingen im Jahr 2022 über die Meldewege 375 Meldungen<sup>1</sup> in den Vorfalldatenbanken bei Fresenius SE & Co. KGaA und den Unternehmensbereichen Fresenius Kabi, Fresenius Helios und Fresenius Vamed ein. Die Meldungen wurden, wie in der Grafik dargestellt ist, über unterschiedliche Meldewege erfasst. Die Compliance-Meldungen wurden folgenden Themengruppen zugeordnet: Business Integrity (88 Meldungen, inklusive Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäschebekämpfung usw.), Datenschutz (26 Meldungen), Personal/Arbeitsplatz (155 Meldungen), Veruntreuung von Unternehmensvermögen, einschließlich Interessenkonflikte (35 Meldungen), Rechnungslegung, Rechnungsprüfung und Finanzberichterstattung (8 Meldungen), Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

(23 Meldungen) und Sonstiges (40 Meldungen). Wir erhielten die meisten Beschwerden im Bereich Business Integrity und arbeitsplatzbezogen, insbesondere in Kliniken. Wir prüfen jede Beschwerde im Rahmen unserer Case-Management-Prozesse. Wenn sie begründet ist, ergreifen wir geeignete Abhilfemaßnahmen.

## DATENSCHUTZ

## 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 abhängen. Entsprechend wissen wir die hohen Qualitätsstandards in unseren regulierten Tätigkeitsfeldern mit wirtschaftlichen, IT-gestützten Prozessen in Einklang zu bringen. Dabei sind wir uns stets der zunehmenden Sensibilität und Schutzbedürftigkeit der von uns verarbeiteten Daten und Informationen bewusst. So gestalten wir effiziente Abläufe und schaffen gleichzeitig Freiräume – für den Schutz und die Sicherheit der Patientinnen und Patienten.

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

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

<sup>1</sup> Bei Fresenius Medical Care in Nordamerika wird das Hotline-System für mehrere Zwecke genutzt: Zusätzlich zur Meldung von Compliance-Bedenken können auch Berichte zur Patientenversorgung und Sicherheit eingereicht werden. Die Daten von Fresenius Medical Care werden deshalb nicht auf Konzernebene konsolidiert. Dies führt zu einer entsprechenden Reduzierung der berichteten Compliance-Meldungen im Vergleich zum Vorjahr.



Datenschutz ist eine Kernaufgabe für unser Unternehmen und 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. Informationssicherheit ist auch ein wesentlicher Bestandteil der Cybersecurity bei Fresenius und umfasst die Prozesse zur Datensicherheit. Details über die Konzernfunktion Cybersecurity und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten sowie die Governance-Struktur finden Sie im Kapitel Cybersecurity auf den Seiten 141 ff. unseres Nichtfinanziellen Konzernberichts.

### Organisation und Verantwortlichkeiten

Im Konzernvorstand von Fresenius übernimmt das Vorstandsmitglied, das für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht zuständig ist, die Gesamtverantwortung für Datenschutz auf Ebene von Fresenius Corporate. Der Datenschutzbeauftragte der Fresenius SE & Co. KGaA berichtet in direkter Linie an dieses zuständige Vorstandsmitglied. Die Verantwortung in den Unternehmensbereichen für die Implementierung geeigneter Governance-Strukturen, einschließlich Datenschutz, obliegt deren jeweiligen Vorstandsvorsitzenden. Die Vorstandsgremien der Unternehmensbereiche gestalten deren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit für Datenschutz, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan.

Darüber hinaus ist Datenschutz ein reguläres Thema im Risk Steering Committee, dem u. a. das Vorstandsmitglied für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und

Recht der Fresenius Management SE angehört. Die verantwortlichen Datenschutzbeauftragten der vier Unternehmensbereiche berichten regelmäßig an die jeweilige Geschäftsführung bzw. Vorstandsmitglieder. In ihrer Funktion agieren die Datenschutzbeauftragten bei der Ausübung ihrer Aufgaben eigenständig und unterliegen keiner Aufsicht durch eine übergeordnete Konzernfunktion.

Die Fresenius SE & Co. KGaA sowie alle Unternehmensbereiche unterhalten Datenschutzorganisationen im Einklang mit ihrer Organisations- und Geschäftsstruktur, einschließlich der oben genannten unabhängigen Datenschutzbeauftragten. Alle Datenschutzorganisationen haben, nach Funktionen getrennt, sowohl beratende als auch überwachende Funktionen, die sich in ihren Aufgaben ergänzen. Die Datenschutzorganisationen unterstützen die Führungskräfte und Fachabteilungen der zugeordneten Gesellschaften in operativen Fragen des Datenschutzes. Außerdem 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 Ansprechpartnerinnen und -partner für nationale und internationale Aufsichtsbehörden und werden durch interne Expertinnen und Experten, z. B. Datenschutzberaterinnen und -berater sowie Datenschutzkoordinatorinnen und -koordinatoren, unterstützt. Je nach Unternehmensbereich sind die Datenschutzberaterinnen und -berater zentral, regional und/oder lokal organisiert.

Die operativen Aufgaben des Datenschutzmanagements sind in den Fachabteilungen verankert. Die Fachabteilungen werden dabei durch Prozesse des Datenschutzmanagementsystems unterstützt. In bestimmten Bereichen hilft

zusätzlich unser Compliance-Management-System, z. B. durch generelle Risikoanalysen oder die Untersuchung von potenziellen Datenschutzvorfällen und -verstößen.

Regelmäßig diskutieren Expertinnen und Experten in entsprechenden Ausschüssen auf Ebene der Unternehmensbereiche sowie des Konzerns über relevante Aspekte zur IT-Sicherheit und zum 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 der Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA regelmäßig zu Best Practices und Initiativen aus, u. a. im Rahmen von konzernweiten Koordinations-treffen und Konferenzen, Jours fixes und weiteren Formaten. Insgesamt sind bei Fresenius mehr als 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Datenschutzaufgaben betraut.

### 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: Wir verpflichten uns, die Rechte und die Privatsphäre aller Personen zu achten, von denen wir Daten erheben oder erhalten. Das gilt sowohl für Patientinnen und Patienten sowie die Beschäftigten als auch für Lieferanten und Geschäftspartner. Die Datenschutzerklärungen sind öffentlich einsehbar, z. B. auf der [Website](#) der Fresenius SE & Co. KGaA.

Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA haben zudem Richtlinien zum Datenschutz und zum Umgang mit personenbezogenen Daten eingeführt. Die Datenschutzrichtlinien werden durch weitere Standardverfahrensanweisungen, Arbeitsrichtlinien sowie weitere Standards konkretisiert. Diese unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, die Vorgaben – u. a. der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und von weiteren relevanten lokalen Gesetzen und Vorschriften – in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen.

### Audits und Überwachungen

Um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben zu sichern, nehmen mehrere Funktionen im Konzern regelmäßig Kontrollen mit unterschiedlichem Fokus in allen Unternehmensbereichen vor. Internal-Audit-Abteilungen realisieren unabhängige Prüfungen zur Verbesserung der Effektivität der Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozesse in allen Unternehmensbereichen. 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 des jeweiligen Unternehmensbereichs ein. Darüber hinaus führen die Datenschutzbeauftragten regelmäßige und spezifische Datenschutz-Audits durch. Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA haben Datenschutz-Auditkonzepte erarbeitet.

Zudem sind Datenschutzkontrollen integraler Bestandteil verschiedener interner Kontrollrahmenwerke der Unternehmensbereiche, wie Datenschutz-Risikobewertungen.

Die Erkenntnisse zu Verbesserungspotenzialen aus Audits, Bewertungen und Prüfungen nutzen wir, um unsere Datenschutzprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln.

### Risikoanalyse

Wir beurteilen Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz und IT-Sicherheit regelmäßig mithilfe standardisierter Methoden. Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA erfassen Datenverarbeitungstätigkeiten in zentralen IT-Anwendungen und unterziehen sie einer datenschutzrechtlichen Überprüfung einschließlich Risikobewertung. Um hierfür gute Voraussetzungen zu schaffen, organisieren wir Geschäftsprozesse so, dass wir den Datenschutz frühestmöglich in die Ausgestaltung neuer oder angepasster Datenverarbeitungstätigkeiten einbeziehen. Wir verwenden technische und organisatorische Maßnahmen bei der Verarbeitung von persönlichen Daten und können auf diese Weise u. a. die Datenschutzanforderungen umsetzen und eventuelle Risiken minimieren. Die Einführung sowie die Ausgestaltung neuer oder veränderter IT-Systeme unterliegen denselben standardisierten Prüfprozessen, in denen die Einhaltung der Anforderungen des Datenschutzes und der IT-Sicherheit kontrolliert wird. Nachdem eine Risikobewertung durchgeführt wurde, werden die Ergebnisse und die Aktualität bewertet, begleitet von Prüfungen durch die jeweiligen Datenschutzbeauftragten. Eine regelmäßige Prüfung erfolgt z. B. mindestens alle drei Jahre oder in kürzeren Abständen. So lässt Helios Spanien alle zwei Jahre interne Datenschutz-Audits von externen Dienstleistern durchführen. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung bei Veränderungen in Datenverarbeitungsaktivitäten diese durch den Prozesseigner zu dokumentieren und eine Aktualisierung der Verfahrensbeschreibung durchzuführen.

### Betroffenenrechte

Die Fresenius SE & Co. KGaA und alle Unternehmensbereiche respektieren und wahren die Rechte aller Individuen, deren Daten verarbeitet werden. Personenbezogene Daten werden ausschließlich für die jeweils festgelegten rechtmäßigen Zwecke unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben verarbeitet. Wir verlangen auch von Dritten, mit denen die Daten zu festgelegten Zwecken geteilt werden, z. B. für die Bereitstellung von Dienstleistungen oder Support, die geltenden Datenschutzanforderungen einzuhalten. Sofern Verstöße gemeldet werden, erfolgt die Dokumentation, Berichterstattung und Evaluation auf Basis der anzuwendenden Berichts- und Prozessrichtlinien. Abhängig vom festgestellten Schweregrad können ergänzende Schutzmaßnahmen erforderlich sein oder die Anpassung von Vertragsklauseln, um den Schutz von Betroffenenrechten zu verbessern.

Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA verpflichten sich, die Rechte der Betroffenen zu wahren, indem sie diese angemessen über ihre Rechte 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, etwa die Erhebung und Speicherung, ihrer Daten. Zudem teilen wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alle Anpassungen der Datenschutzhinweise, die sie betreffen, mit. Solche Änderungen werden über die etablierten internen Kommunikationskanäle kommuniziert; dies koordiniert die jeweilige Datenschutzfunktion.

Außerdem haben wir technische und organisatorische Maßnahmen umgesetzt, inklusive der Implementierung von entsprechenden Anwendungen, die der Wahrung der Betroffenenrechte gemäß der EU-DSGVO dienen. Wir informieren Betroffene in knapper, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form darüber, welche personenbezogenen Daten wir von ihnen verarbeiten. Anfragen werden im Konzern zentral oder auf Ebene der Unternehmensbereiche oder auf beiden Ebenen, bearbeitet und beantwortet. Die Sammlung und Beantwortung aller geforderten Informationen kann auch lokal in der jeweiligen Landessprache durch örtliche Datenschutzberaterinnen und -berater erfolgen. Zum Beispiel bearbeitet Helios Spanien Anfragen von Betroffenen gemäß den Anforderungen für Krankenhäuser und wird von zentralen Datenschutzbeauftragten unterstützt. Eine technische Lösung für die Einreichung von Datenanfragen wurde bei Helios Spanien im Jahr 2022 implementiert.

Ziel unserer Maßnahmen ist es, Betroffene dabei zu unterstützen, ihre Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Einschränkung, Widerspruch, Übertragbarkeit und Löschung ihrer personenbezogenen Daten zeitgerecht wahrnehmen zu können – sofern dies nicht durch andere Vorschriften untersagt ist, insbesondere in Bezug auf die Löschung von Daten. Wir kommen solchen Anträgen unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nach. So werden betroffene Personen zum Zeitpunkt der Erhebung ihrer Daten über das jeweilige Löschkonzept informiert.

### Hinweisgebersysteme

Bei der Fresenius SE & Co. KGaA verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik bezüglich Datenschutzverletzungen. Externe sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fresenius-Konzerns können Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes 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 der Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA führen eigene Prüfungen und Dokumentationen von möglichen Verstößen durch.

### Internationaler Datentransfer

Als weltweit tätiger Konzern legen wir großen Wert darauf, bei allen internationalen Datentransfers ein angemessenes Datenschutzniveau mindestens im Sinne der EU-DSGVO und von allen anderen rechtlichen Anforderungen für den internationalen Datentransfer zu gewährleisten. Dazu gehören sogenannte Binding Corporate Rules (BCR), die im Jahr 2022 von den zuständigen europäischen Datenschutzbehörden für Fresenius Corporate und Fresenius Kabi genehmigt wurden, 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. Gemäß der EU-DSGVO oder rechtlichen Schutzklauseln und Verträgen übermitteln die Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA sämtliche Daten auf Basis eines etwaigen Angemessenheitsbeschlusses der Europäischen Kommission, anerkannter Zertifizierungen oder anderer rechtlicher Schutzklauseln in Länder außerhalb der Europäischen Union, wie z. B. Standardvertragsklauseln. Zu diesem Zweck schließen wir neben den kommerziellen Verträgen auch spezifische Zusatzvereinbarungen zur Datenverarbeitung mit den Empfängern von Daten ab. Neueste Entwicklungen im Bereich des internationalen Datentransfers werden intensiv verfolgt und in den auf Seite 190 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 und es werden Maßnahmen getroffen, um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu gewährleisten, z. B. zusätzliche Schutzvorkehrungen wie Pseudonymisierungsmaßnahmen, um das erforderliche Sicherheitsniveau sicherzustellen. Die Datenschutzabteilungen sind an allen Verhandlungen über Datenschutzverträge beteiligt.

## Schulungen

Wir schulen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu aktuellen Anforderungen und Bedrohungen im Zusammenhang mit Datenschutz und Datensicherheit. Dabei unterscheiden wir hinsichtlich Fachfunktionen und Verantwortlichkeiten den Umfang der Schulung sowie zwischen freiwilligen und verpflichtenden Inhalten. Grundsätzlich ist für alle Beschäftigten verpflichtend ein Basistraining zum Datenschutz vorgesehen. Bei Fresenius Vamed sind z. B. Schulungen zum Datenschutz für Beschäftigte in relevanten Positionen verpflichtend, wie u.a. für alle leitenden Angestellten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personal-, Rechts- und IT-Abteilung, Empfangspersonal und andere. Wir nutzen ein umfangreiches Spektrum von E-Learnings, Präsenzs Schulungen und weiteren Schulungsmaßnahmen. 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. Verpflichtende Schulungen sind durch die jeweiligen Vorgesetzten nachzuhalten und die Teilnahme an den Trainings ist zu dokumentieren.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weisen wir bei Aufnahme ihrer Tätigkeit auf den Umgang mit sensiblen Daten hin und verpflichten sie zur Vertraulichkeit. Dies wird schriftlich dokumentiert. Neu eingestellte Beschäftigte

erhalten bei der Fresenius SE & Co. KGaA, Fresenius Kabi sowie Fresenius Helios darüber hinaus innerhalb einer festgelegten Frist, die je nach Unternehmensbereich variiert, eine Online-Pflichtunterweisung im Bereich Datenschutz. Die Fresenius SE & Co. KGaA sowie die Unternehmensbereiche haben festgelegt, 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.

### FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2022

Im Berichtsjahr 2022 wurde bei der Fresenius SE & Co. KGaA und innerhalb der Unternehmensbereiche der Datenschutz mit Blick auf die globalen operativen Tätigkeiten weiterentwickelt. Unsere Maßnahmen konzentrierten sich aus diesem Grund auf die Erarbeitung neuer Trainingsinhalte und die Durchführung bestehender Trainingskonzepte sowie auf die Erweiterung von Auditkonzepten, um regulatorische Veränderungen zu berücksichtigen. Zudem lag der Fokus auf Datenschutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der Durchführung von Risikobewertungen und damit auf der Stärkung der etablierten Risikokontrollprozesse.

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat 2022 eine neue Datenschutzschulung eingeführt. Sie besteht aus verschiedenen Modulen, die über einen Zeitraum von 18 bis 24 Monaten absolviert werden können. Bei Fresenius Kabi wurde im Vorjahr eine neue Datenschutzschulung in vier Modulen

entwickelt, die BCR umfasst und seit Ende 2021 verpflichtend den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten und im Berichtszeitraum abgeschlossen wird. Die Schulung soll alle zwei Jahre wiederholt werden. Die Managementansätze von Fresenius Helios und Fresenius Vamed blieben im Berichtsjahr unverändert zum Vorjahr. Maßnahmen die innerhalb der Unternehmensbereiche getroffen wurden, bezogen sich z. B. auf die Anpassungen von Richtlinien und Prozessen sofern diese aufgrund geänderter Anforderungen notwendig waren.

### EVALUATION

Über die Hinweisgebersysteme wurde im Berichtsjahr keine Datenschutzverletzung gemeldet, die sich unmittelbar auf die Finanzlage oder Reputation des Unternehmens ausgewirkt hat. Audits oder Risikoüberprüfungen führten wir auf Ebene der Unternehmensbereiche bzw. lokal durch, wie auf Seite 190 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 85.

Über Anzahl, Art und Bearbeitungsstand von Datenschutzvorkommnissen und Betroffenenanfragen fertigen die Datenschutzbeauftragten Berichte an, die gemäß der auf Seite 189 erläuterten Organisationsstruktur kommuniziert werden.

## MENSCHENRECHTE

Menschenrechte sind universell. Als weltweit tätiger Gesundheitskonzern betrachten wir die Einhaltung der Menschenrechte als integralen Bestandteil unserer Verantwortung. Wir verpflichten uns dazu, die regulatorischen Anforderungen und gesellschaftlichen Erwartungen mit Blick auf die Sorgfaltspflicht zur Einhaltung der Menschenrechte zu erfüllen.

