

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

115 Strategie und Management

- 116 Das Geschäftsmodell
- 116 Unsere Wertschöpfungskette
- 116 Die Nachhaltigkeitsrisiken
- 117 Unsere Nachhaltigkeitsziele und -programme
- 118 Unsere Nachhaltigkeitsorganisation
- 119 Unsere Wesentlichkeitsanalyse
- 120 Stakeholder und Partnerschaften
- 120 EU-Taxonomie

121 Patientenwohl

- 121 Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin
- 127 Patienten- und Produktsicherheit

141 Digitale Transformation und Innovation

- 141 Digitalisierung und Innovation
- 149 Cybersecurity

154 Beschäftigte

- 154 Arbeitsbedingungen, Personalgewinnung und Mitarbeiterpartizipation
- 165 Mitarbeiterentwicklung
- 169 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

178 Diversität

- 178 Vielfalt und Chancengleichheit

182 Compliance und Integrität

- 182 Compliance
- 188 Datenschutz
- 194 Menschenrechte
- 197 Lieferkette

199 Umwelt

- 199 Umweltmanagement
- 205 Wassermanagement
- 208 Abfall- und Kreislaufwirtschaft
- 211 Klimaschutz – Energie und Emissionen

216 Berichtsprofil

217 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT.

Eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Unternehmensführung ist Teil unserer Unternehmenskultur und unseres Geschäftsalltags. Es ist uns wichtig, dass wir unserer rechtlichen und ethischen Verantwortung als Unternehmen gerecht werden. Nur so werden wir als integrierter und verlässlicher Partner im Gesundheitswesen wahrgenommen.

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 – gemäß unserem Unternehmenszweck: immer bessere Medizin für immer mehr Menschen. Wie wichtig eine moderne und funktionsfähige Gesundheitsversorgung für die Gesellschaft ist, ist im Berichtsjahr 2021 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 deutlich erhöht, 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 Unternehmensbereiche ist es, die Qualität und Effizienz in der Gesundheits-

versorgung zu verbessern. Wir wollen mit innovativen Lösungen und vorausschauendem Handeln einen 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 182 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. Der Konzern-Lagebericht enthält auf Seite 38 ff. 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, Deutschland, Japan 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 finden Sie im Konzern-Lagebericht auf Seite 58 im Abschnitt Beschaffungsmanagement.

DIE NACHHALTIGKEITSRISIKEN

Die Identifikation und Bewertung potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken (nichtfinanzielle Risiken) findet sowohl auf Konzernebene als auch in den vier Unternehmensbereichen im Rahmen des Risikomanagements statt. Bewertet werden Nachhaltigkeitsrisiken, die durch die bestehenden Risikokataloge und die Risikoberichterstattung des Fresenius-Konzerns abgedeckt sind. In einem zusätzlichen Schritt werden potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken vierteljährlich auf Konzernebene durch die Konzernfunktionen Risk Management & Internal Control System, Business Integrity und Investor Relations & Sustainability der Fresenius SE & Co. KGaA diskutiert und wenn notwendig ergänzt. Wir arbeiten weiter daran, Nachhaltigkeitsrisiken konzernübergreifend in einem

harmonisierten Ansatz mit den finanziellen, rechtlichen und Compliance-Risiken zu erfassen und zu bewerten. Dies ermöglicht es uns, unseren Einfluss auf die Themen (Inside-out-Perspektive) einerseits sowie den Einfluss der Themen auf Fresenius (Outside-in) andererseits integriert zu betrachten. So können wir ihre kurz-, mittel- oder langfristigen finanziellen Auswirkungen sowie ihre Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt bewerten. Im Bereich Menschenrechte haben wir hiermit bereits begonnen. Weitere Ausführungen finden Sie im Kapitel Menschenrechte ab Seite 194.

Im Berichtszeitraum haben wir potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Klimawandel und Wasserknappheit analysiert. In beiden Bereichen haben wir keine wesentlichen Risiken für unser Geschäftsmodell identifiziert. Insgesamt haben wir im Berichtszeitraum unter Berücksichtigung von mitigierenden Risikosteuerungsmaßnahmen (Nettobetrachtung) keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die mit unserer Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, unseren Produkten oder unseren Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten nichtfinanziellen Aspekte oder unsere Geschäftstätigkeit haben oder haben werden. Der Konzern-Lagebericht enthält weiterführende Informationen zu Chancen und Risiken sowie eine detaillierte Darstellung des Risikomanagements auf den Seiten 95 ff.

UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE UND -PROGRAMME

Auf Ebene der vier Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA verfolgen wir spezifische Nachhaltigkeitsansätze. Die Unternehmensbereiche bauen 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 erstmalig **ESG-Ziele** einen Einfluss auf die Vergütung 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 & Diversität, Umwelt und Compliance & 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 auch in die langfristige variable Vergütung der Führungskräfte des Unternehmens einfließen.

Im Berichtsjahr haben die Mitglieder des Vorstands die ESG-Ziele erreicht. Eine detaillierte Darstellung finden Sie im Vergütungsbericht auf den Seiten 234 ff. Die ESG-Methodik zur Feststellung der Zielerreichung ist auf der [Internetseite der Fresenius](#) SE & Co. KGaA veröffentlicht.

Für Fresenius Medical Care wird die Zielerreichung im Rahmen des globalen Nachhaltigkeitsprogramms des

Unternehmens herangezogen. Das globale Nachhaltigkeitsprogramm ist Teil des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Die Zielerreichung des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG wird für das Vergütungssystem der Fresenius SE & Co. KGaA übersetzt und mit eingerechnet. Das globale Nachhaltigkeitsprogramm von Fresenius Medical Care berücksichtigt gestiegene Anforderungen an das Nachhaltigkeitsmanagement und folgt dem Anspruch, sich kontinuierlich zu verbessern. Im Programm sind globale Ziele für acht Schwerpunkte im Zeitraum 2020 bis 2022 festgelegt. Fresenius Medical Care hat diese Bereiche auf Basis der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse ausgewählt, die die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen identifiziert. Diese acht Schwerpunkte sind: Verantwortung für die Patientinnen und Patienten sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bekämpfung von Bestechung und Korruption, Datenschutz und -sicherheit, Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte, Lieferkette, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

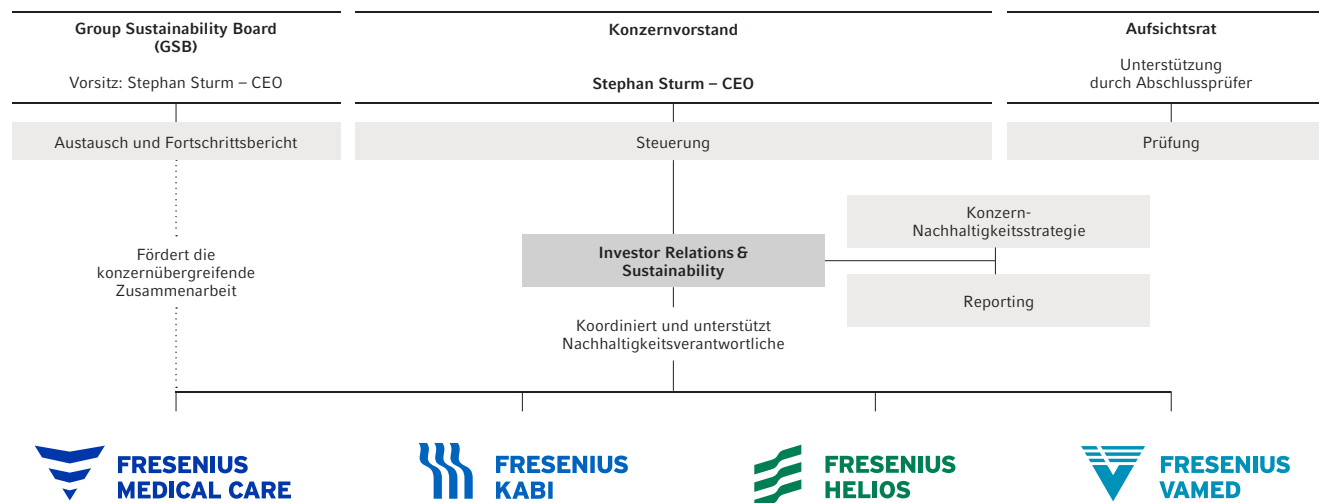
Im Februar 2022 hat der Vorstand der Fresenius Management SE ergänzend zu den bestehenden Programmen ein **Klimaziel** für den Fresenius-Konzern beschlossen. Der Fresenius-Konzern will im Jahr 2040 klimaneutral sein und bis zum Jahr 2030 die Scope 1 und Scope 2 Emissionen absolut um 50 % reduzieren, 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 zum Umweltmanagement sowie den Emissionen in den Unternehmensbereichen sowie im Konzern finden Sie auf den Seiten 199 ff. sowie 211 ff. im Nichtfinanziellen Konzernbericht.

UNSERE NACHHALTIGKEITSORGANISATION

Bei Fresenius ist das Thema Nachhaltigkeit beim Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Management SE verankert, wie die nebenstehende 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.

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.

FRESENIUS-KONZERN NACHHALTIGKEITSORGANISATION



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 Vorstandsebene verankert.

Das höchste Kontrollorgan für Nachhaltigkeitsthemen bei Fresenius Medical Care ist das Sustainability Decision Board. Dieses Gremium, das vom Vorstandsvorsitzenden geleitet wird, ist dafür verantwortlich, Nachhaltigkeit in die Strategie und Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu integrieren. Der Vorstand trifft in enger Abstimmung mit dem Sustainability Decision Board Entscheidungen über strategische Initiativen. Im Berichtsjahr wurde im Aufsichtsrat die Funktion des Lead Independent Director eingeführt. Sie ist unter anderem für ESG-Angelegenheiten zuständig.

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. Das Gremium diskutiert die zukünftige Nachhaltigkeitsausrichtung des Fresenius-Konzerns. Das übergeordnete Ziel des GSB ist, die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für den Konzern zu identifizieren und die konzernübergreifende Zusammenarbeit zu stärken.

Im Berichtsjahr haben sechs Sitzungen des GSB unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden Stephan Sturm stattgefunden. 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.

UNSERE WESENTLICHKEITSANALYSE

Die wesentlichen Themen für den Fresenius-Konzern ermitteln wir seit 2017 in einer umfangreichen Wesentlichkeitsanalyse. Diese wird alle zwei bis drei Jahre, abhängig von möglichen Veränderungen in der Unternehmensstruktur und dem operativen Geschäftsverlauf, durchgeführt. 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.

WESENTLICHE CLUSTER UND THEMEN GEMÄSS § 289C (3) HGB

Sozialbelange	Arbeitnehmerbelange	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Menschenrechte	Umweltbelange
Patientenwohl	Beschäftigte	Compliance und Integrität	Diversität	Umwelt
Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin	Arbeitsbedingungen, Personalgewinnung und Mitarbeiterpartizipation	Compliance	Vielfalt und Chancengleichheit	Wassermanagement
Patienten- und Produktsicherheit	Mitarbeiterentwicklung	Datenschutz	Compliance und Integrität	Abfall- und Kreislaufwirtschaft
Digitale Transformation und Innovation	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Menschenrechte	Klimaschutz
Digitalisierung und Innovation				
Cybersecurity				
Lieferkette				

— Wesentliche Aspekte gemäß HGB ■ Wesentliche Themencluster ■ Wesentliche Einzelthemen

Unsere letzte umfassende Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Berichtsjahr 2020 durchgeführt. Der mehrstufige Analyseprozess gemäß HGB und GRI ist im [Fresenius-Nachhaltigkeitsbericht 2020](#) beschrieben. Im Jahr 2021 haben wir die Analyse mittels einer Umfeldanalyse auf Aktualität überprüft.

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, wie z. B. das Thema Klinisches Studienmanagement. 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 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 sind:

- Patientinnen und Patienten
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kostenträger
- Privataktionärinnen und -aktionäre, institutionelle Investorinnen und Investoren, Analystinnen und Analysten sowie Rating-Agenturen
- Politische Institutionen und externe Organisationen z.B. aus den Bereichen Gesundheit und Patientenversorgung
- Lieferanten oder andere Geschäftspartner
- Fresenius Medical Care sowie Helios Deutschland und Helios Spanien erfassen darüber hinaus in ihren nichtfinanziellen Berichten die Stakeholder-Gruppen, die für ihre jeweilige Geschäftstätigkeit spezifisch sind: Fresenius Medical Care bezieht etwa Vertreterinnen und Vertreter aus der Wissenschaft ein, während Fresenius Helios gewerkschaftliche Gruppierungen berücksichtigt.

EU-TAXONOMIE

Für das Berichtsjahr 2021 berichten wir erstmals über die EU-Taxonomie-Fähigkeit (Eligibility) unserer Wirtschaftstätigkeiten für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Dies erfolgt in Übereinstimmung mit den Pflichtangaben 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). Über die Anwendung und Ergebnisse der weiteren Konformitätskriterien und Umweltziele werden wir in Zukunft berichten.

Als weltweit tätiger Gesundheitskonzern mit Produkten und Dienstleistungen für die Dialyse, das Krankenhaus und die ambulante Versorgung fallen unsere wesentlichen Geschäftstätigkeiten nicht unter die Delegierte Verordnung EU 2021/2139 und den Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) sowie Annex II (Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel) und werden deshalb nicht als Taxonomie-fähig ausgewiesen. Dies spiegelt sich in den geringen EU-Taxonomie-fähigen Anteilen unseres Umsatzes wider. Hingegen stellen unsere Investitionen in bestehende und neue Gebäudeinfrastruktur EU-Taxonomie-fähige Capex-Anteile dar. Unsere Betriebsausgaben (Opex) beinhalten keine wesentlichen EU-Taxonomie-fähigen Anteile.

EU-TAXONOMIE-KENNZAHLEN 2021

Kennzahl	EU-Taxonomie-fähige Anteile 2021	Nicht EU-Taxonomie-fähige Anteile 2021
Umsatz	1 %	99 %
Capex	49 %	51 %
Opex	0 %	100 %

Um die EU-Taxonomie-fähigen Bestandteile zu ermitteln, haben wir die Beschreibungen der Wirtschaftstätigkeiten aus dem Annex I und Annex II mit unseren Produkten und Dienstleistungen, unseren Investitionsausgaben und Aufwendungen abgeglichen. Zu diesem Zweck wurden in einem mehrstufigen Prozess weitere Informationen zu den drei Kennzahlen auf der Ebene der Geschäftssegmente erörtert, erhoben und konsolidiert. Wir stützten uns bei der Erhebung der EU-Taxonomie-Kennzahlen auf unser Finanzberichterstattungssystem, um eine vollständige und eindeu-

tige Abstimmung mit den entsprechenden Posten in den Jahresabschlüssen zu gewährleisten sowie eine Doppelerfassung zu vermeiden.

Umsatz

Der Umsatz des Geschäftsjahres 2021 bildet den Nenner der Umsatz-Kennzahl und kann der gemäß IAS 1 aufgestellten Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns auf Seite 278 entnommen werden. Die EU-Taxonomie-fähigen Umsatze 2021 (1 %) beziehen sich auf die von Fresenius Vamed erwirtschafteten externen Umsätze im Projektgeschäft (nach IFRS 15), welche im Zusammenhang mit der Errichtung und Renovierung neuer Klinikgebäude stehen (Annex I: Wirtschaftstätigkeit 7.1 und 7.2). Für das Berichtsjahr 2021 sind darüber hinaus keine weiteren Wirtschaftstätigkeiten 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) und Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen berücksichtigt. Diese Informationen sind im Konzernanhang auf den Seiten 317, 319 und 349 zu finden. Für die Identifikation der EU-Taxonomie-fähigen Anteile (Zähler) wurden die genannten Einzelposten mit den Beschreibungen der Wirtschaftstätigkeiten aus Annex I und Annex II abgeglichen. 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 Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit bezieht. Diese decken die wesentlichen Investitionsprojekte der Geschäftssegmente ab. Die EU-Taxonomie-fähigen Capex-Anteile 2021 (49 %) beziehen sich auf Investitionen aller Geschäftssegmente in den Neubau und die Renovierung von Gebäuden, wie Kliniken oder Produktionsstätten (Annex I: Wirtschaftstätigkeiten 7.1 und 7.2).

Opex

Die für die Berechnung der Opex-Kennzahl (Nenner) genutzten Beträge basieren auf den im Konzernabschluss berichteten direkten Kosten für Forschung und Entwicklung (Konzernanhang Seite 310) sowie den Kosten für kurzfristiges Leasing (Konzernanhang Seite 349). Zusätzlich wurde bei allen Geschäftssegmenten der Aufwand für Wartung und Instandhaltung aus den lokalen ERP-Systemen abgefragt. Für die Identifikation der EU-Taxonomie-fähigen Anteile (Zähler) wurden die genannten Einzelposten mit den Beschreibungen der Wirtschaftstätigkeiten aus Annex I und Annex II abgeglichen. Nach Analyse der Opex-Definitionen der EU-Taxonomieverordnung haben wir einzig den Anteil der Betriebsausgaben, der mit dem Erwerb von Produkten und Dienstleistungen aus einer Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist, als anwendbar bestimmt. Im Rahmen der Analyse haben wir keine wesentlichen Taxonomie-fähigen Bestandteile identifiziert, die relevanten Wirtschaftstätigkeiten im Sinne der EU-Taxonomie direkt zuzuordnen sind. Die wesentlichen Ausgaben in den Erhalt unserer Gebäudeinfrastruktur werden kapitalisiert und finden sich damit im EU-Taxonomie-fähigen Capex-Anteil wieder.

PATIENTENWOHL

Eine steigende Lebenserwartung und die wachsende Weltbevölkerung lassen den Zugang zu einer hochwertigen medizinischen Versorgung immer wichtiger werden. Fresenius hat den Anspruch, weltweit möglichst vielen Menschen den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin zu erleichtern.

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 berücksichtigen wir verschiedene gesellschaftliche und regulatorische Anforderungen; außerdem passen wir sie an unterschiedliche Gesundheitssysteme an. So erfüllen wir die global steigende Nachfrage nach innovativen und hochwertigen Therapien. Im Jahr 2021 verfügten wir über mehr als 90 Produktionsstandorte und waren in mehr als 90 Ländern mit eigenen Tochtergesellschaften aktiv. 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 von Medikamenten; auch fördern wir den Austausch von Best-Practice-Beispielen zwischen unseren medizinischen Fachkräften. Außerdem 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, ab Seite 142 dieses Nichtfinanziellen Konzernberichts.

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 auf den Seiten 59 ff. des Konzern-Lageberichts 2021.

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.

Im Berichtsjahr 2021 wurde der Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin durch die Covid-19-Pandemie erschwert. Unsere im Jahr 2020 ergriffenen Maßnahmen haben sich bewährt und wir konnten so unserer besonderen Verantwortung als Teil des Gesundheitssystems gerecht werden. Weitere Erläuterungen finden Sie ab Seite 125 in diesem Bericht.

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 und 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 – unabhängig von Alter, Einkommen, ethnischer Zugehörigkeit oder Bildungsstand.

Dieser Anspruch spiegelt sich auch in unserem gesellschaftlichen Engagement wider.

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. Das Führungsteam des Global Medical Office diskutiert regelmäßig, wie dieses Thema in der medizinischen Strategie am besten gesteuert wird. Dabei steht für den Unternehmensbereich im Vordergrund, sowohl den Zugang zur Versorgung als auch die Ergebnisse zu verbessern. Eine Rolle spielt außerdem, wie

verhindert werden kann, dass der Zugang zur Gesundheitsversorgung erschwert wird. Relevante Aspekte sind hier lange Wege zu den Dialysekliniken und entsprechende Reisekosten, die mangelnde Aufklärung über Nierenerkrankungen und die instabilen Gesundheitssysteme in den Entwicklungsländern. Fresenius Medical Care arbeitet daran, einer steigenden Zahl von Patientinnen und Patienten die Möglichkeit der Dialyse zu Hause zu ermöglichen. Das Unternehmen hat zudem sein digitales Angebot verbessert, um Patientinnen und Patienten den Zugang zu seinen Dienstleistungen zu erleichtern. Auch die Entwicklung der Infrastruktur für die Nierenversorgung ist ein wichtiger Teil der Strategie. Dazu gehört, dass das Netz der Dialysekliniken weiter ausgebaut wird. Festgelegte Prozesse ermöglichen es zudem, die Behandlung von Patientinnen und Patienten in Krisen- und Notfallsituationen fortzusetzen.

Der Unternehmensbereich strebt an, seine Versorgungskapazitäten auszubauen, da Dialysekliniken dank der Heimdialyse mehr Patientinnen und Patienten behandeln können. Die Heimdialyse ermöglicht darüber hinaus die Behandlung von Patientinnen und Patienten in abgelegenen Regionen. Dadurch erhöht sich die geografische Reichweite des Unternehmensbereichs und Anfahrten von Patientinnen und Patienten können reduziert werden.

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 Patientinnen und Patienten ausgerichtet. Es umfasst intravenös zu verabreichende generische Arzneimittel, Infusionstherapien, klinische Ernährung und die dazugehörigen medizintechnischen Produkte zur Applikation. Im Biosimilars-Bereich konzentriert sich Fresenius Kabi auf Produkte mit den Schwerpunkten Auto-

immunerkrankungen und Onkologie. Im Bereich der Transfusionsmedizin und Zelltherapie bietet der Unternehmensbereich Produkte zur Gewinnung von Blutkomponenten und für extrakorporale Therapieverfahren an.

Mit dem umfangreichen Angebot an Generika und Biosimilars-Produkten ermöglicht Fresenius Kabi Patientinnen und Patienten den Zugang zu modernen, qualitativ hochwertigen und 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, z. B. in den USA oder in Europa. Weitere Ausführungen finden Sie im Konzern-Lagebericht 2021 auf Seite 52 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 erfolgte auch 2021 bei der Behandlung von Covid-19-Patientinnen und -Patienten, um die Behandlungsergebnisse zu verbessern.

Fresenius Vamed

Fresenius Vamed ist weltweit im Dienst der Patientengesundheit und des verbesserten Zugangs zu Gesundheitsdienstleistungen durch Planung und Errichtung von

Gesundheitseinrichtungen tätig. Weiter erbringt Fresenius Vamed Betriebsführungsleistungen für Akut- und Präventionseinrichtungen sowie Rehabilitations-, Pflege- und Senioreneinrichtungen und technische Dienstleistungen mit den Schwerpunkten Haus-, Bau- und Medizintechnik, Sterilgutversorgung, Informations- und Kommunikationstechnologie sowie infrastrukturelle und kaufmännische Dienste. Damit ermöglicht der Unternehmensbereich einer wachsenden Zahl von Menschen den Zugang zu einer hochwertigen medizinischen Versorgung.

Die Sicherheit der Patientinnen und Patienten 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 Versorgungsebenen zu ermöglichen.

FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2021

Produkt- und Serviceportfolio

Im Berichtsjahr 2021 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 sicher zu stellen.

Fresenius Medical Care

Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care weltweit mehr als 54.000 Peritoneal- oder Hämodialysepatientinnen und -patienten mit einer Heimtherapie versorgt. Im Jahr 2017

hat sich der Unternehmensbereich das Ziel gesetzt, bis 2022 mehr als 15 % der Dialysebehandlungen in den USA bei den Patientinnen und Patienten zu Hause durchzuführen. Zum Ende des 3. Quartals 2021 wurde es erreicht. Im Jahr 2022 legte der Unternehmensbereich ein neues Ziel. Weltweit stieg die Zahl der Hämodialysepatientinnen und -patienten um etwa 10.000. Allein in den USA hat der Unternehmensbereich im Jahr 2021 mehr als 56.000 Menschen mit einer chronischen Nierenerkrankung oder Nierenversagen über die Möglichkeit der Hämodialyse informiert. Dabei unterstützte ein Netzwerk von mehr als 180 internen Expertinnen und Experten für Nierenversorgung.

Fresenius Kabi

Der Unternehmensbereich hat seine Aktivitäten im Berichtsjahr weiter an die Anforderungen der Covid-19-Pandemie angepasst. Erneut wurden zahlreiche elektive und weniger zeitkritische Behandlungen in Krankenhäusern verschoben. Fresenius Kabi hat deshalb verstärkt daran gearbeitet, die Versorgung von Gesundheitseinrichtungen mit Medikamenten und medizintechnischen Geräten für die Intensivpflege und Versorgung von Covid-19-Patientinnen und -Patienten sicherzustellen. Darüber hinaus hat der Unternehmensbereich seine Aktivitäten, z. B. im Vertrieb, an die jeweils geltenden Vorgaben angepasst, die in den verschiedenen Ländern zur Kontrolle der Infektionsausbreitung galten. Mit zahlreichen Webinaren und Online-Angeboten wurden medizinisches Fachpersonal sowie Patientinnen und Patienten mit Schulungen und Informationen zu relevanten Themen unterstützt, z. B. zu entzündlichen Erkrankungen oder klinischer Ernährung in der Versorgung von kritisch und chronisch kranken Menschen, oder Krebspatientinnen und -patienten sowie chronisch Nierenerkrankten.

Fresenius Kabi möchte der bevorzugte Ansprechpartner für Ärztinnen und Ärzte und Pflegepersonal bei der Versorgung von kritisch und chronisch kranken Patientinnen und Patienten sein. Dafür wurde im Berichtsjahr die Fresenius Kabi Vision 2026 entwickelt und im 4. Quartal 2021 verabschiedet. Mit der Vision 2026 hat Fresenius Kabi eine klare Richtung mit drei Wachstumspfaden definiert: die Verbreiterung des biopharmazeutischen Angebots, die Weiterentwicklung und globale Einführung der klinischen Ernährungsprodukte und die Expansion im Bereich MedTech. Im volumengetriebenen I.V.-Geschäft wird Fresenius Kabi seine Resilienz weiter ausbauen. Die Vision 2026 wird auf Seite 47 im Konzern-Lagebericht erläutert.

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

Fresenius Helios

Im Jahr 2021 schloss Fresenius Helios die Akquisition der Eugin Gruppe ab, eines internationalen Anbieters im Bereich Reproduktionsmedizin. Eugin wird seit dem 1. April 2021 konsolidiert und soll 2022 in die nichtfinanzielle Berichterstattung integriert werden. Weitere Informationen zur Eugin Gruppe finden Sie im Geschäftsbericht des Fresenius-Konzerns auf Seite 82. Darüber hinaus hat der Unternehmensbereich im Jahr 2021 sein Portfolio strategisch angepasst. Informationen hierzu finden Sie gleichfalls auf Seite 82 im Konzern-Lagebericht.

Die Weiterentwicklung von Therapieansätzen durch Erkenntnisse aus klinischen Studien sowie die zunehmende Etablierung telemedizinischer Anwendungen erläutern wir im Kapitel Digitale Transformation und Innovation auf den Seiten 141 ff. in diesem Bericht.

Fresenius Vamed

Fresenius Vamed zählt zu den führenden privaten Anbietern im Bereich der Post-Akut-Versorgung in Zentraleuropa und stärkt so den Zugang zu den entsprechenden Dienstleistungen, insbesondere im Segment der Rehabilitation. Im Jahr 2021 wurde das ambulante Rehabilitationsangebot ausgebaut. Die ambulanten Angebote ermöglichen eine leicht zugängliche, berufsbegleitende, medizinisch notwendige Rehabilitation. Bestehende Einrichtungen wurden zudem um Therapieansätze für weitere Indikationen ergänzt. Nachdem im Jahr 2020 zahlreiche Rehabilitationseinrichtungen bedingt durch die Covid-19-Pandemie zeitweilig geschlossen wurden, konnte im Jahr 2021 der Geschäftsbetrieb weitgehend unterbrechungsfrei durchgeführt werden. Um unseren Patientinnen und Patienten ebenso wie unseren Beschäftigten während der Covid-19-Pandemie einen sicheren Zugang zu unseren Gesundheitsdienstleistungen zu gewährleisten, wurden basierend auf den gesetzlichen Vorgaben umfassende Präventionskonzepte verfasst, Maßnahmen ergriffen und diese gemäß dem epidemiologischen Verlauf entsprechend angepasst. Zudem ist ein regelmäßig tagendes Corona-Krisenteam installiert, um die Gültigkeit und Anwendung bestehender Präventionsmaßnahmen zu prüfen.

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

Fresenius Medical Care hat das Ziel, Zugang zur Gesundheitsversorgung auch unter schwierigen Umständen, etwa bei Gesundheitskrisen oder Naturkatastrophen, aufrechtzuerhalten. Der Unternehmensbereich betreibt Dialysekliniken in vielen Regionen der Welt mit unterschiedlichsten geographischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen. Die Patientinnen und Patienten sind besonders schutzbedürftig, da sie regelmäßig und an mehreren Tagen in der Woche auf eine Dialysebehandlung angewiesen sind. Damit sie auch unter extremen Bedingungen weiterbehandelt werden können, hat Fresenius Medical Care Notfallsysteme entwickelt. Dazu gehören regional organisierte Notfallteams, die sich darum kümmern, dass Behandlungen auch unter herausfordernden Bedingungen fortgesetzt werden können. Im Februar 2021 half z. B. ein Team in Texas Patientinnen und Patienten, deren Wasserversorgung aufgrund von extremen Wetterbedingungen unterbrochen war. Mehr als 160 der Dialysekliniken mussten hier vorübergehend geschlossen werden. Davon waren etwa 5.000 Patientinnen und Patienten betroffen. Die organisierten Notfallteams stellten Generatoren und Tankwagen mit Wasser bereit, um den Betrieb der Dialysekliniken wieder zum Laufen zu bringen. Außerdem versorgte der Unternehmensbereich

Krankenhäuser mit Dialysegeräten und -zubehör, um die steigende Zahl von zusätzlichen Patientinnen und Patienten zu bewältigen, die auf eine Behandlung angewiesen waren.

Darüber hinaus überprüft der Unternehmensbereich seine Notfallmaßnahmen regelmäßig, um die Sicherheit der Dienstleistungen zu bewerten. Daneben spendet Fresenius Medical Care regelmäßig Geld, Dialysegeräte und medizinisches Zubehör an Organisationen, die auf Unterstützung angewiesen sind.