Die medizinische Versorgung der Patientinnen und Patienten und das Wohl unserer über 300.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zu den zentralen Handlungsfeldern unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Wir sind uns bewusst, dass die Achtung der Menschenrechte auch über unsere eigenen Unternehmensaktivitäten und unser Kerngeschäft hinausreicht. Wir berücksichtigen Menschenrechtsbelange bei der Auswahl und der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern. Von ihnen erwarten wir u. a., dass sie sich zur Einhaltung der in unserer Menschenrechtserklärung niedergelegten Themenfelder verpflichten. Diese Erwartungen konkretisieren und kommunizieren wir in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Wir arbeiten 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 reduzieren. Informationen dazu finden Sie im Abschnitt Lieferkette auf den Seiten 196 ff.

### UNSER ANSATZ

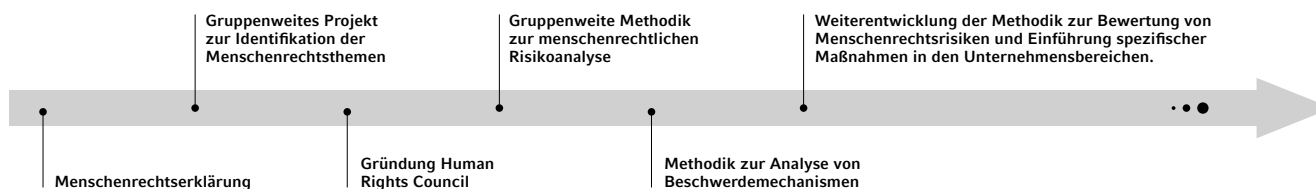
Fresenius bekennt sich dazu, Menschenrechte zu achten. Dieses Bekenntnis unterstreichen wir mit unserer konzernweiten **Menschenrechtserklärung** (Human Rights Statement), die der Vorstand 2018 erstmals verabschiedet hat. Die Erklärung orientiert sich an der internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen (United Nations – UN) und den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization – ILO). Sie enthält unsere grundlegenden menschenrechtlichen Prinzipien. Dazu gehört, ausbeuterische und illegale Kinder- oder Zwangsarbeit zu unterlassen, Diskriminierung zu unterbinden, Chancengleichheit zu fördern und sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Verabschiedung und Veröffentlichung der Erklärung seinerzeit markierte zugleich den Startpunkt für unser

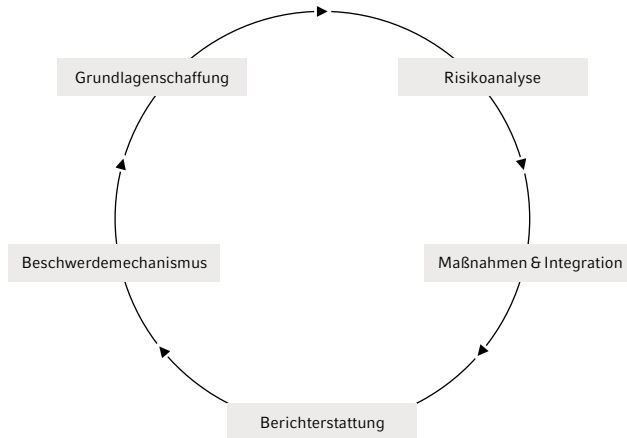
Menschenrechtsprogramm. Darüber etablieren wir vorbeugende Maßnahmen, die es Fresenius ermöglichen, menschenrechtliche Risiken in den Geschäftsprozessen zu identifizieren und zu adressieren sowie menschenrechtliche Risiken in das konzernweite Risikomanagement einzubeziehen. Die Maßnahmen des Menschenrechtsprogramms sind eng an den [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) (UNGP) ausgerichtet und bauen auf deren fünf Elementen auf: Grundlagenschaffung, Risikoanalyse, Maßnahmen und Integration, Berichterstattung, Beschwerdemechanismen.

Im Jahr 2019 haben wir in einem umfassenden Projekt mit allen Unternehmensbereichen Menschenrechtsthemen identifiziert und definiert, die für den Konzern besonders im Fokus stehen. Sie umfassen den Zugang zur Gesundheitsversorgung, die Arbeitsbedingungen an den eigenen Standorten und in der Lieferkette, Patienten- und Produktsicherheit, Gesundheitsgefährdung bei der Entsorgung sowie die Verhinderung von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit. In diesen Themengebieten können unsere Geschäftstätigkeit und unsere Geschäftsbeziehungen Auswirkungen auf Menschenrechte haben. Ergänzend arbeiten die Unternehmensbereiche an für sie spezifischen Themen, wie z. B. potenziellen Umweltauswirkungen durch die Produktion. Diese Analyse bildet die Basis, um mögliche Menschenrechtsverletzungen zu erkennen, und gibt uns die Möglichkeit, notwendige Maßnahmen zu entwickeln. Im Jahr 2020 wurde eine konzernweite Methodik zur **menschenrechtlichen Risikoanalyse** initiiert, um Menschenrechtsverletzungen frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden oder abzumildern – und um dann weitere Maßnahmen in den Unternehmensbereichen festzulegen. Über die Fortschritte berichten wir nachfolgend auf Seite 195 f.

### MEILENSTEINE DES MENSCHENRECHTSPROGRAMMS



## MENSCHENRECHTSPROGRAMM



Die Methodik der menschenrechtlichen Risikobewertung haben wir im Berichtsjahr weiterentwickelt und an regulatorische Anforderungen, wie das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz – LkSG), angepasst.

### Organisation und Verantwortlichkeiten

Der Vorstand der Fresenius Management SE überwacht das konzernweite Programm zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Die Konzernfunktion Risk & Integrity ist verantwortlich für den konzernweiten Ansatz der menschenrecht-

lichen Sorgfaltspflicht, wie die Methodik zur Bewertung von Menschenrechtsrisiken, überwacht die Umsetzung menschenrechtsbezogener Maßnahmen und treibt diese voran. Die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht liegt in den Unternehmensbereichen. Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, im Rahmen des Menschenrechtsprogramms neue, für Menschenrechte zuständige Funktionen auf Konzernebene und in den Unternehmensbereichen einzurichten und damit die Governance-Struktur zu stärken. Weitere Informationen zu diesen Anpassungen finden Sie im Abschnitt Fortschritte und Maßnahmen 2022 auf Seite 195 f.

### Das Human Rights Council

Im Jahr 2019 hat Fresenius ein Human Rights Council etabliert, um die weitere Umsetzung und Entwicklung seines Menschenrechtsprogramms auf Konzernebene voranzutreiben. Es setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der vier Unternehmensbereiche sowie der Fresenius SE & Co. KGaA zusammen. Die rund 20 Mitglieder des Human Rights Councils sind in unterschiedlichen Funktionen des Konzerns tätig, u. a. Compliance, Recht, Nachhaltigkeit, Kommunikation, Beschaffung, Personal und Medizin und decken so die vielfältigen Perspektiven des Themas ab. Das Gremium kommt quartalsweise zusammen und fördert den Austausch zu aktuellen Menschenrechtsthemen über alle Unternehmensbereiche hinweg. Die Teilnehmenden diskutieren konzernweite Initiativen und stellen neue Konzepte und Methoden vor. Im Jahr 2022 traf sich das Human Rights Council viermal.

## Richtlinien und Regularien

### Fresenius-Menschenrechtserklärung

Unsere [Menschenrechtserklärung](#) (Human Rights Statement) gilt als Selbstverpflichtung für die Fresenius SE & Co. KGaA und die Unternehmensbereiche. Sie wurde vom Vorstand der Fresenius Management SE verabschiedet und im Geschäftsjahr 2022 aktualisiert. Die Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensbereiche und Abteilungen im Human Rights Council haben an der Erstellung mitgewirkt. [Fresenius Medical Care](#) und Fresenius Vamed haben zusätzlich eigene Erklärungen zur Achtung der Menschenrechte verabschiedet. Die Menschenrechtserklärungen ergänzen die Verhaltenskodizes der Unternehmensbereiche und die ihnen zugrunde liegenden Menschenrechtsbekenntnisse. Die übergreifende Menschenrechtserklärung muss regelmäßig aktualisiert werden, sofern sich neue Erkenntnisse ergeben oder neue wesentliche Themen nachzutragen sind. In der Menschenrechtserklärung positionieren wir uns zu verschiedenen Themenfeldern, sowohl in Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fresenius als auch mit Blick auf unsere Lieferanten.

### Menschenrechtsprogramm

Wir respektieren und unterstützen Menschenrechte, wie sie in internationalen Standards, z. B. der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und den Grundprinzipien der ILO festgelegt sind. Unser Handeln orientiert sich an den

UNGP, die in Deutschland durch den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) und durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) verankert wurden. An ihnen orientieren sich die Maßnahmen unseres Menschenrechtsprogramms, die wir kontinuierlich weiterentwickeln, wie die Grafik zeigt. So nehmen wir beispielsweise neue Anforderungen und gesetzliche Rahmenbedingungen, wie das zum 1. Januar 2023 in Deutschland in Kraft tretende LkSG, in die Weiterentwicklung auf und passen unsere Maßnahmen und Aktivitäten, wo nötig, an.

### Menschenrechtsschulungen

Im Fresenius-Konzern behandeln wir Menschenrechtsthemen in verschiedenen Schulungen. Beispielsweise umfassen die für die Beschäftigten verpflichtenden Schulungen zum jeweiligen Verhaltenskodex auch Menschenrechtsaspekte. Darüber hinaus hat Fresenius Medical Care im Jahr 2022 Menschenrechtsschulungen für Führungskräfte der wichtigsten Geschäftsfunktionen durchgeführt.

### Beschwerdemechanismen und Meldewege

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA können ihre Anliegen direkt bei ihren Vorgesetzten vorbringen. Darüber hinaus können Beschäftigte und Externe über bestehende Meldesysteme Hinweise geben oder spezielle E-Mail-Adressen nutzen, um neben anderen auch auf mögliche menschenrechtliche Verstöße aufmerksam zu machen. Weitere Informationen über unsere Meldewege und den Umgang mit möglichen Compliance-Verstößen finden Sie im Kapitel Compliance auf den Seiten 184f.

### 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 NAPs.

Auf Basis dieser Themen haben wir unsere Methode zur Bewertung menschenrechtlicher Risiken (Human Rights Risk Assessment) entwickelt und führen sie seit 2020 sukzessive in den Unternehmensbereichen ein. Diese Methode berücksichtigt, wie schwerwiegend die potenziellen Menschenrechtsrisiken sind, z. B. das Ausmaß der Auswirkungen auf die Betroffenen und die Möglichkeiten, den vorherigen Zustand wiederherzustellen, aber auch die Wahrscheinlichkeit einer potenziellen Menschenrechtsverletzung. Seit 2021 sind Menschenrechtsrisiken im konzernweiten Risikomanagement integriert. Informationen zum aktuellen Stand der Implementierung des Human Rights Risk Assessment finden Sie im Abschnitt Fortschritte und Maßnahmen 2022.

### Unsere Ambitionen

Als globales Gesundheitsunternehmen hängt die Herstellung unserer Produkte und Dienstleistungen vom Engagement unserer mehr als 300.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie von komplexen Lieferketten ab. Wir sind uns bewusst, dass in diesen Lieferketten wie auch in unseren eigenen Unternehmen menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen auftreten können. Unser Ziel ist es, diese Risi-

ken regelmäßig zu analysieren, zu verhindern und erforderliche Abhilfemaßnahmen zu ergreifen – sowohl in unserer Lieferkette als auch in Zusammenhang mit unseren Produkten und Dienstleistungen.

### FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2022

#### Neue Verantwortlichkeiten

Zur konzernweiten Steuerung haben wir das **Group Human Rights Office** in der Konzernfunktion Risk & Integrity der Fresenius SE & Co. KGaA vorbereitet. Es wird die Aufgabe haben, die konzernweiten Aktivitäten zur Wahrung der Menschenrechte zu steuern und Menschenrechtsinitiativen innerhalb des Fresenius-Konzerns weiterzuentwickeln. Außerdem wird es dafür zuständig sein, die Menschenrechtsaktivitäten mit den Unternehmensbereichen zu koordinieren, die Methodik der Risikoanalysen weiterzuentwickeln und deren Durchführung zu überwachen sowie konzernweit Bericht zu erstatten.

Für die weitere Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht wird jeder Unternehmensbereich jeweils eigene zentrale Verantwortliche für die Koordination und Implementierung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten benennen. Diese haben – soweit bereits benannt – u. a. begonnen, die Durchführung der Risikoanalysen, die Umsetzung von Maßnahmen und die Berichterstattung der Unternehmensbereiche zu koordinieren. Im Berichtsjahr

wurde mit der Implementierung weitergehender Risikoanalysen in enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen begonnen, die dann auch – falls erforderlich – abteilungsspezifische Anpassungen von Prozessen oder andere Maßnahmen einleiten werden. Zu diesen Fachabteilungen gehören etwa die Beschaffung und das Personalwesen.

Die Mitglieder des Group Human Rights Office werden, neben den zentralen Ansprechpersonen für Menschenrechtsaktivitäten in den Unternehmensbereichen, mit weiteren Vertreterinnen und Vertreter der Fachabteilungen im Human Rights Council vertreten.

### Aktualisierte Menschenrechtserklärung

Im Berichtsjahr haben wir im Zuge der Weiterentwicklung unseres Menschenrechtsprogramms auch unsere Menschenrechtserklärung aktualisiert. Diese [Erklärung](#) gilt ab 2023 und spiegelt die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wider.

### Risikomanagement und -bewertung

Um Menschenrechtsrisiken zu erkennen, zu verhindern und zu beseitigen bzw. zu minimieren, haben wir im Berichtsjahr unser konzernweites Risikomanagement weiter ausgebaut. Der weiterentwickelte Ansatz ist risikobasiert und betrachtet potenzielle Risiken nach länder- und branchenspezifischen sowie unternehmensbereichsspezifischen Aspekten. Die Risiken werden nachfolgend auf der Grundlage einer zusätzlichen Bewertung der potenziellen Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeiten sowie des Ausmaßes, in dem wir als Unternehmen durch unsere

Geschäftsaktivitäten zur Verwirklichung des Risikos beitragen könnten, priorisiert. Je nach unserer Bewertung leiten wir Präventiv- und – falls erforderlich – Abhilfemaßnahmen ein. Unser risikobasierter Ansatz zur Analyse potenzieller Menschenrechtsrisiken, die Governance- und Berichtsstruktur sowie die Anforderungen an den Umgang mit potenziellen Risiken wurden in einer neuen konzernweiten Standardverfahrensanweisung (Standard Operating Procedure – SOP) ausgearbeitet, die im Jahr 2023 in Kraft tritt.

Unsere Anforderungen – auch im Hinblick auf menschenrechtliche Sorgfaltspflichten – gegenüber Lieferanten und Geschäftspartnern haben wir in entsprechenden Verhaltenskodizes festgelegt. Fresenius Kabi hat die Compliance-Klauseln für Lieferanten und Geschäftspartner aktualisiert und einen neuen Abschnitt zu Menschenrechten in der Lieferkette hinzugefügt.

### EVALUATION

Unsere Bemühungen zur Achtung der Menschenrechte entwickeln wir laufend fort. Wir überprüfen kontinuierlich unsere Maßnahmen und Ergebnisse. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse passen wir unsere Prozesse bei Bedarf an.

Im Berichtsjahr sind über die bestehenden Meldewege Beschwerden eingegangen, die wir auch auf Menschenrechtsaspekte geprüft haben. Weitere Informationen zu den Meldewegen und den Themengruppen finden Sie im Abschnitt Compliance auf den Seiten 184f. und 188 sowie im Abschnitt Datenschutz auf Seite 191.

## LIEFERKETTE

### UNSER ANSATZ

Von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie unsere oder gleichwertige ethische, soziale, ökologische und menschenrechtliche Standards einhalten. Dazu sollen sie Prozesse einführen, die geeignet sind, die Einhaltung der geltenden Standards sicherzustellen. Die Anforderungen an unsere direkten Lieferanten, Dienstleister und andere Partner sind in Verhaltenskodizes für Geschäftspartner und Lieferanten und entsprechenden Vertragsklauseln festgehalten. Vermuten wir, dass gegen Verhaltensregeln verstoßen wurde oder wird, reagieren wir entsprechend. Je nachdem, wie schwer das Fehlverhalten wiegt, führen wir zusätzliche Kontrollmaßnahmen wie beispielsweise Audits durch und verlangen zusätzliche schriftliche Bestätigungen der Lieferanten und Geschäftspartner.

### Richtlinien und Regularien

Unsere Verhaltenskodizes für Geschäftspartner und Lieferanten berücksichtigen die jeweiligen Geschäftsmodelle der Unternehmensbereiche. Die Verhaltenskodizes werden in Einkaufsverträgen und Verträgen mit anderen Geschäftspartnern, z. B. Distributoren und Handelsvertretern, verwendet – als beigefügte Anlagen oder Verweise. [Fresenius Medical Care](#) hat seine Erwartungen im Globalen Verhaltenskodex für Lieferanten verankert. Die [Fresenius SE & Co. KGaA](#), [Fresenius Helios](#) und [Fresenius Vamed](#) haben ihre Anforderungen in Verhaltenskodizes für Geschäftspartner und Lieferanten festgeschrieben, [Fresenius Kabi](#) in seinem Third-Party Code of Conduct. Die Kodizes enthalten z. B. Details zur Regelung von Kinder- und Zwangsarbeit und zu gerechten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen wie Arbeitszeiten und Lohn.



Bei Verhaltenskodizes und ihrer Weiterentwicklung berücksichtigen wir auch regulatorische Entwicklungen, z. B. die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

### Lieferantenbewertung

Transparenz in der Lieferkette ist wichtig, um menschenrechtliche Risiken erkennen und adressieren zu können. Die Unternehmensbereiche haben jeweils ein Set an Maßnahmen für die Bewertung der Lieferanten in ihrer spezifischen Lieferkette implementiert. Nachfolgend finden sich die entsprechenden Ausführungen, zusätzliche Informationen zu den Beschaffungsaktivitäten sind im Konzern-Lagebericht auf Seite 48 beschrieben. Im Berichtsjahr erzielte Fortschritte und neu eingeführte Maßnahmen finden Sie im diesbezüglichen Abschnitt auf Seite 195f.