Fresenius Kabi

Fresenius Kabi verfügt über einen Krisenstab für Notfallsituationen, der unmittelbar nach einem potenziell zu einer Krise führenden Ereignis einberufen wird. Der Krisenstab umfasst Mitglieder des Vorstands, wesentliche Stabsstellen sowie weitere relevante Funktionen des Unternehmensbereichs; er steuert die Aktivitäten des Unternehmens und überwacht die eigens eingeleiteten Maßnahmen. Als Krisensituationen werden unvorhergesehene Ereignisse angesehen, die z. B. Auswirkungen auf das Unternehmen oder die Öffentlichkeit haben können. Während der Covid-19-Pandemie versammelte sich der Krisenstab, um die Maßnahmen zur Versorgung von Patientinnen und Patienten mit lebenswichtigen Medikamenten zu koordinieren.

Fresenius Helios

Im Krankenhausbereich bestehen rechtliche Vorgaben dazu, wie eine Versorgung im Fall einer Notsituation zu organisieren ist. Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen verfügen daher 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 oder Pläne für die Reaktion auf Auswirkungen auf die lokale Infrastruktur, wie bei Überschwemmungen. Notstromaggregate stellen sicher, dass Operationen oder lebensnotwendige Therapien, etwa künstliche Beatmung, auch bei einem Stromausfall fortgeführt werden können. Im Jahr 2021 gab es Vorfälle in Deutschland und Spanien, wie z. B. Starkregenereignisse, die sich auf die jeweilige lokale Krankenhausinfrastruktur und die Patientenversorgung auswirkten. Patientinnen und Patienten kamen durch diese Vorfälle nicht zu Schaden. Die Vorfälle wurden zum Teil gemeinsam mit den lokalen Behörden bewertet und es wurden notwendige Evakuierungsmaßnahmen bzw. Sanierungsmaßnahmen umgesetzt.

Fresenius Vamed

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 nachdem ein Vorfall bekannt geworden ist zusammen und leitet sämtliche erforderlichen Maßnahmen ein. Wie bei Fresenius Helios existieren in den Einrichtungen von Fresenius Vamed Notfall- und Ausfallkonzepte und 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 jene Krankenhäuser, für die das Unternehmen Facility-Management-Dienstleistungen erbringt. Diese Maßnahmen haben die Reaktionsgeschwindigkeit auf einzelne

Covid-19-bedingte Vorfälle erhöht und damit ermöglicht, besonders betroffene Einrichtungen z. B. mit zusätzlicher Schutzausrüstung zu versorgen. 2021 war die VAMED Klinik Hagen-Ambrock von der extremen Wettersituation in Deutschland betroffen. Die vorhandenen Notfallpläne traten in Kraft, die Infrastruktur wurde z. B. durch Notstromaggregate und den Einsatz von Tauchpumpen sichergestellt, so dass die Versorgung von Patientinnen und Patienten gewährleistet werden konnte. In den übrigen Regionen war in keiner Klinik der Betrieb durch die Auswirkungen von Starkwetterereignissen eingeschränkt.

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 und 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 Maßnahmen umgesetzt:

Fresenius Medical Care

Auch 2021 haben die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie Fresenius Medical Care vor außergewöhnliche Herausforderungen gestellt. Erschwerend kam hinzu, dass akutes Nierenversagen häufig bei Menschen auftritt, die schwer an Covid-19 erkrankt sind, und dass bei den Patientinnen und Patienten des Unternehmensbereichs ein erhöhtes Risiko für

Komplikationen besteht, wenn sie sich mit dem Virus infizieren. Fresenius Medical Care testet Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Eingang der Dialysekliniken auf das Virus und stellt ihnen Schutzausrüstung zur Verfügung. Außerdem hat der Unternehmensbereich seine Patientinnen und Patienten ermutigt, sich impfen zu lassen. Zusätzlich hat Fresenius Medical Care Isolationseinrichtungen geschaffen und in Nordamerika z. B. mehr als 17.000 Patientinnen und Patienten behandelt, die mit Covid-19 infiziert waren.

Um auch auf anderer Ebene einen Beitrag zu leisten, hat Fresenius Medical Care 250.000 € an UNICEF gespendet und unterstützt so eine Impfkampagne in rund 140 Ländern. UNICEF wird dieses Geld für Maßnahmen zum Schutz von Lehrkräften und medizinischem Personal vor Covid-19 einsetzen. Dies wiederum soll der Betreuung und Bildung von Kindern zugutekommen, die von der Pandemie betroffen sind. Für die Behandlung von Notfällen hat der Unternehmensbereich zudem Krankenhäusern hunderte Akutdialysegeräte und weiteres Zubehör zur Verfügung gestellt.

Trotz der erhöhten Sicherheitsmaßnahmen konnte Fresenius Medical Care weiterhin lebensrettende Produkte herstellen und ausliefern, auch als der Geschäftsbetrieb und die Lieferketten durch die globalen Einschränkungen behindert wurden.

Fresenius Kabi

Für einige Medikamente und Medizinprodukte von Fresenius Kabi ist die Nachfrage durch die Covid-19-Pandemie deutlich gestiegen. Der Unternehmensbereich verzeichnete z. B. im Jahr 2021 eine erhöhte Nachfrage nach seinen Infusionspumpen und den entsprechenden Einwegmaterialien

sowie eine anhaltend hohe Nachfrage nach klinischer Ernährung. Fresenius Kabi reagierte früh und nutzte für besonders benötigte Produkte alle geeigneten Kapazitäten, um das Herstellungsvolumen zu erhöhen. Der Krisenstab von Fresenius Kabi, der zu Beginn der Pandemie eingerichtet wurde, koordinierte darüber hinaus kontinuierlich die effiziente Herstellung von und Versorgung mit lebenswichtigen, für die Behandlung von kritisch Covid-19-Kranken benötigten Medikamenten. Der Unternehmensbereich hat seine Aktivitäten aufgrund der weiter anhaltenden Covid-19-Pandemie fortgeführt und an die sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst. Im Berichtsjahr stand hier, angesichts der Volatilität auf den Beschaffungsmärkten, die Lieferfähigkeit im Vordergrund, um die Versorgung von Patientinnen und Patienten mit lebenswichtigen Medikamenten und medizintechnischen Geräten sicherzustellen. Der Unternehmensbereich hat die Verfügbarkeit von Materialien und ausgewählten Rohstoffen, die für die Herstellung der Produkte erforderlich sind, eng überwacht und z. B. durch gegebenenfalls erhöhte Lager- oder erhöhte Sicherheitsbestände sowie die laufende Qualifizierung von Alternativlieferanten bestmöglich sichergestellt. 2021 konnten so Lieferengpässe bei bezogenen Produkten abgeschwächt und signifikante Auswirkungen auf die Versorgung von Patientinnen und Patienten mit lebenswichtigen Medikamenten und medizintechnischen Geräten vermieden werden.

Fresenius Helios

Die Maßnahmen bei den Kliniken von Fresenius Helios erfolgten auch 2021 in enger Absprache mit dem jeweils zuständigen Krisenstab auf Helios-Konzernebene und den Krisenstäben bzw. Task-Forces der Kliniken sowie der zentralen und lokalen Krankenhaushygiene. Ab März 2021 sanken die Zahlen der intensivbetreuten Covid-19-Patientinnen und -Patienten in den Helios-Kliniken deutlich und die Rückkehr zum Normalbetrieb wurde eingeleitet. Bis Mitte 2021 wurden planbare Eingriffe nur noch vereinzelt ausgesetzt, je nach Auslastung der jeweiligen Intensivstation mit Covid-19-Erkrankten. In der sogenannten vierten Welle stieg die Zahl der Covid-19-Patientinnen und -Patienten ab Oktober 2021 erneut spürbar an, mit erkennbaren Schwerpunkten in den deutschen Bundesländern Sachsen und Bayern. Hier mussten wieder vereinzelt planbare Operationen verschoben werden. Die Auslastung in den Kliniken in Deutschland wird seit Juni 2021 transparent auf der [Website](#) des Unternehmensbereichs dargestellt und durch weitere Kennzahlen zur intensivmedizinischen Betreuung ergänzt.

Im Berichtsjahr konnte auf die Erfahrungen von 2020 zurückgegriffen und je nach Pandemielage die personelle und strukturelle Kapazität angepasst werden. So wurde bei Helios Deutschland mit Beginn der vierten Welle im Herbst 2021, nach einer vergleichsweise entspannten Gesamtsituation im Sommer, die Anzahl der Intensivbetten wieder auf über 1.300 erhöht. Helios Deutschland versorgte 2021 rund 30.000 Patientinnen und Patienten mit einer Covid-19-Infektion, mehr als 8.000 davon mussten intensivmedizinisch versorgt werden. Rund 5.000 Patientinnen und Patienten verstarben in unseren Kliniken mit oder an einer Covid-19-Infektion.

In unseren Kliniken in Spanien und Lateinamerika wurden im Jahr 2021 mehr als 20.000 an Covid-19 erkrankte Patientinnen und Patienten stationär behandelt. Die Sterblichkeitsrate betrug 12 %.

Die Nutzung sozialer Medien zur Aufklärung und Information über Covid-19 hat sich in Deutschland und Spanien bewährt. Für die deutschen Standorte veröffentlichte 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 dazu, aber auch Informationen über den Einfluss auf Krankenhaustermine und die Verfügbarkeit von Covid-19-Tests in den Testzentren. Die speziell eingerichteten Hotlines verzeichneten erneut ein hohes Aufkommen an Anrufen und werden von der Bevölkerung sehr gut angenommen.

Fresenius Vamed

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 VAMED-

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine 24/7-Info-Hotline sowie umfassende und laufend aktualisierte Informationen im VAMED-Intranet „Corona-Infocenter“ zur Verfügung. In Deutschland und Österreich trat in den Pflegeeinrichtungen nur eine geringe Anzahl von Covid-19-Fällen auf, aufgenommen waren zwei Einrichtungen in Deutschland, wo es zu einer höheren Anzahl von Covid-19-Fällen kam.

Die Präventionsmaßnahmen, wie z. B. 3G-Regel, Testangebote für Bewohnerinnen und Bewohner sowie Beschäftigte, Maskenpflicht, Zutrittsbeschränkungen etc., wurden und werden entsprechend umgesetzt bzw. situationsbezogen angepasst.

Im Konzern-Anhang auf den Seiten 312 f. 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.

PATIENTEN- UND PRODUKTSICHERHEIT

UNSER ANSATZ

Unser Anspruch ist immer bessere Medizin für immer mehr Menschen: Um Patientinnen und Patienten bestmöglich zu versorgen, 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 über geeignete Kommu-

nikationskanäle, z. B. spezielle Webseiten, sowie durch geschulte Expertinnen und Experten aus unseren Unternehmensbereichen.

In allen vier Unternehmensbereichen haben wir anspruchsvolle und effiziente Prozesse etabliert, die ganz auf die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten ausgerichtet sind. Im **Qualitätsmanagement** lenken, überwachen und verbessern wir diese mithilfe von Kennzahlen. Jeder Unternehmensbereich richtet sein Qualitätsmanagement individuell aus und setzt seinem Geschäftsmodell entsprechend Schwerpunkte. Dabei erfüllen unsere Qualitätsmanagementsysteme spezielle Standards, bauen auf diesen auf oder orientieren sich an ihnen. International gültige Rahmenwerke, z. B. von der International Organization for Standardization (ISO) oder die Gute Herstellungspraxis (Good Manufacturing Practice – GMP), sind für unsere Produktionsstätten besonders bedeutend. In unseren Kliniken und Gesundheitseinrichtungen messen wir die Qualität der Patientenversorgung anhand verschiedener Indikatoren. Je nach Geschäftstätigkeit und Markt unterliegen die Unternehmensbereiche weiteren spezifischen regulatorischen Anforderungen und Standards.

Um unsere Qualitätsmanagementsysteme zu überprüfen, setzen wir unterschiedliche Anwendungen wie externe IT-Systeme oder eigenentwickelte Applikationen ein – je nach Unternehmensbereich und Geschäftstätigkeit. In allen Einheiten finden regelmäßige externe und interne Audits statt. Wenn die internen Qualitätsziele in Krankenhäusern nicht erreicht werden, kommt es zur Qualitätssicherung durch unabhängige Fachleute (Peer-Reviews). Für jeden Unternehmensbereich berichten wir über die Bewertung und die Ergebnisse der Audits.

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.

Mit Schulungen auf globaler, regionaler und lokaler Ebene stellt **Fresenius Kabi** sicher, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit allen für sie relevanten Inhalten des Qualitätsmanagementsystems vertraut sind. Weitere Informationen zu Trainings zum Qualitätsmanagement bei Fresenius Kabi berichten wir im Kapitel Mitarbeiterentwicklung ab Seite 168.

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 2021 wurden insgesamt 14 Trainings für das Klinik-Netzwerk angeboten. Der Wissensaustausch innerhalb unseres Klinik-Netzwerks wurde durch krankenhausübergreifende klinische Trainings und Treffen gefördert, die nun mehrere medizinische Fachbereiche wie Gynäkologie und Geburtshilfe, Pädiatrie und Innere Medizin abdecken. Darüber hinaus wurde der Austausch 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.

Die Qualitätsmanagementbeauftragten von **Fresenius Vamed** führen ebenfalls regelmäßig gesetzlich-behördliche Pflichtschulungen sowie Schulungen zum Qualitätsmanagement durch. Zudem plant und führt Fresenius Vamed Präsenz- sowie Online-Schulungen zu vielfältigen Themen durch.

Weitere Informationen zur Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finden sich im Kapitel Mitarbeiterentwicklung auf den Seiten 165 ff.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fresenius müssen 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.

Richtlinien und Regulierungen

Alle vier Unternehmensbereiche befolgen im Rahmen des Qualitätsmanagements die geltenden Gesetze. Dazu zählen u. a. die Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals – REACH) der Europäischen Union (EU), die Richtlinie zur Beschränkung bestimmter gefährlicher Stoffe in elektrischen und elektronischen Geräten (Restriction of Hazardous Substances – RoHS) die neue Verordnung über Medizinprodukte (Medical Device Regulation – MDR) sowie der Code of Federal Regulations (CFR) der amerikanischen Gesundheitsbehörde (Food and Drug Administration – FDA).

Darüber hinaus haben die Unternehmensbereiche eigene Richtlinien entwickelt. Sie verpflichten sich zudem freiwillig dazu, vielfältige Branchenverpflichtungen und internationale Standards einzuhalten.

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. Sie halten sich jedoch mindestens an die internen Qualitätsstandards, die den geltenden gesetzlichen Bestimmungen unterliegen.

Qualitätsgrundsätze oder -standards neben der internationalen Norm ISO 9001 sind u. a.:

- die Methodik der [Initiative für Qualitätsmedizin](#) (IQM), das Modell [EFQM](#), die Standards der [Joint Commission International](#) (JCI) und der spanischen UNE für Gesundheitseinrichtungen sowie
- Good Manufacturing Practice (GMP), Good Distribution Practice (GDP), Guideline on Good Pharmacovigilance Practices (GVP), Medical Device Regulation (MEDDEV; MDR), der 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 2021 wurden weitere Standorte in die Zertifizierung nach ISO 9001 aufgenommen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden die für das Berichtsjahr 2020 geplanten Zertifizierungen bei Helios Spanien im 1. Quartal 2021 begonnen und im März 2021 erfolgreich abgeschlossen.

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, z. B. 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 Patientengesundheit 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.

Da **Fresenius Medical Care** einem risikobasierten Ansatz folgt, führt der Unternehmensbereich an allen Produktionsstandorten mindestens einmal pro Jahr interne Audits durch. Die Qualitätsmanagementsysteme bewertet Fresenius Medical Care nach internen und gesetzlichen Standards. Lokale Qualitätsaudits an Standorten helfen dabei, die Wirksamkeit dieser Systeme zu ermitteln. Das konsolidierte Qualitätsmanagementsystem ist nach ISO 9001 und ISO 13485 zertifiziert. Darüber hinaus hat der Unternehmensbereich für dieses System das Medical Device Single

Audit Program (MDSAP) abgeschlossen. Die Produktionsstandorte werden regelmäßig in Einklang mit lokalen Bestimmungen externen Qualitätsaudits und -prüfungen unterzogen. Die Prüfungen werden nach den Richtlinien der Guten Herstellungspraxis (Good Manufacturing Practice – GMP), den aktuellen Richtlinien der Guten Herstellungspraxis (Current Good Manufacturing Practice – cGMP), ISO 9001, ISO 13485 oder MDSAP durchgeführt. Im Jahr 2021 waren 74 % der Produktionsstandorte, die von der globalen Division Produktion, Qualität und Logistik gesteuert werden, nach ISO 9001/13485 zertifiziert.

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 102 Fresenius Kabi-Organisationen durch eine Matrixzertifizierung; weitere Organisationen verfügen über eine lokale ISO 9001-Zertifizierung. Darüber hinaus sind zahlreiche Produktionsstätten auch nach dem Standard ISO 13485 für Medizinprodukte sowie GMP zertifiziert.

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

Helios Spanien richtet sein Qualitätsmanagement an den Anforderungen anerkannter internationaler Qualitätsstandards aus. Alle Kliniken und Zentren sind nach der ISO-Norm 9001 zertifiziert und werden weiterhin nach der spanischen Vereinigung für Normung UNE zertifiziert. Die im Jahr 2021

neu akquirierten Kliniken werden im Jahr 2022 in die Zertifizierung mit einbezogen. 33 % der Krankenhäuser sind zudem nach der Qualitätsnorm UNE 179003 zertifiziert. Im Jahr 2021 haben vier weitere Krankenhäuser die internationale Zertifizierung UNE 179003 erhalten, so dass insgesamt 16 Krankenhäuser in Spanien nach dieser Norm zertifiziert sind (2020: 12; 24 %). 11 Krankenhäuser sind außerdem bereits nach UNE 179006, der Norm für Infektionskontrolle, zertifiziert (2020: 8). Zudem sind 12 Reproduktionszentren nach UNE 179007 zertifiziert.

Im Jahr 2021 wurden zwei weitere Krankenhäuser nach JCI (Joint Commission International) zertifiziert. Insgesamt verfügen 5 Krankenhäuser (darunter Kliniken in Lateinamerika) über die Zertifizierung. Vier Krankenhäuser sind zudem nach dem EFQM-Modell zertifiziert. Das Krankenhaus Fundación Jiménez Díaz war das erste Krankenhaus weltweit, das mit dem EFQM Global Award ausgezeichnet wurde. Das Krankenhaus 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 deutschen QMS-REHA (BAR) zertifiziert. Alle stationären Rehabilitationseinrichtungen in Deutschland müssen nach einem von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) anerkannten Verfahren zertifiziert werden. Die Zertifizierungen bilden die Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse bei Fresenius Vamed.

Evaluation

Im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit der Patientinnen und Patienten stellen wir in allen Unternehmensbereichen sicher, dass Abweichungen von den internen Managementvorschriften oder Verstöße evaluiert werden. Die sich daraus ergebenden Gegenmaßnahmen sollen sicherstellen, dass die Gesundheit und Sicherheit der Patientinnen und Patienten bestmöglich gewährleistet sind. Ausführungen zur Erkennung von Abweichungen sowie Beispiele für mögliche Abweichungen finden Sie in den nachfolgenden Ausführungen zu den Unternehmensbereichen.

FRESENIUS MEDICAL CARE

Das Wohlergehen der Patientinnen und Patienten hat für Fresenius Medical Care oberste Priorität. Im Rahmen seines Engagements für eine sichere und qualitativ hochwertige Versorgung von Patientinnen und Patienten mit chronischen Erkrankungen überwacht der Unternehmensbereich fortlaufend die Leistung der Produkte und Dienstleistungen. Im Vordergrund stehen Qualität, Sicherheit, Zugang und Patientenerfahrung. Es werden weitere Verbesserungen vorgenommen, wo dies notwendig erscheint, und dabei wird das Ziel verfolgt, den Zugang zu hochwertiger Gesundheitsversorgung zu erweitern. Fresenius Medical Care investiert in Innovationen und neue Technologien und nutzt die Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Forschung und der Kooperation mit seinen Partnern.

Fresenius Medical Care entwickelt, produziert und vertreibt eine breite Palette an Produkten zur Behandlung von Nierenerkrankungen. Über sein weltweites Netzwerk von Produktionsstandorten kontrolliert der Unternehmensbereich den Einkauf, die Produktion, den Vertrieb und die Lieferung von Produkten für die Nieren- und Multiorgantherapie.

Fresenius Medical Care steuert Qualität und Sicherheit in seinem Produktgeschäft über den gesamten Lebenszyklus der Produkte – von der Konzeption und Entwicklung bis hin zum Betrieb und zur Anwendung.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Das Global Medical Office von Fresenius Medical Care steuert die medizinische Strategie und koordiniert Aktivitäten mit dem Ziel, medizinische Erkenntnisse und die Patientenversorgung zu verbessern. Es ist Teil des Netzwerks des Unternehmensbereichs, das den wissenschaftlichen und den medizinischen Fortschritt weltweit fördert. Geleitet wird das Global Medical Office vom Global Chief Medical Officer, der auch dem Vorstand angehört. Die wichtigsten Erkenntnisse des Global Medical Office werden von speziellen Ausschüssen überprüft. Sie werden regelmäßig veröffentlicht und mit der medizinischen Fachwelt geteilt.

Die globalen Divisionen Forschung und Entwicklung sowie Produktion, Qualität und Logistik sind für das Produktgeschäft verantwortlich. Sie berichten direkt an den Vorstand.

Interne Verhaltensanweisungen und Richtlinien

Fresenius Medical Care setzt sich für die kontinuierliche Verbesserung der Versorgung von Patientinnen und Patienten ein. Dieser Anspruch ist im Ethik- und Verhaltenskodex des Unternehmensbereichs verankert. Die globale Richtlinie zur Patientenversorgung beschreibt darüber hinaus die Grundsätze, Verantwortlichkeiten und Prozesse rund um die Themen Patientenumfragen und Beschwerdemechanismen. Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care diese Richtlinie um ein Kapitel zu seiner medizinischen Strategie und seinem

Qualitätsmanagement ergänzt. Verantwortlich für die Umsetzung der Richtlinie in den Geschäftsprozessen sind die medizinischen Leitungsteams sowie die interdisziplinären Teams für Patientenversorgung in den einzelnen Regionen.

Die weltweit geltende Qualitätsrichtlinie von Fresenius Medical Care definiert die Verpflichtung zu qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen. Zudem verpflichtet sich der Unternehmensbereich 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. Der Vorstand wird regelmäßig über die weltweite Leistung im Hinblick auf die Qualität der Produkte informiert.

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

Patienteninformation

Fresenius Medical Care behandelt Patientinnen und Patienten in jedem Stadium der chronischen Nierenerkrankung. Nach Ansicht des Unternehmensbereichs ist es entscheidend, deren Bedürfnisse bei der Wahl der Behandlung zu berücksichtigen. Ziel ist, ihnen eine informierte Entscheidung zu ermöglichen und Behandlungsoptionen anzubieten, die zu ihrer Lebenssituation passen. Durch die Heimdialyse erhalten die Patientinnen und Patienten eine größere Unabhängigkeit und mehr Kontrolle über ihre Zeit und ihre Behandlungsergebnisse.

Unsere Ambitionen

Der Unternehmensbereich hat es sich zum Ziel gesetzt, bis 2024 ein weltweit einheitliches Qualitätsmanagementsystem umzusetzen. Das IT-Tool für das Auditmanagement wurde bereits weltweit vereinheitlicht. Fresenius Medical Care plant außerdem, bis 2024 ein globales elektronisches Schulungssystem einzuführen.

Im Berichtsjahr hat Fresenius Medical Care seine erste weltweit geltende Leistungskennzahl für die Versorgungsqualität definiert: die globale Hospitalisierungsdauer. Sie gibt die Zeit an, die eine Patientin bzw. ein Patient im Krankenhaus verbringt.

Zudem plant der Unternehmensbereich, einen Qualitätsindex zu entwickeln, der die wichtigsten Qualitätsparameter abdeckt, um Verbesserungen und Erfolge im Bereich der weltweiten Patientenversorgung abzubilden.

Nachdem Fresenius Medical Care kürzlich sein internes NPS-Ziel (Net Promoter Score) erreicht haben, strebt der Unternehmensbereich nun einen NPS-Wert von mindestens 70 an.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Gemeinsam mit externen Organisationen arbeitet Fresenius Medical Care daran, den wissenschaftlichen Fortschritt zu fördern und neue Wege zu finden, um die Versorgungsqualität von Patientinnen und Patienten zu verbessern. Im Jahr 2021 hat sich der Unternehmensbereich in mehr als 60 strategischen Kooperationen mit Universitäten, Forschungseinrichtungen und anderen Unternehmen seiner Branche engagiert. Zu den Schwerpunkten gehörten unter anderem der Schutz vor Herzerkrankungen, personalisierte Medizin und Präzisionsmedizin, öffentliche Gesundheit und die Auswirkung von Covid-19 auf schutzbedürftige Patientengruppen.

Evaluation

Während der Covid-19-Pandemie ist es für Fresenius Medical Care wichtig, die klinische Versorgung so stabil wie möglich zu halten und eine hohe Behandlungsqualität zu bieten. Weitere Informationen finden Sie auf der [Website](#) des Unternehmensbereich im Abschnitt Nachhaltigkeit.

Qualitätsanalysen

Fresenius Medical Care misst und bewertet die Qualität der in den Dialysekliniken erbrachten Leistungen fortlaufend. Grundlage sind allgemein anerkannte Qualitätsstandards und internationale Richtlinien. Hierzu zählen die Richtlinien der weltweit tätigen Nonprofit-Organisation Kidney Disease: Improving Global Outcomes, der Kidney Disease Outcomes Quality Initiative und der European Renal Best Practice. Darüber hinaus orientiert sich der Unternehmensbereich an branchenspezifischen klinischen Benchmarks und an seinen eigenen Qualitätszielen.

Zusätzlich bewertet Fresenius Medical Care die Behandlungsqualität in seinen Dialysekliniken kontinuierlich mit einer Reihe medizinischer Qualitätskriterien. Die globale Hospitalisierungsdauer gibt die Zeit an, die eine Patientin bzw. ein Patient im Krankenhaus verbringt. Im Jahr 2021 betrug die Anzahl der Krankenhaustage 10,7 pro Patientin bzw. Patient. Dies ist ein wichtiger Indikator, da dies erhebliche Auswirkungen auf die Lebensqualität hat. Gleichzeitig hat die Hospitalisierungsdauer auch Einfluss auf die Auslastung der Gesundheitssysteme, was insbesondere während der aktuellen Pandemie von Bedeutung ist. Andere Leistungsindikatoren zur Qualität der Versorgung werden aktuell auf regionaler Ebene erhoben. Fresenius Medical Care arbeitet weiter an der Vereinheitlichung der Kriterien.

Patientenzufriedenheit

Im Rahmen des weltweiten Patient-Experience-Programms verfolgt Fresenius Medical Care das Ziel, mindestens alle zwei Jahre Patientenumfragen durchzuführen. Die erhaltenen Informationen nutzt der Unternehmensbereich, um die Dienstleistungen seiner Dialysekliniken zu bewerten und globale Verbesserungsprozesse zu implementieren. Ziel ist es, Maßnahmen einzuführen, die eine individuellere Patientenversorgung ermöglichen und die Qualität der Dienstleistungen weiter verbessern. Auf Grundlage der Ergebnisse der Umfrage aus dem Jahr 2020 hat Fresenius Medical Care 2021 seinen Fokus auf die Verbesserung der Patientenaufklärung, die individualisierte Patientenversorgung und die Servicequalität verstärkt. Beispielsweise wurde Material für die Aufklärung von Patientinnen und Patienten entwickelt, mit dessen Hilfe Klinikmitarbeiterinnen und -mitarbeiter ihre Patientinnen und Patienten besser über gesundheitsbezogene Themen informieren können.

Die Erfahrungen von Patientinnen und Patienten und die Kundenbindung misst Fresenius Medical Care mit Hilfe des Net Promoter Score (NPS). Der NPS erfasst die Gesamtzufriedenheit der Patientinnen und Patienten mit den Dienstleistungen. Im Jahr 2021 lag der NPS bei 71, im Vergleich zu 67 im Vorjahr. Der Grund für den Anstieg sind umfassende lokale Verbesserungsmaßnahmen, wie sie im vorherigen Absatz beschrieben sind. Im Einklang mit der Mission, den Patientinnen und Patienten eine lebenswerte Zukunft zu bieten, arbeitet der Unternehmensbereich stetig an der Verbesserung der Patientenerfahrung. Bei der Berechnung des NPS wird unter anderem gemessen, wie viel Prozent der Patientinnen und Patienten 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 91 % der Patientinnen und Patienten die Möglichkeit an der Umfrage teilzunehmen. Damit lag der Unternehmensbereich innerhalb seines gesetzten Zielkorridors von mindestens 75 %. Die Rücklaufquote lag bei 75 %.

Beschwerdemechanismen

Neben den Patientenumfragen bietet Fresenius Medical Care Patientinnen und Patienten sowie ihren Vertreterinnen und Vertretern weitere Feedback-Kanäle an. Diese können sie nutzen, um Vorschläge zu machen oder Beschwerden einzureichen, auf Wunsch auch anonym. Zu diesen Kanälen zählen spezielle Hotlines und E-Mail-Adressen, Briefkästen für Beschwerden und Vorschläge sowie ein Feedback-Formular auf der Webseite des Unternehmensbereichs. Fresenius Medical Care ist bemüht, alle Probleme zeitnah zu klären.

Im Berichtsjahr hat der Unternehmensbereich 24.449 Patientenmeldungen über lokale Meldewege erhalten.

Fresenius Medical Cares Richtlinien ermöglichen es Patientinnen und Patienten, Beschwerden einzureichen ohne Sorge, dadurch Nachteile oder eine Verweigerung von Leistungen zu erleiden. In den meisten Regionen gelten Anliegen, die direkt vor Ort behandelt werden, nicht als Beschwerden. Auf lokaler Ebene bietet der Unternehmensbereich Schulungen an, um Beschäftigte bei der Einhaltung der Leitlinien für Patientenbeschwerden zu unterstützen.