### Fresenius Medical Care

Der Globale Verhaltenskodex für Lieferanten von Fresenius Medical Care umfasst Themen wie Integrität und Ethik, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Qualität, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz. Er bildet außerdem die Grundlage für die vertraglichen Beziehungen mit den Lieferanten. Fresenius Medical Care integriert die Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferanten kontinuierlich in Lieferantenverträgen. Zudem verfügt der Unternehmensbereich über einen Einbindungsprozess für Lieferanten, um sie mit den Nachhaltigkeitsanforderungen vertraut zu machen. Der Verhaltenskodex für Lieferanten umfasst auch Verfahren für den Fall, dass Lieferanten die Anforderungen nicht erfüllen wollen oder können.

### Fresenius Kabi

Fresenius Kabi hat strategische Lieferanten identifiziert, die der Unternehmensbereich aufgrund ihrer Bedeutung für das Geschäft besonders überwacht; dies wird von den globalen strategischen Einkaufsorganisationen von Fresenius Kabi gesteuert. Anhand festgelegter Prozesse stuft Fresenius Kabi die strategischen Lieferanten zunächst nach ihrem Risiko ein und bewertet sie nachfolgend regelmäßig. Außerdem führt der Unternehmensbereich risikobasiert Lieferantenaudits durch.

Seit 2019 bewertet Fresenius Kabi die Aspekte Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt, Menschenrechte, Geschäftsethik und nachhaltige Beschaffung von relevanten<sup>1</sup> strategischen Lieferanten. So kann Fresenius Kabi die ESG-Leistung (Environment, Social, Governance) von Lieferanten identifizieren. In der Folge können die Lieferanten dazu aufgefordert werden, entsprechende Maßnahmen umzusetzen, um ihre ESG-Risiken zu reduzieren. Fresenius Kabi nutzt einen externen Dienstleister, der ESG-Bewertungen für globale Lieferketten bereitstellt.

Gemäß den Compliance-Klauseln für Lieferanten und Geschäftspartner – Supplier Compliance Clauses und Business Partner Compliance Clauses – ist Fresenius Kabi berechtigt, die Bewertungen zu überprüfen und bei Verstößen den Vertrag zu beenden. Werden bei der Lieferantenbewertung hohe Risiken festgestellt, wird die zuständige Einkaufsabteilung informiert. Diese setzt sich anschließend

mit dem Risikolieferanten in Verbindung und fordert ihn dazu auf, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen (Corrective and Preventive Action – CAPA) sowie eine Verbesserung der Leistung vorzunehmen. Bei der nächsten Lieferantenbewertung wird geprüft, ob angemessene Maßnahmen ergriffen wurden, und der Lieferant gegebenenfalls zu weiteren Maßnahmen aufgefordert.

### Fresenius Helios

Bei Fresenius Helios in **Deutschland** werden durch den Einkauf regelmäßig strategisch wichtige Lieferanten gemäß standardisierten Kriterien und Abläufen bewertet. Kriterien sind u. a. die Qualität der Prozesse, die IT-Infrastruktur und die Qualität der operativen und strategischen Zusammenarbeit. Neben diesem Fokus werden weitere ökologische und soziale Aspekte, wie sie z. B. das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ab 2023 fordert, bewertet. Die relevanten Instrumente für das Risikomanagement, Risikoprävention und Beschwerdemanagement wurden nicht nur konzipiert, sondern im Jahr 2022 bereits teilweise angewendet. Zudem wurde eine Grundsatzerklärung erstellt und das einheitliche Vorgehen zur erforderlichen Berichterstattung und Dokumentation vereinbart.

Der Einkauf von Helios Deutschland berücksichtigt diese gruppenweite, einheitliche Risikobewertung zum Thema Menschenrechte ebenfalls für die weitere Bewertung seiner Lieferanten, um eine frühzeitige Identifizierung von potenziellen Risiken zu gewährleisten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist bei Helios Deutschland seit 2021 fester

<sup>1</sup> Lieferanten von Wirkstoffen, Hilfsstoffen, Primärverpackungsmaterialien, Energie, Entsorgungsdienstleistungen, Filtern, Granulaten, Laborversuchsmaterialien, Sekundär- und Tertiärverpackungen, strategischen Komponenten, klinischen Studien, Komponenten für Medizinprodukte.

Bestandteil aller Verträge und seine Einhaltung ist seit 2022 für die Lieferanten und Geschäftspartner verpflichtend. Auf dieser Basis fordert das Unternehmen konsequent die Berücksichtigung von weiteren, u. a. ökologischen und sozialen Aspekten ein. Wenn Lieferanten gegen den Verhaltenskodex verstoßen, kann Helios Deutschland Auflagen oder Sanktionen gegen Geschäftspartner verhängen.

Fresenius Helios in **Spanien** hat ein Vorgehen zur generellen Bewertung aller Lieferanten entwickelt, in dem verschiedene Lieferantenkategorien sowie detaillierte Kriterien zur Analyse und Bewertung für die unterschiedlichen Kategorien erarbeitet wurden. Die Lieferantenbewertung wird alle zwei Jahre durchgeführt. Zur Umsetzung der Lieferantenbewertung wird eine Software eingesetzt, die eine Rückverfolgbarkeit der verschiedenen beteiligten Akteure in allen Phasen des Evaluierungsprozesses ermöglicht. Teil dieses Projekts ist ein Validierungsverfahren, mit dem sichergestellt werden soll, dass die Lieferanten den Verhaltenskodex kennen und akzeptieren. Die mit diesem Projekt etablierten Prozesse sollen die Lieferantenauswahl durch eine standardisierte, umfassende Bewertung verbessern. Dafür wurde ein modularer Fragebogen entwickelt. Darin enthalten sind u. a. allgemeine, finanzielle, qualitative, soziale und ökologische Aspekte der Lieferanten, strafrechtliche Vorfälle sowie die Umsetzung von Compliance, Datenschutz und Cybersicherheit. Ziel ist, die Transparenz und Qualität in verschiedenen Beschaffungsbereichen zu gewährleisten, wie z. B. die Bewertung von Lebensmittelsicherheit, Pharmazie, Bau- und anderen Arbeiten sowie Ausrüstung.

### Fresenius Vamed

Bei Fresenius Vamed definiert der Verhaltenskodex für Geschäftspartner die Erwartungshaltung des Unternehmensbereichs gegenüber seinen Geschäftspartnern zur Einhaltung der Menschenrechte, zum Umweltschutz und zur Nachhaltigkeit. Darüber hinaus regeln entsprechende Richtlinien die risikobasierte Prüfung aller Geschäftspartner. Alle Geschäftspartner, die in den Geltungsbereich der Richtlinie zur Sorgfaltspflicht von Geschäftspartnern von Fresenius Vamed fallen, werden vor Vertragsabschluss einem Audit unterzogen. Die Audits werden nach Vertragsabschluss mindestens alle zwei Jahre und bei erhöhtem Risiko mindestens einmal jährlich überprüft.

Verstößt ein Geschäftspartner gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex für Geschäftspartner, behält sich Fresenius Vamed das Recht vor, über die Fortführung der Geschäftsbeziehung zu entscheiden.

### FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2022

Im Jahr 2022 gab es im Vergleich zum Vorjahr keine wesentlichen Veränderungen in den Lieferketten unserer Unternehmensbereiche.

### Projekt zum deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Mit der Vorbereitung zu Einrichtung des Group Human Rights Office und der Menschenrechtsfunktionen in den Unternehmensbereichen wurden im Berichtsjahr konzernweit zusätzliche Organisationsstrukturen für die Prüfung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten geschaffen. Bei der Durchführung von Risikoanalysen werden die Abteilungen in den Unternehmensbereichen eng eingebunden;

diese Analysen sind auch im Rahmen des 2023 in Kraft tretenden LkSG gefordert.

Zusätzlich zu unseren Verhaltenskodizes für Geschäftspartner haben wir auch unsere Berichtswege überprüft sowie weiterentwickelt und dabei auch die Anforderungen des LkSG aufgenommen.

Im Jahr 2021 haben wir zusätzlich die Kategorie der Menschenrechtsrisiken in unser Risikomanagementsystem aufgenommen. Im Berichtsjahr wurde diese Kategorie nochmals erweitert, um zusätzliche Berichtsmöglichkeiten zu schaffen.

Weitere Informationen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und Governance finden Sie im Abschnitt Menschenrechte auf den Seiten 193 ff.

### Lieferantenbewertung im Berichtsjahr

**Fresenius Medical Care** hat im Jahr 2022 das Vorgehen bei der Bewertung von Lieferanten im Hinblick auf Nachhaltigkeitsrisiken weiterentwickelt. Im Risikobewertungsansatz, der auch die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes berücksichtigt, wird das Nachhaltigkeitsrisiko von Lieferanten ausgehend von Faktoren auf Länder- und Branchenebene bewertet. Ein besonderes Augenmerk wird auf strategisch wichtige und geschäftskritische Lieferanten gelegt. Von ausgewählten Lieferanten sammelt der Unternehmensbereich darüber hinaus mithilfe von Selbsteinschätzungen Informationen über ihre Nachhaltigkeitsleistungen. Ziel ist, diese Informationen zu nutzen,

um Lieferanten zu identifizieren, die die Nachhaltigkeitsstandards noch nicht vollständig erfüllen, und anschließend entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

**Fresenius Kabi** hat im Berichtsjahr 2022 weiter daran gearbeitet, die Lieferantenbewertungen anhand von ESG-Kriterien in die Lieferantenprozesse zu integrieren. Ende 2022 waren über 85 % der relevanten strategischen Lieferanten anhand von ESG-Kriterien bewertet worden.

**Helios Deutschland** fordert von seinen Lieferanten konsequent die Berücksichtigung weiterer, vor allem ökologischer und sozialer Aspekte. Grundlage dafür ist der seit 2021 im jeweiligen Vertrag eingeführte Verhaltenskodex für Lieferanten. Seine Einhaltung ist seit 2022 für die Lieferanten und Geschäftspartner verpflichtend. Er enthält neben Anforderungen zum Umweltschutz und zu den Menschenrechten auch weitere Vorgaben, etwa zu Tierschutz und Arbeitsstandards.

**Helios Spanien** hat im Berichtsjahr die umfangreiche, 2021 gestartete Analyse der direkten Zulieferer der zentralen Einkaufsabteilung, des Bereichs Bau und Ausrüstung sowie der Qualitätsabteilung weiter umgesetzt. Den ebenfalls im Vorjahr geprüften Rahmen hat das Segment 2022 auf die anderen Lieferanten sowie die Einkaufsprozesse der Kliniken und Gesundheitszentren ausgeweitet.

Im Jahr 2022 wurde im Projektgeschäft von **Fresenius Vamed** eine menschenrechtliche Risikoprüfung etabliert. Diese beginnt mit einer ersten Risikoanalyse vor dem Start eines Projektes und wird während der Projektlaufzeit fortgeführt. Im High-End-Dienstleistungsgeschäft und im gesamten operativen Management führte der Unternehmensbereich einen Prozess zur Analyse von Chancen und Risiken ein. Dabei werden u. a. Produkte und Dienstleistungen nach Herkunftsländern klassifiziert und die Lieferanten bewertet.

#### EVALUATION

Im Berichtsjahr haben unsere globalen Beschaffungsaktivitäten ihre Zuverlässigkeit unter Beweis gestellt – trotz der besonders volatilen Lage an den Beschaffungsmärkten im Jahr 2022.

Erste Unternehmensbereiche haben Lieferantenbewertungen und Schulungen durchgeführt. Ziel der jeweiligen Bewertungen war es sicherzustellen, dass Lieferanten sich an die jeweils gültigen Vorgaben der Unternehmensbereiche halten.

Im Berichtsjahr wurden die Schulungen der Beschäftigten von **Fresenius Medical Care** im Einkauf zu Nachhaltigkeitsthemen fortgesetzt. Seit dem Jahr 2022 wird ein E-Learning-Kurs zum Thema nachhaltiges Lieferantenmanagement angeboten. Bis Ende 2022 waren bereits 99 % der Belegschaft im globalen Einkauf eingeschrieben.

**Fresenius Kabi** hat im Berichtsjahr das intern gesteckte Ziel 85 % der ausgewählten strategischen Lieferanten zu bewerten erreicht. Die Bewertung bestätigte die ESG-Performance der meisten strategischen Lieferanten. Strategische Lieferanten mit einer niedrigen ESG-Bewertung hat der Unternehmensbereich aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen und so ihre Leistung zu verbessern.

Im Berichtsjahr 2022 blieben die Managementansätze von **Fresenius Helios** und **Fresenius Vamed** in Bezug auf Lieferkettenmanagement weitgehend unverändert. Fortschritte und Maßnahmen dienen vor allen Dingen dazu, den rechtlichen Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zu entsprechen. Erste Erkenntnisse aus den Maßnahmen werden für das Berichtsjahr 2023 erwartet.

## 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. Der Fresenius-Konzern unterliegt in seiner operativen Geschäftstätigkeit 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.

## UNSER ANSATZ

Wir sind bestrebt, unseren Einfluss auf die materiellen Umweltaspekte sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungsbereich zu analysieren, da die Risiken von finanziellen oder den Ruf 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. Im Abschnitt Fortschritte und Maßnahmen 2022 auf den Seiten 204f. berichten wir über unsere Aktivitäten und Projekte im Geschäftsjahr. Die erzielten Ergebnisse werden im Abschnitt Evaluation auf den Seiten 205f. dargelegt. Informationen zu Risiken finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 85 des Geschäftsberichts 2022.

Im Fresenius-Konzernvorstand haben die Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Verantwortung für Umweltmanagement regeln die jeweiligen Vorstandsgremien oder Geschäftsführungen z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Der Geschäftsverteilungsplan des Fresenius-Konzernvorstands sieht hierfür kein eigenes Ressort vor. Im Rahmen der Risikoberichterstattung wird der Fresenius-Konzernvorstand quartalsweise über die Effektivität der Umweltmanagementsysteme unterrichtet, d. h. über Risiken oder Vorfälle, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner

Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird ebenfalls quartalsweise über diese Entwicklung in Kenntnis gesetzt, der Aufsichtsrat als Gremium wird jährlich informiert. Weitere Ausführungen finden Sie auf Seite 86 im Risikobericht sowie auf Seite 180f. im Nichtfinanziellen Konzernbericht, Abschnitt Compliance.

Auf der Ebene der Unternehmensbereiche ist das Umweltmanagement am jeweiligen Geschäftsmodell ausgerichtet. Da die Anforderungen in unseren Unternehmensbereichen unterschiedlich sind, ist es dezentral organisiert. Gemeinsame Grundlage der Umweltmanagementansätze in unseren Unternehmensbereichen ist die Norm ISO 14001. Alle Unternehmensbereiche haben lokale, regionale oder globale Managementsysteme implementiert, um die jeweiligen Geschäftsmodelle zu berücksichtigen und die Prozesse entsprechend auszurichten. 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.

## ZERTIFIZIERUNGEN UND SELBST-VERPFLICHTUNG

Das Engagement unserer Unternehmensbereiche im Umweltbereich wird von externen Partnern und Aufsichtsbehörden überprüft oder auch zertifiziert. Wir erweitern die Anzahl der nach ISO 14001 zertifizierten Standorte kontinuierlich.

Im Jahr 2022 kamen auf Konzernebene weitere Einheiten hinzu. Mehr Informationen zu den verschiedenen Standards sind in den Ausführungen zu den Unternehmensbereichen in diesem Kapitel zu finden.

Das Umweltmanagement der Unternehmensbereiche im Fresenius-Konzern wird durch eigene interne Fachleute oder spezielle Funktionen innerhalb der Unternehmensbereiche kontrolliert. Relevante Daten werden regelmäßig, z. B. monatlich, berichtet, um Abweichungen zu identifizieren. Treten Abweichungen auf, leiten unsere Spezialistinnen und Spezialisten eine Ursachenanalyse ein, die ausgewertet wird, und ergreifen bei Bedarf Korrektur- oder Vorbeugemaßnahmen. Regelmäßige, z. B. jährliche, interne Audits unterstützen die Überprüfung von Daten und Managementansätzen, sowohl für zertifizierte als auch für nicht zertifizierte Einheiten. So stellen wir sicher, dass die Aktivitäten zum Schutz der Umwelt im Einklang mit den internen Richtlinien und den gesetzlichen Bestimmungen stehen. Das übergreifende Ziel ist, die Effizienz unserer Managementsysteme zu verbessern und deren Anwendungsbereich auf neue oder noch nicht integrierte Standorte auszuweiten, damit wir die Wirksamkeit der bestehenden Verfahren und Systeme gewährleisten können.

### Fresenius Medical Care

Im Rahmen des Umweltmanagements beobachtet der Unternehmensbereich aktuelle Entwicklungen bei nationalen und internationalen Vorschriften zum Umweltschutz, und aktualisiert interne Richtlinien und Handbücher. Externe Zertifizierungen ergänzen die eigenen Umweltstandards, wenn sie einen Mehrwert bieten. An den Produktionsstandorten sowie in Logistikzentren, Laboren und

Dialysekliniken werden interne und externe Audits durchgeführt. Dabei wird überprüft, ob Umweltgesetze und -vorschriften, die Anforderungen von Zertifizierungen sowie interne Richtlinien eingehalten werden. Wegen der Covid-19-Pandemie fanden einige Audits im Berichtsjahr virtuell statt. Insgesamt sind 25 % der Produktionsstandorte nach dem Standard ISO 14001 und 5 % der Produktionsstandorte nach dem Standard ISO 50001 zertifiziert.

Ausführungen zum Umweltmanagement von Fresenius Medical Care sind in diesem Abschnitt dargestellt; Details zu Energiemanagement und Emissionen finden Sie im Kapitel Klimaschutz – Energie und Emissionen auf Seite 214.