Umgang mit Produktbeanstandungen

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. Standards für die Planung, Durchführung und Überwachung klinischer Studien helfen, die Qualität und Sicherheit der Produkte zu erhöhen und die Gesundheit der Patientinnen und Patienten zu verbessern. Sollte ein Problem hinsichtlich der Sicherheit von Produkten auftreten, ergreift der Unternehmensbereich korrektive Maßnahmen. Es könnten etwa weiterführende Informationen zum Produkt nach der Markteinführung veröffentlicht oder ein Produktrückruf veranlasst werden.

Vorgabe ist für Fresenius Medical Care immer, gesetzliche und regulatorische Anforderungen im Hinblick auf Nebenwirkungen von Arzneimitteln – auch bekannt als Pharmakovigilanz – und Medizinprodukten zu erfüllen. Dazu erfasst und prüft der Unternehmensbereich Informationen zu Nebenwirkungen und Produktbeanstandungen. Das Thema Meldung von Produktbeanstandungen und Arzneimittelnebenwirkungen ist auch im Ethik- und Verhaltenskodex von Fresenius Medical Care verankert.

Audits

Fresenius Medical Care hat Leistungsindikatoren festgelegt, mit deren Hilfe Qualitätsziele überwacht und negative Ereignisse verhindert werden können. Der Unternehmensbereich veröffentlicht die Auditkennzahl. Diese Kennzahl zeigt das Verhältnis wesentlicher und kritischer Feststellungen zur Anzahl der externen Audits. Im Jahr 2021 wurden an den Produktionsstandorten, die von der globalen Division

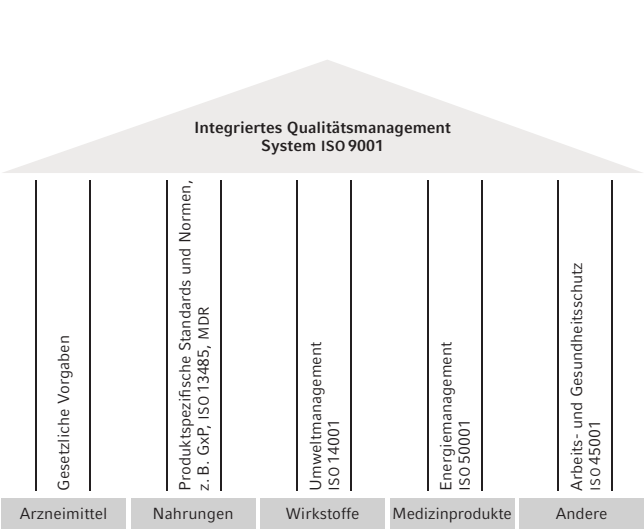
Produktion, Qualität und Logistik gesteuert werden, mehr als 50 Zertifizierungsaudits durchgeführt. Die Auditkennzahl lag bei 0,1 (2020: 0,2). Fresenius Medical Care hat sich zum Ziel gesetzt, den Wert von 1,0 nicht zu überschreiten, um die Wirksamkeit der Qualitätsmanagementsysteme und Zertifizierungen zu gewährleisten. Alle Prüfungsergebnisse werden dokumentiert und in Abhängigkeit von ihrem Schweregrad eskaliert. Dabei werden entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen festgelegt und umgesetzt.

FRESENIUS KABI

Fresenius Kabi formuliert mit der Unternehmensphilosophie – caring for life – den Anspruch, die Lebensqualität der Patientinnen und Patienten zu verbessern. Die Qualität und Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen ist für den Unternehmensbereich daher von herausragender Bedeutung. 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.

Fresenius Kabi 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.

INTEGRIERTES QUALITÄTSMANAGEMENT FRESENIUS KABI



Organisation und Verantwortlichkeiten

Bei Fresenius Kabi berichten die global für Qualität Verantwortlichen jeweils direkt an das zuständige Vorstandsmitglied. Die Vorstände sind unmittelbar für das Qualitätsmanagement verantwortlich. Sie nehmen an den jeweiligen Besprechungen teil und erhalten regelmäßig Qualitätsberichte.

Richtlinien und Regulierungen

Fresenius Kabi hat für sein Qualitätsmanagement folgende Prinzipien definiert:

- klare Verantwortungsregelungen,
- Qualifikation und kontinuierliche Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Überwachung der Produkt- und Patientensicherheit,
- transparente und dokumentierte Prozesse und Verfahren,
- Einhaltung regulatorischer Vorgaben,
- kontinuierliche Verbesserung,
- Überprüfung auf Effektivität des Qualitätsmanagements.

Überwachungs- und Meldesysteme

Fresenius Kabi interagiert mit Patientinnen und Patienten, Anwenderinnen und Anwendern sowie Kundinnen und Kunden bei der Produktlieferung oder der Dienstleistungserbringung und verfolgt die Anwendbarkeit, Wirksamkeit und Sicherheit der Produkte auf dem Markt. Zudem überwacht und bewertet der Unternehmensbereich entsprechende Informationen und Rückmeldungen zu den Produkten, Dienstleistungen und Therapien während ihrer Nutzung. Um über Ereignisse, die die Produktqualität oder Patientensicherheit betreffen, frühzeitig informiert zu sein und reagieren zu können, nutzt Fresenius Kabi weltweit Überwachungs- und Meldesysteme, z. B. ein Vigilanzsystem, und ein Produktrisikomanagementsystem. Diese 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.

Produktrisikomanagement

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 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 korrigierende 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 und 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 Produkt-

information 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 Pharmakovigilanz – also zur Einhaltung von Gesetzen bezogen auf Arzneimittelnebenwirkungen – überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Die Produktkennzeichnung wird z. B. erneuert, wenn die zuständigen Behörden, wie etwa der Ausschuss für Risikobewertung im Bereich der Pharmakovigilanz (PRAC) der Europäischen Arzneimittelagentur (EMA), relevante Informationen veröffentlichen. Die zuständige Funktion von Fresenius Kabi verwendet ein elektronisches Managementsystem für Produktkennzeichnungen, um die für die Kennzeichnung notwendigen Informationen oder gedrucktes Verpackungsmaterial für die Etikettierung zu verwalten und deren Richtigkeit sicherzustellen. Richtungsweisend sind in diesem Zusammenhang auch die EU-Richtlinie über gefälschte Arzneimittel oder der US-amerikanische Drug Supply Chain Security Act (DSCSA). Fresenius Kabi berücksichtigt deren Vorgaben und hat hierzu für die relevanten Produkte entsprechende Prozesse zur Serialisierung, Prüfung und Nachverfolgbarkeit eingeführt. Weitere Informationen zur Transparenz im Gesundheitsbereich finden Sie im Abschnitt Compliance auf den Seiten 185 f. in diesem Bericht.

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 ist der zentrale Sicherheitsbeauftragte (Corporate Safety Officer)

von Fresenius Kabi verantwortlich. Er stellt sicher, dass der Unternehmensbereich schnell auf sicherheitsrelevante Ereignisse reagieren kann. Fresenius Kabi informiert seine Kundinnen und Kunden sowie die Öffentlichkeit unverzüglich über Sachverhalte, die die Produkt- und Patientensicherheit betreffen; falls notwendig, erfolgt dies direkt oder über entsprechende Öffentlichkeitsarbeit.

Die neuen Vorgaben für Medizinprodukte durch die 2017 von der EU erlassene Richtlinie zu Medizinprodukten (MDR) trat am 26. Mai 2021 in Kraft. Damit wurde der Fokus der Patientensicherheit für alle auf dem europäischen Markt befindlichen Medizinprodukte deutlich verschärft, und so auch die Anforderungen an die entsprechenden Vigilanzsysteme. Fresenius Kabi hat seine Prozesse gemäß der neuen Richtlinie überarbeitet. So wurden z. B. interne Arbeitsschritte gemäß den verkürzten Meldefristen an die zuständigen Behörden angepasst.

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. Kontinuierlich fördert Fresenius Kabi eine Qualitäts- und Sicherheitskultur und ist darüber hinaus bestrebt, die zunehmenden regulatorischen Anforderungen und Erwartungen der Aufsichtsbehörden effektiv zu erfüllen.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Kabi unverändert gegenüber dem Vorjahr. Bei den erzielten Fortschritten konzentrierte sich der Unternehmensbereich darauf, die Anforderungen der seit 2021 gültigen MDR umzusetzen.

Evaluation

Fresenius Kabi bewertet die Auswirkungen aller wesentlichen Produkt- und Dienstleistungskategorien auf Gesundheit und Sicherheit. Darüber hinaus ist Fresenius Kabi bestrebt, Produkte auf ihr Verbesserungspotenzial hin zu überprüfen. Weitere Informationen finden Sie Abschnitt Forschung und Entwicklung im Konzernlagebericht ab Seite 52 ff.

Das Vigilanzsystem

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 eigenen Produkte verschiedene Standardverfahrensanweisungen etabliert und beurteilt deren erfolgreiche Durchführung anhand spezifischer Kennzahlen.

- Fresenius Kabi sammelt und bewertet einzelne Nebenwirkungsmeldungen und meldet sie nach regulatorischen Vorgaben weltweit an Gesundheitsbehörden. Der Unternehmensbereich hat den Anspruch, alle Sicherheitsberichte in Übereinstimmung mit den geltenden

Vorschriften einzureichen, und ist daher bestrebt, 100 % der individuellen Nebenwirkungsmeldungen rechtzeitig an die Behörden zu melden. Für 2021 betrug die weltweite Compliance-Rate 99,6 % (2020: 99,9 %). In Europa wurden 2021 99,6 % (2020: 99,5 %) aller Nebenwirkungsmeldungen fristgerecht an die Europäische Arzneimittelagentur European Medicines Agency (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 2021 betrug die Compliance-Rate 98,9 % (2020: 99,6 %). In Europa wurden 2021 98,8 % (2020: 98,6 %) 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 in der 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 2021 betrug die Compliance-Rate 100 % (2020: 100 %).

Neben der rechtzeitigen Bewertung und Meldung einzelner Nebenwirkungen an die Behörden werden auch kumulative Bewertungen von Nebenwirkungen vorgenommen, um die Sicherheit unserer 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 Produktes vorliegen, die das Risikoprofil verändern. Im Berichtsjahr wurden keine solchen Informationen über Nebenwirkungen der Produkte des Unternehmensbereichs bekannt.

Audits und Inspektionen

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.

Die externen Audits und Inspektionen umfassten im Berichtsjahr 30 Inspektionen (2020: 21) zu Good Manufacturing Practices (GMP), die durch die amerikanische Food

and Drug Administration (FDA), die australische Therapeutic Goods Administration (TGA), die kanadische Arzneimittelbehörde Health Canada sowie europäische Arzneimittelbehörden durchgeführt wurden, und Qualitätssystemaudits des TÜV Süd (zertifizierende Einheit für den Standard ISO 9001).

AUDITS UND INSPEKTIONEN

	2021	2020	2019
Interne Audits	58	42	60
Externe Audits und Inspektionen	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 aufgeführten Abweichungen addiert und durch die Gesamtzahl der Audits und Inspektionen dividiert; kritische Abweichungen, falls identifiziert, oder der Entzug des Zertifizierungsstatus, werden zur Gewichtung mit einem Faktor multipliziert. Die Audit- und Inspektionskennzahl lag 2021 bei 1,9 (2020: 1,3)¹. Festgestellte Mängel und Abweichungen wurden und werden zeitnah mittels korrektiver und präventiver Maßnahmen (Corrective and Preventive Actions – CAPA) beseitigt und Prüfungen zur Effektivität dieser Maßnahmen wurden und werden festgelegt. Die festgestellten Mängel und Abweichungen hatten keinen Einfluss auf die Erteilung von GMP-Zertifikaten bzw. des ISO-9001-Zertifikats.

2021 sind keine Ereignisse mit wesentlichen negativen Auswirkungen erfasst worden, die dem Erreichen der Qualitätsmanagementziele entgegenstehen.

FRESENIUS HELIOS

Helios Deutschland hat ein Qualitätsmanagementsystem entwickelt, das auf drei Säulen basiert: messen, veröffentlichen, verbessern. Es wird von rund 500 Kliniken in Deutschland und in der Schweiz angewandt und 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. Die Routinedaten zeigen auf, wenn eine Heilung länger dauerte als erwartet, eine Komplikation oder gar ein Todesfall auftraten. Daraus lässt sich ableiten, ob eine Behandlung wie gewohnt verlaufen ist, oder ob eventuell Fehler gemacht wurden. Fehler werden in spezifischen Auditverfahren (Peer-Reviews) untersucht. Die definierten **Qualitätsindikatoren G-IQI** dienen dazu, die Qualität der medizinischen Ergebnisse zu messen und zu überwachen, und werden veröffentlicht. An diesen Daten können Patientinnen und Patienten u. a. ablesen, wie oft bestimmte Behandlungen in den Helios-Kliniken durchgeführt werden. Dies gibt ihnen auch wichtige Hinweise über die Erfahrung und Routine der Ärztinnen und Ärzte und hilft ihnen dabei, selbstbestimmte Entscheidungen über ihre Behandlung zu treffen. Dank des Qualitäts- und Risikomanagements kann Helios Deutschland zentrale Qualitätsparameter kontinuierlich überwachen und bei Bedarf frühzeitig gegensteuern.

In Spanien hat Fresenius Helios die IQI-Methodik Ende 2017 in allen Krankenhäusern eingeführt. Seitdem werden 45 IQI-Indikatoren systematisch überwacht, zunächst vierteljährlich, seit 2021 auch monatlich.

¹ Die Berechnung der Audit- und Inspektionskennzahl berücksichtigt alle bis zum 31. Dezember 2021 vorliegenden Informationen zu Abweichungen, die in Audits und Inspektionen bei Fresenius Kabi festgestellt wurden.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Bei Fresenius Helios ist die Verantwortung für Patienten- und Produktsicherheit direkt beim Medizinischen Geschäftsführer verankert; zusätzlich wurde die Position des Patient Safety Officers geschaffen. Die medizinnahen Zentralen Dienste und die Medizinischen Fachgruppen von Helios Deutschland helfen dabei, die entsprechenden Maßnahmen umzusetzen. In den Fachgruppen kommen die leitenden Ärztinnen und Ärzte verschiedener Fachgebiete aus allen Helios-Kliniken in Deutschland zusammen. Sie stellen sicher, dass das Wissen ihres medizinischen Fachgebiets in allen Kliniken verankert ist, und vertreten ihr jeweiliges Fach nach innen und außen. Zudem beraten und entscheiden sie über die Einführung von Standardprozessen, sinnvolle Innovationen, Kampagnen und die Einführung medizinischer Produkte.

In Spanien wurde die Organisation durch die Schaffung einer neuen Abteilung Corporate Operations gestärkt. Der 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 im Unternehmen zu verbessern.

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

Richtlinien und Regulierungen

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 zweite Checkliste, PERI, hilft, 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 an die veränderten regulatorischen Rahmenbedingungen angepasst.

Im Jahr 2021 hat das Corporate Patient Safety Committee 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. Das Komitee hat während der Pandemie Krankenhäuser hinsichtlich des Infektionsmanagements beraten und neue Protokolle zur Patientensicherheit erstellt bzw. diese im Berichtsjahr aktualisiert. Die von diesem Komitee entwickelte Strategie zur Patientensicherheit wird im Jahr 2022 überarbeitet. Sie basiert auf den Prinzipien der Weltgesundheitsorganisation (WHO) oder der JCI.

Hygienemanagement in Krankenhäusern

Ziel des Hygienemanagements bei Fresenius Helios ist es, Infektionen innerhalb des Krankenhauses zu vermeiden und – wenn es doch dazu kommt – schnell zu verhindern, dass sie sich verbreiten. Schwerpunkte im Hygienemanagement bilden 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 – Hygienefachschwestern und -pflegern, Krankenhaushygienikerinnen und -hygienikern sowie Hygienebeauftragten. Die Helios Konzernregelung Hygiene gilt verbindlich für alle Beschäftigten in allen Kliniken. 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 und weiteres Personal nach den Vorgaben der Weltgesundheitsorganisation (WHO) vor.

Den **Hygienestatus** überprüfen die Kliniken kontinuierlich und transparent: Fresenius Helios veröffentlicht für jede Klinik halbjährlich Zahlen zum Auftreten der drei wichtigsten multiresistenten und infektionsrelevanten [Krankheitserreger](#). Die Berichterstattung für das Jahr 2021 erfolgt infolge der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zeitverzögert im ersten Halbjahr 2022.

Im Jahr 2020 hatte Helios Spanien alle Krankenhäuser aufgefordert, medizinische Beauftragte zu ernennen, die die Maßnahmen zur Infektionskontrolle und -prävention leiten. Im Jahr 2021 verfügten 50 % der Krankenhäuser über einen Epidemiologen, der für die Infektionsprävention und -kontrolle im Krankenhaus zuständig ist. In anderen Krankenhäusern gibt es mindestens eine auf Infektionskontrolle spezialisierte Fachkraft aus anderen Fachbereichen (Innere Medizin, Intensivpflege), die diesen Bereich leitet.

Patienteninformation

Fresenius Helios informiert seine Patientinnen und Patienten innerhalb der Kliniken über den Patientenaufnahmeprozess mithilfe des Behandlungsvertrags sowie speziellen Aufklärungsdokumenten und Datenschutzerklärungen. 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 den Seiten 185 f. in diesem Bericht.

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 und nutzt dabei 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 2021

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

Die IQI-Methodik soll auf die Kliniken in Lateinamerika ausgeweitet werden. Neben der Implementierung der erforderlichen Datenbank zur Erfassung von Behandlungs- und Patientendaten wird die medizinische Dokumentation verbessert, um die für die Berechnung der IQI-Daten relevanten Daten zu erheben.

Als zusätzliches Instrument zur Verbesserung der Patientensicherheit wurde das bestehende Corporate Committee on Medical Liability Claims umorganisiert, so dass nun auch die ärztlichen Direktoren der Krankenhäuser daran teilnehmen können, um das Gesundheits-Risikomanagement des Krankenhausnetzwerks zu verbessern.

Im Jahr 2021 wurde an unseren spanischen Kliniken eine spezielle Strategie zur Verbesserung der Frühdiagnose von Sepsis eingeführt. Zur Unterstützung der Umsetzung wurden zwei Schulungsvideos mit echten Fällen von Patienten mit Sepsis entwickelt, um die wichtigsten Punkte zu verdeutlichen, die bei der raschen Erkennung dieser zeitabhängigen Pathologie zu beachten sind.

Evaluation

Fresenius Helios prüft die Auswirkungen aller wesentlichen Behandlungs- und Dienstleistungskategorien zu Gesundheit und Sicherheit auf Verbesserungspotenzial.

Um sicherzustellen, dass alle Ärztinnen und Ärzte, die in einem spanischen Krankenhaus arbeiten, nur solche Behandlungen durchführen, für die sie ausgebildet wurden, wurde ein Modell zur Validierung dieser Kompetenzen etabliert. Es dient auch der Akkreditierung 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 (MBDS) ergänzt.

Bewertung der Ergebnisqualität

Für Fresenius Helios ist die Qualität des medizinischen Ergebnisses entscheidend. Für 47 (2020: 45) wesentliche Qualitätsindikatoren, darunter die Häufigkeit von Eingriffen und deren Ergebnis, hat Helios für Deutschland konkrete Zielwerte definiert; diese sollen besser als der Bundesdurchschnitt sein. Das Jahr 2021 verlief für Krankenhäuser ebenso wie das Vorjahr außergewöhnlich und war über längere Phasen hinweg dominiert von der Pandemie sowie der Behandlung von Patientinnen und Patienten mit Covid-19.

In Deutschland hat Helios 2021 insgesamt 43 seiner 47 Konzernziele erreicht. Das entspricht einer Quote von 91 % (2020: 89 %). Im Jahr 2021 gab es in den Kliniken rund 17 % weniger Patientinnen und Patienten als im „Vor-Corona-Jahr“ 2019. Viele Patientinnen und Patienten blieben zu Beginn des Jahres 2021 zu Hause u. a. wegen der bundesweiten Einschränkungen bzw. OP-Stopps. Im 2. Quartal kam es zu einem spürbaren Anstieg der Patientenzahlen an den deutschen Standorten.

Helios Spanien hat Qualitätsindikatoren eingeführt, die den G-IQI aus Deutschland entsprechen. Die Ergebnisse werden zudem mit den Zielen des Netzwerks IQM verglichen. Jedes Krankenhaus veröffentlicht seine Ergebnisse quartalsweise, und seit 2021 monatlich, in einem zentralen IT-System. So können die einzelnen Krankenhäuser prüfen, ob sie vom festgelegten Standard abweichen.

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. So ist

die Sterblichkeitsrate der mit Covid-19 ins Krankenhaus eingelieferten Personen in Spanien im Jahr 2021 auf 11 % gesunken, gegenüber 15 % im Jahr 2020. In der ersten Welle im Frühjahr 2020 lag die Sterblichkeitsrate sogar bei 17 %.

Helios Deutschland setzt in allen Kliniken Berichts- und Lernsysteme ein, um kritische Zwischenfälle ohne Schädigung von Patientinnen und Patienten zu melden (Critical Incident Reporting System – CIRS). 2021 wurden in Deutschland insgesamt 576 Ereignisse gemeldet (2020: 458), die auf Ebene der einzelnen Kliniken evaluiert wurden. Die zentrale Erhebung und Analyse der CIRS-Daten wurde 2021 weiter ausgebaut. Gefahrenquellen, die für das gesamte Unternehmen relevant sind, werden so identifiziert und behoben.

Helios Spanien berichtet die Patientenschadensfälle einschließlich gemeldeter Beinaheunfälle. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 8.480 Vorfälle gemeldet (2020: 4.897). In unseren Krankenhäusern ermutigen wir aktiv zur Meldung von Vorfällen einschließlich gefährlicher oder unsicherer Bedingungen und Beinaheunfällen, um die Patientensicherheit zu erhöhen.

Im Sinne eines transparenten Fehlermanagements bearbeitet und reguliert Fresenius Helios seine Haftpflichtfälle weitestgehend selbst, anstatt sie an einen Versicherer abzugeben. Dies führt dazu, dass wir diese Fälle intensiv analysieren und daraus lernen. Darüber hinaus hat Fresenius Helios für 2021 ein Instrument für eine automatische Abfrage von Präventionsmaßnahmen entwickelt, das im Fall eines bestätigten Behandlungsfehlers eine zentrale Prüfung der Sinnhaftigkeit der jeweiligen Präventionsmaßnahmen einleitet.

HELIOS QUALITÄTSKENNZAHLEN

Deutschland

Kennzahlen, gesamt

G-IQI Ziele

Ziele erreicht

Peer Reviews

Weiterführende Informationen: <https://www.helios-gesundheit.de/qualitaet/>

	2021	2020	2019	2018	2017
Kennzahlen, gesamt	> 1.500	> 1.500	> 1.500	> 1.500	> 1.500
G-IQI Ziele	47	45	46	46	45
Ziele erreicht	91 %	89 %	96 %	89 %	98 %
Peer Reviews	7	8	60	55	69

Patientenzufriedenheitsmessung und Beschwerdeprozesse

Mit dem Helios Servicemonitor misst der Unternehmensbereich an seinen deutschen Klinikstandorten einmal wöchentlich die Zufriedenheit der stationären Patientinnen und Patienten. Dortige Beschäftigte führen mit ihnen kurze Interviews zur Pflege und zum Service durch. Die Angaben werden anonym erfasst. Die jeweilige Klinikgeschäftsführung und weitere autorisierte Personen erhalten die monatlichen Abfrageergebnisse. So können notwendige Verbesserungen schnell eingeleitet werden. Darüber hinaus veröffentlicht Helios Deutschland Befragungsergebnisse, weiterführende Daten zur medizinischen Behandlungsqualität und Hygienekennzahlen im Internet unter Qualität bei Helios (www.helios-gesundheit.de).

In Spanien nutzt Helios den Net Promoter Score (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 Behand-

lungsgebiet ausgewertet. Ziel ist es, sich bei den NPS-Ergebnissen kontinuierlich zu verbessern. Dies ist bis zum Beginn der Pandemie in den vergangenen Jahren gelungen.

NET PROMOTER SCORE (NPS) SPANIEN

	2021	2020	2019
Globaler NPS	49,9	54,1	54,6
Anzahl Bewertungen, gesamt	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 die Nachfrage sowohl die Terminverfügbarkeiten als auch die Kapazität des vorhandenen Personals deutlich überschritt, ergab sich eine hohe Unzufriedenheit. Die Engpässe wurden zusätzlich verstärkt durch den Mangel an Fachpersonal und damit einer eingeschränkten Verfügbarkeit unserer Angebote.

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel Beschäftigte, Abschnitt „Evaluation“ auf den Seiten 162 ff. in diesem Bericht.

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. Im Jahr 2021 hat Helios Deutschland insgesamt sieben Peer-Reviews (2020: acht) durchgeführt, bedingt durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie und die damit einhergehenden Einschränkungen im Krankenhausbetrieb.

Bei Helios Spanien konnten Ende des Berichtsjahres 2021 wegen der Pandemie nur vier Peer-Reviews online (2020: zwei) realisiert werden. An allen Helios-Kliniken in Spanien wurden interne ISO-9001-Auditierungen durchgeführt.

FRESENIUS VAMED

In der Akutversorgung, der Altenpflege und dem Projektmanagement werden alle Prozesse regelmäßig auf ihre Tauglichkeit überprüft und bei Bedarf angepasst. In Übereinstimmung mit den Richtlinien der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (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 Führungsgesellschaften Richtlinien für alle Tochtergesellschaften fest, die in jährlichen Audits überprüft werden.

In zehn vollstationären Einrichtungen an sechs Standorten werden pflegebedürftige Menschen mit den Pflegegraden 1 bis 5 versorgt. Pflege- und Betreuungsspektrum umfassen die Grundpflege und medizinische Behandlungspflege, die soziale Betreuung, tagesstrukturierende Maßnahmen sowie die zusätzliche Betreuung von Pflegebedürftigen mit erheblichem Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung (Dementen), 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

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Qualitätsmanagementsysteme ihrer Einrichtungen ein. So gewährleisten die Qualitätsbeauftragten, 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 Regulierungen

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 Altenpflege 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 einzelne Rehabilitation zu beschränken. Die Patientinnen und Patienten während ihres Aufenthalts vor infektiösen Krankheiten zu schützen hat dabei höchste Priorität. Neu eingerichtete Gesundheitseinrichtungen beachten dabei 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 KRINKO (Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention) 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 (Chief Medical Officer) 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 wurde wiederkehrend die Händehygiene und das richtige Tragen der Schutzausrüstung thematisiert.

Patienteninformation

Fresenius Vamed informiert Patientinnen und Patienten auf unterschiedlichen Wegen – etwa in 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 (RL 93/42 EWG) tätig ist, obliegt der Unternehmensbereich einer Kennzeichnungspflicht und einer Aufklärungspflicht gemäß RL 93/42 EWG und MPG bzw. ISO 13485. So überprüft u. a. die Akkreditierungsbehörde mit externen Audits, ob angemessene Bestimmungen existieren und ob 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 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte konzentrierten sich auf die Einhaltung der Hygiene- und Sicherheitsprotokolle und die Anpassung an regulatorische Vorgaben.

Evaluation

Fresenius Vamed prüft die Auswirkungen aller wesentlichen Produkt-, Behandlungs- und Dienstleistungskategorien auf Gesundheit und Sicherheit auf Verbesserungspotenzial.

Personalisierte und individuell abgestimmte Rehabilitationsziele

Fresenius Vamed nutzt moderne, ressourcenorientierte Ansätze, wie beispielsweise das ICF-Konzept (International Classification of Functioning, Disability and Health) oder das computerunterstützte Evaluierungssystem CHES (Computer Based Health Evaluation System). 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 die Einrichtungen ein umfassendes Bild der allgemeinen Patientenzufriedenheit.

Für kritische Vorfälle und Beinaheunfälle nutzt Fresenius Vamed Meldesysteme in seinen Gesundheitseinrichtungen, z. B. ein elektronisches CIRS-System (Critical Incident Reporting System). Hier können kritische Ereignisse anonym gemeldet werden. Die Meldungen werden durch ein dafür etabliertes Gremium bearbeitet. Daneben kommen bei Fresenius Vamed auch Systeme für Verbesserungsvorschläge, Materialvigilanz (Materialsicherheit) und Pharmakovigilanz (Arzneimittelsicherheit) zum Einsatz. Dank dieser Systeme kann eine zeitnahe Reaktion auf potenzielle Gefahrenquellen oder Beschwerden im erforderlichen Umfang und unserem internen Qualitätsanspruch entsprechend erfolgen.

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 auf Seite 128 im Nichtfinanziellen Konzernbericht 2021 aufgeführt sind.

DIGITALE TRANSFORMATION UND INNOVATION

DIGITALISIERUNG 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 und anwendungsfreundliche Produkte und Systeme können wir die Qualität und Effizienz der Behandlungen weiter verbessern.

Digitalisierung als Chance im Gesundheitswesen

Fresenius forciert in seinen Unternehmensbereichen seit Jahren Digitalisierungsinitiativen, die zum einen auf mehr Nähe zu den Patientinnen und Patienten bzw. ihre bessere Einbindung in Vorsorge und Therapien zielen. Zum anderen helfen zahlreiche Anwendungen dem medizinischen Fachpersonal, noch sicherer und effizienter noch bessere Behandlungsergebnisse zu erzielen.

Dies deckt sich mit den Ergebnissen einer [repräsentativen Bevölkerungsumfrage](#), die das Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag von Fresenius in Deutschland, Spanien und den USA durchgeführt hat. So bietet die Zunahme der Digitalisierung nach Meinung großer Teile der Befragten Chancen für das Gesundheitswesen. Die Menschen verknüpfen mit der Digitalisierung eine ganze Reihe positiver Auswirkungen, darunter vor allem der erleichterte fachliche Austausch zwischen Ärztinnen und Ärzten, der einfachere

Zugang zu Gesundheitsinformationen sowie verbesserte Diagnose- und Behandlungsmöglichkeiten. Auch kürzere Wartezeiten, Kosteneinsparungen durch höhere Effizienz sowie eine Steigerung der medizinischen Qualität werden als positive Auswirkungen der Digitalisierung in der Medizin erwartet.

Wichtige Indikatoren für die digitalen Angebote von Fresenius sind die Antworten auf die Frage, was sich die Menschen konkret wünschen: Die Einführung von digitalen Krankenakten, der Ausbau telemedizinischer Angebote sowie der Einsatz von Patientendaten für die Diagnose werden von großen Teilen der Bevölkerungen in Deutschland, Spanien und den USA als wünschenswert erachtet. Jeweils rund ein Drittel der Bevölkerungen in diesen drei Ländern hält es zudem für wünschenswert, dass mithilfe von Apps, Smartwatches und Fitnessarmbändern zunehmend mehr persönliche Gesundheitsdaten aufgezeichnet werden.

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 und 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, verfolgen wir in den vier Unternehmensbereichen unterschiedliche Ansätze – von eigenständigen F & E-Strategien bis hin zu aktivem Innovationsmanagement, wie auf den Seiten 51 ff. im Konzern-Lagebericht 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 und 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 (DSGVO) der Europäischen Union (EU). Weitere Informationen zum Datenschutz finden ab Seite 188 im Abschnitt „Datenschutz“ in diesem Bericht. 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 sich ab Seite 149 im Abschnitt „Cybersecurity“.

Konzernweite IT-Transformation

Fresenius hat im Berichtsjahr 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 Global 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 und eine erfolgreiche Zukunft unseres Konzerns.

KLINISCHE FORSCHUNG UND INNOVATIVES BEHANDLUNGSMANAGEMENT

Fresenius Medical Care

Das Global Medical Office von Fresenius Medical Care soll das Geschäftsmodell der patientenorientierten Versorgung verbessern. Vom Global Chief Medical Officer im Vorstand von Fresenius Medical Care geleitet, zielt diese Funktion darauf ab, die besten klinischen Ergebnisse für Patientinnen und Patienten, ihre Familien und die Kostenträger zu erzielen. Hierzu wertet sie globale, koordinierte Daten aus klinisch-wissenschaftlicher Forschung und medizinischer Praxis aus. Auch fördert das Global Medical Office die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer innerhalb des Netzwerks von Fresenius Medical Care. Weitere Informationen finden sich im [Medizinischen Jahresbericht](#) von Fresenius Medical Care, der online in englischer Sprache zur Verfügung steht.

Fresenius Medical Care engagiert sich kontinuierlich in der Forschung und Entwicklung innovativer Produkte und besserer Therapien. Dies umfasst auch die Förderung klinischer Studien, die wichtig für die Entwicklung neuer Therapien sind. Darüber hinaus treibt der Unternehmensbereich die Erforschung von Methoden ohne Interventionen weiter voran. Dazu werden mathematische Modelle und virtuelle Simulationen von klinischen Versuchen genutzt. Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten folgen behördlichen Vorgaben für klinische Forschungsmethoden. Zudem basieren sie auf festgelegten ethischen Standards. Fresenius Medical Care hat in einer weltweit gültigen Erklärung die Prinzipien definiert, mit denen sich der Unternehmensbe-

reich dazu verpflichtet, die Gesundheitsversorgung voranzutreiben und die damit verbundenen Risiken zu steuern. Ebenso gehört dazu, dass er sich für die Rechte und das Wohlbefinden der Patientinnen und Patienten sowie den Tierschutz einsetzt. Es ist geplant, diese Erklärung 2022 zu veröffentlichen. Fresenius Medical Care legt Wert darauf, dass Forschungspartner ähnlichen Grundsätzen für den Bereich Bioethik folgen wie der Unternehmensbereich selbst.

Der Geschäftsbereich Frenova Renal Research von Fresenius Medical Care bietet Forschungsdienstleistungen für Dritte an. Hier wurde unter anderem eine neue Initiative zum Aufbau der weltweit größten Genom-Datenbank für Nierenerkrankungen gestartet. Bis 2025 sollen mehr als 100.000 Patientinnen und Patienten aufgenommen werden. Die neue Datenbank wird genetische Daten von Patientinnen und Patienten mit chronischen Nierenerkrankungen weltweit enthalten. Sie soll Forscherinnen und Forschern ermöglichen, Nierenerkrankungen noch besser zu verstehen.

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 Patientensicherheit und zum Gewinn neuer medizinisch-wissenschaftlicher Erkenntnisse oder vergleichende Studien mit anderen am Markt verfügbaren Produkten durchgeführt. Die von Fresenius Kabi beauftragten klinischen Studien werden stets in Übereinstimmung mit den strengen rechtlichen Vorgaben sowie u. a. mit den Richtlinien des International Council 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 Arzneimittelbehörde (EMA) sowie der Deklaration von Helsinki und der EU-DSGVO durchgeführt. Fresenius Kabi beauftragt klinische Zulassungsstudien in enger Zusammenarbeit mit diversen Auftragsforschungsinstituten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Ärztinnen und Ärzten und unterstützt Prüfarzt-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 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 divisionalen Organisationen 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 der 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.

Fresenius Helios

Fresenius Helios führt an vielen Standorten klinische Studien durch, um Innovationsprozesse in der klinischen Behandlung und der Medikamentierung sowie den interdisziplinären Austausch zu fördern. Die Innovationsstärke des Unternehmensbereichs im klinischen Studienmanagement beeinflusst seine zukünftigen Erfolge in der Therapie und stationären Behandlung von Patientinnen und Patienten. So wird untersucht, wie wirksam und sicher Arzneimittel sind und ob sich Medizinprodukte nach international gültigen ethischen und wissenschaftlichen Standards, wie der Good Clinical Practice oder der Deklaration von Helsinki des Welt-

ärztesbundes zur Zulassung eignen. Zudem 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 z. B. vom Innovationsfonds des Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) oder Ministerien einzelner Bundesländer. Diese Projekte dienen dem Nutzen der Helios-Beschäftigten sowie 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 außerdem darauf, speziell ausgestattete Patientenzimmer zu testen (z. B. für Demenzerkrankte) oder neue Technologien in der Sterilisation (z. B. von medizinischen Instrumenten) zu beurteilen. Helios Deutschland stellt dem Robert Koch-Institut (RKI) Daten zu schweren akuten respiratorischen Infektionen (ICOSARI) zur Verfügung, um das Grippevirus-Geschehen und das Covid-19-Geschehen in Krankenhäusern zu überwachen.

Klinische Studien

In Deutschland ist das Helios Center for Research and Innovation (HCRI) Ansprechpartner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Helios-Kliniken und ihrer Tochtergesellschaften, die forschen möchten – sei es mit Patientendaten, durch eine Teilnahme an klinischen Arzneimittel- und Medizinproduktstudien oder durch die Entwicklung neuer Apps. Bevor ein klinisches Forschungsprojekt in einer Klinik stattfindet, gewährleistet Fresenius Helios zum Schutz der

teilnehmenden Patientinnen und Patienten, dass wissenschaftliche, ethische und rechtliche Anforderungen eingehalten werden und dass das Projekt mit den Leitlinien und Qualitätsstandards des Unternehmensbereichs übereinstimmt. Diese Vorgaben sind in der **Helios Konzernregelung Forschung und Wissenschaft** aufgeführt. Diese Konzernregelung gibt auch die Rahmenbedingungen vor, innerhalb derer Helios gezielt Forschungsprojekte von eigenen Beschäftigten fördert, die einen hohen Nutzen für Patientinnen oder Patienten erwarten lassen.

Insgesamt sind 48 Kliniken und Medizinische Versorgungszentren (MVZ) in mindestens ein Forschungsprojekt involviert. In den betreffenden Helios-Kliniken und MVZ sind sogenannte Prüferärztinnen und -ärzte sowie Studienassistentinnen und -assistenten angestellt – speziell ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie promovierte Biologinnen und Biologen, Chemikerinnen und Chemiker, Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, aber auch Pflegekräfte. Sie stellen vor Ort die mit einer Studie verbundenen Kosten und den Nutzen für Patientinnen und Patienten sowie für Fresenius Helios fest. Das HCRI unterstützt die forschenden Kliniken von Helios Deutschland sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei eigens veranlassten Studien (sogenannte Investigator-initiierte Studien – IITs).

Als zentrale Stelle mit Fachleuten im Bereich Regulatorik und Methodik sowie Vertragsmanagement, und unterstützt durch den Zentralen Dienst Datenschutz, führt das HCRI seit 2019 die zentrale Studienprüfung durch. Weitere Informationen zum Thema Datenschutz finden Sie ab Seite 188 im Nichtfinanziellen Konzernbericht.

Im Zuge der Covid-19-Pandemie wurden mehrfach Helios-weite Analysen basierend auf Routinedaten vorgenommen; sie belegten z. B. die veränderten Patienten-

zahlen bei verschiedenen akuten Erkrankungen (Herzinfarkt, seelische Störungen, große Tumoroperationen) während der Pandemie.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Rahmen des Horizon-2020-Forschungsprogramms der Europäischen Union koordiniert das Helios Leipzig Heart Institute [PROFID](#), ein großes internationales Forschungsprojekt zur Vorhersage und Vorbeugung des plötzlichen Herztods nach einem Herzinfarkt. Das Projekt wurde im Januar 2020 gestartet, ist auf fünf Jahre angelegt und bringt mehr als 20 hochkarätige Partner aus zwölf europäischen Ländern zusammen, darunter wichtige akademische Einrichtungen, die Europäische Gesellschaft für Kardiologie, öffentliche Krankenversicherungen, Expertinnen und Experten für Gesundheitsökonomie und Patientenorganisationen. Von Fresenius sind das Helios Leipzig Heart Institute und Helios Spanien beteiligt. Die Bewertung der Risikofaktoren für den plötzlichen Herztod basiert auf einem maschinellen Lernansatz auf der Grundlage von rund einer Millionen Patientendaten. Die Ergebnisse werden anschließend in zwei internationalen klinischen Studien validiert, die derzeit die weltweit größten klinischen Studien auf dem Gebiet der Herz-Kreislauf-Geräte sind.

Evaluation

Im Jahr 2021 wurden in den Helios-Kliniken in Deutschland insgesamt 424 Studien durchgeführt, mehrheitlich mit dem Ziel, Therapiemöglichkeiten für Patientinnen und Patienten zu verbessern. So hat unter Federführung der Helios ENDO-Klinik Hamburg eine internationale Expertengruppe aus über 40 Ländern Richtlinien und Algorithmen erarbeitet, unter denen eine sichere Rückkehr zum Normalbetrieb und

der Durchführung von elektiven orthopädischen Operationen möglich war. Die Veröffentlichung erfolgte im Frühjahr 2021.

Des Weiteren hat Helios Deutschland in seinen Kliniken 34 Studien im Zusammenhang mit Covid-19 durchgeführt.

Fresenius Vamed

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

DIGITALISIERUNG UND INNOVATION IN DEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

Fresenius Medical Care

Die Digitalisierung spielt für die Gesundheitsdienstleistungen und -produkte von Fresenius Medical Care eine wichtige Rolle. Der Unternehmensbereich entwickelt kontinuierlich Produkte und digitale Dienstleistungen, die den Zugang zur Gesundheitsversorgung verbessern, ein Aspekt, der während der Pandemie noch wichtiger geworden ist.

Fresenius Medical Cares globale Forschungs- und Entwicklungsorganisation leitet die weltweiten Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten für die Produktentwicklung. Das Global Medical Office ist für die klinische Digitalisierungsstrategie und die Nutzung digitaler klinischer Daten in Forschung und Geschäftsbetrieb verantwortlich. Die Grundlagen des Engagements für beständige Innovation ist im Ethik- und Verhaltenskodex des Unternehmensbereichs festgeschrieben.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

► Telemedizinische Gesundheitsversorgung

In Nordamerika hat Fresenius Medical Care darüber hinaus Telemedizin-Plattformen eingeführt, die speziell auf die Bedürfnisse von Heimdialysepatientinnen und -patienten zugeschnitten sind. Die cloud-basierten Lösungen für die Heimdialyse sorgen dafür, dass Patientinnen und Patienten mit ihren Behandlungsteams in Verbindung bleiben, und bieten einen besseren Zugriff auf aktuelle Behandlungsdaten. Dadurch können Ärztinnen und Ärzte Therapieprobleme früher lösen und die Dauer von Krankenhausaufenthalten reduzieren. Für die App für Peritonealdialyse-Patientinnen und -Patienten wurde der Unternehmensbereich von dem Forschungs- und Analyseunternehmen Brandon Hall Group mit zwei Bronze Awards for Excellence in Technology ausgezeichnet.

► Digitale Produktinnovationen

Fresenius Medical Care hat seine digitalen Angebote erweitert, um den Patientinnen und Patienten den Zugang zu Informationen zu erleichtern. Die digitalen Plattformen des Unternehmensbereichs vermitteln einen virtuellen Kontakt. Unter anderem reduzieren sie dadurch in der Pandemie das Infektionsrisiko für Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Vernetzung von Patientinnen und Patienten mit Pflegeteams sowie die Möglichkeit, auf aktuelle Behandlungsdaten zuzugreifen, sind entscheidend für die ständige Verbesserung der medizinischen Ergebnisse, der Benutzererfahrung und der Wirksamkeit der Behandlung. Es gibt zwei Hauptplattformen, die als Apps zur Verfügung gestellt werden. Eine dieser Plattformen wird vornehmlich in Nordamerika genutzt, die

andere ist in über 20 Ländern in Europa, Afrika, Asien-Pazifik und Lateinamerika verfügbar. Im Dezember 2021 hatten diese Apps zusammen mehr als 26.000 aktive Nutzerinnen und Nutzer. Fresenius Medical Care setzt in über 20 Ländern digitale Plattformen ein, um die Herausforderungen von Covid-19 zu bewältigen. In den USA hat der Unternehmensbereich bis Ende 2021 über 410.000 virtuelle Begegnungen zwischen Patientinnen und Patienten, Pflegeteams und Ärztinnen und Ärzten gezählt.

Fresenius Kabi

Als weltweit tätiges Gesundheitsunternehmen, das lebensnotwendige Medikamente und Medizinprodukte zur Infusion und Transfusion sowie klinische Ernährung anbietet, sind für Fresenius Kabi auch die Bereiche Digitalisierung und Innovation von hoher Bedeutung. Die Digitalisierung von Prozessen ist hier ein Eckpfeiler bei der Entwicklung von Innovationen und 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 und 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 berücksichtigen. Dies ist Teil der im Berichtsjahr entwickelten und im 4. Quartal verabschiedeten Fresenius Kabi Vision 2026.

Um die Chancen der digitalen Transformation noch stärker nutzen zu können und digitale Geschäftsmodelle zu entwickeln, hat der Unternehmensbereich im Rahmen des konzernweiten IT-Programms mit der Neuausrichtung seiner IT-Organisation begonnen. Die digitale Transformation soll so weiter vorangetrieben und der Wertbeitrag von digitalen Anwendungen für das Unternehmen sowie Kunden gesteigert werden. Der Unternehmensbereich setzt zunehmend intelligente Automatisierung und künstliche Intelligenz ein, 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, auch auf Daten zur Analyse und Automatisierung von Entscheidungsprozessen zurückzugreifen. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette werden kontinuierlich digitale Lösungen entwickelt, um die internen Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten und zu vereinfachen.

Die Verantwortung für Digitalisierung ist bei Fresenius Kabi in den zentralen, divisionalen und regionalen Organisationen verankert; die Steuerungsverantwortung obliegt dem Fresenius Kabi IT Executive Board, das von dem zuständigen Vorstandsmitglied und dem Leiter der globalen IT-Abteilung geführt wird und in dem weitere relevante Funktionen des Unternehmens vertreten sind.

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 ab Seite 51.

Der Unternehmensbereich verfügt über Standardverfahrensanweisungen für die Entwicklung und das Design von Produkten sowie für die Cybersicherheit seiner medizintechnischen Geräte. Weitere Informationen zu Cybersecurity finden Sie ab Seite 149. Die Verantwortung für Innovation und Entwicklung ist in den divisionalen Organisationen 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.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

► Digitale Transformation

Fresenius Kabi hat 2021 im Rahmen des konzernweiten IT-Programms zur digitalen Transformation mit der Einführung einer neuen Governance-Struktur für den Unternehmensbereich begonnen. Fresenius Kabi verfügt damit seit Oktober 2021 über eine integrierte IT-Organisation für die geschäftsspezifischen Anwendungen und IT-Dienstleistungen und richtet diese stärker an den Anforderungen des Geschäftsmodells und seinen Kunden wie auch den Patientinnen und Patienten aus.

► Digitale Produktinnovationen und digitale Anwendungen

Digitale Anwendungen können dabei helfen, die Patientensicherheit sowie die Einhaltung von regulatorischen Vorgaben sicherzustellen. Beispielsweise führte Fresenius Kabi 2020 Radiofrequenz-Identifikationstechnologie (RFID), sogenannte Smartlabels, für Medikamente in den USA ein. Das Smartlabel ermöglicht es Krankenhäusern, ihren Bestand automatisch zu identifizieren, zu lokalisieren und zu verwalten. Nach der erfolgreichen Markteinführung des ersten RFID-etikettierten Produkts in den USA brachte Fresenius Kabi dort im Jahr 2021 zwei weitere Produkte mit Smartlabels auf den Markt.

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

Des Weiteren 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.

Fresenius Helios

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

Seit 2020 nutzt der Unternehmensbereich in 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.

In Spanien strebt Helios mit seiner IT- und Prozessstrategie an, die digitale Interaktion mit den Patientinnen und Patienten weiter zu verbessern – z. B. durch Videokonferenzen und Chats, bei denen Patientinnen und Patienten ihre Krankengeschichte darlegen können, durch Protokolle und automatisierte Tests für bestimmte Diagnosen. Für die schrittweise Umsetzung der IT-Strategie hat der Unternehmensbereich 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 und so kann die Entwicklung der Digitalisierung in den verschiedenen Krankenhäusern in Spanien verglichen werden.

Das Helios Patientenportal

Fresenius Helios hat im Jahr 2019 begonnen in seinen Kliniken ein Patientenportal einzuführen. Inzwischen können Patientinnen und Patienten bei 50 der deutschen Kliniken rund um die Uhr und von zu Hause aus auf Behandlungsdokumente wie Befunde zugreifen, Termine online buchen oder Videosprechstunden wahrnehmen. Das Portal ist über die Website der jeweiligen Klinik zu erreichen. Das Patientenportal verzeichnete 2021 über 130.000 registrierte Anwenderinnen und Anwender, 300.000 über das Portal ausgetauschte Dokumente und nahezu 85.000 Online-Terminvergaben.

Auf das Patientenportal von Helios Spanien greifen bereits zahlreiche Nutzerinnen und Nutzer zu. Beinahe alle spanischen Kliniken sind daran angeschlossen. Die Kliniken profitieren von einer zentralen Datenablage und von verbesserter Datenübermittlung sowie Abstimmung. 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 3D-Bilder und können auf dieser Basis ihre zuständigen Spezialistinnen und Spezialisten kontaktieren und über Webformulare interagieren. Zudem ist es möglich, für die meisten verfügbaren Untersuchungen digital einen Termin anzufordern sowie Informationen über die Risiken, die mit einer Unter-

suchung einhergehen, nachzulesen. Vor einem Eingriff können die Patientinnen und Patienten über das Portal auch ein Einwilligungsformular elektronisch unterzeichnen.

Elektronische Patientenakte (EPA)

Eine digitale Patientenakte mit Arztbriefen, Befunden und der kompletten klinischen Bildgebung ist mehrheitlich an den Arbeitsplätzen in den Helios-Kliniken verfügbar und schafft Mehrwerte für Behandelnde ebenso wie für Patientinnen und Patienten. Bis 2022 sollen auch weitere medizinische Daten wie die Pflegedokumentation und die Medikation in der digitalen Patientenakte zur Verfügung stehen. Integrierte Softwarelösungen geben schon heute in rund der Hälfte der Helios-Kliniken Warnhinweise bei möglichen Wechselwirkungen mit anderen Medikamenten, was die Patientensicherheit erhöht.

So werden viele Prozesse insgesamt effizienter und die medizinische Qualität wird verbessert. Auch der durch den Gesetzgeber angeordnete Ausbau der deutschlandweiten Telematikinfrastruktur, in die die EPA perspektivisch eingebunden werden wird, fokussiert die verbesserte Qualität der Versorgung und die Effizienz in den Versorgungs- und Verwaltungsprozessen. 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 elektronische Patientenakte neben den Entlassungspapieren, ausgestellt durch ärztliches oder Pflegepersonal, auch Informationen zur Medikamentierung und Rezepte. 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.

Fresenius Vamed

Fresenius Vamed hat das strategische Geschäftsfeld Digitalisierung mit dem Ziel etabliert, Digitalisierungsinitiativen und -projekte umzusetzen, die Digitalisierungsaktivitäten innerhalb der Vamed-Gruppe zu koordinieren, die digitale Innovation voranzutreiben sowie neue digitale Lösungen und Services zu generieren. Unter anderem entwickelt Fresenius Vamed etwa Patientenangebote für digitale Assistenzsysteme, die ein umgebungsunterstütztes, gesundes und unabhängiges Leben im Alter fördern (Ambient Assisted Living – AAL) sowie digitale Rehabilitationsangebote. Im Projektgeschäft setzt Fresenius Vamed bei der Planung und dem Betrieb von Gesundheitseinrichtungen bereits seit langem komplexe virtuelle Modelle (Building Information Modeling – BIM) ein, die es ermöglichen den gesamten Lebenszyklus (Planung, Entwurf, Errichtung, 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 2021

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

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 vier 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

Alle Unternehmensbereiche verfolgen einen eigenen Ansatz im Hinblick auf Digitalisierung und Innovation und arbeiten an der Entwicklung von Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators – KPIs). Als wesentlicher Aspekt in der Strategie des Konzerns finden Digitalisierung und Innovation auch in der variablen Vorstandsvergütung Anwendung. Ausführungen hierzu finden Sie auf Seite 234 ff. im Geschäftsbericht 2021, Abschnitt „Vergütungsbericht“.

Im Jahr 2021 hat **Fresenius Medical Care** begonnen, spezifische Umweltkriterien stärker in seine Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zu integrieren. Darüber hinaus arbeitet der Unternehmensbereich daran, Nachhaltigkeitsthemen schon in einer frühen Phase der Innovationsprojekte zu berücksichtigen.

Fresenius Kabi überprüft seine Fortschritte im Bereich der Digitalisierung kontinuierlich. 2021 hat der Unternehmensbereich die Struktur seiner IT-Organisation überprüft. Die Verantwortung für die geschäftsspezifischen IT-Anwendungen und Angebote für das medizinische Fachpersonal sowie Patientinnen und Patienten werden damit direkt im Unternehmensbereich verankert und Entscheidungen beschleunigt. Fresenius Kabi möchte so noch stärker auf Anwendungen der künstlichen Intelligenz zurückgreifen sowie die Möglichkeiten der Analyse digitaler Informationen für das Unternehmen und Kunden nutzen.

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.

Im Krankenhausbereich misst **Helios Deutschland** den Digitalisierungsgrad mithilfe eines internationalen Modells – des European Electronic Medical Adoption Models (EMRAM) der HIMSS Analytics. Das Modell gibt anhand von acht Stufen (0 – 7) den Grad der digitalisierten Prozesse an. Ein vollständig digitalisiertes Krankenhaus erreicht in diesem Modell die höchste Stufe, während eine Klinik mit durchweg papierbasierten Prozessen bei 0 eingestuft wird. Die Ergebnisse aus dem Berichtsjahr 2021 werden im 1. Quartal 2022 vorliegen.

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, und 2021 auch die Ergebnisse der Allensbach-Studie zur Formulierung und Evaluierung von Strategien für Digitalisierung im Gesundheitsmarkt. Zusätzlich wird auf lokale Publikationen und Trendanalysen Rücksicht genommen. Im Jahr 2021 verstärkte der Unternehmensbereich den Einsatz von Telehealth-Anwendungen und mobiler Apps.

Insgesamt konnte im Geschäftsjahr 2021 die Digitalisierung von Prozessen im gesamten Fresenius-Konzern vorangetrieben werden.

CYBERSECURITY

UNSER ANSATZ

Im Fresenius-Konzern verfolgen wir für das Management von Cybersecurity einen ganzheitlichen Ansatz. Wir bringen Entscheiderinnen und Entscheider aus den Cybersecurity-Fachbereichen mit verantwortlichen Ansprechpartnerinnen und -partnern aus den Fach- und Unternehmensbereichen zusammen, um eine gemeinschaftliche Vorgehensweise zu entwickeln, die im Einklang mit unseren strategischen Zielen steht. Wir stützen unsere Strategie auf die Sicherheitsanforderungen unserer vier Unternehmensbereiche. Dies manifestiert sich in allen konzernweit gültigen Cybersicherheitsleitlinien.

2017 hat der Vorstand der Fresenius Management SE den Ansatz Cybersecurity Approach, Roadmap and Execution (CARE) verabschiedet. Seit 2018 dient CARE als Cybersecurity-Programm, das Cybersecurity-Initiativen bündelt und unsere Resilienz zum Schutz vor und zur Abwehr von Cyberangriffen stärkt. 2020 hat der Vorstand der Fresenius Management SE eine konzernweite Cybersecurity-Richtlinie (Cybersecurity Policy) in Kraft gesetzt. Sie definiert die Ziele sowie die Aufbau- und Ablauforganisation für die Steuerung von Cybersecurity im Fresenius-Konzern, integriert in CARE.

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 Group Cybersecurity Office (GCSO) bilden die Risk Domain Manager sogenannte Special Interest Groups (SIGs), die die Anforderungen an die Cybersicherheit definieren und die Risikomanagementaktivitäten koordinieren. Die Risk Domain Manager fördern den Einsatz von Best Practices und den

Kompetenz- und Wissensaustausch in allen Cybersecurity-Risikodomänen.

Das CARE-Programm ist entlang der Risikodomänen in vier Cybersecurity-Cluster aufgeteilt. Dies stellt sicher, dass unsere digitale Umgebung geschützt bleibt und sich nach einem möglichen Vorfall schnell erholt. Insgesamt hat Fresenius acht Unterprogramme eingerichtet, um die vorrangigen Ziele der jeweiligen Cluster in allen Risikodomänen zu erreichen:

- **Critical Asset Protection:** Schutz der für die Gruppe wichtigsten Vermögenswerte
- **Baseline Security:** Definition und Umsetzung von Mindeststandards für die Cybersicherheit
- **Cyber Defense:** rechtzeitige Erkennung von und Reaktion auf Cybersicherheitsvorfälle, um die Auswirkungen auf das Geschäft zu begrenzen
- **Governance, Risk & Organization:** Schaffung der Grundlage für eine effektive Cybersicherheits-Governance

Der Chancen- und Risikobericht enthält auf der Seite 110 f. weiterführende Informationen zur Cybersecurity bei Fresenius im Jahr 2021.

Zertifizierungen und Selbstverpflichtung

In den Unternehmensbereichen bestehen Cybersecurity-Versicherungen dort, wo sie Risiken geeignet abdecken, sowie – auf Bereichs- und Konzernebene – Zertifizierungen, 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 Cybersecurity-Versicherung auf Konzernebene weiter evaluiert werden.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Die Organisationsstruktur

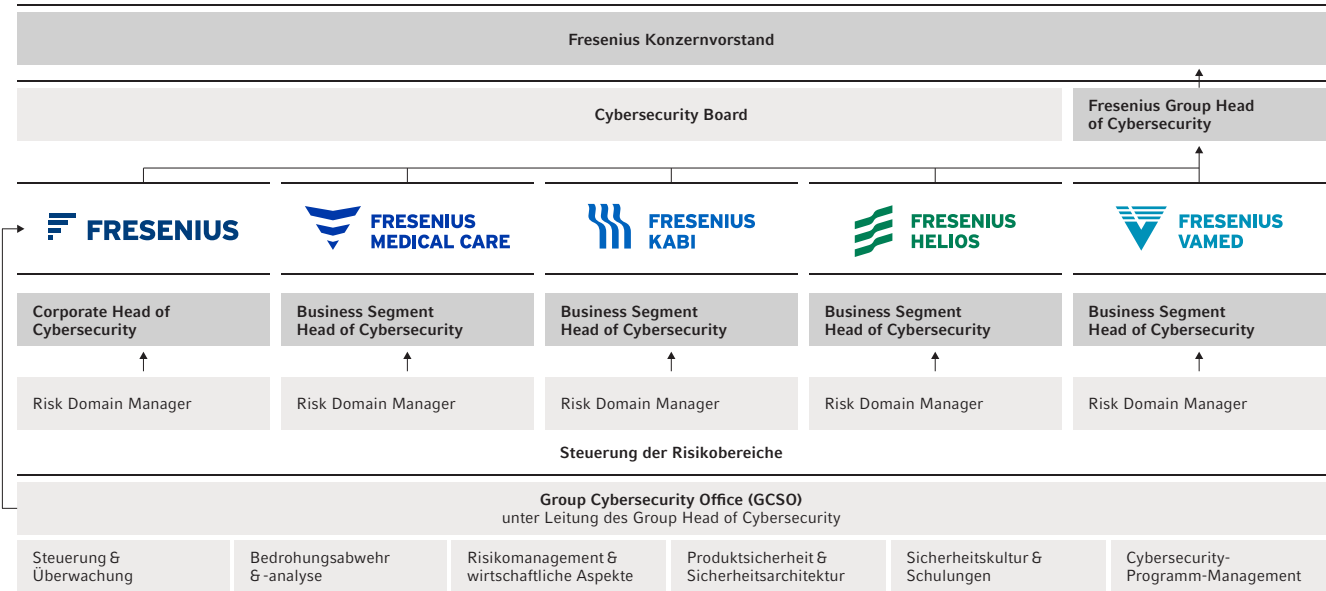
Der Chief Financial Officer (CFO) im Fresenius-Vorstand beaufsichtigt die Cybersicherheits-Governance und erhält direkten Bericht vom Group Head of Cybersecurity. Die Position des Group Head of Cybersecurity, der als konzernweiter Chief Information Security Officer (CISO) fungiert, trägt die Gesamtverantwortung für die Governance der Cybersicherheit innerhalb des Fresenius-Konzerns und leitet das Group Cybersecurity Office (GCSO). Er legt die konzernweite Cybersecurity-Strategie fest und koordiniert sie mit den jeweiligen Cybersecurity-Verantwortlichen, um ein einheitliches Vorgehen in allen Unternehmensbereichen zu gewährleisten.