### Fresenius Kabi

Fresenius Kabi verfügt über eine Matrixzertifizierung sowohl für das globale Umweltmanagementsystem als auch für das Energiemanagementsystem, die jeweils durch den TÜV Rheinland jährlich auditiert und zertifiziert werden. Der Unternehmensbereich überwacht kontinuierlich, dass die zertifizierten Organisationen die für sie verbindlichen Standardverfahrensrichtlinien einhalten. Hierzu führen global bestellte Auditorinnen und Auditoren regelmäßig interne Audits in den Organisationen durch. Fresenius Kabi arbeitet daran, das Umweltmanagementsystem nach dem internationalen Standard ISO 14001 und das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 bis zum Jahr 2026<sup>1</sup> weltweit an allen Produktionsstätten einzuführen. Um das Ziel zur Einführung der Managementsysteme zu erreichen, hat der Unternehmensbereich einen ambitionierten Implementierungsplan aufgestellt und arbeitet konsequent an dessen Umsetzung. Mit der Erweiterung der Abdeckung der Managementsysteme möchte Fresenius Kabi seine Umwelt- bzw. Energieleistung kontinuierlich verbessern. Derzeit

sind 39 Produktionsstätten von Fresenius Kabi gemäß ISO 14001 zertifiziert, darin enthalten sind 6 Produktionsstätten, die im Jahr 2022 in die Zertifizierung aufgenommen wurden. Darüber hinaus sind 27 Produktionsstätten nach ISO 50001 zertifiziert, einschließlich 7 Produktionsstätten, die im Jahr 2022 zur Zertifizierung hinzukamen. Ausführungen zum Umweltmanagement von Fresenius Kabi finden Sie in diesem Kapitel auf Seite 202, zu Energiemanagement und Emissionen im Kapitel Klimaschutz – Energie und Emissionen auf Seite 214 f.

### Fresenius Helios

Fresenius Helios hat 2020 mit der Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 in Deutschland begonnen und dies auch 2022 weiter vorangetrieben. Dafür wurde im Berichtsjahr die notwendige Struktur auf Ebene des Unternehmensbereichs sowie auf Ebene der einzelnen Kliniken, etwa durch die Etablierung von Nachhaltigkeitsteams, geschaffen. Die Zertifizierung aller Helios-Kliniken soll in den kommenden Jahren über eine Matrixzertifizierung abgedeckt werden. Ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 ist an allen Standorten von Helios Deutschland implementiert und die Standorte sind entsprechend extern zertifiziert.

Bei Helios Spanien wurden 2022 fünf weitere Krankenhäuser nach ISO 14001 zertifiziert. Die Gesamtzahl betrug zum Ende des Berichtsjahres 49 Krankenhäuser. Die Anzahl der nach ISO 50001 zertifizierten Krankenhäuser erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um drei auf zehn. Die Zertifizierungsaudits wurden im Jahr 2022 durchgeführt, die Ausstellung der danach gültigen Zertifikate wird zu Beginn des Jahres 2023 erwartet.

<sup>1</sup> 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 vier spanischen Kliniken des Segments Reproduktionsmedizin wurden alle bereits im Jahr 2021 nach ISO 14001 zertifiziert.

### Fresenius Vamed

Bei Fresenius Vamed wurden im Jahr 2022 keine neuen Zertifizierungen nach ISO 14001 oder ISO 50001 vorgenommen. Die Anzahl der zertifizierten Einrichtungen blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Acht Standorte verfügten zum Jahresende 2022 über eine Zertifizierung nach ISO 14001. 53 Einrichtungen waren bis dahin nach ISO 50001 zertifiziert.

## UMWELTMANAGEMENT IN DEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

### Fresenius Medical Care

Die weltweit geltende Umweltrichtlinie ist das Rahmenwerk für das Umweltmanagement von Fresenius Medical Care. Darin ist festgelegt, wie die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt gesteuert und überwacht werden. Für das weltweite Datenmanagement und die korrekte Berichterstattung über Umweltindikatoren in den Bereichen Energie, Treibhausgasemissionen und Wasser wurden weitere Richtlinien festgelegt. Im Jahr 2023 sollen diese Vorgaben im Einklang mit internen und externen Anforderungen an die Berichterstattung um zusätzliche Indikatoren erweitert werden, z. B. für Abfall und Abwasser.

### Life Cycle Assessments

Für ausgewählte Produkte führt Fresenius Medical Care vereinfachte Produktlebenszyklusanalysen durch, um Auswirkungen auf die Umwelt zu bewerten. Ziel ist, die

Lebenszyklusphase mit den größten Auswirkungen sowie die Prozesse und Materialien zu identifizieren, auf die sich der Unternehmensbereich konzentrieren muss, um die Ökobilanz der Produkte und Dienstleistungen zu verbessern. Produktlebenszyklusanalysen führt Fresenius Medical Care bereits für den Großteil der bestehenden Medizinprodukte durch und erweitert sie nun schrittweise auf Einwegartikel. Darüber hinaus wurde damit begonnen, für wichtige Einwegartikel ausführliche vergleichende Lebenszyklusanalysen durchzuführen.

### Fresenius Kabi

Der Schwerpunkt des Umweltmanagementsystems bei Fresenius Kabi 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.

Ein Handbuch für das jeweilige Managementsystem sowie Standardverfahrensanweisungen geben den zertifizierten Einheiten die Rahmenbedingungen für ihr lokales Umwelt- bzw. Energiemanagementsystem vor.

Das lokale Management überprüft das jeweilige Umweltmanagementsystem mindestens jährlich, um die fortwährende Einhaltung der geltenden Vorgaben, die Wirksamkeit der Systeme sicherzustellen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Diese lokalen Management-Reviews werden zusammengeführt, analysiert und durch die globale EHS-Funktion (Environment, Health and Safety) von Fresenius Kabi bewertet. Wenn Abweichungen zu den Anforderungen des ISO 14001- oder des ISO 50001-Managementsystems festgestellt werden, werden entsprechende Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Basierend auf den lokalen Management-Reviews legt die globale EHS-Funktion den zuständi-

gen Mitgliedern des Vorstands und anderen relevanten Funktionen des Unternehmensbereichs einen globalen Management-Review vor. Darüber hinaus berichtet die globale EHS-Funktion vierteljährlich über die Umwelt- und Energieleistung von Fresenius Kabi anhand von Kennzahlen und gibt einen aktuellen Überblick über die Einführung der Managementsysteme nach ISO 14001 und ISO 50001.

Fresenius Kabi hat weltweit verbindliche Umweltrichtlinien implementiert, die den unternehmensweiten Rahmen für den Umweltschutz in allen Fresenius-Kabi-Organisationen bilden. Diese Umweltrichtlinien legen allgemeine Grundsätze für die Behandlung und Minderung von Umwelt Risiken sowie die Vorbeugung von Umweltvorfällen fest. Einen sorgsam und verantwortungsvollen Umgang mit der Natur und ihren Ressourcen erwartet Fresenius Kabi auch von seinen Zulieferern; dies ist im Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegt. Darüber hinaus berücksichtigt der Unternehmensbereich seit dem Jahr 2021 Nachhaltigkeitskriterien in Entscheidungsprozesse zu neuen Projekten, wie z. B. der Entwicklung von Produkten oder Kapazitätserweiterungen.

Produktionsstandorte 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. Darüber hinaus identifiziert Fresenius Kabi durch interne Audits weitere Verbesserungsmöglichkeiten und entwickelt gemeinsam mit den

Verantwortlichen vor Ort geeignete Maßnahmen, um diese Potenziale zu erschließen. Im Rahmen eines Audits wird überprüft, wie die Umweltaspekte von der jeweiligen Organisation bewertet und ob für wesentliche Umweltaspekte Ziele festgelegt wurden. Ziele und entsprechende Maßnahmen werden vom Auditor oder der Auditorin bei Inspektionsbesuchen oder anhand von Aufzeichnungen überprüft. Dies wird insbesondere an zertifizierten Standorten durchgeführt. Darüber hinaus wird während interner Audits die Vorbereitung auf Notfälle, einschließlich Starkwetterereignisse, Überschwemmungen, Erdbeben oder Wirbelstürmen, je nach Relevanz oder Standort, überprüft. Die Häufigkeit globaler interner Audits hängt von identifizierten Abweichungen in vorherigen Audits, Umweltvorfällen, dem Zertifizierungsstatus oder der Bewertung der Management-Reviews ab und kann zwischen einem und vier Jahren variieren. Die weltweiten internen Audits werden von der globalen EHS-Abteilung durchgeführt. Aufgrund der 2022 andauernden Covid-19-Pandemie wurden die meisten Audits virtuell durchgeführt.

Fresenius Kabi verfügt über einen Meldeprozess für Umweltvorfälle wie z. B. Verstöße gegen Umweltvorgaben, Verschmutzungen durch unkontrolliert ausgetretene Stoffe oder Beschwerden von Dritten. Die Umweltvorfälle werden intern erfasst und – abhängig von der Auswirkung des Umweltvorfalls – in fünf Stufen kategorisiert. Sie werden von den lokalen Verantwortlichen an die globale EHS-Funktion berichtet. Falls erforderlich, leitet Fresenius Kabi sie unverzüglich an die zuständigen Behörden weiter. Die Umweltvorfälle werden analysiert, um ihre Ursache zu ermitteln und zukünftige Vorfälle zu vermeiden.

### Fresenius Helios

Die Gesundheit der Menschen wird durch die Umwelt unmittelbar beeinflusst. Deshalb sieht sich Fresenius Helios als Krankenhausbetreiber in der Verantwortung, das Klima und die Natur zu schützen. Mit seinem Umweltmanagement arbeitet der Unternehmensbereich kontinuierlich daran, die aus dem Klinikbetrieb hervorgehenden potenziellen Umweltbelastungen zu verringern. Dabei ist es das Bestreben von Fresenius Helios, seine Scope-1- und Scope-2-Emissionen zu kontrollieren und zu reduzieren. Außerdem möchte der Unternehmensbereich das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Umwelt schärfen und damit die ökologische Nachhaltigkeit der Krankenhäuser langfristig verbessern.

In **Deutschland** ist der Geschäftsbereich Infrastruktur für das Energie- und Umweltmanagement der Helios-Kliniken verantwortlich. Er unterstützt u. a. beim zentralen Einkauf von Produkten oder Dienstleistungen sowie beim Austausch von erprobten Verfahren. Der Geschäftsbereich berichtet direkt an den Geschäftsführer des operativen internationalen Geschäfts (COO) der Muttergesellschaft Helios Health.

In **Spanien** ist das Umweltmanagement Teil der operativen Betriebsführung und wird vom Fachbereich Qualitätsmanagement sowie von den lokalen Umweltmanagementausschüssen der Krankenhäuser durchgeführt. Die Konzern-Managementrichtlinie, die für Helios Spanien insgesamt gilt, folgende Verpflichtungen: die Umwelt schützen und erhalten, Umweltinitiativen fördern, Umweltschutz- und Umweltschutzmaßnahmen anwenden und die geltenden Anforderungen erfüllen. Im Jahr 2022 wurde zudem auf zentraler Ebene ein Umweltausschuss mit interdisziplinärer Beteiligung eingerichtet, der Bemühungen

bündelt und Projekte zur Verbesserung des Umweltmanagements in Krankenhäusern aufeinander abstimmt. Seit 2021 erarbeiten und fördern diverse Arbeitsgruppen Umweltvorgaben und unterstützen die Krankenhäuser bei der Implementierung. Die Vorgaben dienen dazu, das Bewusstsein für Umwelt zu schärfen und dem Klimawandel durch einen optimierten Energieeinsatz entgegenzusteuern.

Weiter gehört das Segment dem Bündnis Clúster de Cambio Climático an, organisiert von Forética, einem führenden Unternehmensnetzwerk für Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung in Spanien und Lateinamerika. Der Zusammenschluss trifft sich jährlich dreimal, um gemeinsam mit Fachleuten und Behörden ein bestimmtes Thema zu diskutieren, bewährte klimarelevante Praktiken in der Privatwirtschaft zu bewerten sowie den Austausch und die Transparenz zwischen den Unternehmen zu fördern.

### Fresenius Vamed

Fresenius Vamed hat nationale und internationale Vorschriften zum Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich im Blick. Interne Grundsätze, Leitlinien und Standardhandlungsanweisungen werden bei Bedarf entsprechend aktualisiert. Einen sorgsam und verantwortungsvollen Umgang mit der Natur und ihren Ressourcen erwartet der Unternehmensbereich auch von seinen Zulieferern; dies ist im Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgelegt. Die Verantwortlichkeiten und Prozesse für den Umweltbereich von Fresenius Vamed werden gemeinsam mit den relevanten Konzernfunktionen von Fresenius erfasst und in einer internen Prozessdokumentation festgehalten.

## UNSERE AMBITIONEN

Im Februar 2022 hat der Vorstand der Fresenius Management SE ergänzend zu den bestehenden Programmen ein Klimaziel für den Fresenius-Konzern beschlossen. Der Fresenius-Konzern will im Jahr 2040 klimaneutral sein und bis zum Jahr 2030 die Scope-1- und Scope-2-Emissionen absolut um 50 % reduzieren, im Vergleich zum Jahr 2020. Weiterhin werden wir den Einfluss der Scope-3-Emissionen zukünftig bewerten, um sie ebenfalls in unsere Ziele mit aufnehmen zu können.

Derzeit entwickeln wir Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators – KPIs) auf Konzernebene zur Messung unserer Umweltleistung weiter, die auch Eingang in die zukünftige variable Vorstandsvergütung finden sollen. Ausführungen hierzu finden Sie im Vergütungsbericht ab Seite 243 des Geschäftsberichts 2022.

Die im Berichtsjahr unternommenen Anstrengungen im Umweltbereich zielen darauf ab, das Konzernziel zu unterstützen. Jeder Unternehmensbereich verfolgt darüber hinaus einen eigenen Ansatz im Hinblick auf Umweltmanagement.

**Fresenius Medical Care** bewertet derzeit auch die Scope-3-Emissionen aus Geschäftsaktivitäten und Anlagen entlang der Wertschöpfungskette, die es nicht besitzt oder steuert. Auf Basis dieser Daten will der Unternehmensbereich die Aufnahme von Scope-3-Zielen in den Umsetzungsplan für die Klimaziele prüfen. In der Scope-3-Bewertung richtet Fresenius Medical Care einen speziellen Fokus auf fünf Kategorien, die der Unternehmensbereich für das Geschäft als besonders relevant bewertet: eingekaufte Güter und Dienstleistungen, vorgelagerter Transport und Verteilung, im Betrieb anfallende Abfälle, Nutzung der verkauften

Produkte und Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende. Es ist geplant, spätestens in der Berichterstattung zum Geschäftsjahr 2024 auch über Daten zu den Scope-3-Emissionen zu informieren.

Der Unternehmensbereich **Fresenius Kabi** arbeitet kontinuierlich daran, sein Umweltmanagement zu verbessern und negative Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren. Die zertifizierten Organisationen setzen sich lokale Ziele, um die Umwelt- und Energieleistung stetig zu verbessern, u. a. für Abfall, Wasser, Abwasser und den Energieverbrauch.

**Helios Deutschland** arbeitet daran, seinen Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verkleinern. In erster Linie soll der Verbrauch der Energieressourcen verringert werden.

**Helios Spanien** hegt festgelegte, übergreifende Ambitionen und definiert die Umweltziele für jedes Krankenhaus jährlich lokal. Seit 2020 bestehen klare Ziele, um den Strom- und Gasverbrauch in allen Kliniken zu reduzieren. Weiter hat sich Helios Spanien umfassende Ziele gesteckt, um das Umweltbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken, den Energieeinsatz zu verbessern sowie die CO<sub>2</sub>-Emissionen in allen Krankenhäusern zu dokumentieren. Dazu soll zunächst die Infrastruktur der Krankenhäuser analysiert, dann die Eigenerzeugung von Energie erhöht und die Ausstattung verbessert werden.

**Fresenius Vamed** strebt weiterhin an, die Strategie auf Basis von Nachhaltigkeitskriterien zu bewerten und Kennzahlen zu identifizieren, die der langfristigen strategischen Weiterentwicklung dienen. Fresenius Vamed intensiviert außerdem den Fokus auf Effizienzmaßnahmen, Investitionen in die Produktion von erneuerbaren Energien und Wärmeerzeugungen, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß entsprechend des Konzernziels weiter zu senken.

## FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2022

Der Fresenius-Konzern hat im Berichtsjahr verschiedene Maßnahmen und Projekte initiiert, um das im Februar 2022 verabschiedete Konzern-Klimaziel zu erreichen. Regelmäßig kommen in der Arbeitsgruppe Klimaziel die Umweltverantwortlichen der Unternehmensbereiche und Vertreterinnen und Vertreter der Konzernfunktion Investor Relations & Sustainability zusammen und tauschen sich zu der Entwicklung von Maßnahmen sowie der Koordination entsprechender Aktivitäten aus. Als eine der ersten Maßnahmen bezieht Helios Deutschland beispielsweise seit 2022 Grünstrom mit Herkunftsnachweisen aus erneuerbaren Quellen.

Seit 2021 entwickelt **Helios Deutschland** eine Systematik zur Erfassung und Auswertung der Scope-3-Emissionen. Bei **Helios Spanien** wurden im Berichtsjahr die Emissionen aus dem Abfallmanagement sowie aus Geschäftsreisen mit Flugzeug und Bahn berechnet. Darüber hinaus wurden die Ausstöße der Fahrtwege von Beschäftigten zu ihrem Arbeitsplatz anhand einer Mobilitätshebung geschätzt.

Weitere Informationen zum Thema Klimaschutz finden Sie im Kapitel Klimaschutz – Energie und Emissionen ab Seite 213. Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen des Berichtsjahrs finden Sie dort auf Seite 217 im Abschnitt Evaluation.

Darüber hinaus haben unsere Unternehmensbereiche im Bereich Umweltmanagement Fortschritte erzielt, über die wir nachfolgend berichten.