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 Cybersecurity innerhalb des Fresenius-Konzerns. Es stellt sicher, dass relevante Cybersecurity-Aktivitäten auf Unternehmensbereichsebene organisiert und umgesetzt werden, die aus der Gruppenperspektive überwacht und koordiniert werden. Bei Bedarf werden die Unternehmensbereiche in ihren Aktivitäten beraten und unterstützt.

Das GCSO ist in sechs Funktionen unterteilt: Cyber Governance & Assurance (Steuerung & Überwachung), Cyber Risk & Economics (Risikomanagement & wirtschaftliche Aspekte), Product Security & Architecture (Produktsicherheit & Sicherheitsarchitektur), Cyber Defense & Analytics (Bedrohungsabwehr & -analyse), Cyber Culture & Training

CYBERSECURITY ORGANISATIONSSTRUKTUR



(Sicherheitskultur & Schulungen) sowie Cyber Program Management (Cybersecurity-Programmmanagement). Die vier Unternehmensbereiche sind für die operative Umsetzung des Cybersecurity-Managements verantwortlich. Sie legen strategische Ziele sowie Risikoadressierungsstrategien fest und berichten darüber. Die Ziele orientieren sich an der gruppenweiten Cybersecurity-Strategie und werden eigenständig von den Business Segment Heads of Cybersecurity definiert, die für die Implementierung verantwortlich sind.

Darüber hinaus tagt bereichsübergreifend alle zwei Monate das Cybersecurity Board, das sich aus dem Group

Head of Cybersecurity, dem Corporate Head of Cybersecurity sowie allen Business Segment Heads of Cybersecurity zusammensetzt. Es sichert den Austausch über gruppenweite Cybersecurity-Angelegenheiten zwischen den Unternehmensbereichen und Konzernfunktionen, definiert Kriterien zur Bewertung und Überwachung der Entwicklung von Cybersecurity im Konzern und überprüft Fortschritte und Ergebnisse von Cybersecurity-Maßnahmen und -Projekten. Das Cybersecurity Board überwacht auch bereichsübergreifend die Anwendung und Umsetzung der konzernweiten Cybersecurity-Richtlinien.

Die für Cybersecurity verantwortlichen Personen verfügen in der Regel über langjährige Erfahrung im Cybersicherheitsmanagement und weisen fundierte Kenntnisse sowie entsprechende fachliche Zertifizierungen auf.

Die Reporting-Strukturen

Der CFO der Fresenius-Gruppe wird als Vorstandsmitglied der Fresenius Management SE wöchentlich sowie in Bedarfsfällen durch den Group Head of Cybersecurity über Cybersecurity-relevante Themen informiert. Der Group Head of Cybersecurity berichtet quartalsweise an den Gesamtvorstand der Fresenius Management SE sowie mindestens jährlich an den Aufsichtsrat. 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 Cybersecurity-Initiativen zu steuern.

Die Business Segment Heads of Cybersecurity informieren das jeweils verantwortliche Mitglied des CARE Steering Committees und berichten zusätzlich mindestens halbjährlich an das Management Board. Die Risk Domain Manager berichten fachlich an den jeweils zuständigen Head of Cybersecurity. Ergänzend tauschen sich die Funktionen Datenschutz, Enterprise Risk Management und Compliance regelmäßig zu Cybersecurity-Angelegenheiten aus.

Richtlinien und Regulierungen

Unser Cybersecurity-Rahmenwerk (Cybersecurity Policy Framework) besteht aus einer Reihe von Richtlinien, Anforderungen und Verfahren. Es bildet die gemeinsame Basis für Cybersecurity 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 Cybersecurity-Bestrebungen von Fresenius entlang der Risikodomänen. Es wurde vom Gesamtvorstand der Fresenius Management SE sowie von den Führungsgremien der vier Unternehmensbereiche verabschiedet.

Die Cybersecurity Policy ist an den Fresenius-Verhaltenskodex angelehnt und orientiert sich an international anerkannten Standards und Best Practices wie der [Charter of Trust](#). Sie legt die übergreifende Richtlinien- und Organisationsstruktur für Cybersecurity-Governance im Fresenius-Konzern fest. Die zugrundeliegenden 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.

Zusätzlich bestehen in den vier Unternehmensbereichen spezifische Mindestsicherheitsstandards, die besondere regulatorische Vorgaben oder lokale Gesetzgebungen berücksichtigen. Bereits etablierte Mindestsicherheitsstandards in den vier Unternehmensbereichen werden – sofern sinnvoll – als konzernweite Standards genutzt.

Unsere Ambitionen

Ziel unseres Cybersecurity-Programms CARE, das alle Risikodomänen abdeckt, ist es, den Reifegrad unserer Cybersecurity-Fähigkeiten zu erhöhen, unsere Widerstandsfähigkeit permanent der Bedrohungslage anzupassen und Cybersecurity-Risiken kontinuierlich zu reduzieren. Wir bewerten die sich stetig ändernden Bedrohungen, definieren Mindestsicherheitsstandards für unsere Cyberrisikodomänen und implementieren gezielte, risikobasierte und

kosteneffiziente geeignete Sicherheitsmaßnahmen. Das Cybersecurity Board entwickelt jährlich konzernweite und unternehmensbereichsspezifische operative Ziele und Maßnahmen, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit unserer digitalen Informationen zu gewährleisten. Teil davon ist auch die kontinuierliche Verbesserung der Sicherheit unserer IT, ob in der Produktion, der Umgebungen unserer Gesundheitseinrichtungen oder unserer medizinischen Geräte. Der Group Head of Cybersecurity koordiniert diese Ziele und Maßnahmen. Diese werden dem auf Vorstandsebene eingerichteten CARE Steering Committee vorgelegt, das vierteljährlich tagt.

FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2021

CARE-Programm

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

- **Umsetzung von grundlegenden Maßnahmen zur Cybersicherheit (CBMI):** Implementierung verbesserter grundlegender Maßnahmen zur Cybersicherheit, z. B. Lösungen zur Erkennung und Reaktion auf Endpunkte (EDR) oder verstärkte Authentifizierungsmechanismen für kritische Bereiche

- **Cyber Training & Awareness (CTAP):** Ausweitung der Reichweite der konzernweiten Schulungs- und Sensibilisierungsplattform; Durchführung verschiedener Schulungs- und Phishing-Kampagnen; Etablierung der Marke Cyber Aware und damit verbundener Materialien wie Poster, Videos und Merchandise-Artikel
- **Cyberabwehr:** Angleichung der Verfahren zur Reaktion auf Vorfälle; Einführung des Fresenius Virtual Cyber Defense Centers und des Fresenius Intelligence Office; Erweiterung der Überwachung, um eine frühzeitige Erkennung und schnelle Reaktion zu ermöglichen
- **Governance, Risiko & Organisation:** Einführung einer Governance-Struktur für Cybersicherheit; Bewertung des Reifegrads von Cybersecurity-Fähigkeiten; Definition eines Rahmens für das Management von Cybersicherheitsrisiken; Durchführung mehrerer Dialoge über Cyberrisikoversicherungen, um die Übertragung von Cyberrisiken zu bewerten

Risikoanalyse

In Übereinstimmung mit dem neu etablierten konzernweiten Cybersecurity Risk Management Framework führt das GCSO gemeinsam mit den Unternehmensbereichen eine geschäftsorientierte Bewertung der strategischen Cybersecurityrisiken entlang der Wertschöpfungskette von Fresenius durch. Die Cyberrisiken des Konzerns hängen mit den Geschäftsaktivitäten der jeweiligen Unternehmensbereiche zusammen: Im Produktgeschäft sind sie eng mit der Unterbrechung von Produktions- oder Logistikprozessen sowie dem Diebstahl von geistigem Eigentum verbunden; in unseren Gesundheitseinrichtungen beziehen sie sich wiederum auf Patientinnen und Patienten sowie deren Gesundheitsinfor-

mationen und betriebene medizinische Geräte. Auf Grundlage halbjährlicher Bewertungen der Cyberrisiken leiten wir kontinuierlich unsere Maßnahmen zur Cybersicherheit ab, um unsere Risiken wirksam zu mindern.

Wir entwickeln derzeit ein Kennzahlensystem, das die Transparenz über die gesamte Cyberrisikosituation von Fresenius erhöhen soll. Zu diesem Zweck haben wir eine erste Reihe von Kennzahlen definiert (z. B. sogenannte Kronjuwelen mit kritischen Schwachstellen, durchschnittliche Klickrate bei Phishing-Simulationen, durchschnittliche Zeit bis zur Behebung von Vorfällen), die künftig in allen Cybersicherheitsumgebungen des Konzerns erfasst werden sollen. So wollen wir verstehen, wie gut wir vorbereitet und wie widerstandsfähig wir sind, um einem Cyberangriff vorzubeugen (robust zu bleiben) und uns davon zu erholen (schnell zu heilen). In einem nächsten Schritt wird das Systemdesign schrittweise eingeführt und die bestehende Cybersecurity-Governance-Struktur ergänzt.

Unser Risikobericht enthält umfangreiche Informationen zu den Auswirkungen von Cyberrisiken auf das Risikomanagement. Sie finden Sie auf der Seite 110 f. in unserem Geschäftsbericht 2021.

Sicherheitskonzept

Um die Wertschöpfung des Konzerns zu schützen, haben wir maßgeschneiderte Rahmenwerke für unsere fünf Cybersecurity-Risikodomänen entwickelt, die die Sicherheitsarchitekturen, -konzepte und -anforderungen definieren, und führen sie seit 2021 sukzessive ein. Die entsprechenden präventiven, detektivischen und korrektiven Maßnahmen werden priorisiert und durch unser CARE-Programm umgesetzt, um Risiken effektiv zu reduzieren. Während unser Hauptziel ist, die Entstehung von Cyberrisiken zu verhin-

dern, können wir Cyberbedrohungen u. a. durch unterschiedliche Überwachungsmechanismen frühzeitig erkennen, um rechtzeitig reagieren zu können und die tatsächlichen Auswirkungen von Sicherheitsvorfällen auf das Geschäft zu begrenzen. Wiederkehrende Analyse- und Abwehrprozesse werden automatisiert, um noch effizienter auf Vorfälle zu reagieren. Vorfälle werden gründlich untersucht, um zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung unserer allgemeinen Sicherheit abzuleiten.

Schulungen

2019 haben wir das Cybersecurity Training & Awareness Program (CTAP) gestartet. Ziel ist es, eine Kultur der Cybersicherheit bei Fresenius zu etablieren, die es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, sich über Cybersicherheitsrisiken zu informieren, mit ihnen umzugehen und Gewohnheiten zu entwickeln, um sich vor Cyberangriffen zu schützen. Neben einer verpflichtenden Schulung zu Datenschutz und Informationssicherheit bietet das CTAP verschiedene Kurse, Spiele, Videos und andere Lerninhalte zu Cybersecurity an, etwa die digitale CTAP-Lernplattform. Regelmäßig simulieren wir Phishing-Angriffe, um die Effektivität der Trainings zu überprüfen und darüber aufzuklären, wie man sich beim Verdacht auf Phishing richtig verhält. Für die Beschäftigten ermitteln wir einen persönlichen Risikoscore, der sich u. a. aus dem Verhalten bei den Phishing-Tests, aber auch aus 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.

Zudem informieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich auf unterschiedlichen Kanälen über aktuelle Cyber Risiken und neuartige Cyberbedrohungen und veranstalten einen Cybersecurity Awareness Month im Oktober jeden Jahres. Im Oktober 2021 wurden verschiedene Webinare durchgeführt, wobei der Schwerpunkt auf den Cyberbedrohungen lag, die durch die vielen Beschäftigten entstehen, die nach wie vor von zu Hause aus arbeiten. Darüber hinaus haben wir für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Webinare in Form von Cyber-Junior-Training angeboten. Wir sind davon überzeugt, dass Kinder und Jugendliche einen vergleichsweise hohen Bedarf an Cybersensibilisierung haben, insbesondere angesichts der zunehmenden Nutzung von Fernunterricht während der Covid-19-Pandemie.

Die 2020 und 2021 durchgeführten Phishing-Tests zeigten, dass die intensiven Schulungsaktivitäten das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschärft haben. Aus diesem Grund wurde der Schwierigkeitsgrad angehoben. Dies führte kurzfristig zu einer Verschlechterung der Phishing-Quote, die jedoch durch abgestimmte Trainingseinheiten weiter verbessert werden konnte. Über die Ergebnisse informieren wir die jeweiligen Beschäftigten individuell und unmittelbar in einem persönlichen Dashboard. Weitere Informationen werden regelmäßig auf Konzernebene in unserem Intranet bereit gestellt.

Meldewege

Vermuten Fresenius-Beschäftigte Cyberbedrohungen, können sie sich an CERT@fresenius.com, CyberAware@Fresenius.com sowie an alle Cybersecurity-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter 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 Cyber Emergency Response Team (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 böartigen Phishing-Versuchen werden die Absender blockiert und die Sicherheitsprotokolle entsprechend angepasst.

EVALUATION

Wir haben die Cybersecurity-Governance-Struktur im Fresenius-Konzern im Jahr 2020 eingeführt und 2021 weiter verbessert: Teil der Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Cybersecurity-Governance sind die Definition und Berichterstattung von KPIs, z. B. Anzahl der Verstöße insgesamt sowie Klassifizierung nach Schweregrad. Wir arbeiten mit Nachdruck daran, unser KPI-Berichtssystem für den Fresenius-Konzern fortzuentwickeln. Bis dahin verzichten wir darauf, Kennzahlen insgesamt oder nach Risikodomänen extern zu berichten. Die Erhöhung der Berichtstransparenz muss immer im Einklang mit unseren Aktivitäten zur Risikoprävention stehen. Informationen aus unserer externen Berichterstattung dürfen nicht zu gezielten Angriffen auf unsere Infrastruktur führen.

Audits und Monitoring

Die Abteilungen der Internen Revision realisieren unabhängige Prüfungen zur Verbesserung der Effektivität der Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozesse in allen Unternehmensbereichen. Bei der jährlichen Planung und Umsetzung der Prüfungen werden risikobasiert auch Aspekte von Cybersecurity berücksichtigt. Die Ergebnisse der Prüfungen, werden durch die Konzernfunktion Cybersecurity analysiert 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, HDS) durch. Die Ergebnisse der Audits bzw. ergänzender Prüfungen werden dahingehend geprüft, ob interne Prozesse verändert 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.

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.

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

- Arbeitsbedingungen, Personalgewinnung und Mitarbeiterpartizipation
- Mitarbeiterentwicklung
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Als weiteres relevantes Thema wird ab Seite 178 Diversität vorgestellt.

Wir messen Personalfragen eine hohe Relevanz bei. Das bringen wir auch strukturell zum Ausdruck: Im Konzernvorstand ist das Vorstandsmitglied für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht für die Belange der Beschäftigten verantwortlich. Die Geschäftsmodelle der vier Unternehmensbereiche stellen unterschiedliche Anforderungen an das operative Management der wesentlichen Themen in diesem Bereich. Daher berichtet Fresenius im Folgenden sowohl über konzernweite als auch über segmentspezifische Konzepte und Maßnahmen.

ARBEITSBEDINGUNGEN, PERSONALGEWINNUNG UND MITARBEITERPARTIZIPATION

UNSER ANSATZ

Arbeitsbedingungen

Als internationaler Gesundheitskonzern schaffen wir je nach Land und Standort verschiedene Anreize für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehören z. B. flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit, über variable Vergütungsmodelle am Unternehmenserfolg teilzuhaben. Leistungen für Vollzeitbeschäftigte des Unternehmens werden anteilig auch für Teilzeitbeschäftigte erbracht. In Deutschland etwa können die Leistungen auf gemeinsamen Vereinbarungen zwischen Management und Betriebsräten beruhen. Weiterführende Informationen zu den variablen Vergütungsmodellen finden Sie auf den Seiten 369 ff. des Konzern-Anhangs.

Auf die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Betriebsräten in verschiedenen Ländern weltweit gehen wir auf den Seiten 155 f. ein. Bei Arbeitszeitmodellen spielen die Herausforderungen in den Funktionsbereichen und den lokalen Märkten eine besondere Rolle. Diese erläutern wir segmentspezifisch für die einzelnen Unternehmensbereiche.

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.

Personalgewinnung und Bewerberansprache

Um unseren Bedarf an qualifizierten Fachkräften auch in Zukunft decken zu können, setzen wir unterschiedliche Instrumente zur Personalgewinnung ein. Wir beobachten unser Arbeits- und Wettbewerbsumfeld genau, um Potenziale zu identifizieren. Weiterhin nutzen wir digitales Personalmarketing, richten eigene Bewerberveranstaltungen aus und präsentieren das Unternehmen auf Karrieremessen. Unser Personalmarketing und unsere globale Karrierewebsite haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut. 2021 hat das Marktforschungsinstitut Potentialpark Fresenius zum zehnten Mal in Folge als das Unternehmen mit dem besten Internetangebot für Bewerberinnen und Bewerber in Deutschland ausgezeichnet.

Mitarbeiterbindung

Eine Vielzahl von Initiativen sorgt für eine starke Mitarbeiterbindung. Fresenius bietet auf Konzern- und Unternehmensbereichsebene verschiedene Leistungskomponenten an. Dazu gehören z. B. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, Erfolgsbeteiligungen, Pensionspläne, Zeitkonten oder tarifliche Zukunftsvorsorgen. Nicht alle Elemente werden innerhalb des Fresenius-Konzerns gleichermaßen umgesetzt, können jedoch – je nach Markt- und Mitarbeiterbedürfnissen sowie regulatorischen Vorgaben – durch lokale Leistungen ergänzt werden.

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 Kapitel Menschenrechte auf den Seiten 194 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 78 % 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 Branchenzugehörigkeit verbindlich anzuwenden sind. Sofern dies nicht der Fall ist, können länderbezogenen Tarifverträge mit lokalen Gewerkschaften oder vergleichbaren Sozialpartnern ausgehandelt werden. Weltweit stehen rund 50 %¹ 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 auf den Seiten 156 ff.

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 vier Unternehmensbereiche, der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrates, des Europäischen Betriebsrats und der internationalen Gewerkschaftsverbände statt.

Dialog auf europäischer Ebene

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat einen Europäischen Betriebsrat (EBR), der zum 31. Dezember 2021 aus 19 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern aus 12 Ländern bestand. Sie stammen aus den Mitgliedsstaaten der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums, in denen Fresenius Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt.

Der EBR ist zuständig für die Beteiligung der Fresenius-Beschäftigten bei grenzüberschreitenden Maßnahmen, soweit diese erheblichen 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 und Massenentlassungen. Die Unternehmensleitung unterrichtet und hört den EBR z. B. zu den folgenden Themen: Struktur sowie wirtschaftliche und finanzielle Lage des Konzerns, dessen voraussichtliche Entwicklung, Beschäftigungslage, Investitionen, Organisationsveränderungen sowie Einführung neuer Arbeits- und Produktionsprozesse. Der EBR tagt einmal, sein geschäftsführender Ausschuss dreimal jährlich, pandemiebedingt z. T. in hybrider Form. Im Jahr 2021 haben planmäßig die Neuwahlen und Entsendungen in den EBR stattgefunden. Zur Vorbereitung der konstituierenden EBR-Sitzung fand eine außerordentliche Sitzung des geschäftsführenden Ausschusses (GFA) in hybrider Form statt. Im April 2021 hat sich der EBR neu konstituiert. Die europäischen Gewerkschaftsverbände IndustriALL und European Federation of Public Service Union (EPSU) nehmen auf Einladung des EBR an den Sitzungen teil.

¹ Die Angabe bezieht sich auf rund 91 % der weltweit beschäftigten Personen.

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 sowie Fragen der Compliance zur Menschenrechtserklärung des Konzerns. Weiterhin lag ein Schwerpunkt auf den Auswirkungen der Pandemie auf die Fresenius-Beschäftigten. Hierzu fand ein Informationsaustausch zur Lage in den einzelnen Ländern statt. Vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie wurde mit dem EBR die Verlängerung der befristeten Vereinbarung zur digitalen Aufgabenwahrnehmung beschlossen.

Der EBR trat im Rahmen der Jahressitzung in den Dialog mit den Vorständen von Fresenius Vamed, Fresenius Kabi sowie mit der Geschäftsführung von Fresenius Digital Technology (vormals Fresenius Netcare).

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.

Fresenius Medical Care

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind maßgeblich für den Erfolg von Fresenius Medical Care. Es ist für den Unternehmensbereich daher wichtig, kontinuierlich die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, sie langfristig für das Unternehmen zu begeistern und ihre Entwicklung während ihrer Tätigkeit bei Fresenius Medical Care zu fördern. Dabei ist es wichtig, ein attraktives, faires und vertrauensvolles Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu schaffen.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Die weltweite Personalstrategie des Unternehmensbereichs gibt den Rahmen für die Aktivitäten vor. Die Verantwortung für die Festlegung und Umsetzung dieser Strategie liegt bei der zentralen, weltweit zuständigen Abteilung Human Resources (HR), die an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Das HR-Team stellt die relevanten Standards, Richtlinien und Prozesse bereit. Es verwaltet diese und passt sie an die sich wandelnden Anforderungen der Beschäftigten und des Geschäfts an. Die Personalstrategie hat vier zentrale Handlungsfelder: (1) Einbindung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, (2) Sicherstellung, dass die Beschäftigten die notwendigen Fähigkeiten besitzen, um die Geschäftsziele zu unterstützen, (3) kontinuierliche Weiterentwicklung der Organisation, sowie (4) Anwendung exzellenter Methoden und Prozesse des Personalmanagements.

Mit dem Fokus auf diese Prioritäten entwickelt und verbessert der Unternehmensbereich fortlaufend seine globalen Richtlinien und Vorgaben im Personalbereich. Im Jahr 2021 wurden neue international geltende Richtlinien zu Themen wie Mitarbeiterengagement, Talentmanagement sowie Inklusion und Diversität vorbereitet.

Fresenius Medical Care führt außerdem regelmäßig Audits seiner Aktivitäten mit Bezug zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch. Bei mehr als 20 % der internen Audits lag der Schwerpunkt 2021 auf Personalthemen.

Mitarbeiterbindung

Der Unternehmensbereich verfügt über einen bewährten Organisations- und Talentbewertungsprozess, um unter den Top-Führungskräften leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hohem Potenzial zu identifizieren.

Dadurch können talentierte Beschäftigte gezielt dabei unterstützt werden, ihre Fähigkeiten zur Bewältigung künftiger Herausforderungen weiterzuentwickeln und mehr Verantwortung zu übernehmen.

Personalgewinnung

Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird immer intensiver. Daher arbeitet Fresenius Medical Care daran, das Profil als Arbeitgeber stetig zu verbessern. Der Unternehmensbereich will ein attraktiver Arbeitgeber bleiben und exzellente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, einbinden und im Unternehmen halten. Um dies zu erreichen, wurden 2021 mehrere interne Ziele festgelegt. Diese betreffen zum Beispiel das Mitarbeiterengagement, die Teilnahme an Mitarbeiterumfragen und die freiwillige Fluktuationsrate.

Dialog- und Feedbackformate

Aktivitäten zum Engagement der Beschäftigten zielen vor allem darauf, dass jede und jeder Beschäftigte die Möglichkeit hat, sich einzubringen und Feedback zu geben. Dafür will der Unternehmensbereich einen kontinuierlichen Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etablieren. Ziel ist es, ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten und das Engagement und die Leistung der Beschäftigten zu steigern. Fresenius Medical Care möchte sie ermutigen, einen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensmission und -vision zu leisten. Die weltweite Befragung zum Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll dieses Ziel unterstützen. Eine solche globale Befragung wird alle zwei Jahre durchgeführt. Ergänzt wird sie durch Kurzbefragungen in den dazwischen liegenden Jahren. Mit Hilfe

der Umfrage ermittelt der Unternehmensbereich sowohl Stärken als auch Möglichkeiten zur Verbesserung des Arbeitsumfelds. Die Ergebnisse werden genutzt, um globale und lokale Maßnahmen mit dem Ziel einzuführen, das Engagement der Beschäftigten langfristig zu steigern. Im Jahr 2021 wurde erneut eine weltweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Weltweit haben fast 90.000 Beschäftigte daran teilgenommen. Das entspricht einer Beteiligung an der Umfrage von 74 % (vorherige vollständige Umfrage im Jahr 2019: 68 %). Die neueste Umfrage ergab, dass trotz der Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie 56 % der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagiert für Fresenius Medical Care arbeiten. Das gleiche Ergebnis wurde in der letzten vollständigen Befragung im Jahr 2019 erzielt. Der Wert für das Mitarbeiter-Engagement wird mit Hilfe von Fragen zu drei Aspekten ermittelt: 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 bringen. Im Jahr 2021 hat der Unternehmensbereich rund 10.000 Führungskräfte darin geschult, wie sie die Ergebnisse der weltweiten Umfrage zum Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswerten und Maßnahmen ableiten können.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Die Covid-19-Pandemie hat den Unternehmensbereich im Berichtsjahr erneut vor Herausforderungen gestellt, auch im Hinblick auf die Gesundheit der Belegschaft. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während dieser Gesundheitskrise zu schützen und zu unterstützen, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen. Fresenius Medical Care hat vermehrt flexibles Arbeiten ermöglicht, neue Angebote für

virtuelles Lernen geschaffen und die Organisation weiter an die Anforderungen einer virtuellen Umgebung angepasst. In den USA hat der Unternehmensbereich Beschäftigte im Zusammenhang mit Covid-19 mit Zahlungen und Zuschlägen unterstützt. Darüber hinaus wurden weitere Mittel bereitgestellt, um ihnen bei der Bewältigung finanzieller Probleme zu helfen und um ihr allgemeines Wohlbefinden zu fördern.

Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care die Einführung des globalen Rahmenwerks für Compliance-Standards bei Personalprozessen fortgesetzt. Es legt die Grundsätze des Unternehmensbereichs dar und definiert, wie diese in den Personalprozessen angewendet werden. Die Beschäftigten erhielten eine Schulung zu diesem Rahmenwerk. Zudem wurde Begleitmaterial zur Verfügung gestellt, um zu verdeutlichen, was von ihnen erwartet wird.

In Deutschland, wo sich der Hauptsitz von Fresenius Medical Care befindet, wurden im Berichtsjahr sieben Vereinbarungen mit den Betriebsräten geschlossen. Diese Vereinbarungen decken Angelegenheiten ab wie mobiles Arbeiten, Kostenerstattungen, Themen in Bezug auf Covid-19 sowie das Personalverwaltungssystem. Der Unternehmensbereich hat weitere Vereinbarungen mit lokalen Betriebsräten zu standortspezifischen Fragen abgeschlossen.

Fresenius Kabi

Fresenius Kabi möchte weltweit als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden, um qualifizierte und motivierte Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen. Hierbei ist es von besonderer Bedeutung, regionale und lokale Besonderheiten der Märkte zu verstehen, diese bei der Ansprache von Fachkräften zu berücksichtigen und mittels Anforderungsprofilen offene Stellen bedarfsorientiert zu besetzen. Hierfür entwickelt Fresenius Kabi seine Prozesse zur Mitarbeitergewinnung kontinuierlich weiter und fördert den Austausch zwischen Personalabteilungen und Fachbereichen.

Im Geschäftsjahr 2021 hat Fresenius Kabi seine Rekrutierungsprozesse aufgrund der anhaltenden Covid-19-Pandemie weiterhin teilweise virtuell durchgeführt. Darüber hinaus hat Fresenius Kabi für die Ansprache von potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten unter enger Einbindung der Kommunikationsabteilung soziale Netzwerke genutzt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr konnten offene Stellen bedarfsorientiert besetzt werden. Das Unternehmen arbeitet kontinuierlich daran, seinen Beschäftigten ein modernes Arbeitsumfeld zu bieten.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Fresenius Kabi verfügt über ein Center of Expertise Talent, Leadership and Organizational Development (CoE TLO), einschließlich Talent Acquisition & Employer Branding sowie Diversity, Equity & Inclusion, das direkt an den Leiter des globalen Personalbereichs 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.

Richtlinien und Regularien

Als Basis für ein gemeinsames Verständnis der Zusammenarbeit hat Fresenius Kabi Unternehmenswerte definiert, die weltweit eingeführt sind. Die Unternehmenswerte sind sowohl im Verhaltenskodex als auch im Qualitätsmanagementhandbuch von Fresenius Kabi verankert. Sie werden im Unternehmen gelebt, die Beschäftigten pflegen eine Kultur der Zusammenarbeit über Ländergrenzen sowie auch über Funktionen und Hierarchien hinweg.

Personalgewinnung

Fresenius Kabi hat im Berichtsjahr ein Recruiting Center für die Besetzung frei werdender oder neuer Stellen in den Zentralfunktionen und der Transfusion and Cell Therapies Division in Deutschland eingerichtet, das Teil des CoE TLO ist. Die Bereiche werden während des gesamten Prozesses 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 ein Netzwerk sowie einen Talentpool zurück. Während des Rekrutierungs- und Bewerbungsprozesses steht den Kandidatinnen und Kandidaten eine zentrale Ansprechperson zur Verfügung.

In der Region Nordamerika wurden der Rekrutierungsprozess sowie die Maßnahmen zur Einführung neuer Beschäftigter vollständig in den IT-Systemen abgebildet, sodass sie weiter virtuell durchgeführt werden können.

Dialog- und Feedbackformate

Fresenius Kabi legt großen Wert auf den Dialog mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Hierarchiegrenzen hinweg. Pandemiebedingt konnten Dialog- und Feedbackformate 2021 weiterhin nur online durchgeführt werden. Um den Dialog zwischen der Unternehmensleitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen, wurden z. B. Videobotschaften des Vorstandsvorsitzenden zu relevanten Themen im globalen Intranet veröffentlicht. Darüber hinaus wurde mit digitalen Formaten der Austausch des Vorstandsvorsitzenden von Fresenius Kabi und der Top-Führungskräften gefördert.

Erstmalig hat Fresenius Kabi im Jahr 2021 eine **weltweite Mitarbeiterumfrage** durchgeführt. Um eine hohe Beteiligung an dieser Umfrage zu erreichen, hat sich der Unternehmensbereich für eine offene Befragung entschieden, zu deren Teilnahme mit einer internen Kommunikationskampagne aufgerufen wurde. Im Fokus standen respektvolle Führungskultur und Zusammenarbeit, Vertrauen und Integrität sowie Agilität innerhalb des Unternehmensbereichs. An der Umfrage haben sich mehr als 70 % der Beschäftigten beteiligt. Es konnten bereits erste wesentliche Erkenntnisse gewonnen werden, die wichtige Informationen für das globale Personalmanagement und das Top-Management liefern. Die Antworten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weisen sowohl regional als auch in den Geschäftseinheiten Unterschiede auf. So sieht Fresenius Kabi sehr hohe positive Rückmeldungen in Asien und Südamerika sowie im Bereich Transfusions- und Zelltherapie. Darüber hinaus wurde auch die enge und kooperative Zusammenarbeit im eigenen Team mit einer Zufriedenheitsquote von über 90 % hervorgehoben. Die Auswertung der gesamten Umfrage wird im Jahr 2022 abgeschlossen.

Fresenius Kabi 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. Im Berichtsjahr hat der Unternehmensbereich eine Erhebung in der Schweiz durchgeführt, an der sich rund 90 % der Beschäftigten beteiligt haben. An einer weiteren Mitarbeiterbefragung im Vereinigten Königreich nahmen etwa 70 % teil. Fresenius Kabi wertet die Ergebnisse derzeit weiter aus, um sie bei der zukünftigen Entwicklung von mitarbeiterbezogenen Initiativen zur Unternehmenskultur zu berücksichtigen. Nach Abschluss der Auswertung im Jahr 2022 werden weitere Maßnahmen abgeleitet.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Das neu eingerichtete Recruiting Center befasste sich im Berichtsjahr damit, die Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Zentralfunktionen von Fresenius Kabi sowie in der Division Transfusion and Cell Therapies in Deutschland zu verbessern. Weitere Fortschritte konzentrierten sich auf die Durchführung der ersten globalen Mitarbeiterumfrage für Fresenius Kabi, um wichtige Erkenntnisse zur Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung zu erhalten.

Fresenius Kabi hat im Berichtsjahr die Fresenius Kabi Vision 2026 entwickelt und im vierten Quartal 2021 verabschiedet. Die Vision 2026 läutet einen Kulturwandel bei Fresenius Kabi ein. Der Unternehmensbereich möchte mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Unternehmenskultur weiterentwickeln – wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenarbeiten, welche Werte der Unternehmensbereich vertritt und wie Entscheidungen getroffen werden. Weitere Ausführungen zur Vision 2026 finden Sie auf Seite 47 im Konzern-Lagebericht.

Fresenius Helios

Anders als in vielen anderen Branchen muss in Kliniken an 365 Tagen rund um die Uhr im Jahr gearbeitet werden, um die Versorgung der Patientinnen und Patienten sicherzustellen. Eine mögliche Flexibilisierung der Arbeitszeiten bringt daher Herausforderungen mit sich und erfordert die Überarbeitung bestehender und die Einführung neuer Konzepte. Helios bietet Beschäftigten grundsätzlich die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten.

Helios Deutschland steht vor der besonderen Herausforderung, dass durch die Personaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) in manchen Bereichen ein erhöhter Bedarf an Pflegekräften entsteht, die im benötigten Umfang nicht auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Bei der Mitarbeitersuche stehen folgende Handlungsfelder im Fokus: die Ausbildung und Weiterbildung von eigenem, qualifiziertem Personal, das Werben um Fachkräfte und die Suche auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Für Letzteres nimmt Helios Deutschland u. a. an behördlichen Anwerbekampagnen teil. Zudem werden Personen, die im Ausland eine Berufsausbildung in der Pflege gemacht haben, z. B. bei Anträgen oder der Suche nach Sprachschulen unterstützt. Die internationalen Pflegefachkräfte haben häufig eine akademische Ausbildung an Universitäten abgeschlossen. Diese zielen vor allem auf komplexe medizinische Tätigkeiten und eine oft stark kooperative ausgerichtete Zusammenarbeit in medizinischen Teams ab. 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 beider Ausbildungssysteme zusammenzubringen, ist ein großer Vorteil und bietet die Chance, die medizinische Pflegequalität in den Kliniken insgesamt voranzubringen.

In **Spanien** absolvieren angehende Pflegekräfte ihre Ausbildung an einer Universität. Später können sie sich 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 z. B. eng mit spanischen Universitäten und bietet Schulungen an.

Helios Spanien will seine Position als führender privater Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen in Spanien weiter ausbauen. Dazu gilt es, neue Beschäftigte zu gewinnen, sie zu halten und weiterzuentwickeln. Damit einhergehend hat der Unternehmensbereich 2021 an verschiedenen Online-Jobbörsen teilgenommen und 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. So gehört der Unternehmensbereich laut dem Forbes Magazine zu den 50 besten Unternehmen, für die man in Spanien arbeiten kann.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Bei Helios Deutschland ist der Zentrale Dienst Personalgewinnung und -entwicklung dafür verantwortlich, Maßnahmen und Strategien zur Personalgewinnung, 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.

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 Abteilung Labor Relations in der spanischen Zentrale zeichnet verantwortlich, dass sie in alle Tarifverhandlungen eingebunden ist.

Helios Spanien verfügt über eine unternehmensweite Anwendung zur Verwaltung, Auswertung und Verbesserung der wichtigsten Personalkennzahlen. Das System steht allen Kliniken 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.

Richtlinien und Regularien

Alle Kliniken von Fresenius Helios wenden ein Tarifwerk an, u. a. in Deutschland über den Helios Konzerntarifvertrag, den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder hauspezifische Tarifverträge. Die Krankenhäuser von Fresenius Helios unterliegen den Vorgaben geltenden Arbeitszeitgesetzes, das z. T. Öffnungsklauseln für ergänzende tarifliche Regelungen vorsieht. 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 maßgebend 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 für die Beschäftigten sicher und werden mit deren gesetzlichen Vertretern ausgehandelt.

An den Standorten in Lateinamerika gibt es 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.

Flexible Arbeitsbedingungen und Digitalisierung

Im Berichtsjahr hat Helios Deutschland die Digitalisierung im Personalbereich weiter vorangetrieben und zum Jahresende die Personalakten von rund 28 % der Gesellschaften in das digitale HR-Management-System überführt. Bis Ende 2022 sollen alle Personalprozesse digitalisiert sein.

Darüber hinaus entwickelt Helios Deutschland neue Arbeitszeitmodelle, insbesondere für den Ärztlichen Dienst, aber auch für die Pflege und die Verwaltung. Hierzu fanden im Berichtszeitraum Workshops und Treffen von Arbeitsgruppen mit den genannten Berufsgruppen statt. Die aus den gewonnenen Erkenntnissen entwickelten Arbeitszeitmodelle werden Personal- und Klinikverantwortlichen vorgestellt, um sie in den Einrichtungen testen und leben zu können.

Auch die Arbeitszeiten waren während der behördlich angeordneten Lockdown-Zeiten ohne bzw. nur mit eingeschränkter Kinderbetreuung weniger fest geregelt als vorher. Auch den Beschäftigten von Helios Spanien, die nicht in direktem Kontakt mit Patientinnen und Patienten arbeiten, wurde im Berichtsjahr mobiles Arbeiten ermöglicht.

Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Prozesse zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie neuer Führungskräfte hat Helios Deutschland in den letzten Jahren weiterentwickelt und standardisiert. Ziel ist es, die Frühfluktuation auf ein Minimum zu senken. 2021 wurden in den ersten Kliniken neue Maßnahmen wie die Einführung einer Mentorin oder eines Mentors für das Onboarding, strukturierte Einarbeitungskonzepte und Feedbackgespräche in der Probezeit etabliert. Neue Führungskräfte durchlaufen innerhalb von zwei Jahren nach ihrem Antritt ein dreistufiges Programm. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Prozesses ist die Integration von Personen aus dem Ausland. Dazu gehören u. a. Sprachkurse und Programme, um sie zügig in die Abläufe des Arbeitsalltags in deutschen Krankenhäusern einzuarbeiten, sowie unterstützende Maßnahmen zur sozialen Integration gemeinsam mit den Beschäftigten vor Ort.

Helios Spanien nutzt ein digitales Onboarding. Damit sichert der Unternehmensbereich einheitliche Standards für die Einführung neuer Beschäftigter. Teil des Onboardings sind etwa Informationsangebote zum Kennenlernen des Unternehmens und seiner Werte sowie allgemeingültige und berufsgruppenspezifische Trainings. Um die Integration der Beschäftigten erfolgreich zu gestalten, findet sowohl in der ersten Woche als auch nach drei Monaten eine Befragung statt. Außerdem können sie sich für ein Mentoring-Programm anmelden und so in der Anfangszeit individuelle Begleitung erhalten.

Dialog- und Feedbackformate

Helios Deutschland bietet grundsätzlich allen Beschäftigten jährliche Feedbackgespräche an. Aus diesen erhält der Unternehmensbereich wichtige Informationen, die bei künftigen Organisationsmaßnahmen hinzugezogen werden.

In Spanien wurde im Januar 2021 eine **Mitarbeiterbefragung** durchgeführt, um die Zufriedenheit der Beschäftigten gerade unter dem Einfluss von Covid-19 zu erfassen. Die Teilnahmequote lag bei rund 40 % der angesprochenen Beschäftigten. Insgesamt wurden mehr als 21.000 Personen zur Beantwortung der Befragung eingeladen. Die niedrige Teilnahmequote ist begründet durch die hohe Arbeitsbelastung in den Kliniken sowie die zum Teil hohe Fluktuation insbesondere im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit. Die Ergebnisse wurden der gesamten Belegschaft zur Verfügung gestellt. Laut den Ergebnissen wünschen sich die Beschäftigten, dass zukünftig insbesondere die Anerkennung untereinander gestärkt und das Einbringen von Ideen gefördert wird sowie schwierige Situationen besser geteilt werden. Daraufhin konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen eines Wettbewerbs Verbesserungsvorschläge einbringen. Helios Spanien begann direkt, die aus den besten Ideen abgeleiteten Maßnahmen in regionalen Aktionsplänen umzusetzen und will dies 2022 fortsetzen.

Für Beschäftigte in Spanien, die das Unternehmen verlassen wollen, ist es möglich die Gründe ihrer Kündigung ebenfalls in einem Gespräch zu erörtern. Dieser Austausch wird automatisiert und IT-gestützt geführt und dokumentiert.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Helios weitgehend unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte verzeichneten wir in der Digitalisierung, der Schaffung flexibler Arbeitsmodelle vor dem Hintergrund der Pandemie und bei Maßnahmen, um die Beschäftigten zu halten.

2021 hat Helios Spanien eine interne Mobilitätsrichtlinie definiert und umgesetzt, mit dem Ziel, alle freien Stellen auf dem Mitarbeiterportal im Intranet zu veröffentlichen und so Beschäftigte innerhalb des Klinikverbunds zu halten. Auf diese Weise zeigt der Unternehmensbereich Fachkräften, die sich weiterentwickeln wollen, Möglichkeiten und Karrierewege auf und leistet gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur Bindung von Talenten.

Darüber hinaus plant Helios Spanien ein Projekt zu den Themen Leistungsmanagement und anhaltendes Feedback für das mittlere Management. Es soll ab Anfang 2022 zunächst an bestimmten Standorten umgesetzt werden.

Fresenius Vamed

Faire Arbeitsbedingungen gehören ganz wesentlich zum Leitbild von Fresenius Vamed. Die Unternehmenskultur ist geprägt von der Vielfalt der Menschen, von offenem Dialog, gegenseitiger Wertschätzung, Respekt, Fürsorglichkeit, klaren Zielen und entschlossener Führung. Die Werte, Strategien und Ziele sollen durch offene, intensive und unmittelbare Kommunikation spürbar sein. Das Geschäftsmodell von Fresenius Vamed ist sehr breit gefächert – dies stellt besondere Anforderungen an die Personalgewinnung. Der Recruiting-Prozess ist auf die individuellen Anforderungen der einzelnen Positionen abgestimmt.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Der Konzernpersonalbereich von Fresenius Vamed steuert die Personalarbeit für die Geschäftsbereiche. Die Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern, in denen Fresenius Vamed aktiv ist, sind sehr unterschiedlich; deshalb bezieht der Konzernpersonalbereich die Verantwortlichen vor Ort gezielt ein.

In Österreich nehmen die Geschäftsführung von Fresenius Vamed und die Personalverantwortlichen der Reha- und Pflegeeinrichtungen aktiv an den jeweiligen Kollektivvertragsverhandlungen teil, um die besten vertretbaren Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Unternehmen zu gewährleisten. Soweit Kollektivverträge anwendbar sind, wird in den meisten Betrieben der Kollektivvertrag überzahlt. Darüber hinaus werden die marktspezifischen Gehälter regelmäßig evaluiert.

Richtlinien und Regularien

Fresenius Vamed hat detaillierte Leitlinien und Standards zu Arbeitsbedingungen und -zeiten definiert. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird laufend geprüft. Im Berichtsjahr wurden aufgrund der Covid-19-Pandemie neue Regelungen erlassen, u. a. zur Heimarbeit, zur Hygiene am Arbeitsplatz oder zu Dienstreisen.

Flexible Arbeitsbedingungen und Digitalisierung

Digitalisierung und Flexibilisierung begleiteten Fresenius Vamed auch im Jahr 2021 in allen Bereichen der laufenden Personalarbeit und Kommunikation. So arbeitete der Unternehmensbereich in Tschechien z. B. an der Entwicklung einer App, um die Kommunikation zwischen jeweiligem Management und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht am eigentlichen Arbeitsplatz arbeiten, schneller und direkter zu gestalten. Um zukünftig Informationen mobil abrufen zu können, haben auch die österreichischen Leitgesellschaften eine App für ihre Beschäftigten entwickelt. Über diese können sie auf die Inhalte des Intranets und z. B. auf bestimmte Trainings zugreifen.

Dialog- und Feedbackformate

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.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte verzeichneten wir in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Kontext der Covid-19-Pandemie.

Unsere Ambitionen

Die vier Unternehmensbereiche verfolgen geschäftsfeldspezifische Ambitionen bei Arbeitsbedingungen, Personalgewinnung und Mitarbeiterpartizipation. Wir möchten die Position unserer Unternehmensbereiche als Innovationstreiber im Gesundheitswesen festigen. Dadurch sollen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden, die durch ihre Leistungsbereitschaft, ihr Fachwissen, ihre Erfahrung und ihre Bereitschaft zur Teamarbeit zum Unternehmenserfolg beitragen.

EVALUATION

Zum Jahresende 2021 beschäftigte der Fresenius-Konzern 316.078 Personen. Das waren 4.809 und somit 2 % mehr als im Vorjahr (31. Dezember 2020: 311.269). Bezogen auf FTE (Full-time Equivalents – Vollzeitäquivalente) betrug der Anstieg im Konzern 1 %. Akquisitionen in den Unternehmensbereichen Fresenius Medical Care und Fresenius Helios trugen mit 1 % zum Anstieg der Mitarbeiterzahl bei, während insgesamt die Zahl der Beschäftigten bei Fresenius Medical Care sank.

Die **regionale Verteilung** zeigt folgendes Bild: In Deutschland werden rund 31 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, 26 % im übrigen Europa und 24 % in Nordamerika.

Im Hinblick auf die **Verteilung nach Funktionsbereichen** blieb unsere Personalstruktur im Geschäftsjahr 2021 weitgehend unverändert. Rund 14 % der Beschäftigten waren 2021 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**^{1,2} in den Unternehmensbereichen ablesen, jeweils bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten. Die **Betriebszugehörigkeit**¹ im Konzern kann durch Akquisitionen in den Unternehmensbereichen schwanken. Im Jahr 2021 betrug sie durchschnittlich 8,3 Jahre (2019: 8,2 Jahre).

Im Jahr 2021 erhöhte sich der Anteil der **Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verlassen**^{1,3} haben, auf 12,8 % (2020: 9,8 %). Zu dieser Entwicklung beigetragen

BESCHÄFTIGTE (KÖPFE) NACH UNTERNEHMENSBEREICHEN

	2021	2020	2019	2018	2017
Fresenius Medical Care	130.251	133.129	128.300	120.328	121.245
Fresenius Kabi	41.397	40.519	39.627	37.843	36.380
Fresenius Helios	123.484	116.952	106.377	100.114	105.927
Fresenius Vamed	19.721	19.414	18.592	17.299	8.667
Konzern/Sonstige	1.225	1.255	1.238	1.136	1.030
Gesamt zum 31.12.	316.078	311.269	294.134	276.750	273.249

BESCHÄFTIGTE (FTE) NACH UNTERNEHMENSBEREICHEN

	2021	2020	2019	2018	2017
Fresenius Medical Care	122.909	125.364	120.659	112.658	114.000
Fresenius Kabi	39.579	39.032	38.264	36.423	34.923
Fresenius Helios ¹	101.652	96.899	88.057	82.522	85.577
Fresenius Vamed	15.730	15.364	14.770	13.665	7.215
Konzern/Sonstige	1.141	1.166	1.154	1.060	969
Gesamt (FTE) zum 31.12.	281.011	277.825	262.904	246.329	243.913

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

BESCHÄFTIGTE (KÖPFE) NACH REGIONEN

	2021	2020	2019	2018	2017
Europa	180.122	174.835	165.862	158.939	154.172
davon Deutschland	98.754	96.915	91.014	88.086	86.613
übriges Europa	81.368	77.920	74.848	70.853	67.559
Nordamerika	76.740	75.837	74.894	72.672	75.083
Asien -Pazifik	27.145	27.805	27.457	25.575	24.381
Lateinamerika	30.192	30.871	23.998	17.610	17.709
Afrika	1.879	1.921	1.923	1.954	1.904
Gesamt zum 31.12.	316.078	311.269	294.134	276.750	273.249

¹ Die Daten für 2017 von Fresenius Medical Care basieren auf Länderdaten, die 96 % der Beschäftigten erfassen. Die Daten von Helios Deutschland enthalten 2017 und 2016 das Post-Akut-Geschäft in Deutschland. Die Daten von Fresenius Vamed enthalten 2017 auch Zeitarbeitskräfte sowie ab 2018 das von Fresenius Helios an Fresenius Vamed transferierte Post-Akut-Geschäft Deutschland.

Die Daten von Helios Spanien enthalten die akquirierten Kliniken in Lateinamerika ab dem Jahr 2020. Die neu akquirierte Gesellschaft Eugin ist noch nicht enthalten.

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

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

haben die mit der Covid-19-Pandemie verbundene Unsicherheit am Arbeitsmarkt, angespannte Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor und dadurch bedingt angestiegene Frühfluktuation sowie Personen, die die Branche verlassen haben. Weitere Informationen zu dieser Entwicklung in den Unternehmensbereichen und ergriffene Maßnahmen finden Sie auf den Seiten 165 ff. im Abschnitt „Mitarbeiterentwicklung“.

Der **Altersdurchschnitt** im Konzern betrug 41,6 Jahre (2020: 41,7 Jahre). Dabei ist der größte Anteil der Beschäftigten (55 %) zwischen 30 und 50 Jahre alt. Uns ist es wichtig, eine ausbalancierte Altersstruktur im Konzern zu bewahren. Weiterhin ist die Altersstruktur auch Beleg dafür, dass in unseren Unternehmensbereichen der Bedarf an erfahrenen und gut ausgebildeten Personen hoch ist.

Fresenius Medical Care

Nach einem Rückgang auf 11,9 % im Vorjahr ist die freiwillige Fluktuationsrate bei Fresenius Medical Care 2021 auf 16,5 % gestiegen. Darin spiegelt sich der zunehmend wettbewerbsorientierte Markt wider, insbesondere in den Kliniken und im produzierenden Gewerbe. Um dem entgegenzuwirken, hat der Unternehmensbereich zahlreiche Maßnahmen ergriffen. Dazu zählen die Einführung eines Toolkits für Managerinnen und Manager und Personalverantwortliche mit dem Ziel, die Mitarbeiterbindung zu verbessern. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stieg 2021 gegenüber 2020 (7,3 Jahre) auf 7,6 Jahre.

NEUEINSTELLUNGEN^{1, 2}

in %

	2021	2020	2019	2018	2017
Fresenius Medical Care	23,7	23,1	24,7	21,7	k. A.
Fresenius Kabi	17,1	13,5	17,1	16,9	19,8
Helios Deutschland	18,8	14,3	15,4	16,0	19,8
Helios Spanien	29,0	25,5	20,1	27,6	k. A.
Fresenius Vamed	18,4	18,4	17,8	22,5	11,0
Konzern/Sonstige	11,0	6,1	11,2	12,5	9,7

DURCHSCHNITTliche BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT¹

in Jahren

	2021	2020	2019	2018	2017
Fresenius Medical Care	7,6	7,3	6,8	7,1	7,0
Fresenius Kabi	7,9	7,9	8,6	7,5	7,4
Helios Deutschland	10,3	10,3	10,6	10,8	10,5
Helios Spanien	7,7	8,0	8,4	8,2	k. A.
Fresenius Vamed	7,8	7,7	6,9	7,8	6,1
Konzern/Sonstige	7,8	7,5	7,3	7,3	7,6
Gesamt	8,3	8,2	8,1	8,2	8,1

ARBEITNEHMERKÜNDIGUNGEN^{1, 3}

in %

	2021	2020	2019	2018	2017
Fresenius Medical Care	16,5	11,9	14,3	13,2	12,2
Fresenius Kabi	11,3	7,1	9,2	9,4	11,3
Helios Deutschland	9,5	8,3	9,1	6,9	6,0
Helios Spanien	11,0	9,8	7,6	3,8	k. A.
Fresenius Vamed	9,3	7,8	7,6	9,5	8,0
Konzern/Sonstige	3,5	1,7	3,5	3,8	2,7
Gesamt	12,8	9,8	11,0	9,8	9,9

¹ Die Daten für 2017 von Fresenius Medical Care basieren auf Länderdaten, die 96 % der Beschäftigten erfassen. Die Daten von Helios Deutschland enthalten 2017 und 2016 das Post-Akut-Geschäft in Deutschland. Die Daten von Fresenius Vamed enthalten 2017 auch Zeitarbeitskräfte sowie ab 2018 das von Fresenius Helios an Fresenius Vamed transferierte Post-Akut-Geschäft Deutschland. Die Daten von Helios Spanien enthalten die akquirierten Kliniken in Lateinamerika ab dem Jahr 2021. Die neu akquirierte Gesellschaft Eugin ist noch nicht enthalten.

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

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

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 durch die angespannte Situation im Gesundheitsmarkt geprägt, wie auch in den anderen Unternehmensbereichen.

Fresenius Helios

Die Zahl der Beschäftigten bei Fresenius Helios hat sich im Berichtsjahr erhöht. Dank der frühzeitig initiierten Personalmaßnahmen konnte der Pandemie-bedingten Erhöhung der freiwilligen Fluktuation entgegengewirkt werden, sie stieg nur leicht auf 10,3 % (2020: 9,0 %). Die Rate von Helios Deutschland lag mit 9,5 % unter dem Wert von Helios Spanien in Höhe von 11,0 %.

Mit Blick auf den erneuten Fallzahlenrückgang im Berichtsjahr um rund 16 % im Vergleich zum „Vor-Corona-Jahr“ 2019 hat Helios Deutschland 2021 im ärztlichen Dienst moderat Stellen angepasst. Diese Stellenanpassung

ALTERSDURCHSCHNITT¹

	2021	2020	2019	2018	2017
Fresenius Medical Care	42,1	41,7	40,8	40,8	41,7
Fresenius Kabi	39,2	39,9	38,7	38,4	38,5
Helios Deutschland	42,2	42,2	42,5	42,6	42,7
Helios Spanien	40,4	40,5	41,0	40,0	k. A.
Fresenius Vamed	44,3	44,0	41,2	43,6	43,0
Konzern/Sonstige	39,7	39,3	39,1	38,9	39,2
Gesamt	41,6	41,7	41,0	41,0	41,5

betrug rund 3 % und erfolgte durch das Nicht-Nachbesetzen offener Stellen bzw. das Auslaufen-Lassen befristeter Arbeitsverträge. Betriebsbedingte Kündigungen wurden im Zuge des Stellenabbaus im ärztlichen Dienst nicht ausgesprochen.

Fresenius Vamed

Bei Fresenius Vamed stieg die Anzahl der Beschäftigten um 2 %. Die Fluktuation wurde durch Covid-19 und die veränderten Work-Life-Balance-Ansprüche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung beeinflusst. Darüber hinaus sahen sich die Beschäftigten in den Gesundheitseinrichtungen einem zunehmenden Druck ausgesetzt.

ALTERSSTRUKTUR¹

	2021			2020			2019			2018			2017		
zum 31.12.	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	16 %	58 %	26 %	17 %	58 %	25 %	18 %	56 %	26 %	16 %	57 %	27 %	18 %	56 %	26 %
Fresenius Kabi	21 %	60 %	19 %	22 %	61 %	17 %	23 %	60 %	17 %	23 %	60 %	17 %	25 %	59 %	16 %
Helios Deutschland	20 %	47 %	33 %	20 %	48 %	32 %	19 %	48 %	33 %	18 %	49 %	33 %	19 %	49 %	32 %
Helios Spanien	21 %	59 %	20 %	18 %	60 %	22 %	17 %	61 %	22 %	18 %	62 %	20 %	k. A.	k. A.	k. A.
Fresenius Vamed	16 %	47 %	37 %	15 %	49 %	36 %	16 %	50 %	34 %	15 %	55 %	35 %	18 %	54 %	28 %
Konzern/Sonstige	25 %	51 %	24 %	25 %	53 %	22 %	24 %	54 %	22 %	25 %	54 %	21 %	24 %	55 %	21 %
Gesamt	19 %	55 %	26 %	19 %	55 %	26 %	19 %	55 %	26 %	18 %	55 %	27 %	19 %	55 %	26 %

¹ Die Daten für 2017 von Fresenius Medical Care basieren auf Länderdaten, die 96 % der Beschäftigten erfassen. Die Daten von Helios Deutschland enthalten 2017 und 2016 das Post-Akut-Geschäft in Deutschland. Die Daten von Fresenius Vamed enthalten 2017 auch Zeitarbeitskräfte sowie ab 2018 das von Fresenius Helios an Fresenius Vamed transferierte Post-Akut-Geschäft Deutschland. Die Daten von Helios Spanien enthalten die akquirierten Kliniken in Lateinamerika ab dem Jahr 2020. Die neu akquirierte Gesellschaft Eugin ist noch nicht enthalten.

MITARBEITERENTWICKLUNG

UNSER ANSATZ

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 in den Unternehmensbereichen gibt es 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 2021 mehr als 6.300 junge Menschen in einer dualen Berufsausbildung bzw. in einem dualen Studium. Konzernweit boten wir über 43 Ausbildungsberufe und mehr als 29 duale Studiengänge an. Das Ausbildungsangebot des Konzerns konnte im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2020 noch einmal erweitert werden. Erstmals wurden u. a. der duale Studiengang Allgemeines Wirtschaftsingenieurwesen,

Digitale Transformation und der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement angeboten. Hochschulabsolventinnen und -absolventen bietet Fresenius neben dem klassischen Direkteinstieg auch Traineeprogramme zur weiteren beruflichen Orientierung an.

Fresenius-Lernangebot

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

Fresenius Learning Center

Ergänzend zum Fresenius-Lernangebot bieten wir im Lernmanagementsystem Fresenius Learning Center (FLC) Schulungen an. Sie bestehen je nach Thema aus einem oder mehreren Modulen. Dazu gehören mehrheitlich E-Learnings – z. B. Webinare – sowie Präsenztrainings; auch Lese-schulungen werden für unterschiedliche Zielgruppen angeboten. 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 Unternehmensbereiche Fresenius Helios und Fresenius Vamed bieten

bedarfsorientiert ebenfalls E-Learnings an und dokumentieren die Trainingsaktivitäten in eigenen Lernmanagementsystemen.

Digitalisierung des Schulungsangebots

Im Berichtsjahr haben wir die Digitalisierung des Entwicklungs- und Schulungsangebots von Fresenius weiter vorangetrieben. Zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen sowie Pflichtschulungen fanden als Webinare oder E-Learning-Kurse statt. Dies ermöglichte u. a. schnelle und aktuelle, passgenaue Schulungen insbesondere im Bereich Hygiene, der in der anhaltenden Covid-19-Pandemie besonders wichtig ist. Die digitalen Lernangebote wurden überwiegend über die bereits bestehenden oder neu implementierten Lernplattformen organisiert. Weitere Informationen führen wir nachfolgend in den Beschreibungen zu den Unternehmensbereichen aus.

FRESENIUS MEDICAL CARE

Fresenius Medical Care hat zum Ziel, das Lernen und die Entwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit zu fördern. Vor diesem Hintergrund werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lernmöglichkeiten angeboten, unabhängig davon, wo oder in welcher Position sie im Unternehmensbereich tätig sind. Lernplattformen erlauben

AUSZUBILDENDE UND AUSBILDUNGSQUOTE FÜR DEUTSCHLAND

	2021	2020	2019	2018	2017
Auszubildende ¹	6.305	5.985	4.952	4.354	4.019
Ausbildungsquote	6,38	6,18	5,44	4,94	4,64

¹ Umfasst Auszubildende sowie dual Studierende

es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre beruflichen Ziele und Interessen selbstbestimmt zu verfolgen.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Den individuellen Lernbedarf stellt der Unternehmensbereich in Entwicklungs- und Karrieregesprächen fest, die häufig im Rahmen der Leistungsbewertung stattfinden. Seit 2019 wurden Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin geschult, wie sie zu diesen Karrieregesprächen beitragen können. Das Unternehmen stellt ihnen dafür Online-Ressourcen wie Webinare und virtuelle Schulungen zur Verfügung.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im dritten Quartal 2021 hat Fresenius Medical Care seine digitale Lernplattform weltweit eingeführt. Seither haben mehr als 16.000 Nutzerinnen und Nutzer Schulungen auf dieser Plattform absolviert. Den 450 Top-Führungskräften hat der Unternehmensbereich virtuelle Resilienzschulungen und Schulungen zu Strategien der Mitarbeiterbindung angeboten. Neue Führungskräfte erhielten außerdem Schulungen zur Mitarbeiterentwicklung.

Die zentrale Leistungs- und Entwicklungsplattform, die 2020 neu eingeführt wurde, wurde allen Beschäftigten und Führungskräften zugänglich gemacht.