## Fresenius Medical Care

Im Jahr 2022 hat der Unternehmensbereich innerhalb seiner zentralen Nachhaltigkeitsabteilung einen Bereich eingerichtet, der für das globale Umweltmanagement verantwortlich ist. Für das Umweltmanagement in den Dialysekliniken ist die Geschäftsführung des weltweiten Segments Care Delivery zuständig, das am 1. Januar 2023 im Rahmen des neuen Betriebsmodells eingeführt wurde. Das zweite globale Segment Care Enablement wurde ebenfalls zum 1. Januar 2023 eingeführt. Es ist für eine umweltfreundliche Produktion, Lieferkette und Produktentwicklung sowie einen nachhaltigen Vertrieb im Produktgeschäft verantwortlich. Der Vorstand wird bei Bedarf über Fortschritte informiert. Auch im Jahr 2022 hat sich das weltweite Netzwerk von Umweltexpertinnen und -experten regelmäßig über erfolgreiche Ansätze im Umweltschutz ausgetauscht. Themen waren Energie- und Abfallmanagement, Dekarbonisierung und Wasser. Diese Expertengruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der neuen globalen Strukturen des Unternehmens liefert Beiträge zur Umsetzung der Umweltstrategie und zu den Zielen.

Fresenius Medical Care hat zudem weiter bewertet, inwiefern Umweltfaktoren wie Wasserstress, Anfälligkeit für Auswirkungen des Klimawandels und das Abfallmanagement Risiken für das Geschäft darstellen können. Um intern das Bewusstsein für diese Themen zu schärfen, wurde auf Basis der Ergebnisse der weltweiten Managementprozess und -katalog für Umweltrisiken aktualisiert. Es wurden jedoch keine wesentlichen neuen Risiken in diesem Bereich identifiziert. Im Jahr 2022 hat Fresenius Medical Care außerdem die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) weiter in das Risikomanagement integriert. Klimabezogenen Risiken und Chancen überprüft der Unternehmensbereich jährlich.

## Fresenius Kabi

Fresenius Kabi hat im Berichtsjahr die Einführung des Umweltmanagementsystems an den dafür vorgesehenen Produktionsstätten vorangetrieben. Die globale EHS-Funktion unterstützt die lokalen Organisationen bei der Vorbereitung und Implementierung des Managementsystems und der Zertifizierung nach ISO 14001.

## Fresenius Helios

Im Juli 2022 hat **Helios Deutschland** zur Steuerung seiner Umweltaktivitäten das Helios Nachhaltigkeitsboard gegründet. Es tagt einmal monatlich. Ihm gehören unter der Federführung der Stabsstelle Nachhaltigkeit die Geschäftsführung von Helios Deutschland sowie die Leitungen der relevanten Zentralen Dienste wie Einkauf und Logistik, der Geschäftsbereich Infrastruktur, Compliance und Hygiene an. Nicht ständige Mitglieder, die je nach Themenschwerpunkt am Nachhaltigkeitsboard teilnehmen, sind Leitungen der Zentralen Dienste Risikomanagement, Apotheke, Medizintechnik, Arbeitssicherheit, Personal, IT und Datenschutz. Das Board steuert alle Themen rund um das Umwelt- und Energiemanagement. Dazu gehören z. B. die Sicherstellung und das Monitoring des Klimaziels und der ISO 50001 Zertifizierung. Des Weiteren ist es verantwortlich für die Bewertung von Mitarbeitervorschlägen aus dem Kontext Nachhaltigkeit, die Steuerung übergreifender Nachhaltigkeitsprojekte im Unternehmen und die Diskussion neuer Technologien, etwa zur CO<sub>2</sub>-Reduktion. Auf Ebene der Kliniken wurden 2022 darüber hinaus unter der Leitung der Klinikgeschäftsführer Nachhaltigkeitsteams gebildet, die sich mit demselben Setting an Themen auf Klinikenebene befassen. Diese Teams sind auch für die Umsetzung von

Entscheidungen, die im Nachhaltigkeitsboard getroffen wurden, auf Klinikenebene zuständig. Dabei kümmern sich die integrierten Energieteams speziell um die Umsetzung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001.

**Helios Spanien** erarbeitet seit vielen Jahren Umweltziele für das Unternehmen, die in den jährlichen Unternehmenszielen dokumentiert werden. Im Jahr 2022 wurde ein Umweltausschuss gegründet, um Projekte zu fördern und die Umweltrichtlinien anzupassen. Die aktuellen Ziele umfassen:

- ▶ die Umsetzung von Projekten zur Erzeugung erneuerbarer Energien,
- ▶ die Dekarbonisierung von Industrieanlagen und
- ▶ Fortschritte im Kampf gegen den Klimawandel.

Mit gemeinsamen Initiativen und der Bündelung von Kräften hat das Segment seine Einheiten bei der Verwirklichung im Berichtsjahr gefördert.

## Fresenius Vamed

Fresenius Vamed verfolgt das Ziel, eine zentrale Governance-Struktur zu schaffen. Deshalb erfasst und überprüft der Unternehmensbereich weiterhin die Verantwortlichkeiten und Prozesse und schreibt Strategien zu den Kernthemen Energie und Wasser im Berichtsjahr fest.

## EVALUATION

Im Berichtsjahr haben wir weiter daran gearbeitet einen integrierten Umweltansatz für den Fresenius-Konzern vorzubereiten und eine ausgewogene Sichtweise aller Funktionen in Bezug auf relevante Umweltaspekte zu fördern.

Dazu wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, wie auch auf den Seiten 204 f. erläutert. Mithilfe von internen und externen Audits werden Verbesserungspotenziale auf lokaler wie globaler Ebene erfasst und Maßnahmen ergriffen, um die Umwelleistung kontinuierlich zu verbessern.

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 unmittelbar zu Schaden kam. Weitere Ausführungen zu Chancen und Risiken finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 85.

### Fresenius Medical Care

An den Produktionsstandorten engagiert sich der Unternehmensbereich in lokalen Umweltprojekten, über die im Rahmen der internationalen Green & Lean-Initiative berichtet wird. Diese Initiative ermöglicht den Austausch bewährter Ansätze. Bis Ende 2022 wurden mehr als 110 Projekte gemeldet. Sie zielten z. B. darauf ab, effiziente Geräte einzusetzen, um den Energieverbrauch zu reduzieren und Prozesse zum Einsparen von Wasser zu verbessern. Es wird erwartet, dass mit diesen Projekten mehr als 18.000 MWh Energie eingespart (0,7 % des gesamten Energieverbrauchs), 4.400 Tonnen CO<sub>2</sub>-äquivalente Emissionen vermieden (0,6 % der gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen), über 88.000 m<sup>3</sup> Wasser (0,2 % des gesamten Wasserverbrauchs) eingespart und mehr als 270 Tonnen Abfall recycelt oder wiederverwertet werden können. Umweltaspekte berücksichtigt Fresenius Medical Care auch bei wissenschaftlichen Aktivitäten. Im Jahr 2022 wurde z. B. gemeinsam mit anderen Institutionen eine Studie über die Auswirkung

des Klimawandels auf Dialysepatientinnen und -patienten durchgeführt. Weitere Informationen zum Klinischen Studienmanagement finden Sie auf Seite 136 ff. in diesem Bericht.

### Fresenius Kabi

Im Jahr 2022 wurden bei den globalen internen Audits nach ISO 14001 und ISO 50001 sowie durch den TÜV Rheinland im Hinblick auf die Zertifizierung des Umweltmanagements nach ISO 14001 keine systematischen Abweichungen festgestellt. Dennoch wiesen einige Beobachtungen an lokalen Standorten der Fresenius Kabi Verbesserungspotenzial auf, z. B. beim Wissensstand über das lokale Energiemanagement. Um dies zu unterstützen, wurden regelmäßige Schulungen auf globaler und lokaler Ebene durchgeführt bzw. im Jahr 2022 wiederholt.

Fresenius Kabi hat im Berichtsjahr 2022 Umweltvorfälle in seinem 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. Fresenius Kabi hat 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.

### Fresenius Helios

**Helios Deutschland** führt im Rahmen seines Energiemanagements interne und externe Energie-Audits an den Klinikstandorten durch. Im Rahmen der Überwachung wird betroffenes Personal sensibilisiert, wo Einsparpotenziale

sowie steigende Energieeffizienz möglich sind, und welche Maßnahmen damit zusammenhängen. Die Auswirkungen auf die Energieeffizienz werden innerhalb des Energiemanagementsystems regelmäßig überwacht und evaluiert. Dieser Prozess fügt sich in die kontinuierliche Verbesserung nach den Ansprüchen der ISO 50001 ein. **Helios Spanien** setzt sich jährlich Ziele. Zur objektiven Bewertung des Zielfortschritts führen die Krankenhäuser vierteljährliche Selbstevaluierungen durch. Alle sechs Monate evaluiert das Segment die Fortschritte.

### Fresenius Vamed

Im Rahmen der Fresenius-Kennzahlenentwicklung hat Fresenius Vamed Ziele für 2023 definiert und die Verbrauchsdaten quartalsweise gemessen. Bei Abweichungen vom Zielpfad werden zukünftig Maßnahmen durchgesetzt. 2022 wurde ein erster Probelauf durchgeführt. Die Datensammelungs-, Validierungs- und Freigabeprozesse sowie die Dokumentationsvorgaben sind definiert und werden im Rahmen von Audits bewertet. Im Berichtsjahr kam es zu keinem Umweltvorfall in den Gesundheitseinrichtungen in Europa.

## WASSERMANAGEMENT

Seit Jahrzehnten steigt weltweit der Wasserverbrauch und in immer mehr Regionen herrscht Wasserknappheit. Auch wir benötigen Wasser – sowohl in unseren Produktionsstätten als auch in unseren Gesundheitseinrichtungen. Deshalb gehen wir verantwortungsvoll mit dieser knappen und

überlebenswichtigen Ressource um. Mithilfe von Management- und Kontrollsystemen stellen wir global sicher, dass die Qualität des Wassers internen und externen regulatorischen Vorgaben entspricht und es somit sicher während der Produktion, in Prozessen und in unseren Gesundheitseinrichtungen verwendet werden kann. Es gilt die Gesundheit der Patientinnen und Patienten sowie unserer Beschäftigten zu schützen. Ziel unseres Wassermanagements ist daher zum einen höchste Qualität und ausreichende Verfügbarkeit von Trinkwasser sicherzustellen. Zum anderen beabsichtigen wir, die Quellen, aus denen wir Wasser beziehen oder in die wir unsere Abwässer einleiten, nicht unnötig zu belasten. Für den Fresenius-Konzern berichten wir die Wasserentnahme seit 2016 jährlich im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung.

### UNSER ANSATZ

Fresenius überprüft nationale und internationale Vorschriften zum Wassermanagement kontinuierlich. Interne Grundsätze, Leitlinien und Standardverfahrensanweisungen sind dadurch stets aktuell oder gehen, z. B. im Rahmen der globalen Managementhandbücher, über regulatorische Anforderungen hinaus. Je nach Geschäftsbereich stellen Umwelt- oder Hygieneexperten sicher, dass alle internen und externen Vorgaben umgesetzt werden.

In unseren Kliniken und Gesundheitseinrichtungen erfolgt die Wasserentnahme mehrheitlich über die jeweilige öffentliche Versorgung. Wir haben in allen Einrichtungen risikobasierte Prüfprozesse installiert, um Verschmutzungen oder Abweichungen in der Trinkwasserqualität zu erkennen. Darüber hinaus ermöglichen uns etablierte Berichtswege,

einen klaren Überblick in den Unternehmensbereichen zu erhalten. Die lokalen Behörden werden unverzüglich informiert, sollten wir kritische Abweichungen der lokalen Trinkwassernorm entdecken.

### Fresenius Medical Care

Sowohl an den Produktionsstandorten als auch in den Dialysekliniken braucht Fresenius Medical Care große Mengen Wasser. Die Dialyse-Behandlung ist sehr wasserintensiv. Hinzu kommt, dass das für die Dialyse verwendete Wasser von hoher Qualität sein muss. Daher verwendet der Unternehmensbereich grundsätzlich Trinkwasser, das in den Dialysekliniken weiter aufbereitet wird.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Jahr 2022 hat Fresenius Medical Care weiter am Thema Wasserknappheit gearbeitet, auf Basis der Untersuchungen, die es seit 2020 durchführt. Für die Wasserstressanalysen wird das Tool Aqueduct des World Resource Institute genutzt. Die aktuelle Analyse aus dem Jahr 2021 bestätigte, dass 12 % der Dialysekliniken und 7 % der Produktionsstätten in Gegenden liegen, die von Aqueduct als Gebiete mit extrem hohem Wasserstressrisiko eingestuft werden. In der Analyse wurden 77 % der Dialysekliniken und alle Produktionsstandorte erfasst. Es ist geplant 2023 weitere Dialysekliniken in die Analysen einzubeziehen.

Fresenius Medical Care hat zudem Szenarioanalysen zu Wasserstress weiterentwickelt, die im Jahr 2021 begonnen wurden. Das Ziel ist, weltweit Gebiete zu identifizieren, in denen die Wasserstresslevels bis 2030 und 2040 am stärksten zunehmen. Das Ergebnis hat gezeigt, dass viele der eigenen Standorte in Gegenden liegen, die bis zu den

genannten Zeitpunkten als Gebiete mit extrem hohem Wasserstress eingestuft werden. Die meisten davon befinden sich in Nordamerika, da der größte Anteil des Geschäfts auf diese Region entfällt. Standorte in Europa, im Nahen Osten, Lateinamerika und in Asien-Pazifik dürften danach ebenfalls von steigendem Wasserstress betroffen sein. Die Erkenntnisse werden in das konzernweite Risikomanagementsystem integriert, um potenzielle Risiken so früh wie möglich zu erkennen, zu überwachen und zu verringern.

### Fresenius Kabi

Wasser wird bei Fresenius Kabi zum überwiegenden Anteil in der Produktion eingesetzt – z. B. zur Kühlung oder in Sanitäranlagen – und als Abwasser abgeleitet. In einigen Produktionsstätten wird Wasser wiederverwendet, z. B. Kondenswasser aus Klimaanlage oder durch die Nutzung von Dampfkondensat-Rückgewinnungssystemen. Der Unternehmensbereich nutzt Wasser auch für seine Produkte, z. B. für Infusionslösungen wie Natriumchlorid. Das hierfür verwendete Wasser muss strenge Qualitätsanforderungen erfüllen, um die Produktqualität und Patientensicherheit zu gewährleisten. Die weltweit gültigen Standardverfahrensanweisungen zum Umweltschutz von Fresenius Kabi enthalten Bestimmungen für den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser inklusive der Kontrolle von Abwasser. Jede Produktionsstätte von Fresenius Kabi ist aufgefordert, Umweltauswirkungen, wie z. B. Wasserverbrauch und Abwasser, zu bewerten. Die Maßnahmen des Wassermanagements sollen die Reduzierung von Wasser und Abwasser berücksichtigen sowie die Qualität der genehmigten Wasserentnahmen und Abwassereinleitungen überwachen.

Die Wassereinleitungen werden dezentral an den Standorten gemäß den geltenden lokalen Vorschriften vorgenommen. Die Abwassermengen werden regelmäßig gemäß den internen Standards und Richtlinien an die globale EHS-Abteilung gemeldet. Fresenius Kabi ist darüber hinaus seit 2020 Mitglied in der AMR Industry Alliance 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 AMR Industry Alliance. Gemäß den Vorgaben des CAMF soll mit Antibiotika-Rückständen verunreinigtes Abwasser nicht unbehandelt abgeleitet werden. An den Standorten, die Antibiotika herstellen, hat der Unternehmensbereich 2021 damit begonnen, entsprechende Prozesse und Maßnahmen zu etablieren, die die bislang geltenden internen Standards und Vorgaben ergänzen. Beispielsweise wurden Systeme zur Kontrolle der sogenannten Predicted-No-Effect-Concentrations (PNEC) eingeführt. Mit den PNEC-Werten können Zielvorgaben für die Ableitungskonzentration von Antibiotika bestimmt werden, die keine Umweltauswirkungen erwarten lassen.

Die Verfügbarkeit von Wasser an den Produktionsstätten von Fresenius Kabi ist bedeutend, um das operative Geschäft des Unternehmensbereichs sicherzustellen. Aus diesem Grund analysiert Fresenius Kabi die Wassersituation mithilfe des Aqueduct Water Risk Atlas des World Resources Institute. Er enthält Informationen über derzeitige und zukünftige Wasserrisiken an bestimmten Orten. Fresenius Kabi hat 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, Wasserstress und andere Arten von Wasserrisiken wie etwa Überschwemmungen, Dürren und Starkregen in ihre Risikobewertungen einzubeziehen und Maßnahmen zu ergreifen, falls ein Risiko festgestellt wird. Produktionsstätten, die nach ISO 14001 zertifiziert sind, müssen ihre Umweltleistung, einschließlich Wasser, jährlich verbessern. Darüber hinaus sind auf lokaler Ebene die nationalen Anforderungen an den Umgang mit Wasser und dessen Nutzung zu beachten. Das Global Competence Cluster (GCC) Energie- und Wassermanagement von Fresenius Kabi unterstützt die Produktionsstätten des Unternehmensbereichs beim Umgang mit der knappen Ressource Wasser. Managementverfahren werden zwischen den Standorten ausgetauscht und Projekte zur Wassereinsparung innerhalb von Fresenius Kabi kontinuierlich gefördert. Auf diese Weise soll die Effizienz der Wassernutzung gesteigert werden.

#### **Fortschritte und Maßnahmen 2022**

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Kabi unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte konzentrierten sich auf die Durchführung von Wasserrisikobewertungen, die von allen Produktionsstätten angefordert wurden. Standorte mit hohem Wasserrisiko wurden aufgefordert, Aktionspläne zu entwickeln, um die identifizierten Risiken zu mindern. Die Aktionspläne werden im Rahmen der globalen internen EHS-Audits durch die globale EHS-Funktion von Fresenius

Kabi überprüft. Darüber hinaus wurden die Fortschritte bei der Umsetzung des CAMF fortgesetzt, wobei der Schwerpunkt auf Methoden zur Abwasserbehandlung sowie auf der Messung und Berechnung von Antibiotikakonzentrationen im Abwasser lag.