FRESENIUS KABI

Fresenius Kabi verfügt für das Training und die Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Herstellung, Prüfung und Verteilung der Produkte 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 und Verbesserung entsprechender Managementsysteme und Maßnahmen.

Im Rahmen des Talentmanagements werden auch Entsendungen in andere Länder genutzt, um die fachliche und persönliche Weiterentwicklung von Beschäftigten zu fördern. Diese Kurz- oder auch Langzeitsendungen tragen auch zur Deckung von spezifischem Personalbedarf bei. Darüber hinaus unterstützt Fresenius Kabi die Entwicklung digitaler Kompetenzen z.B. im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeit, wie dem mobilen Arbeiten, durch weitere Trainingsangebote.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Das CoE TLO berichtet direkt an die leitende Person des globalen Personalbereichs. Im Jahr 2021 wurde ihm die weltweite Verantwortung für das Management der Lernaktivitäten von Fresenius Kabi übertragen. Ziel ist es, das Angebot stärker zu individualisieren und auszubauen. Innerhalb des Unternehmensbereichs werden Weiterbildungsmöglichkeiten überwiegend dezentral erarbeitet. Dadurch können sie schnell und bedarfsorientiert zur Verfügung gestellt werden. Die Personalentwicklungsmaßnahmen werden durch die verantwortlichen Organisationen innerhalb von

Fresenius Kabi evaluiert. Hierbei werden auch Rückmeldungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften berücksichtigt.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Jahr 2021 wurden zahlreiche Lernmodule neu ausgerollt, z. B. eines zum Verhaltenskodex, ergänzt um das Thema Menschenrechte, oder ein Trainingsmodul zum Thema „Fairer Wettbewerb – Handeln im Einklang mit dem Kartellrecht“. Pflichtschulungen wurden verstärkt online durchgeführt. Auch wurde das Angebot an verpflichtenden Online-Modulen ausgebaut. Fresenius Kabi dokumentierte im Berichtsjahr Trainingsaktivitäten von mehr als 30.000 Lernenden in über 50 verschiedenen Ländern in den wichtigsten internen Lernmanagementsystemen. Zudem wurden die in diversen Sprachen erstellten Schulungen zu Hintergrund, Verhalten und Vorbeugungsmaßnahmen bezüglich Covid-19 im Berichtsjahr weiter genutzt.

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 in der Unternehmenskultur von Fresenius Helios verankert.

Allerdings muss sich der Unternehmensbereich, auch wegen neuer regulatorischer Vorgaben durch die Pflegeuntergrenzen, einem verschärften Wettbewerb im Personalbereich stellen. Speziell in der Pflege ist in den relevanten Märkten Deutschland und Spanien die Nachfrage nach Fachkräften in den vergangenen Jahren weiter gestiegen. Deshalb will Fresenius Helios einen großen Teil der benötigten Pflegekräfte durch eigene Ausbildung in seinen 34 Bildungszentren in Deutschland gewinnen. In Spanien setzt der Unternehmensbereich auf Kooperationen mit Universitäten und betreibt auch Universitätskliniken und Einrichtungen zur beruflichen Bildung selbst. Im Gegensatz zu Deutschland, wo Pflegekräfte eine Berufsausbildung absolvieren, werden die spanischen Pflegekräfte an Universitäten ausgebildet, wie auf Seite 159 ausgeführt. Darüber hinaus nimmt sich der Unternehmensbereich der weiter bestehenden Herausforderung an, dem Fachkräftemangel auch im medizinischen Bereich vorzubeugen. So baut Fresenius Helios in Deutschland z. B. strukturierte Talentpools für Chefärztinnen und -ärzte auf.

Alle Berufsgruppen in deutschen Krankenhäusern können sich in der Helios-Akademie und in den Bildungszentren von Fresenius Helios aus-, fort- und weiterbilden – zu fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Des Weiteren bietet der Unternehmensbereich seinen Beschäftigten in Deutschland u. a. Trainee- und Assistenzprogramme an und baut für Klinikgeschäftsleitungen auf Kompetenzprofilen auf.

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 Krankenpflegeschoolen des Unternehmensbereichs 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.

In allen Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung setzt Fresenius Helios digitale Arbeitsinstrumente mittlerweile flächendeckend ein. Das betrifft die Organisation von Lerninhalten über das sogenannte Helios Wissenskonto – ein digitales Bildungsmanagementsystem – ebenso wie die Durchführung von Lernszenarien mit E-Learning und Online-Seminaren.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Bereits 2020 hat Helios Deutschland die beiden Fachbereiche Digitale Wissensmedien und Akademie/Talentmanagement zum Zentralen Dienst Personalgewinnung und -entwicklung zusammengeführt.

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

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Aufgrund der Pandemie stellte Fresenius Helios im Jahr 2021 viele Schulungen erneut auf digitale Formate um. Dies umfasste etwa Ausbildungsinhalte für Pflegenden ebenso wie Inhalte aus den Karriereprogrammen sowie alle weiteren Bereiche, bei denen es methodisch und didaktisch sinnvoll war. Helios Spanien hat 2021 mit der Entwicklung einer neuen Schulungsplattform begonnen. Ziel ist es, mehr als 90 % der spanischen Schulungen über E-Learning anzubieten.

Helios Spanien arbeitet aktuell daran, neue Universitätskliniken für medizinische Studiengänge und weitere Krankenpflegeschoolen zu akkreditieren. Darüber hinaus verfügt das Unternehmen über eigene speziell zugeschnittene Masterstudiengänge; sie richten sich an die eigenen Krankenpflege- und Medizinfachkräfte sowie an jene Fachkräfte, die gebraucht werden, um die Chancen auf den Gesundheitsmärkten richtig zu nutzen. Im Berichtsjahr wurde z. B. der Masterstudiengang Notfallversorgung für Ärztinnen und Ärzte eingeführt. Ziel ist es, Notärztinnen und -ärzte zu professionalisieren und externe Fachkräfte zu gewinnen.

2021 führte der Unternehmensbereich in Spanien erstmals zusammen mit der IESE Business School ein Programm für fortgeschrittenes Gesundheitsmanagement durch. Dessen Ziel ist es, eine Ausbildung in modernem und effizientem Krankenhausmanagement zu ermöglichen sowie Führungsqualitäten zu vermitteln – und dafür Pflegemodelle und -dienste sowie die klinische Forschung umzugestalten. Im Berichtsjahr nahmen 60 Fachkräfte teil. Mit allen wurden umfassende Bewertungen – u. a. in Form von 360-Grad-Feedback-Interviews – und Feedbackgespräche durchgeführt, um individuelle Entwicklungs- und Schulungspläne zu

erstellen. Eine zweite ausführliche Bewertung ist für das erste Halbjahr 2022 geplant, damit erforderliche Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden.

FRESENIUS VAMED

Das Fachwissen und die Projekterfahrung der Beschäftigten spielen für den Erfolg von Fresenius Vamed eine wesentliche Rolle – denn die Tätigkeiten in den Bereichen des High-End-Dienstleistungsgeschäftes, der Gesamtbetriebsführung sowie im Projektmanagement sind sehr heterogen. Die Weiterentwicklung der Belegschaft gezielt zu fördern, ist deshalb für sämtliche Bereiche von hoher Relevanz. Wesentliche Erfolgsfaktoren des Personalmanagements sind individuell angepasste Personalentwicklungsmaßnahmen und ein umfangreiches, bedarfsorientiertes Schulungsangebot; dieses ist wegen der vielschichtigen Struktur des Unternehmensbereichs breit gefächert. 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-Programm (HCM-Programm), mit Fokus auf der Übernahme von Führungs- und Fachfunktionen.

Bei der Gestaltung neuer Schulungsangebote setzt Fresenius Vamed verstärkt digitale Elemente wie E-Learning ein. Über diverse Wissensplattformen können die Beschäftigten auf gebündeltes Know-how zugreifen. Zusätzlich hat Fresenius Vamed auch die Möglichkeit, Micro-Learnings selbstständig zu entwickeln und auszurollen. Diese kurzen, mehrheitlich online verfügbaren Trainingsmodule ermög-

lichen insbesondere im Bereich der Hygiene schnelle und aktuelle, passgenaue Schulungen und Trainings zu geltenden Covid-19-Bestimmungen. Fresenius Vamed hat zudem notwendige und verpflichtende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen digitalisiert. Dies betrifft auch die Erfolgskontrolle der Teilnahme innerhalb eines definierten Zeitraums sowie z. B. erfolgreich durchgeführter Abschlusstests die digital erfasst und ausgewertet werden.

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 rund 1.200 Ärztinnen und Ärzten, die für Fresenius Vamed tätig sind. Pandemiebedingt wurden einige Kurse und Veranstaltungen digitalisiert und Präsenzseminare infolge von Richtlinien und behördlichen Vorgaben auf spätere Zeitpunkte verschoben.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Das Personalmanagement von Fresenius Vamed entwickelt und realisiert gemeinsam mit den verantwortlichen Geschäftsbereichen und dem Vorstand Maßnahmen zur Förderung sowie zur Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten und der Nachwuchskräfte.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz zu Training und Entwicklung sowie die Governance-Struktur von Fresenius Vamed unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte wurden erreicht im Bereich Mitarbeiterentwicklung im Umgang mit den Herausforderungen der Covid-19-Pandemie.

EVALUATION

Fresenius Medical Care

Derzeit ermittelt Fresenius Medical Care den Branchenstandard für die durchschnittlichen jährlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Sofern der Unternehmensbereich diesen Standard noch nicht erfüllt, soll er bis Ende 2024 erreicht oder übertroffen werden.

Fresenius Kabi

Für die Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Produktion zum Qualitätsmanagement wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr durchschnittlich fast 26 Stunden pro Beschäftigtem aufgewendet. Die Schulungen der Beschäftigten im Qualitätsmanagement aus den Jahren 2019 und 2020 wurden aktualisiert und durch Qualitätsschulungen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergänzt.

DURCHSCHNITTliche SCHULUNGSSTUNDEN PRO JAHR UND BESCHÄFTIGTEN IM BEREICH PRODUKTION¹ ZUR QUALITÄT

	2021	2020
Produktion (Trainingsstunden/Durchschnitt)	25,93	20,06
Anzahl in die Berechnung einbezogene Beschäftigte (FTE)	23.700	21.800

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

Der Unternehmensbereich nutzt einen jährlichen IT-basierten Talent-Review für einen Dialog zwischen Vorgesetzten sowie Beschäftigte der oberen Führungsebenen über Leistung, Kompetenzen und Entwicklungspotenziale sowie zur Stärkung des Dialogs zwischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten über die individuell geplante Entwicklung. Auf dieser Basis identifiziert, bewertet und entwickelt Fresenius Kabi teilnehmende Führungskräfte und Talente in allen Regionen, Divisionen und Zentralfunktionen weltweit. Der im Jahr 2020 konzeptionell überarbeitete Talent-Review wurde 2021 implementiert. Er wird damit vollständig automatisiert und unterstützt von einem IT-System durchgeführt, um die Führungskräfte sowie Beschäftigte bei der Umsetzung besser zu unterstützen. Darüber hinaus konnten die Auswertung und die Analyse der Ergebnisse für den Personalbereich effizienter gestaltet werden.

Fresenius Helios

Im Berichtsjahr hat Fresenius Helios sowohl in Deutschland als auch in Spanien erneut Online-Konferenz-Tools und digitale Lernplattformen deutlich stärker im Vergleich zu den Jahren vor der Pandemie genutzt. In jährlichen Feedbackgesprächen erörtert der Unternehmensbereich Aus-, Fort- und Weiterbildungsthemen. Darüber hinaus analysiert er, wie effektiv seine digitalen Angebote und Programme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Er führt dazu qualitative Evaluationen durch und betrachtet die erhobenen Nutzungsstatistiken, Ergebnisse von Outcome-Messungen (z. B. Besetzung von Positionen nach Entwicklungsprogrammen) und Teilnehmerquoten.

Im Berichtsjahr hat Helios Deutschland in den Fachbereichen Notfallmedizin, Anästhesie, Intensivmedizin und Geburtshilfe insgesamt 221 Trainings an seinen Simulations- und Notfallakademien durchgeführt und damit 1.756 Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte geschult.

Fresenius Helios hatte sowohl in Deutschland als auch in Spanien ein festgelegtes Ziel, wieviel in die Fort- und Weiterbildung investiert werden soll. Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung sowie des Ausbaus der Online-Angebote wird geprüft, ob dieses Ziel angepasst werden muss. Eine Anpassung wird frühestens ab dem Jahr 2022 vorgenommen.

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.

Fresenius Vamed

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.

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 vier Unternehmensbereiche setzen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Präventivmaßnahmen sowie auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Die Arbeitssicherheitskonzepte sind an die spezifischen Geschäftsmodelle der vier 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.

Während der anhaltenden Covid-19-Pandemie im Berichtsjahr standen erneut die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihrer Familien und der Menschen an unseren Standorten im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Zu Jahresbeginn 2021 starteten unsere Kliniken in Deutschland und Spanien mit der Planung einer Impfkampagne, die auch auf die Bürostandorte ausgeweitet wurde. 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. Um die Fortsetzung aller operativen und verwaltenden Tätigkeiten zu gewährleisten, wurden spezifische Schutzkonzepte, Maßnahmen und Arbeitsregelungen etabliert. Je nach Entwicklung der Inzidenzwerte und Änderungen regulatorischer Vorgaben galt es, Schutzkonzepte und Richtlinien zeitnah anzupassen und an die Beschäftigten zu kommunizieren. Dazu gehörte auch, unsere Beschäftigten mit geeigneten Schutzmaterialien auszustatten.

In unseren **Kliniken** haben wir die bereits geltenden Infektionsschutzmaßnahmen für unsere Patientinnen und Patienten und Beschäftigten weiter verschärft.

In den **Produktionsstätten** haben wir im Jahr 2020 strenge Hygienemaßnahmen eingeführt, etwa mit Blick auf Desinfektion und das Einhalten von Abständen.

Seit März 2020 arbeiten viele unserer Beschäftigten in **administrativen Funktionen** im Homeoffice, um Ansteckungen zu vermeiden.

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. Gesetzen im Konzern bekannt gegeben.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz des Fresenius-Konzerns ist dezentral organisiert. Innerhalb der Unternehmensbereiche kontrollieren interne Fachleute oder spezielle Funktionen die Anwendung der jeweils geltenden Richtlinien und der spezifischen Rahmenwerke der lokalen Einheiten, bzw. definieren Ansätze für die Unternehmens-

bereiche wie unternehmensweite Vorgaben. Relevante Daten werden regelmäßig berichtet, 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 ein. 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.

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz liegen für das Geschäftsjahr 2021 keine Konzernergebnisse vor. Auch wenn wir noch nicht über Auswirkungen auf Konzernebene informieren können, legen wir die im Berichtsjahr eingeleiteten Maßnahmen und damit zusammenhängenden Fortschritte in den Unternehmensbereichen offen.

Zertifizierungen und Selbstverpflichtung

Das Engagement unserer Unternehmensbereiche zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Occupational Health and Safety – OHS) wird von externen Partnern oder Aufsichtsbehörden unterstützt, überwacht oder auch zertifiziert. Das übergreifende Ziel des Managementsystems nach ISO 45001 – das den Standard OHSAS 18001 ersetzt – 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 Managementsystemnorm zertifizierten Einheiten beständig. Sofern andere externe Institutionen Audits durchführen, werden diese mit dem lokalen Management abgestimmt.

Fresenius Medical Care

Einige der Produktionsstandorte und Dialysekliniken von Fresenius Medical Care sind nach internationalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards zertifiziert. Dazu gehören ISO 45001 in den Regionen Europa, Naher Osten und Afrika, Lateinamerika sowie Asien-Pazifik und 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. Im Rahmen seines globalen Nachhaltigkeitsprogramms arbeitet Fresenius Medical Care an der Vereinheitlichung der Managementkonzepte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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 Leitungen 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 30 Organisationen von Fresenius Kabi nach ISO 45001¹ zertifiziert. Der Unternehmensbereich arbeitet daran, das Managementsystem nach ISO 45001 bis zum Jahr 2023² weltweit an allen Produktionsstätten auszurollen. Ziel ist es, Arbeits- und Gesundheitsschutzprozesse kontinuierlich zu verbessern und nach international anerkannten Methoden auszurichten. Im Jahr 2021 wurden neun weitere Produktionsstätten in die ISO-45001-Zertifizierung von Fresenius Kabi aufgenommen.

Fresenius Helios

Die Helios Kliniken in **Deutschland** verfügen über einen eigenen Ansatz im Bereich Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin, der regulatorischen Vorgaben entspricht.

Helios Spanien arbeitet kontinuierlich daran, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Mit der Einführung von SAP in allen Krankenhäusern in Spanien wurde das Management der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes von lokalen Systemen auf ein unternehmensweites umgestellt. Basierend auf ISO 45001 (früher OHSAS 18001) sowie auf den lokalen regulatorischen Vorgaben sind alle Krankenhäuser verpflichtet, Arbeitsunfälle und deren Ursachen, Ausfallzeiten, Krankheiten und Fehlzeiten sowie andere KPIs in einem System zu melden. Das lokale, für die Erfüllung der regulatorischen Anforderungen verantwortliche Management wird durch ein Handbuch sowie durch Standardarbeitsanweisungen unterstützt. Eine zentrale Abteilung für betriebliche Gesundheitsprävention koordiniert alle Aktivitäten und das Berichtswesen.

Meldesysteme

Alle vier Unternehmensbereiche verfügen über Benachrichtigungssysteme für Arbeitsunfälle.

Bei **Fresenius Medical Care** trägt jeweils das regionale bzw. das lokale Management die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Diese Struktur ermöglicht es dem Unternehmensbereich, unterschiedliche gesetzliche und rechtliche Anforderungen zu erfüllen und Vorfälle den Behörden unter Einhaltung der lokalen Bestimmungen zu melden. Vertreterinnen und Vertreter auf lokaler Ebene sammeln relevante Daten von Dialysekliniken und Produktionsstandorten und leiten sie an die regionalen Vertreterinnen und Vertreter weiter. Die Daten werden regelmäßig vom jeweils verantwortlichen Management geprüft.

Organisationen von **Fresenius Kabi** dokumentieren weltweit alle Unfälle – 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. Zusätzlich hat Fresenius Kabi im Jahr 2021 damit begonnen, in die Meldung der Arbeitsunfälle auch Erste-Hilfe-Fälle und unsichere Situationen

inklusive Beinaheunfälle aufzunehmen. Diese können nun in der Analyse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berücksichtigt werden.

Fresenius Helios setzt in allen Kliniken ein Meldesystem für kritische Ereignisse und Beinaheschäden ein (Critical Incident Reporting System – CIRS). Es ist anonym, in allen Bereichen einer Klinik verwendbar und dient in erster Linie dem Schutz von Patientinnen und Patienten sowie Beschäftigten. Durch das Meldesystem können Korrekturen in Prozessen und Abläufen vorbeugend vorgenommen und Gefahren im Arbeitsalltag beseitigt werden. Ausführungen hierzu finden Sie auch auf Seite 138 in diesem Bericht.

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.

¹ Der Standard OHSAS 18001 wurde durch den internationalen Standard ISO 45001 ersetzt. Der Unternehmensbereich hat die Umstellung im Jahr 2021 abgeschlossen.

² 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.

Schulungen

Die Beschäftigten der Fresenius SE & Co. KGaA und aller vier Unternehmensbereiche werden regelmäßig zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult, um Zwischenfälle in ihrem Arbeitsbereich zu vermeiden. Die Gesundheits- und Sicherheitsschulungen in den Kliniken behandeln Themen wie Handhygiene, den sicheren Umgang mit medizinischen Instrumenten, Schutz vor Infektionen sowie die Prävention und den Umgang mit Notfällen.

Fresenius Kabi führt z. B. monatliche Schulungen zu arbeitsbedingten Risiken durch. Im Jahr 2021 wurden die Arbeitsschutzverantwortlichen z. B. zu Notfallvorsorge, Arbeitssicherheitskomitees nach ISO 45001, sicherem Verhalten bei der Arbeit und allgemeinen Sicherheitsaspekten beim Umgang mit Chemikalien und deren Lagerung geschult. Fresenius Vamed bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Österreich ein eigenes E-Learning-Modul zum Thema Arbeitnehmerschutz.

Unsere Ambitionen

Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz wird auf Konzernebene eine hohe Relevanz beigemessen. Es ist das Ziel, konzernübergreifend eine Kennzahl festzulegen, die langfristig als Steuerungsgröße dient und berichtet werden soll. Weitere Ausführungen finden Sie im Vergütungsbericht auf den Seiten 234 ff. im Geschäftsbericht 2021.

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

Fresenius Medical Care will ab 2023 weitere globale Kennzahlen in die interne Berichterstattung integrieren, um seine Leistung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesund-

heitsschutz zu erfassen: die Häufigkeit der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und die Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit. In einigen Regionen hat der Unternehmensbereich in Teilbereichen des Geschäfts bereits Ziele definiert zur Reduzierung von Arbeitsunfällen, der Durchführung von Sicherheitstrainings oder der Überwachung der Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Der Unternehmensbereich plant, bis 2023 weltweit geltende Ziele für diesen Bereich festzulegen.

Fresenius Kabi möchte die kontinuierliche Verbesserung seines Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements fortführen. Das Ziel des Unternehmensbereichs ist es, allen arbeitsbedingten Unfällen vorzubeugen und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Um dies zu erreichen, entwickelt Fresenius Kabi mit den lokalen Verantwortlichen geeignete Arbeitsschutzprogramme und Maßnahmen.

Die Einführung eines Systems zur flächendeckenden Erfassung von Arbeitsunfällen in allen deutschen **Helios-Kliniken** ist für 2022 geplant. Auch sollen zukünftig Kennzahlen wie die Ausfallzeit LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) erhoben werden. Hierfür 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.

Fresenius Vamed erhebt derzeit lokal relevante Kennzahlen, die sich aus Arbeitsunfällen ergeben können. In Zukunft sollen vermehrt auch Veränderungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement evaluiert werden.

FRESENIUS MEDICAL CARE

Der Unternehmensbereich setzt sich dafür ein, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Auftragnehmern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Seit dem

Jahr 2021 gilt weltweit eine neue Richtlinie zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Unternehmen. Darin sind die Grundprinzipien zu diesen Themen festgeschrieben. Die Richtlinie wurde vom Vorstand von Fresenius Medical Care verabschiedet.

Der Unternehmensbereich will arbeitsbedingte Unfälle und Gefahren vermeiden, um seine Beschäftigten und Auftragnehmer zu schützen. Daher werden Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz auf lokaler und regionaler Ebene verfolgt und analysiert, Ursachen ermittelt und Maßnahmen ergriffen, um Risiken zu minimieren.

Training

Um Unfälle zu vermeiden und das Bewusstsein seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür zu schärfen, bietet Fresenius Medical Care Gesundheits- und Sicherheitsschulungen an. Die Mitarbeiterschulungen in den Dialysekliniken behandeln zum Beispiel Themen wie den sicheren Umgang mit scharfen und spitzen Gegenständen und Einwegartikeln, Handhygiene, Infektionsprävention und das Verhalten in Notfällen. Die Schulungen an den Produktionsstandorten befassen sich unter anderem mit dem sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln oder Chemikalien sowie mit Notfallprävention und -management. Allein in den USA haben 2021 mehr als 48.000 Beschäftigte an Gesundheits- und Sicherheitsschulungen teilgenommen.

Fortschritt und Maßnahmen 2021

Im Rahmen des globalen Nachhaltigkeitsprogramms hat Fresenius Medical Care 2021 mit einer Risikobewertung in allen Regionen begonnen. Demnach sind die größten physischen Risiken Verletzungen durch Injektionsnadeln sowie

durch Ausrutschen, Stolpern und Stürze. Der Unternehmensbereich arbeitet daran, Bereiche mit erhöhtem Risiko zu identifizieren und zu priorisieren. In den kommenden Jahren sollen darauf abgestimmte Maßnahmen zur Risikominderung entwickelt werden. Darüber hinaus hat Fresenius Medical Care ein Pilotprojekt an den Produktionsstandorten in Europa, dem Nahen Osten und Afrika gestartet. Es soll den Austausch von Informationen über schwere Unfälle, Beinaheunfälle und bewährte Methoden und Verfahren im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erleichtern.

An verschiedenen Standorten hat Fresenius Medical Care seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zudem Corona-Schutzimpfungen angeboten.

Evaluation

Zwischen 2019 und 2021 wurden keine arbeitsbedingten Todesfälle gemeldet. Der Unternehmensbereich hat diese Kennzahl in diesem Berichtsjahr zum ersten Mal weltweit erhoben.

FRESENIUS KABI

Die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz ist zentrales Anliegen von Fresenius Kabi. Das Ziel ist es, alle arbeitsbedingten Unfälle zu vermeiden. Im Fokus der Arbeitsschutzrichtlinien von Fresenius Kabi stehen die folgenden Prinzipien:

- die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen zu treffen,

- die Bereitstellung von angemessenen Informationen, Schulungen und Unterweisungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Personen an unseren Standorten,
- kontinuierlich Verbesserung sicherzustellen und zu fördern,
- Vorbeugung arbeitsbedingter Verletzungen, Erkrankungen und anderer Zwischenfälle, z. B. durch technische Maßnahmen wie Schutzeinrichtungen,
- Durchführung von Gefahren- und Risikobewertungen für alle Routine- und Nichtroutineaktivitäten,
- Einhaltung geltender gesetzlicher Anforderungen und anderer Arbeitsschutzanforderungen,
- Bereitstellung und kontinuierlich sicherer Betrieb von Anlagen, Maschinen sowie Ausrüstungen,
- sichere Handhabung, Verwendung, Lagerung und ordnungsgemäße Beseitigung gefährlicher Stoffe.

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. Ergänzt wird dies durch ein Benachrichtigungssystem, über das arbeitsbedingte Zwischenfälle und Arbeitsunfälle gemeldet und analysiert werden. An allen Standorten werden zudem regelmäßige Schulungen zu arbeitsbedingten Risiken, Verfahren und Vorsichtsmaßnahmen durchgeführt.

Die Verantwortung für das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement liegt bei den divisionalen und lokalen Organisationen; 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.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Kabi unverändert gegenüber dem Vorjahr. Erzielte Fortschritte sind die Umstellung der nach OHSAS 18001 zertifizierten Standorte auf den Standard ISO 45001 – und die Einführung des ISO-45001-Managementsystems an weiteren Produktionsstätten, um das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement weiter zu verbessern. Darüber hinaus wurde der Austausch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz intern optimiert.

Evaluation

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 2021 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 LTIFR¹ und nutzt sie zur Leistungsmessung; die LTIFR hat sich 2021 im Vergleich zum Vorjahr um rund 4 % verschlechtert, was auf einen Vorfall an einem Produktionsstandort in China zurückzuführen ist. Fresenius Kabi berücksichtigt in der Analyse auch die Quote der Schwere der Verletzungen mit Ausfallzeiten LTISR (Lost Time Injury Severity Rate)². Berichte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden dem Vorstand und anderen relevanten Funktionen von Fresenius Kabi vierteljährlich vorgelegt. Der Arbeitsschutzbericht z. B. informiert über: die Anzahl der unfallbedingten Ausfälle, die Anzahl der

QUOTE DER ARBEITSUNFÄLLE MIT AUSFALLZEIT¹

Fresenius Kabi	2021	2020	2019	2018
LTIFR	2,4	2,3	2,6	3,1

Ausfalltage, die LTIFR, die LTISR sowie den Schweregrad der aufgetretenen Verletzungen, die Art der Unfälle und die identifizierten Ursachen.

Im Dezember 2021 kam es an einem Produktionsstandort 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. Basierend auf den Ergebnissen der Untersuchungen durch den Unternehmensbereich und die lokalen Behörden werden Maßnahmen ergriffen, um den Vorfall und seine potenziellen oder tatsächlichen Folgen zu bewältigen und um künftige Vorfälle zu verhindern.

Darüber hinaus erfasste der Unternehmensbereich einen schwerwiegenden Arbeitsunfall, der auf eine unzureichende Risikobewertung zurückzuführen war. Dies wurde an dem betreffenden Standort zum Anlass für zusätzliche präventive Maßnahmen genommen, z. B. Schulungen und Reevaluierungen von Gefahren und Risiken bezogen auf die jeweiligen Arbeitstätigkeiten. Im Berichtszeitraum verzeichnete Fresenius Kabi in seinen Werken nur eine begrenzte Anzahl von Covid-19-Fällen, die keine wesentlichen Auswirkungen auf die Produktionsleistung hatten. Die im Jahr 2020 entwickelten und umgesetzten Vorsorge- und Hygienemaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten

und zur Begrenzung der Auswirkungen von Covid-19 wurden auch 2021 überwacht und strikt eingehalten. Darüber hinaus wirkte sich die anhaltende Covid-19-Pandemie weder auf die weitere Einführung des Managementsystems nach ISO 45001 noch auf die Arbeitsschutzleistung des Unternehmensbereichs aus.

FRESENIUS HELIOS

Die Kliniken von Fresenius Helios verfügen über Gefährdungsbeurteilungen der einzelnen Arbeitsplätze und führen Gefahrstoffverzeichnisse. Präventiv untersucht Fresenius Helios Bereiche innerhalb der Kliniken durch Arbeitsschutzbegehungen auf potenzielle Gefährdungen. Gefährdungsschwerpunkte werden z. B. durch Unfallmeldungen oder Hinweise von Beschäftigten identifiziert und intensiv begutachtet. Innerhalb einer Gefährdungsbeurteilung werden sie anschließend analysiert.

In **Deutschland** werden Maßnahmen durch Arbeitssicherheitsexperten kurzfristig nach dem S-T-O-P-Prinzip (Substitution, Technische, Organisatorische und Persönliche Maßnahmen) an die Entscheidungsträgerinnen und -träger kommuniziert. Nachfolgend überprüft Fresenius Helios die Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle. Das Vorgehen entspricht einem klassischen PDCA-Regelkreis – Plan, Do, Check, Act (Planen, Umsetzen, Überprüfen, Handeln) – zur kontinuierlichen Verbesserung. In Steuerkreisen etwa für psychische Gefährdungsbeurteilungen erarbeiten fachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit Führungskräften bereichsübergreifende Maßnahmen. Ähnliche Vorgehensweisen gibt es z. B. auch im betrieblichen Gesundheitsmanagement und im betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement. Derzeit prüft der Unternehmensbereich, ein integriertes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Deutschland einzuführen.