#### **Fresenius Helios**

Im Fokus des Wassermanagements in den Kliniken von Helios steht eine unterbrechungsfreie Versorgung mit gleichbleibend hoher Wasserqualität zu gewährleisten und mikrobiologische Verunreinigungen zu verhindern. Der Umgang mit der Ressource Wasser in Gesundheitseinrichtungen unterliegt sowohl in Deutschland als auch in Spanien strikten gesetzlichen Vorgaben. Regenwasser kann jeweils etwa nur in Bereichen genutzt werden, die für die Patientensicherheit unkritisch sind. Dabei hat die Einhaltung der geltenden regulatorischen Anforderungen, z. B. der Trinkwasserverordnung in Deutschland, oberste Priorität. Um die Patientinnen und Patienten, die Beschäftigten und weitere Personen zu keiner Zeit zu gefährden, ist das Wassermanagement eng mit dem Hygienemanagement verbunden.

Im Falle von kontaminiertem Frischwasser aus dem öffentlichen Netz hat Helios Deutschland über die eigenen Aufbereitungsanlagen hinaus die Möglichkeit, zusätzliche Wasseraufbereitungsmodule vor das klinikeigene Netz zu schalten. Alle Krankenhäuser von Helios Deutschland und Helios Spanien haben Notfallpläne für den Fall von Versorgungsengpässen, um die Gesundheitsversorgung der Patientinnen und Patienten sicherzustellen.

Eigene Handlungsleitfäden und Vorgaben, die auf den geltenden gesetzlichen Bestimmungen aufbauen, legen die krankenhausspezifischen Abläufe fest. Zusätzlich gelten weitere interne Auflagen im Bereich der Trinkwasserqualität.

Diese müssen in allen deutschen und spanischen Einrichtungen umgesetzt werden. Aus diesen Gründen findet bei Fresenius Helios weder eine Wiederverwendung von Wasser noch eine Nutzung von Grauwasser – d. h. aufbereitetem Wasser aus Duschen oder Waschbecken – statt.

Helios Spanien unterstützt die sorgsame Verwendung von Wasser, da in bestimmten spanischen Regionen eine Wasserverknappung herrscht und das Land dem Risiko der zunehmenden Wüstenbildung ausgesetzt ist.

Für die Einleitung des Abwassers muss Fresenius Helios in Deutschland und Spanien strenge regionale und lokale gesetzliche Vorgaben befolgen, die in den zuständigen Kläranlagen überprüft werden. Abweichungen werden direkt an das betroffene Krankenhaus gemeldet und durch etablierte Meldekettens an alle zuständigen Funktionen weitergeleitet. Nach Bewertung des Vorfalles überprüft Fresenius Helios, dass Vorgaben zukünftig eingehalten werden. Hierfür stehen Methoden wie Verbesserungen technischer Systeme, Anpassungen von Prozessen und zusätzliche Trainings der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als potentielle Werkzeuge bereit.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

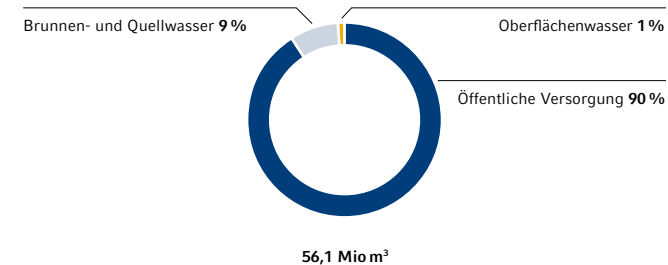
Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur im Bereich Wassermanagement von Fresenius Helios unverändert gegenüber dem Vorjahr.

### Fresenius Vamed

Fresenius Vamed plant, errichtet und betreibt Gesundheitseinrichtungen – wofür die ausreichende Versorgung mit Frischwasser für Patientenwohl und Hygiene zentral ist. Gesundheitseinrichtungen, die der Unternehmensbereich im eigenen Auftrag errichtet, nutzen Bau- und Installationstechniken, die ein optimales und mit den jeweiligen lokalen Vorschriften konformes Wassermanagement ermöglichen. Dabei darf ein intelligentes Wassermanagement in keinem Fall Hygienemaßnahmen unterlaufen bzw. das Patientenwohl infrage stellen. Die größten Frischwassernutzer bei Fresenius Vamed sind Rehabilitationskliniken mit Therapiepools, z. B. im Fachbereich Orthopädie, und Einrichtungen, die gebrauchte medizinische Instrumente sterilisieren. Fresenius Vamed stellt über lokale Managementsysteme, Prozessverantwortliche sowie Handlungsanweisungen sicher, dass die jeweiligen lokalen Richtlinien zu Wasser und Abwasser strikt eingehalten werden. Die internen Grundsätze, Leitlinien und Standardhandlungsanweisungen werden an die jeweils gültigen regulatorischen Vorgaben angepasst.

Weil der Frischwassereinsatz für die Einhaltung der Hygienemaßnahmen und damit für die Patientensicherheit äußerst signifikant ist, werden keine erheblichen Reduktionen des Wasserverbrauchs angesetzt. Von einer Zweiverwendung von Wasser wird wegen der zu beachtenden Hygieneaspekte abgesehen. Langfristig strebt der Unternehmensbereich einen konstanten Wasserverbrauch an.

### WASSERENTNAHME NACH QUELLE<sup>1</sup>



### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed unverändert gegenüber dem Vorjahr. Bei den Gesundheitsbetrieben in Österreich wurde im Berichtsjahr begonnen, den Einbau von Wassersparsystemen zu prüfen. Im ersten Schritt bestätigte ein hygienisches Gutachten die Eignung. Nachfolgend wird die Verbrauchsreduktion durch den Einbau berechnet, um die Effektivität der Maßnahme bewerten zu können. Mit einem Ergebnis der Prüfung ist voraussichtlich zu Beginn des Jahres 2023 zu rechnen.

### EVALUATION<sup>1</sup>

2022 hat Fresenius insgesamt 56,1 Mio m<sup>3</sup> (2021: 56,4 Mio m<sup>3</sup>) Wasser verwendet. Über die letzten drei Jahre konnte eine relative Reduktion erreicht werden, sowohl im Verhältnis zum Umsatz als auch zu Vollzeitäquivalenten.

<sup>1</sup> Neuaquisitionen 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.

Rund 90 % wurden durch die jeweilige öffentliche Versorgung zur Verfügung gestellt, rund 9 % entfielen auf Grundwasser, 1 % auf Oberflächenwasser. Gerade im Krankenhaus- und Rehabilitationsbereich wird die Wasserentnahme nahezu vollständig aus der öffentlichen Versorgung gedeckt. Dies liegt an den strengen Hygienevorschriften und hohen Anforderungen an die Wasserqualität in Gesundheitseinrichtungen. Weiterhin wurde kein Vorfall erfasst, bei dem die jeweilige Umgebung oder die Bevölkerung unmittelbar zu Schaden kam.

Im Jahr 2022 ist die von **Fresenius Medical Care** berichtete Wasserentnahme im Vergleich zu 2021 um 2 % gesunken. Dies ist im Wesentlichen auf eine geringere Anzahl an Behandlungen zurückzuführen.

Im Jahr 2022 hat der Unternehmensbereich ein globales Ziel für Wassermanagement definiert. Es ergänzt vorhandene Ziele auf lokaler Ebene. Es wurde das Ziel gesetzt, bis 2026 Pläne für den nachhaltigen Umgang mit Wasser für Produktionsstandorte und Dialysekliniken in Gegenden mit extrem hohem Wasserstress auszuarbeiten. In diesen Plänen sollen Maßnahmen für die betreffenden Standorte festgelegt werden.

**Fresenius Kabi** hat im Berichtsjahr 2022 begonnen ausgewählte Antibiotika-produzierende Standorte aufzufordern, eine Massenbilanz zu Antibiotika-Rückständen im Abwasser aufzustellen. Dies sowie die im Rahmen eines Pilotprojektes durchgeführten Messungen führen zu einer höheren Transparenz über mögliche Antibiotika-Rückstände im Abwasser und tragen zur kontinuierlichen Verbesserung des Wasser-

#### WASSERENTNAHME FRESENIUS-KONZERN <sup>1</sup>

in Mio m <sup>3</sup>	2022	2021	2020	2019	2018
Fresenius Medical Care <sup>2</sup>	40,5	41,4	41,7	43,2	42,1
Fresenius Kabi	10,4	10,1	9,7	9,5	9,7
Fresenius Helios <sup>3</sup>	4,2	4,0	4,1	3,8	3,7
Fresenius Vamed	1,0	0,9	0,8	0,7	0,7
<b>Gesamt</b>	<b>56,1</b>	<b>56,4</b>	<b>56,2</b>	<b>57,2</b>	<b>56,2</b>

#### WASSERENTNAHME RELATIV FRESENIUS-KONZERN <sup>1</sup>

in m <sup>3</sup>	2022	2021	2020	2019	2018
Wasserverbrauch/1 Mio € Umsatz	1.373	1.503	1.550	1.609	1.676
Wasserverbrauch/FTE	199,8	201,9	203,3	217,5	228,2

managements bei. Die Wasserentnahme betrug 10,4 Mio m<sup>3</sup> im Jahr 2022 (2021: 10,1 Mio m<sup>3</sup>), die im Vergleich zum Vorjahr unter anderem aufgrund der erhöhten Produktion an einigen Standorten angestiegen ist. Im Berichtsjahr wurden in den Produktionsstätten von Fresenius Kabi mehrere Projekte umgesetzt, um Wasser zu sparen. So wurde 2022 etwa ein Ultrafiltrations- und Umkehrosmosesystem in der Kläranlage installiert, um das Abwasseraufkommen und den Wasserverbrauch zu reduzieren. Dadurch werden jährlich etwa 24.000 m<sup>3</sup> Wasser eingespart. An einem anderen Standort wurde ein System zur Verringerung der Einleitung von Wasser für Injektionszwecke (WFI) eingeführt, was zu einer Einsparung von etwa 5.000 m<sup>3</sup> führte.

Die Wasserentnahme von **Fresenius Helios** betrug 4,2 Mio m<sup>3</sup> im Jahr 2022 (2021: 4,0 Mio m<sup>3</sup>). Sie 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.

Im Unternehmensbereich **Fresenius Vamed** hat sich der Wasserbezug im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Die Wasserentnahme betrug 1,0 Mio m<sup>3</sup> im Jahr 2022 (2021: 0,9 Mio m<sup>3</sup>). Die Mehrverbräuche sind auf eine weniger gravierende Pandemielage im Berichtsjahr zurückzuführen. Konkret wurden wieder mehr technische Dienstleistungen im Bereich der Sterilgutversorgung durchgeführt, außerdem gab es eine stärkere Belegung der Gesundheitsbetriebe.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Angaben von Fresenius Medical Care umfassen die Wasserentnahme an den Produktionsstandorten und bei Behandlungen in den Dialysekliniken. Teilweise wurden Hochrechnungen durchgeführt.

<sup>3</sup> Die Angaben des Segments Reproduktionsmedizin von Fresenius Helios enthalten im Jahr 2022 nur die spanischen Standorte.

## 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. Durch ein systematisches Abfallmanagement wollen wir unseren Materialverbrauch reduzieren und anfallende Abfallmengen minimieren. 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.

### 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 Entsorgung von gefährlichen, z. B. infektiösen Abfällen.

Der Umgang mit Abfall im Gesundheitsbereich ist streng reguliert. Grundsätzlich darf Abfall weder für unsere Patientinnen und Patienten noch für unsere Beschäftigten oder für die Umwelt eine Gefahr darstellen. Unsere Produktionsprozesse und Behandlungen in den Gesundheitseinrichtungen müssen stets hygienisch und steril ablaufen.

Alle Unternehmensbereiche müssen ihren Abfall immer fachgerecht und sicher entsorgen. Da sich die Geschäftsmodelle der Unternehmensbereiche unterscheiden, führt Fresenius das Abfallmanagement dezentral aus. Eigenverantwortlich bewerten die Unternehmensbereiche individuelle Risiken und legen bei Bedarf interne Richtlinien für den Umgang mit Abfällen fest. Diese vermitteln sie in Schulungen an ihre Beschäftigten und stellen in Kontrollen sicher, dass die Vorgaben eingehalten werden.

### Fresenius Medical Care

Die Verantwortung für das Abfallmanagement ist bei Fresenius Medical Care lokal und regional geregelt, sodass alle geltenden Gesetze und Vorschriften berücksichtigt werden können.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Jahr 2022 hat Fresenius Medical Care die Abfallströme der Produktionsstandorte und Dialysekliniken in allen Regionen weiter analysiert. Auf dieser Basis wurden Prozesse für die Berichterstattung über Abfallmengen und die Abfallversorgung an den Produktionsstandorten eingeführt. Darüber hinaus wird daran gearbeitet, die Daten, die in den Dialysekliniken zum Abfallaufkommen erfasst werden, zusammenzuführen. Dafür identifiziert der Unternehmensbereich Datenquellen und verbessert die Berichtsmethoden. Es ist geplant Abfalldaten 2023 im nichtfinanziellen Konzernbericht zu veröffentlichen.

### Fresenius Kabi

Abfälle fallen bei Fresenius Kabi hauptsächlich als Nebenprodukte von Produktionsprozessen oder 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.

Die globalen Standardverfahrensanweisungen zum Umweltschutz des Unternehmensbereichs enthalten Anforderungen für die Abfallentsorgung. Die Anweisungen bilden einen globalen Rahmen für die Abfallwirtschaft des Unternehmens und stellen Mindestanforderungen für die eigenen Einrichtungen dar. Im Rahmen des Abfallmanagements hat der Unternehmensbereich eine Reihenfolge für die zu ergreifenden Maßnahmen festgelegt: Abfallvermeidung, Vorbereitung zur Wiederverwendung, Recycling, sonstige Verwertung, insbesondere die energetische Verwertung und die Verfüllung sowie Entsorgung der entstehenden Abfälle. Die ergriffenen Maßnahmen müssen stets im Einklang mit den geltenden Vorschriften und Gesetzen getroffen werden.

Jeder Produktionsstandort von Fresenius Kabi ist aufgefordert, seinen Abfall gemäß lokalen Vorgaben zu trennen und unter Berücksichtigung von Umweltschutzmaßnahmen zu lagern, um z. B. eine Verschmutzung zu verhindern. Die lokalen Organisationen von Fresenius Kabi sind für die ordnungsgemäße Entsorgung der Abfälle verantwortlich. Im Allgemeinen sind lokale EHS-Managerinnen und -Manager oder spezielle Abfallmanagerinnen bzw. -manager für das

Abfallmanagement in der jeweiligen Organisation verantwortlich. Nach Bedarf werden lokal Schulungen zur Abfallwirtschaft an den Standorten von Fresenius Kabi durchgeführt. Mit regelmäßigen Audits bei den beauftragten Entsorgungsunternehmen durch die lokalen Einheiten soll sichergestellt werden, dass die Entsorgungsunternehmen die geltenden Vorschriften einhalten.

Im Rahmen der Anforderungen der ISO 14001 bewerten zertifizierte Organisationen Prozesse, die wesentlich zur Abfallerzeugung beitragen, und ermitteln Verbesserungsmöglichkeiten. Fresenius Kabi berücksichtigt hierbei auch einen schonenden Umgang mit Ressourcen sowie Möglichkeiten für das Recycling oder die direkte Wiederverwendung von anfallenden Abfällen. Basierend auf der Bewertung werden Maßnahmen zur Abfallreduzierung oder Erhöhung der Recyclingrate umgesetzt.

Wenn die Entwicklung eines Produkts in der Verantwortung einer nach ISO 14001 zertifizierten Organisation liegt, müssen in der Entwicklungsphase des Produkts Umweltaspekte als Teil der Lebenszyklusbetrachtung berücksichtigt werden, z. B. hinsichtlich nachhaltige Produktbestandteile oder Verpackungsumfang. Der Einfluss der Organisation auf pharmazeutische Produkte kann aufgrund der Bedeutung der Patientensicherheit und der Anforderungen an die Produktqualität begrenzt sein. Die nach ISO 14001 zertifizierten Organisationen setzen sich lokale Ziele für ihr jeweiliges Abfallmanagement.

Fresenius Kabi erfasst die in seinen Produktionsstätten, Logistikzentren, Compounding-Zentren und den weiteren ISO-14001-zertifizierten Organisationen anfallenden Abfallmengen und kategorisiert diese nach Abfallarten und Entsorgungsmethoden. Den größten Anteil an klassifizierten ungefährlichen Abfällen stellen Kunststoffabfälle dar.

Gefährliche Abfälle werden zu einem großen Anteil aufbereitet und für einen anderen oder ähnlichen Zweck wiederverwendet. Die intern anfallenden Abfälle werden zu einem großen Teil recycelt. Nicht recycelbare gefährliche Abfälle werden überwiegend verbrannt und ein Großteil davon der Energierückgewinnung zugeführt.

### **Fortschritte und Maßnahmen 2022**

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Kabi unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte und Maßnahmen konzentrierten sich 2022 auf das Abfallmanagement einzelner Standorte. Darüber hinaus wurden Vertreterinnen und Vertreter von relevanten Standorten geschult und haben sich zu beispielhaften Verfahren zur Reduktion von Abfällen sowie zur Verbesserung des Recycling-Managements inklusive Kontrollmaßnahmen ausgetauscht.

### **Fresenius Helios**

Fresenius Helios versteht das Entsorgungsmanagement als Prozess: Er beginnt mit der Abfallvermeidung und reicht bis zur konsequenten Verwertung oder umweltverträglichen Beseitigung. Im Krankenhausbetrieb muss der Unternehmensbereich stets strenge Hygieneanforderungen erfüllen: Medizinische Instrumente und Hilfsmittel werden gereinigt und separat verpackt, damit sie steril wiederverwendet werden können. Zusätzlich werden medizinische Einmalprodukte genutzt. Dadurch entsteht Abfall, dessen fachgerechte und sichere Entsorgung gewährleistet werden muss.

Die Einrichtungen von Fresenius Helios unterliegen strengen Regulierungen. In Spanien z. B. gilt das Gesetz 22/2011 zu Abfällen und kontaminierten Böden, aus dem sich Vorgaben für verschiedene Arten von Abfall ergeben. Speziell geschultes Personal in den Kliniken ist dafür verantwortlich, dass die jeweiligen Vorgaben eingehalten werden. Insbesondere müssen Krankenhäuser in Deutschland, soweit pro Kalenderjahr mehr als zwei Tonnen gefährlicher Abfall anfallen, eine betriebszugehörige oder externe abfallbeauftragte, fachkundige Person bestellen und diese der zuständigen Behörde melden. Bei der Entsorgung muss Fresenius Helios in Deutschland und in Spanien neben den Anforderungen an den Umwelt-, Arbeits- und Infektionsschutz auch spezielle Vorgaben an die Krankenhaushygiene berücksichtigen. Es gilt, geeignete Entsorgungsbehälter, Reinigungs- und Sterilisationsverfahren auszuwählen.

### **Fortschritte und Maßnahmen 2022**

**Helios Deutschland** hat 2021 begonnen, die neuen regulatorischen Anforderungen des deutschen Verpackungsgesetzes 2021 umzusetzen bzw. ihre Umsetzung vorzubereiten. Es wurde z. B. ein Konzept für Mehrwegverpackungen im Gastronomiebereich aufgesetzt. Ab 2023 wird Helios Deutschland dieses Konzept in seinen Kliniken umsetzen. Zudem hat Helios im Berichtsjahr eine zentrale Datenerhebung für die Abfallmengen in den deutschen Kliniken etabliert.

Auch **Helios Spanien** arbeitet daran, Einwegplastik im Einklang mit der europäischen und spanischen Gesetzgebung zu reduzieren. So werden seit 2021 vermehrt Großpackungen mit Spendern bzw. Dosierhilfen verwendet, um Verpackungsmüll zu vermeiden. Weiter hat das Segment



mit einem Lieferanten daran gearbeitet, die Kennzeichnung von recyclingfähigen Primärverpackungen zu verbessern. Im Berichtsjahr wurde zusätzlich allen Krankenhäusern ein Katalog mit Einwegartikeln aus nachhaltigeren Materialien zur Verfügung gestellt, damit sie ihren Verbrauch an Einwegplastik reduzieren können.

### Fresenius Vamed

Die in allen Geschäftsprozessen von Fresenius Vamed anfallenden Abfälle werden gemäß regionalen, nationalen und branchenspezifischen Bestimmungen entsorgt. Für die Einhaltung dieser Vorgaben ist die Geschäftsführung der jeweiligen Gesundheitseinrichtung verantwortlich. In erforderlichen Recyclingprozessen werden wiederverwertbare Abfälle aufbereitet. Weitere Abfälle werden über Kompostierung, Müllverbrennung oder Mülldeponie entsorgt. Bei klinischen bzw. gefährlichen Abfällen kooperieren die Einrichtungen von Fresenius Vamed mit lokalen Entsorgern; diese führen die gesetzeskonforme Entsorgung durch.

Die wichtigste gesetzliche Grundlage für die Abfallwirtschaft in Österreich bildet das Abfallwirtschaftsgesetz (AWG 2002). Das AWG 2002 wird in den Bundesländern von Landesgesetzen um lokale Aspekte, wie die zu entrichtenden Gebühren, ergänzt. Außerdem gibt es einige europarechtliche Rechtsvorschriften. All diese Regelungen schaffen die rechtlichen Rahmenbedingungen, um eine funktionierende Abfallwirtschaft in Österreich sicherzustellen.

Die Gesundheitseinrichtungen, die Fresenius Vamed selbst errichtet hat, nutzen Bau- und Installationstechniken, die ein optimales – an die lokalen Vorschriften angepasstes –

Ressourcenmanagement ermöglichen. Die Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen der technischen Betriebsführung bildet einen wesentlichen Geschäftsbereich von Fresenius Vamed. Ein Tätigkeitsschwerpunkt dabei ist, die Langlebigkeit technischer Anlagen durch Wartung und Instandsetzung zu sichern.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Berichtsjahr blieben der dezentrale Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed im Bereich Abfall- und Kreislaufwirtschaft im Vergleich zum Vorjahr unverändert.

### EVALUATION

Zum Abfallmanagement lagen für das Geschäftsjahr 2022 zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung keine Konzernergebnisse vor. Auch wenn noch keine Auswirkungen auf Konzernebene berichtet werden können, informieren wir über die im Berichtsjahr eingeleiteten Maßnahmen und die damit zusammenhängenden Fortschritte in den Unternehmensbereichen. Für das Berichtsjahr 2023 prüfen wir, ob Abfallkennzahlen zumindest auf Ebene von Unternehmensbereichen in den Nichtfinanziellen Konzernbericht aufgenommen werden können. Weiterhin wurde kein Vorfall erfasst, bei dem die jeweilige Umgebung oder die Bevölkerung unmittelbar zu Schaden kam.

Die Gesamtabfallmenge von Fresenius Kabi hat sich im Berichtsjahr erhöht. Fresenius Kabi arbeitet kontinuierlich daran, die Recyclingrate<sup>1</sup> zu erhöhen und konnte bei gefährlichem Abfall Fortschritte erzielen. Darüber hinaus konnte die Datenqualität der intern berichteten Informationen zu Abfall verbessert werden.

Im Bereich der Gesundheitseinrichtungen und in unseren Kliniken hat sich das Abfallvolumen für Einwegartikel sowie Schutzkleidung durch Covid-19 grundsätzlich erhöht. Dies betrifft auch weiterhin der Anteil (potenziell) infektiöser Abfälle, die speziell entsorgt werden müssen.

### 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 schützen zu können.

Eine weitere aktuelle Herausforderung: Energie wird immer teurer, insbesondere wenn sie aus den knapper werdenden fossilen Ressourcen gewonnen wird. Daher ist Energieeffizienz für Fresenius ein zunehmend wichtiger Faktor. Unsere Produktionsprozesse und der Betrieb von Gesundheitseinrichtungen erfordern einen hohen Energieaufwand. Durch Energieeffizienzmaßnahmen können wir kurz- und langfristig Kosten einsparen. Mit der vermehrten Nutzung von erneuerbaren Energien leisten sie außerdem einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz.

<sup>1</sup> Die Berechnung der Recyclingrate wurde gemäß dem ab 2021 angewendeten GRI-Standard 306-4 (2020) für Abfallkategorien und Entsorgungsmethoden sowohl für die Daten 2020 wie auch für 2021 aktualisiert; die Entsorgung von Abfällen zur Energiegewinnung wird nicht mehr dem Recycling zugeordnet.

## UNSER ANSATZ

Im Energiemanagement sowie beim Klimaschutz lautet unser Anspruch: Wir wollen über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus Möglichkeiten ermitteln, um die Belastungen für die Umwelt so gering wie möglich zu halten – und auch, um sie in unsere Managementansätze zu implementieren. Im Berichtsjahr standen in den Unternehmensbereichen vor allem die Themen Energieeinsparung, Umstellung auf Grünstrom und damit die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Fokus.

Eine unterbrechungsfreie Energieversorgung 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. Details können Sie den Erläuterungen der einzelnen Unternehmensbereiche entnehmen.

Das Energiemanagement richtet sich an den Anforderungen unserer Unternehmensbereiche aus und ist nach ISO 50001 zertifiziert. Hier weiten wir die Zahl der abgedeckten Standorte kontinuierlich aus.

Fresenius investiert zudem in Neubauten und Modernisierungen, die den aktuellen energetischen Standards sowie jeweiligen gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

## Fresenius Medical Care

Energieeffizienz und Klimaschutz sind wesentliche Aspekte der globalen Umweltstrategie. Maßnahmen werden entwickelt, um den Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen zu senken. Dabei haben die Sicherheit und die Qualität der Produkte und Dienstleistungen weiterhin höchste Priorität.

Weitere Informationen zum Managementansatz finden Sie im Abschnitt Umweltmanagement ab Seite 200.

## Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Berichtsjahr hat Fresenius Medical Care globale Klimaziele definiert. Plan ist, im operativen Geschäft bis 2040 klimaneutral zu werden. Bis 2030 sollen die Scope-1-Emissionen (direkte Emissionen) und die Scope-2-Emissionen (indirekte Emissionen) im Vergleich zu den berichteten Emissionen im Basisjahr 2020 um 50 % verringert werden. Im Berichtsjahr wurde ein Projektteam zusammengestellt, das den Umsetzungsplan der Klimaziele vorantreiben soll. Dabei konzentriert sich Fresenius Medical Care aktuell auf die Nutzung von erneuerbaren Energien. Dazu gehört auch der Kauf von Grünstromzertifikaten. Ein weiterer Schwerpunkt sind Energieeffizienzmaßnahmen. Darüber hinaus sollen weitere Ansätze geprüft werden, um Emissionen zu reduzieren, z. B. durch Prozessverbesserungen, eigene Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen und technologische Veränderungen.

Im Jahr 2022 hat Fresenius Medical Care die Prozesse zur Berichterstattung von Scope-2-Treibhausgasemissionen verbessert. Es wurden zusätzlich marktbasierende Emissionen in die Berichterstattung aufgenommen, die mithilfe von Residualmixfaktoren berechnet werden. In der bisherigen Berichterstattung waren standortbezogene Emissionen angegeben. Diese berücksichtigen die durchschnittlichen Emissionsfaktoren für die Stromnetze, die die Betriebe vor Ort versorgen. Der marktbasierende Ansatz bezieht sich auf Energie im Rahmen von vertraglichen Vereinbarungen, z. B. den Bezug von erneuerbaren Energien. Indem marktbasierende Emissionen in die Berichterstattung aufgenommen werden, können künftig die Fortschritte der Aktivitäten zur Reduzierung der Emissionen transparenter dargestellt werden.

## Fresenius Kabi

Der Schwerpunkt des Energiemanagementsystems von Fresenius Kabi liegt auf der Verbesserung der Energieeffizienz und der Vermeidung von unnötigem Energieverbrauch. Daraus ergeben sich wesentliche Chancen, den Energieeinsatz sowie Emissionen im Verhältnis zur Produktionstätigkeit zu verringern. Fresenius Kabi bezieht Energie hauptsächlich von externen Versorgern. Dies umfasst auch erneuerbare Energien, z. B. aus Wasser-, Solar- oder Windkraft. Der Unternehmensbereich erzeugt darüber hinaus Strom in eigenen Anlagen und nutzt z. B. Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen oder auch Solaranlagen an eigenen Standorten. Der Unternehmensbereich hat im Jahr 2022 weitere Solaranlagen in Betrieb genommen und möchte den Anteil erneuerbarer Energien am Energieverbrauch erhöhen.

Lokal werden messbare Ziele basierend auf der globalen Energie-Politik des Unternehmensbereichs abgeleitet. Wie im Kapitel Umweltmanagement auf Seite 201 ausgeführt, verfügt Fresenius Kabi über eine Matrixzertifizierung für das globale Energiemanagementsystem, das durch den TÜV Rheinland jährlich auditiert und zertifiziert wird.

Die Verantwortung für das Energiemanagement ist in den Vorstandsbereichen verankert. Die globale Steuerungsverantwortung für das Energiemanagement obliegt der zentralen EHS-Funktion, die an das zuständige Vorstandsmitglied von Fresenius Kabi berichtet.

## Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Kabi unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte zielten auf die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Verhältnis zu den Produktionsaktivitäten.

Darüber hinaus hat Fresenius Kabi weitere Schritte unternommen, um Solar-Energie zu nutzen. So hat der Unternehmensbereich im Jahr 2022 beispielsweise Solaranlagen an den Standorten Guangzhou in China, Haina in der Dominikanischen Republik und San German in Puerto Rico in Betrieb genommen. Die kürzlich installierten Solaranlagen haben eine Kapazität von rund 4.883.000 KWh pro Jahr. Die Energie wird für die Produktion von MedTech-Produkten von Fresenius Kabi genutzt. Der Unternehmensbereich arbeitet daran, die Zahl der Solaranlagen an den eigenen Standorten auszubauen.

### Fresenius Helios

Die im Zuge des Klimawandels steigenden Temperaturen wirken sich auch auf den Geschäftsbetrieb von Helios aus, insbesondere in Spanien. Inzwischen ist Kältetechnik, die der Kühlung von Klinikräumen und technischen Geräten dient, für den Klinikbetrieb bedeutender als Wärmeerzeugung. Darüber hinaus können häufiger auftretende Starkwetterereignisse wie Starkregenfälle oder Hochwasser eine Bedrohung für eine reibungslose Gesundheitsversorgung der Kliniken darstellen.

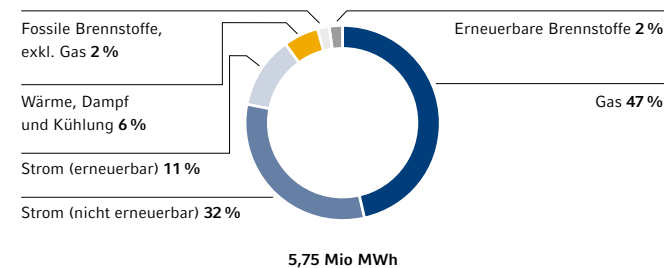
In Deutschland hat der Geschäftsbereich Infrastruktur ein zentrales Energiebeschaffungs- und Managementsystem etabliert, das den Energieverbrauch jedes Standorts erfasst. Helios Deutschland vergleicht damit die Verbrauchswerte und initiiert auf dieser Basis Verbesserungsmaßnahmen. Für den Energieeinkauf ist der Helios-eigene Energieversorger, die HKG Energiedienstleistungen GmbH, zuständig.

Über ein zentrales Portal können verschiedene Parameter kontrolliert werden – vom Strompreis auf dem Energiemarkt bis hin zum jeweiligen Energieverbrauch der Kliniken. Um Energieflüsse genauer zu überwachen, wird an relevanten Standorten ein Messkonzept implementiert. Dies ist ein wesentlicher Bestandteil, um die Anforderungen des ISO-50001-Standards zu erfüllen. Mithilfe seines zentralen Energiebeschaffungs- und Managementsystems kann Helios die Verbrauchswerte der Kliniken vergleichen, gezielt Verbesserungsmaßnahmen einleiten und bewährte Verfahren aus einzelnen Kliniken im Unternehmen teilen.

Um eine unterbrechungsfreie Energieversorgung zu jeder Zeit sicherzustellen, ist in jeder Klinik von Helios Deutschland und Helios Spanien 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.

Helios Spanien analysiert jährlich seine Energiemanagementrisiken. In einigen Kliniken nutzt das Segment erneuerbare Energiequellen. Der Einkauf von Strom und Erdgas erfolgt bei Helios Spanien zentral. Ein Energiemanager überwacht den Verbrauch aller Krankenhäuser und liefert entsprechende Daten für Bewertungs- und Vergleichsanalysen. Daneben überprüft und implementiert jedes Kranken-

### ENERGIEVERBRAUCH NACH QUELLE FRESENIUS-KONZERN<sup>1</sup>



haus konkrete Energiesparmaßnahmen. Sieben Kliniken von Helios Spanien nutzen zur Energieerzeugung thermische Solarenergie und Photovoltaikanlagen. Um Wärmeenergie zu erzeugen, setzt das Segment zudem Mikro-Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen an zwei Kliniken ein und einen Biomassekessel an einer anderen Klinik.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Bundesweit führte Helios Deutschland Richtlinien für den Aufbau einer Ladeinfrastruktur durch Dienstleister für das Laden von Elektro-Fahrzeugen und -Fahrrädern ein. Zudem wurde eine Umwelt-Kampagne mit dem Namen Patientin Erde für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestartet, die zum energiebewussten Handeln am Arbeitsplatz sowie zuhause animieren soll.

Das Helios Nachhaltigkeitsboard hat außerdem verschiedene Maßnahmen beschlossen, um den Energieverbrauch zu senken. Mit einer 100-Punkte-Checkliste für die Kliniken

<sup>1</sup> 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.

sollen etwa Energiesparpotenziale gehoben werden. Die Umsetzung der Checkliste wird durch regelmäßige Updates zwischen einer Taskforce des Geschäftsbereichs Infrastruktur und den Klinik-Energieteam abgeglichen. Außerdem werden Regelungssysteme für Raumluf- und Kälteanlagen in den Kliniken eingebaut.

Helios Spanien hat 2022 veraltete Anlagen durch die Installation neuer Heizkessel und Solarstromanlagen modernisiert. Darüber hinaus wurden Maßnahmen ergriffen, um Lampen, die mehr als 10 Stunden am Tag eingeschaltet sind, durch LED-Lampen zu ersetzen.

### Fresenius Vamed

Für das Energie- und Emissionsmanagement der eigenen Gesundheitseinrichtungen von Fresenius Vamed ist die jeweilige Geschäftsführung verantwortlich. Die Effektivität von Maßnahmen im Energiemanagement wird in den zertifizierten Segmenten des Unternehmensbereichs durch regelmäßige, unabhängige Audits im Rahmen der ISO-50001-Zertifizierung gemessen. In Deutschland wurde die Zertifizierung gemeinsam mit dem Geschäftsbereich Infrastruktur der Helios-Kliniken umgesetzt.

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 effiziente sowie ökonomisch sinnvolle Lösungen eingesetzt – wie z. B. LED-Lampen. Auch bei der Neuanschaffung von Produkten wird die Energieeffizienz berücksichtigt.

### Fortschritte und Maßnahmen 2022

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte zielten darauf, die Prozessdokumentation fortlaufend zu erarbeiten. Außerdem legte der Unternehmensbereich einen Fokus auf die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Durch den Umstieg der deutschen Einrichtungen auf Ökostrom wurde diesbezüglich ein wichtiger Schritt gemacht.

### EVALUATION

2022 hat Fresenius insgesamt 5,75 Mio MWh Energie verbraucht, eine Reduktion von 1 % gegenüber dem Vorjahr. Im Berichtsjahr haben wir den Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf Energieeffizienzmaßnahmen und den Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien im gesamten Fresenius-Konzern gelegt. Die Hauptenergieträger waren Gas und Strom. Neuakquisitionen werden spätestens ab dem zweiten Jahr in die Berichterstattung aufgenommen. Sofern Daten der Unternehmensbereiche aufgrund abweichender Erfassungszeiträume nicht vorliegen, werden diese auf

#### ENERGIEVERBRAUCH FRESENIUS-KONZERN

in Mio MWh

	2022	2021	2020	2019	2018
Fresenius Medical Care <sup>1</sup>	2,59	2,61	2,49	2,43	2,38
Fresenius Kabi	1,80	1,77	1,65	1,64	1,65
Fresenius Helios <sup>2</sup>	1,17	1,24	1,16	1,09	1,14
Fresenius Vamed	0,19	0,19	0,18	0,16	0,17
<b>Gesamt</b>	<b>5,75</b>	<b>5,81</b>	<b>5,48</b>	<b>5,32</b>	<b>5,34</b>

#### ENERGIEVERBRAUCH RELATIV FRESENIUS-KONZERN

in MWh

	2022	2021	2020	2019	2018
Energieverbrauch/1 Mio € Umsatz	141	155	151	150	159
Energieverbrauch/FTE	20,5	20,8	19,8	20,3	21,7

<sup>1</sup> Die Daten von Fresenius Medical Care umfassen die Energieverbräuche an den Produktionsstandorten und den Stromverbrauch bei Behandlungen in den Dialysekliniken. Einige Daten unterliegen zum Teil Hochrechnungen.

<sup>2</sup> Die Angaben des Segments Reproduktionsmedizin von Fresenius Helios enthalten im Jahr 2022 nur die spanischen Standorte.

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.

Im Vergleich zu 2021 sanken die Scope-1- und Scope-2-Emissionen von **Fresenius Medical Care** 2022 um insgesamt 11 %. Die gemeldeten Scope-1-Emissionen sanken um rund 2 %. Dieser Rückgang ist auf einen insgesamt geringeren Energieverbrauch zurückzuführen. Dieser ergibt sich aus einer verringerten Produktion, der Stilllegung einer Produktionslinie in den USA und einer Wartung am Produktionsstandort St. Wendel, die eine vorübergehende Abschaltung der Gasturbinen erforderlich machte. Die gemeldeten Scope-2-Emissionen sanken um rund 15 %. Der Bezug von erneuerbarer Energie ist eine der wichtigsten Maßnahmen von Fresenius Medical Care, um den ökologischen Fußabdruck zu verringern. Im Jahr 2022 hat der Unternehmensbereich emissionsfreien Strom mittels Grünstromzertifikaten (Green-e Certified Renewable Energy Certificates, RECs) im Umfang von 250.000 MWh erworben. Der Grünstrom entspricht 19 % des gesamten Stromverbrauchs und 21 % der globalen marktbasieren Scope-2-Emissionen.

Die Unternehmenszentrale von **Fresenius Kabi** wird jedes Jahr vom TÜV Rheinland im Hinblick auf die Zertifizierung des Energiemanagements nach ISO 50001 auditiert. Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Abweichungen festgestellt, was bestätigt, dass das Energiemanagementsystem den

#### TREIBHAUSGASEMISSIONEN FRESENIUS-KONZERN, SCOPE 1 UND 2

in Tsd t CO <sub>2</sub> -Äquivalente	2022 <sup>3</sup> (market-based)	2022 <sup>4</sup> (location-based)	2021 <sup>5</sup>	2020 <sup>5</sup>	2019 <sup>5</sup>	2018 <sup>5</sup>
Fresenius Medical Care <sup>1</sup>	659	731	766	770	775	776
Scope 1	258	258	263	242	227	219
Scope 2	401	473	503	527	547	557
Fresenius Kabi	425	441	443	417	409	424
Scope 1	169	169	170	160	169	169
Scope 2	256	272	273	256	239	255
Fresenius Helios <sup>2</sup>	206	250	277	287	284	296
Scope 1	113	113	122	112	107	114
Scope 2	93	137	155	175	178	182
Fresenius Vamed	30	39	39	39	36	38
Scope 1	22	22	23	21	18	19
Scope 2	8	16	16	17	18	19
<b>Gesamt</b>	<b>1.321</b>	<b>1.461</b>	<b>1.524</b>	<b>1.512</b>	<b>1.504</b>	<b>1.534</b>
Scope 1	563	563	578	536	522	521
Scope 2	758	899	946	976	982	1.013

#### TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 1 UND 2 RELATIV<sup>6</sup> FRESENIUS-KONZERN

in Tsd t CO <sub>2</sub> Äquivalente	2022	2021	2020	2019	2018
Treibhausgasemissionen/1 Mio € Umsatz	36	41	42	42	46
Treibhausgasemissionen/FTE	5,2	5,5	5,5	5,8	6,2

Anforderungen der internationalen Norm ISO 50001 entspricht. Fresenius Kabi hat das selbstgesetzte Ziel für die weitere Einführung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001 gemäß dem internen Implementierungsplan in

weiteren Produktionsstätten im Jahr 2022 erreicht und damit die Abdeckung des Managementsystems auf weitere Produktionsstätten ausgeweitet. Darüber hinaus lag der Fokus im abgelaufenen Geschäftsjahr auf der Steigerung der

<sup>1</sup> Die Daten von Fresenius Medical Care umfassen Scope-1- und Scope-2-Emissionen an den Produktionsstandorten und Scope-2-Emissionen aus dem Stromverbrauch bei Behandlungen in den Dialysekliniken. Einige Daten unterliegen zum Teil Hochrechnungen.

<sup>2</sup> Die Daten des Segments Reproduktionsmedizin von Fresenius Helios umfassen im Jahr 2022 nur die spanischen Standorte.

<sup>3</sup> Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt gemäß dem Greenhouse Gas Protocol nach dem marktbasieren Berechnungsansatz für alle Unternehmensbereiche. Der marktbasierte Ansatz bezieht sich auf Energie im Rahmen von vertraglichen Vereinbarungen, zum Beispiel den Bezug von erneuerbaren Energien. Die marktbasieren Emissionen wurden mithilfe von Residualmischfaktoren und Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (IEA) berechnet.

<sup>4</sup> Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt gemäß dem Greenhouse Gas Protocol nach dem standortbasierten Berechnungsansatz für alle Unternehmensbereiche. Die Emissionen werden auf Basis der durchschnittlichen Emissionsfaktoren in den Bezugsländern berechnet.

<sup>5</sup> In den Vorjahren wurden die Scope-2-Emissionen nach dem standortbasierten Ansatz berechnet und der Anteil des bezogenen Ökostroms berücksichtigt. In künftigen Berichtsjahren werden die Scope-2-Emissionen nur noch nach dem marktbasieren und standortbasierten Ansatz unterschieden.

<sup>6</sup> Die Berechnung für 2022 basiert auf den marktbasieren Emissionen. Die Berechnung für 2021-2018 basiert auf dem Emissionsberechnungsansatz der Vorjahre.

Energieeffizienz und es wurde ein Best-Practice-Programm für die Produktionsstandorte zur Bewertung der Anwendbarkeit vor Ort ausgerollt. Der Energieverbrauch wurde im Jahr 2022 durch die erhöhte Produktion an einigen Standorten sowie regulatorische Validierungsprozesse beeinflusst, z. B. der Prüfung neuer Produktionslinien gemäß den Qualitätsanforderungen.

**Helios Deutschland** hat sich im abgelaufenen Geschäftsjahr darauf konzentriert, die Energieeffizienz zu verbessern und den Anteil erneuerbarer Energien zu erhöhen. So bezieht das Segment seit Anfang 2022 Grünstrom mit Herkunftsnachweisen aus erneuerbaren Quellen. Der Rückgang im Energieverbrauch wurde auch unterstützt durch die auf den Seiten 205 und 215 f. erläuterten Maßnahmen zur Erreichung des Energie-Reduktionsziels.

Auch **Helios Spanien** konnte ungeachtet der gestiegenen Patientenzahlen einen leichten Rückgang im Energieverbrauch erreichen.

**Fresenius Vamed** widmete sich 2022 operativ der Darstellung des Managementansatzes zum Klimaschutz im Rahmen des ESG-Prozesses (Environment, Social, Governance). Außerdem wurden relevante Erhebungs- und Kontrollprozesse umgesetzt. Im Jahr 2022 war der Energieverbrauch mit dem Vorjahr vergleichbar. Fresenius Vamed hat im Berichtsjahr Maßnahmen zur Senkung des Verbrauches eingeleitet, deren Wirksamkeit allerdings erst in den kommenden Jahren messbar sein werden.

Im Jahr 2022 haben wir unsere konzernweiten Berichterstattungsprozesse durch die Berechnung der **marktbasieren Scope-2-Emissionen** erweitert. Der marktbasiertere Ansatz bezieht sich auf Energie im Rahmen von vertragli-

chen Vereinbarungen, z. B. den Bezug von erneuerbaren Energien. Indem wir marktbasiertere Scope-2-Emissionen in unsere Berichterstattung aufnehmen, können wir künftig die Fortschritte unserer Aktivitäten zur Reduzierung der Emissionen transparenter darstellen. Um unsere konzernweiten Klimaziele zu erreichen, haben wir im Fresenius-Konzern eine Expertengruppe etabliert, die sich unternehmensbereichsübergreifend mit der Umsetzung entsprechender Reduktionsmaßnahmen beschäftigt. Darüber hinaus analysieren wir kontinuierlich Maßnahmen zur Reduzierung unseres Ressourcenverbrauchs. Beim Energieeinkauf berücksichtigen wir Effizienzanforderungen sowie Bedarfsveränderungen. Wir prüfen den möglichen Einsatz erneuerbarer Energien und erzeugen an zahlreichen Standorten eigenen Strom. So haben wir im Jahr 2022 rund 645.000 MWh Strom aus erneuerbaren Energiequellen bezogen, hauptsächlich durch die Verwendung von Herkunftsnachweisen (RECs). Mit diesen Bemühungen konnten wir den Anteil des Stromverbrauchs aus erneuerbaren Energien von rund 4 % in 2021 auf etwa 26 % im Jahr 2022 erhöhen.

Im Berichtsjahr hat Fresenius insgesamt 1.321 Tsd t CO<sub>2</sub>-Äquivalente verursacht (2021: 1.524 Tsd t CO<sub>2</sub>e<sup>1</sup>). Die Scope-1-Emissionen belaufen sich auf 563 Tsd t CO<sub>2</sub>e und konnten im Vergleich zum Vorjahr um 3 % gesenkt werden (2021: 578 Tsd t CO<sub>2</sub>e). Dieser Rückgang ist auf einen insgesamt geringeren Energieverbrauch im Berichtsjahr zurückzuführen, der u. a. durch unsere Energieeffizienzmaßnahmen erreicht werden konnte. Die Scope-2-Emissionen (marktbasiertere) in Höhe von 758 Tsd t CO<sub>2</sub>e spiegeln bereits die Emissionsreduktionen durch den erhöhten Anteil von Strom aus erneuerbaren Quellen wider.

<sup>1</sup> In den Vorjahren wurden die Scope-2-Emissionen nach dem standortbasierten Ansatz berechnet und der Anteil des bezogenen Ökostroms berücksichtigt. In künftigen Berichtsjahren werden die Scope-2-Emissionen nur noch nach dem marktbasieren und standortbasierten Ansatz unterschieden.

## WEITERE KENNZAHLEN

### EU-TAXONOMIE

Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	Code(s)	Absoluter Umsatz (Mio. €)	Umsatzanteil (%)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)					Mindestschutz (J/N)	Taxonomie-konformer Umsatzanteil, 2022 (%)	Taxonomie-konformer Umsatzanteil, 2021 (%)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) E	Kategorie (Übergangstätigkeiten) T
				Klimaschutz (%)	Anpassung an den Klimawandel (%)	Wasser- und Meeresressourcen (%)	Kreislaufwirtschaft (%)	Umweltverschmutzung (%)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (%)	Klimaschutz (J/N)	Anpassung an den Klimawandel (J/N)	Wasser- und Meeresressourcen (J/N)	Kreislaufwirtschaft (J/N)					
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																		
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																		
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)		0,0	0,0	0,0												0,0		
<b>A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																		
Neubau	7.1	402,8	1,0															
Renovierung bestehender Gebäude	7.2	21,6	0,0															
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		424,4	1,0															
<b>Gesamt (A.1. + A.2.)</b>		<b>424,4</b>	<b>1,0</b>													<b>0,0</b>		
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																		
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		40.415,9	99,0															
<b>Gesamt (A + B)</b>		<b>40.840,3</b>	<b>100,0</b>															

**CapEx-Anteil** aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	Code(s)	Absoluter CapEx (Mio. €)	Anteil CapEx (%)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Mindestschutz	Taxonomie-konformer CapEx-Anteil, 2022 (%)	Taxonomie-konformer CapEx-Anteil, 2021 (%)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) E	Kategorie (Übergangstätigkeiten) T
				Klimaschutz (%)	Anpassung an den Klimawandel (%)	Wasser- und Meeresressourcen (%)	Kreislaufwirtschaft (%)	Umweltverschmutzung (%)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (%)	Klimaschutz (J/N)	Anpassung an den Klimawandel (J/N)	Wasser- und Meeresressourcen (J/N)	Kreislaufwirtschaft (J/N)	Umweltverschmutzung (J/N)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (J/N)					
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																				
<b>CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)</b>		0,0	0,0	0,0												0,0				
<b>A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																				
Neubau	7.1	201,8	5,7																	
Renovierung bestehender Gebäude	7.2	265,4	7,6																	
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	823,0	23,4																	
<b>CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)</b>		1.290,2	36,7																	
<b>Gesamt (A.1. + A.2.)</b>		1.290,2	36,7													0,0				
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		2.224,8	63,3																	
<b>Gesamt (A + B)</b>		3.515,0	100,0																	



**OpEx-Anteil** von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	Code(s)	Absoluter CapEx (Mio. €)	Anteil CapEx (%)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Mindestschutz	Taxonomie-konformer OpEx-Anteil, 2022 (%)	Taxonomie-konformer OpEx-Anteil, 2021 (%)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) E	Kategorie (Übergangstätigkeiten) T
				Klimaschutz (%)	Anpassung an den Klimawandel (%)	Wasser- und Meeresressourcen (%)	Kreislaufwirtschaft (%)	Umweltverschmutzung (%)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (%)	Klimaschutz (J/N)	Anpassung an den Klimawandel (J/N)	Wasser- und Meeresressourcen (J/N)	Kreislaufwirtschaft (J/N)	Umweltverschmutzung (J/N)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (J/N)					
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																				
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)		0,0	0,0	0,0												0,0				
<b>A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																				
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		0,0	0,0																	
<b>Gesamt (A.1. + A.2.)</b>		0,0	0,0													0,0				
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.753,6	100,0																	
<b>Gesamt (A + B)</b>		1.753,6	100,0																	

## 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-Taxonomieverordnung 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-Taxonomieverordnung) erstellt. Zusammen mit den ergänzenden ungeprüften Informationen, die wir auf unserer Website anbieten, bildet er unseren Nachhaltigkeitsbericht 2022. 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 potentiellen positiven sowie negativen Auswirkungen. Wir werden dies bei der nächsten Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigen und geeignete Maßnahmen zum Management unserer Impacts ableiten.

ESG-Informationen berichten wir außerdem auch gemäß dem 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 jedoch kein Bestandteil der Prüfung.

### BERICHTSRAHMEN

Der vorliegende gesonderte Nichtfinanzielle Konzernbericht umfasst das Geschäftsjahr (Kalenderjahr) 2022 und bezieht sich auf den Konzern inklusive seiner vier Unternehmensbereiche, d. h. alle vollkonsolidierten Unternehmen, die der rechtlichen oder tatsächlichen Kontrolle der Fresenius SE & Co. KGaA, Bad Homburg, Deutschland unterstehen.

Der Konzern-Anhang ab Seite 297 im Geschäftsbericht enthält hierzu weitere Informationen. Abweichungen von diesem Berichtsrahmen sind an entsprechender Stelle gekennzeichnet. Verweise auf Angaben außerhalb des Konzern-Lageberichts und des Konzernanhangs sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des gesonderten Nichtfinanziellen Konzernberichts. Der Bericht erscheint jährlich und ist als gesonderter Nichtfinanzieller Konzernbericht Bestandteil des Geschäftsberichts. Der letzte gesonderte Nichtfinanzielle Konzernbericht ist im März 2022 erschienen.

### 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 110f. im [Bericht 2020](#) ausgeführt. Expertinnen und Experten aus den vier Unternehmensbereichen sowie relevante Konzernfunktionen haben die Ergebnisse überprüft und validiert. Im Berichtsjahr 2022 ergab eine Überprüfung, dass die identifizierten wesentlichen Themen weiterhin Bestand haben. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Unsere Wesentlichkeitsanalyse ab Seite 106. 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 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.

## VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER 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 bis 31. Dezember 2022 (im Folgenden der „gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

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 „1 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 „1 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 QUALITÄTSSICHERUNG 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 Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den 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 begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinan-

zielle Konzernbericht der Gesellschaft, 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 „1 Strategie und Management – EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit 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
- ▶ Beurteilung, ob die Ermittlung der ESG-Zielerreichung, die als nichtfinanzielle Erfolgsziele Bestandteil der Vorstandsvergütung sind, der im Vergütungsbericht beschriebenen Methodologie entspricht
- ▶ 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 Wirtschaftstätigkeiten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- ▶ Befragung zur Relevanz von Klimarisiken und Wasserknappheit

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

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom

1. Januar bis 31. Dezember 2022 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 „1 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 21. Februar 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Nicolette Behncke  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Felix Wandel  
Wirtschaftsprüfer