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

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

Helios Spanien ist bestrebt, in der Gesundheitsvorsorge eine Vorbildkultur zu entwickeln, um arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu vermeiden und gesunde Gewohnheiten in der Belegschaft zu fördern. Dies ist auch in der Unternehmensrichtlinie zur Sicherheit am Arbeitsplatz enthalten. Die Richtlinie gilt für alle Arbeitsebenen und für alle Standorte des Unternehmens. Das Unternehmen hat den Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Krankenhäuser und Unternehmen der Gruppe vereinheitlicht und eine unternehmensweite Trainingsplattform für spezifische Arbeitsplatzrisiken entwickelt. 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.

Als Krankenhausbetreiber setzt Fresenius Helios in Deutschland **Maßnahmen aus dem Bereich Arbeitsmedizin** überwiegend mit eigenem medizinischem Personal um. Arbeitsmedizinische Dienstleistungen bietet Fresenius Helios in Deutschland darüber hinaus an zahlreichen Standorten für externe Unternehmen an. Die sicherheitstechnische Betreuung der Kliniken werden eigens durch hochqualifiziertes Personal sichergestellt.

In Spanien gehören rund 300 Einrichtungen für **betriebliches Gesundheitsmanagement** zum Leistungsspektrum. Über diese Präventionszentren werden jährlich rund fünf Millionen Beschäftigte in Kooperation mit Unternehmen untersucht.

Helios Spanien verfügt über 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.

Das OHS-System umfasst seit 2021 ein Verfahren, mit dem kontinuierlich Gefahren und Mängel ermittelt, Risiken für Zwischenfälle bewertet sowie Maßnahmen zur Kontrolle, Korrektur bzw. Eindämmung und Prävention sowie Verbesserung bestimmt werden. Es entspricht geltenden rechtlichen Anforderungen zur Risikobewertung und zur Durchführung von erforderlichen Kontrollen. Das Verfahren schließt 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. Außerdem umfasst das Verfahren Gefährdungen, die in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes durch arbeitsbezogene Tätigkeiten unter der Kontrolle des Unternehmensbereichs entstehen, sowie solche, die außerhalb des Arbeitsplatzes existieren, aber die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten an diesem potenziell beeinträchtigen.

Fester Bestandteil des OHS-Managementsystems von Helios Spanien sind Schulungen in der Prävention beruflicher Risiken. Für jeden der bei Helios Spanien ausgeübten Berufe gibt es einen speziellen Kurs, der sich mit den Risiken und damit verbundenen Präventionsmaßnahmen befasst. Jährlich ermittelt der Unternehmensbereich außerdem den zusätzlichen Schulungsbedarf für die Risikoprävention am Arbeitsplatz. Darüber hinaus werden Kurse und Übungen zu Notfallmaßnahmen durchgeführt.

Organisation und Verantwortlichkeiten

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

Der Geschäftsbereich Helios Arbeitssicherheit ist dem Bereich Beauftragtenwesen & Umweltmanagement im Geschäftsbereich Infrastruktur zugeordnet. Er wurde 2019 gegründet und betreut derzeit etwa zwei Drittel aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmensbereichs, darüber hinaus Fresenius Vamed und Xenios, ein Unternehmen von Fresenius Medical Care.

Der Geschäftsbereich Infrastruktur mit seinem Fachbereich Arbeitssicherheit betreut mit seinen Ingenieuren und Ingenieurinnen fast alle Helios-Kliniken und deren Tochtergesellschaften (z. B. Reinigung, Logistik oder Catering). Sie kümmern sich um alle Aspekte des Gesundheits- und Arbeitsschutzes der Helios-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter sowie der Beschäftigten der Tochtergesellschaften. Enge Abstimmungen mit den Überwachungsbehörden gehören dabei zum Alltag.

Zusätzlich verfügt der Geschäftsbereich Helios Arbeitsmedizin in Deutschland über eine Abteilung zu Arbeits- und Organisationspsychologie.

Auf lokaler Ebene überwachen die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses gezielt die Aspekte der Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung. Die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses finden in der gesetzlich geforderten Zusammensetzung und Anzahl statt. Darüber hinaus befassen sich fachkundige Beschäftigte und Führungskräfte in speziellen Steuerkreisen an den Klinikstandorten mit spezifischen Themen, etwa mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM).

Bei Helios Spanien definiert das OHS-System die Funktionen, Rollen und Verantwortlichkeiten für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Helios Deutschland folgt den gesetzlichen Vorgaben und geht dabei alle erforderlichen Maßnahmen zu deren Erfüllung an. Auf lokaler Ebene erfolgt die Zusammenarbeit mit den zuständigen Unfallversicherungsträgern in enger Abstimmung im Sinne unserer Beschäftigten. Präventive Maßnahmen zur Fortführung der Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutzes stehen dabei im Vordergrund.

Die Unternehmensrichtlinie von Helios Spanien fördert Sicherheit am Arbeitsplatz und gilt für alle Arbeitsebenen und für alle Standorte in Spanien.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Seit dem Berichtsjahr wirkt Helios Deutschland an einem Projekt der zuständigen Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) mit: Über die im September 2021 im Leipziger Park-Klinikum gestartete Initiative sollen einheitliche Arbeitsmedizin- und Arbeitsschutzstandards erarbeitet und etabliert werden sowie das interne und externe Schnittstellenmanagement verbessert

werden. Darüber hinaus startete im Oktober 2021 ein Modellversuch, um das bisherige arbeitsmedizinische Betreuungsangebot um digitale Leistungen wie Online-Sprechstunden zu erweitern.

Evaluation

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 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 behördlicher 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 diese 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. Der Unternehmensbereich hat Kennzahlen definiert, um die Fehlzeiten- und Unfallquoten sowie den Stand der Einhaltung wichtiger gesetzlicher Vorgaben auf Mitarbeiterebene 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 der Unternehmensbereich Maßnahmen zur Verringerung der Fehlzeiten durch.

Im Jahr 2021 kam es an einem Klinikstandort in Deutschland zu einem Stationsbrand. Die diensthabenden Nachtdienste aller Fachbereiche hatten entsprechend der Notfall- und Brandschutzpläne Patientinnen und Patienten evakuiert. Im Kontext des Brandes sind auch drei Todesfälle zu beklagen. Beschäftigte kamen nicht zu Schaden. Die Klinikgeschäftsführung, die Krankenhausseelsorge und der psychologische Dienst kümmerten sich um Patientinnen und Patienten sowie um Kolleginnen und Kollegen. Das Klinikpersonal ist durch jährliche verpflichtende Unterweisungen auf solche Krisenfälle vorbereitet. Die Sanierungsarbeiten dauern noch an und werden im Laufe des Frühjahrs 2022 abgeschlossen sein.

FRESENIUS VAMED

Die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten sind fest in der Unternehmenskultur und im Leitbild von Fresenius Vamed verankert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, größtenteils auch Patientinnen und Patienten sowie Kundinnen und Kunden sind von einem gesamtheitlichen Konzept für Arbeits- und Gesundheitsschutz erfasst. Die Umsetzung ist aufgrund des diversen 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.

Weil Fresenius Vamed dezentral organisiert ist, spielen unterschiedliche gesetzliche, aber 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. Zur Verhinderung von arbeitsbedingten Verletzungen und Arbeitsunfällen erhalten alle neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleich zu Beginn des Dienstverhältnisses eine Sicherheitsunterweisung.

Das Risikomanagement stellt einen fixen Bestandteil im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz dar und wurde auch in der Aufbauorganisation als solches berücksichtigt.

Für die Sicherstellung der diesbezüglichen Kompetenz wurde dabei z. B. in Österreich durch einen zertifizierten Risikomanager und Auditor gesorgt. In Österreich wurden in der Ablauforganisation die jeweiligen arbeitsplatzspezifischen Risiken identifiziert, analysiert, bewertet und durch gezielte Maßnahmen auf ein akzeptables Maß reduziert – in enger Abstimmung mit den Bereichsverantwortlichen. In Bezug auf Covid-19 lag der Fokus dabei gezielt auf der Reduktion von Risiken hinsichtlich der Ansteckungsgefahr sowie der körperlichen und psychischen Belastung im Umgang mit der Gesamtsituation. Eine entsprechende Dokumentation fand in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten statt.

In **Österreich** beschäftigt das sicherheitstechnische Zentrum der VAMED Technical Services mehrere Sicherheitsfachkräfte. Es ist für die sicherheitstechnische Betreuung der Betriebe von Fresenius Vamed 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: Dies ist ein Gremium verschiedener Bereiche, das kritische und beinahe kritische Situationen analysiert, 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.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte wurden erzielt im Gesundheitsschutz im Kontext der Covid-19-Pandemie.

Dort, wo es logistisch möglich war, wurden den Beschäftigten Covid-19-Testungen kostenlos vor Ort angeboten sowie Impfungen zentral seitens der Betriebe durchgeführt. Der Unternehmensbereich stellte Masken, Schutzausrüstung und ausreichende Möglichkeiten zur Desinfektion zur Verfügung. Die Einhaltung von Mindestabständen in den Büros wurde durch ein Rotationsprinzip und das Arbeiten aus dem Homeoffice unterstützt.

In einigen Einrichtungen bot Fresenius Vamed auch vermehrt psychologische Betreuung an; teils gab es wegen der besonderen Belastung während der Pandemie Prämien für Beschäftigte im direkten Patientenkontakt.

Evaluation

An den Standorten von Fresenius Vamed finden 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.

Im Berichtszeitraum 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 liegen voraussichtlich Anfang 2022 vor, nachfolgend sollen Maßnahmen abgeleitet werden.

DIVERSITÄT

VIELFALT 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. Unser Miteinander ist von gegenseitigem Respekt geprägt. Unser Umgang untereinander ist offen, fair und wertschätzend. Wir dulden keine Beleidigung, Erniedrigung oder Belästigung. 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 Sie auch im Kapitel Menschenrechte auf den Seiten 194 ff. im Nichtfinanziellen Konzernbericht.

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 Kapitel Compliance auf Seite 185 und auf Seite 188 erläutert wird. Alle Hinweise werden sorgfältig untersucht und es werden in Abhängigkeit von

den Untersuchungsergebnissen entsprechende Maßnahmen getroffen. Dies kann – je nach Art und Schwere des Fehlverhaltens – auch Sanktionen arbeitsrechtlicher, zivilrechtlicher oder strafrechtlicher Natur umfassen. Nach Abschluss der Untersuchung werden Maßnahmen implementiert, die ein solches Fehlverhalten verhindern bzw. erschweren sollen. Sofern die Unternehmensbereiche zusätzliche Meldesysteme etabliert haben, werden diese nachfolgend beschrieben.

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 rund 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 Diversity-Konzepte, die an die Anforderungen der jeweiligen Geschäftsmodelle und Regionen angepasst sind.

Beschäftigte mit Behinderungen

Der Fresenius-Konzern beschäftigt auch Personen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen und anderen Einschränkungen. 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 Behinderung bzw. eine Einschränkung werden.

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 unter anderem Anspruch auf: einen behindertengerechten Arbeitsplatz, Teilzeitarbeit, wenn die Behinderung eine kürzere Arbeitszeit erfordert, besonderen Kündigungsschutz sowie zusätzlichen Urlaub.

Fresenius Medical Care

Das Engagement für Inklusion und Diversität ist im [Ethik- und Verhaltenskodex](#) von Fresenius Medical Care verankert. Der Unternehmensbereich hat eine Richtlinie entwickelt, nach der zu Bewerbungsgesprächen für leitende Positionen, wann immer dies möglich ist, mindestens eine qualifizierte Bewerberin bzw. ein qualifizierter Bewerber aus einer unterrepräsentierten Gruppe eingeladen werden soll. Damit will der Unternehmensbereich die Vielfalt im Unternehmen erhöhen und dabei sowohl globale Ziele als auch lokale Gegebenheiten berücksichtigen.

Fresenius Medical Care bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Patientinnen und Patienten sowie Dritten unterschiedliche Kanäle an, um mögliche Verstöße gegen Menschenrechte, Rechte am Arbeitsplatz, Gesetze oder Unternehmensrichtlinien zu melden. Nach einer Analyse der Beschwerdemechanismen im Jahr 2020 arbeitet der Unternehmensbereich nun daran, seine Verfahren für die

Bearbeitung von Beschwerden weiter zu verbessern und weltweit einheitliche Prozesse einzurichten.

Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care die Aktivitäten zur Förderung einer diversen und integrativen Arbeitsumgebung weiter ausgebaut und das Bewusstsein für die Vorteile, die ein solches Umfeld nach Meinung des Unternehmens bietet, geschärft. Der Unternehmensbereich hat seine weltweiten Initiativen zu Inklusion und Diversität weiterentwickelt. Dazu gehörte ein Workshop mit dem Vorstand zum Thema Integration. Außerdem wurde im Jahr 2021 die Asia-Pacific Women's Leadership Initiative ins Leben gerufen. Sie hat zum Ziel, Inklusion und Diversität unter den 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Region weiter zu fördern.

Darüber hinaus wurde in Nordamerika eine Hauptansprechpartnerin für Inklusion und Diversität ernannt. 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. Zusammen sind sie eine vielfältige Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zu den fortlaufenden Bemühungen des Unternehmensbereichs um den Aufbau einer vertrauensvolleren und integrativeren Kultur beitragen.

In den kommenden Jahren will Fresenius Medical Care Inklusion und Diversität über die Geschlechtervielfalt hinaus weiter stärken, beispielsweise indem in Zukunft vermehrt Maßnahmen zur Förderung von ethnischer Vielfalt umgesetzt werden. Um dies zu unterstützen, plant der Unternehmensbereich die Gründung neuer regionenübergreifender Mitarbeiternetzwerke zu fördern. Das sind Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich auf Basis gemein-

samer Interessen treffen. Allein in den USA gibt es bei Fresenius Medical Care 14 Mitarbeiternetzwerke, die sich verschiedenen Mitarbeiterinteressen und Aspekten der Vielfalt widmen.

Fresenius Kabi

Fresenius Kabi legt Wert auf die Chancengleichheit aller Beschäftigten am Arbeitsplatz sowie in Bewerbungs-, Auswahl- und Entwicklungsverfahren. Zahlreiche Projekte sind in einem interkulturellen Umfeld angesiedelt. Länderübergreifende Teams arbeiten an Lösungen für die vielfältigen Herausforderungen im Gesundheitswesen. Die Unternehmenswerte von Fresenius Kabi – Kundenorientierung, Qualität, Integrität, Zusammenarbeit, Kreativität, Leidenschaft und Verpflichtung – bilden die Grundlage für das tägliche Handeln aller Beschäftigten. Diese Werte unterstreichen die Bedeutung respektvoller Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sind Teil des [Fresenius Kabi-Verhaltenskodex](#).

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 der Organisation zu verankern und die regionalen und divisionalen Personalfunktionen bei ihren Aktivitäten mit einem globalen Rahmen zu unterstützen.

Fresenius Kabi verfügt über Richtlinien und Meldesysteme für Hinweise zu potenziellen Verstößen gegen die Grundsätze des eigenen Verhaltenskodex. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mögliche Verstöße gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex ihren Vorgesetzten, der zuständigen Personalabteilung oder der Compliance-Abteilung z. B. per E-Mail melden. Eine Online-Plattform

bietet darüber hinaus die Möglichkeit, Verstöße gegen die Unternehmensgrundsätze anonym und in verschiedenen Sprachen an das Unternehmen zu richten.

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Kabi unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte zielten darauf ab, das Diversitätsmanagement weiter im Unternehmensbereich zu verankern. Die Covid-19-Pandemie hatte im Berichtsjahr keine Auswirkungen auf das Diversitätsmanagement von Fresenius Kabi.

2021 hat Fresenius Kabi für die Region Nordamerika eine Abteilung zu Diversity, Equity & Inclusion (DEI) und einen DEI-Lenkungsausschuss eingerichtet, um das Thema auch dort organisatorisch zu verankern. Die Aktivitäten konzentrierten sich darauf, Kompetenzen für diversitäts- und gerechtigkeitsförderndes sowie inklusives Verhalten aufzubauen und regionale DEI-Konzepte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln.

Fresenius Helios

Bei Fresenius Helios erstreckt sich der Anspruch, diskriminierungsfrei und chancengleich zu agieren, gleichermaßen auf Beschäftigte, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Patientinnen und Patienten. Auch ist er in Deutschland in der 2021 final entwickelten Vision und Mission von Helios und ihren sechs Leitsätzen verankert: Der Leitsatz „Zusammenarbeit“ betont, wie wertvoll menschliche Vielfalt ist – etwa in Pflege- oder ärztlichen Teams in den Kliniken.

Bei **Helios Deutschland** ist die Geschäftsführerin Personal übergeordnet für das Thema Diversität verantwortlich; für die Konzeption und Umsetzung von übergreifenden

Maßnahmen wurde 2021 eine eigene Arbeitsgruppe Vielfalt eingerichtet. In den Kliniken sind die Geschäftsführungen für die Umsetzung der Diversitätskonzepte verantwortlich.

Helios Deutschland unterzeichnete im 4. Quartal 2021 die [Charta der Vielfalt](#) der gleichnamigen Arbeitgeberinitiative – für Diversität in der Arbeitswelt. Diese Selbstverpflichtung untermauernd, entwickelt der Unternehmensbereich Tools, um Diversität in allen Dimensionen zu stärken. Im Helios Intranet werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen, interne und externe Netzwerke sowie Best-Practice-Beispiele transparent zur Verfügung gestellt.

Diskriminierungsvorfälle werden über die Klinikgeschäftsführungen in Kooperation mit den Personalverantwortlichen bearbeitet und abhängig von der Schwere des Falles an die regionale bzw. zentrale Ebene eskaliert. In der Regel berät ein eingesetzter Krisenstab fallspezifisch über das konkrete Vorgehen in einem Diskriminierungsvorfall.

Helios Spanien bekennt sich in seinem Verhaltenskodex zu einer Unternehmenskultur, die von Vielfalt geprägt ist. Die Unternehmensleitung von Helios Spanien hat sich verpflichtet, Instrumente zur Gleichstellung anzuwenden – etwa über integrative Sprache und Schulungen oder bei Verfahren wie Personalauswahlprozessen und internen Beförderungen sowie bei Verfahren gegen sexuelle Belästigung oder Geschlechterdiskriminierung. Helios Spanien verhandelt aktuell Gleichstellungspläne für alle Standorte der Klinikgruppe. 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. Im Zeitraum 2020 und 2021 wurden Verhandlungen mit Gewerkschaften hierzu durchgeführt.

Helios Spanien verfügt in jeder Klinik über eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten, speziell ausgebildet und mit 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. Weiter sind spezifische Aktionspläne vorgesehen, um die Integration und Chancengleichheit aller Beschäftigten in unseren Kliniken und Gesundheitseinrichtungen zu gewährleisten.

Bei Helios Spanien können Diskriminierungsvorfälle z. B. über die Personalabteilung, das Intranet und das Mitarbeiterportal gemeldet werden. Zudem können sexuelle und geschlechtsspezifische Vorfälle separat gemeldet werden, und zwar über ein dezidiertes Beschwerdeprotokoll. Im Jahr 2021 erfolgten drei Meldungen. Da sich diese auf eigenes Personal bezogen, wurden Untersuchungen durch die interne Personalabteilung eingeleitet. Zu zwei Meldungen wurden die Untersuchungen abgeschlossen, da sie sich nicht weiter substantiiert haben. Die dritte Untersuchung wurde noch nicht abgeschlossen.

Integration internationaler Pflegekräfte

Zur Unterstützung seiner ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere der ausländischen Pflegekräfte, hat Helios Deutschland 2020 damit begonnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Integrationsmanagerinnen und -managern auszubilden. Im Berichtsjahr gab es insgesamt 40 Integrationsmanagerinnen und -manager,

entweder noch im Schulungsprozess oder bereits mit abgeschlossener Weiterbildung, die Pflegekräfte, die aus dem Ausland zu uns kommen, bei ihrer Ankunft in Deutschland, beim Umgang mit Behörden und in anderen Situationen unterstützen. 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.

Fresenius Vamed

Fresenius Vamed konzentriert sich u. a. darauf, bei der effektiven Nachwuchskräfteförderung und der gesteuerten Nachfolgeplanung Diversität zu berücksichtigen. Insbesondere im Bereich der Aus- und Weiterbildung wird die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt und es werden z. B. Online-Trainings in verschiedenen Sprachen angeboten.

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

Verdachtsfälle zu Diskriminierung oder Verstöße gegen unsere Diversity-Grundsätze werden an die Compliance-Organisation gemeldet und von dieser untersucht. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Fresenius Vamed stehen verschiedene Meldekanäle, über die mögliche Com-

pliance-Fälle gemeldet werden können, auch zur Meldung von Diskriminierungsverdachtsfällen zur Verfügung. Weitere Ausführungen finden Sie im Kapitel Compliance, Abschnitt „Meldewege“ auf der Seite 185 des Nichtfinanziellen Konzernberichts.

Fresenius Vamed hat für die Eingliederung ausländischer Pflegekräfte Integrationskonzepte erarbeitet.

UNSERE AMBITIONEN

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

Der Vorstand von Fresenius hat bereits in der Vergangenheit Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden oberen Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Ausführungen hierzu finden Sie im Geschäftsbericht 2021, im Corporate-Governance-Bericht auf Seite 232 f.

EVALUATION

Der Anteil von Mitarbeiterinnen im Fresenius-Konzern erhöhte sich zum 31. Dezember 2021 leicht auf 69 % (31. Dez. 2020: 68 %). Der Frauenanteil in den Pflegeberu-

fen ist traditionell höher als im Produktionsbereich. Dies zeigt sich auch im Frauenanteil in den Unternehmensbereichen. So hat der Unternehmensbereich Fresenius Helios mit 74 % den höchsten Frauenanteil im Konzern. Die Zahl der an unserem konzernweiten Long-Term Incentive Plan (LTIP 2018) teilnehmenden Frauen gibt Aufschluss über den weltweiten Anteil von Frauen in Führungspositionen. Demnach erhöhte sich die Frauenquote bei diesen rund 1.800 Spitzenkräften zum 31. Dezember 2021 auf 32,6 % (31. Dez. 2020: 31,6%; rund 1.700 Führungskräfte).

Bei Fresenius Medical Care betrug der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft zum 31. Dezember 2021 69 % und auf den ersten beiden Führungsebenen 26 %. Die Geschlechtervielfalt in den wichtigsten Führungsgremien und auf Managementebene ist in den letzten Jahren stabil geblieben. Im Jahr 2020 hat der Vorstand von Fresenius Medical Care für den Frauenanteil ein neues Ziel von 22 % für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands und von 32 % für die zweite Führungsebene festgelegt. Diese Zielwerte sollen bis 2025 erreicht werden. Im Jahr 2021 wurde in diesem Zusammenhang auch die Definition der beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands, für die Ziele festgelegt wurden, angepasst.

FRAUENANTEIL

zum 31.12.

	2021	2020	2019	2018	2017
Fresenius Medical Care	69 %	69 %	69 %	69 %	69 %
Fresenius Kabi	51 %	50 %	50 %	50 %	51 %
Fresenius Helios	74 %	75 %	75 %	75 %	76 %
Fresenius Vamed	62 %	62 %	63 %	64 %	56 %
Konzern/Sonstige	40 %	38 %	39 %	39 %	39 %
Gesamt	69 %	68 %	68 %	68 %	68 %

COMPLIANCE UND INTEGRITÄT

COMPLIANCE

Compliance bedeutet für Fresenius, das Richtige zu tun. Weil unsere ethischen Grundwerte über regulatorische Anforderungen hinausgehen, heißt das 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 das 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 risikobasierten 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 vier 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 Compliance-Maßnahmen zielen in erster Linie darauf ab, durch Vorbeugung Compliance-Verstöße 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 durch.

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 IDW (PS 980). Bei der Umsetzung von Maßnahmen berücksichtigen wir die jeweiligen nationalen oder internationalen gesetzlichen Rahmenwerke.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Vorstandseinbindung

Die Verantwortung für Compliance liegt im Fresenius-Konzern beim Vorstand und ist innerhalb des Vorstands dem Vorstandsmitglied für Personal, Risikomanagement und Recht der Fresenius Management SE zugeordnet. Das Vorstandsmitglied nahm bis zum 31. Dezember 2021 die Funktion des Chief Compliance Officers der Fresenius SE & Co. KGaA wahr. Zum 1. Januar 2022 wurde die Konzernfunktion Risk & Integrity mit den Abteilungen Group Risk Management & ICS (Internal Control System), Business Integrity (vormals Corporate Compliance) und Datenschutz neu geschaffen. Der Leiter der Abteilung Business Integrity hat die Funktion und die Aufgaben des Group Chief Compliance Officer des Fresenius-Konzerns übernommen. Er hat eine direkte Berichtslinie zum Vorstandsmitglied für Personal, Risikomanagement und Recht.

In unseren vier Unternehmensbereichen wird das jeweilige Compliance-Management vom Chief Compliance Officer und teilweise Compliance-Komitees weiterentwickelt und überwacht. Diese Funktionen berichten an die jeweilige Geschäftsführung bzw. den Vorstand des Unternehmensbereichs.

Die Organisationsstruktur

Die Unternehmensbereiche haben eigene Compliance-Organisationen geschaffen, die sich an der Geschäftsorganisation orientieren. Dazu gehören die jeweiligen Corporate-Compliance-Abteilungen, die globale Compliance-Initiativen für ihren Unternehmensbereich entwickeln und die jeweiligen Compliance-Verantwortlichen unterstützen. Allen Führungskräften und Beschäftigten stehen bei Fragen zu Compliance mehr als 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Seite, die mit Compliance-Aufgaben betraut sind.

Corporate-Compliance-Abteilung der Fresenius SE & Co. KGaA

Die Corporate-Compliance-Abteilung der Fresenius SE & Co. KGaA definiert Mindeststandards für die Compliance-Management-Systeme, insbesondere für Compliance-Risiken, die für alle Unternehmensbereiche von Bedeutung sind. Zudem unterstützt sie die Compliance-Verantwortlichen der vier Unternehmensbereiche mit standardisierten Managementinstrumenten, Prozessen und Methoden und entwickelt gemeinsam mit ihnen übergreifende Compliance-Initiativen.

Compliance Steering Committee

Das Compliance Steering Committee (CSC) ist das zentrale Beratungsgremium der Fresenius SE & Co. KGaA für Compliance-Themen. Das CSC setzt sich zusammen aus dem Chief Compliance Officer, dem Chief Financial Officer sowie den Leitungen der Funktionen Recht, Interne Revision und Corporate Compliance. Falls erforderlich, nehmen Vertretungen anderer Governance-Funktionen an den Sitzungen des CSC teil. Das Compliance Steering Committee diskutiert über

die Weiterentwicklung des Corporate-Compliance-Management-Systems sowie über wichtige Compliance-Initiativen und relevante Compliance-Risikogebiete. Außerdem beraten die Mitglieder des Gremiums über schwerwiegende Compliance-Fälle sowie Abhilfemaßnahmen. Alle vier Unternehmensbereiche berichten dem CSC jährlich über die Fortschritte ihrer Compliance-Management-Systeme. Die Treffen des CSC finden alle sechs bis acht Wochen statt. 2021 fanden acht Treffen statt – aufgrund der Covid-19-Pandemie zumeist virtuell.

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. Trotz der Reisebeschränkungen, die auch 2021 bestanden, fand weiterhin ein regelmäßiger Austausch im Rahmen von virtuellen unternehmensbereichsübergreifenden Fachkreisen statt. Themengebiete waren dabei u. a. Kartell- und Außenwirtschaftsrecht, Geldwäschebekämpfung, Hinweisgeberschutz und grenzüberschreitende Untersuchungen.

Die Berichtsstruktur

Der Chief Compliance Officer der Fresenius SE & Co. KGaA wird wöchentlich über aktuelle Initiativen der Corporate-Compliance-Abteilung informiert. Compliance-Fallmeldungen von mittlerer Schwere aus dem Corporate-Segment werden unmittelbar an den Chief Compliance Officer berichtet. Die Berichterstattung an den Gesamtvorstand der Fresenius Management SE zum Stand des Corporate-Compliance-Management-Systems sowie ausgewählter Initiativen erfolgt regelmäßig, mindestens zweimal im Jahr.

Außerdem erstellt die Corporate-Compliance-Abteilung einen jährlichen Compliance-Bericht in Textform, der einen umfassenden Überblick über alle Corporate-Compliance-Initiativen gibt. Die Aufsichtsräte der Fresenius SE & Co. KGaA sowie der Fresenius Management SE werden regelmäßig – jedoch mindestens einmal pro Jahr – über den Fortschritt der Compliance-Maßnahmen informiert – zuletzt im Dezember 2021. 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.

Trotz der Unterschiede in den Geschäfts- und Risikoprofilen jedes Unternehmensbereichs streben wir danach, die Ausgestaltung der Compliance-Management-Systeme mit einem einheitlichen Ansatz zu bewerten. Im Jahr 2021 wurden auch Aspekte der Wirksamkeit von Compliance-Maßnahmen abgefragt, nachdem die Corporate-Compliance-Abteilung von Fresenius SE & Co. KGaA im Vorjahr den Reifegrad der Compliance-Maßnahmen der Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA für alle Risikobereiche nach einer einheitlichen Methodik bewertet hat (Compliance Management System Reporting). Die Ergebnisse wurden im Compliance Steering Committee sowie im Vorstand und im Aufsichtsrat vorgestellt. Diese Analyse wird regelmäßig weitergeführt.

Richtlinien und Regularien

Der Fresenius-Verhaltenskodex bildet die Grundlage für sämtliche im Fresenius-Konzern geltenden Regeln. Er legt die Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte aller Ebenen

und Vorstände fest. Der Kodex orientiert sich an internationalen Regelwerken, wie auf Seite 182 dargestellt, und wurde vom Vorstand der Fresenius Management SE 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. Die Verhaltenskodizes sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich und stehen auch im Internet zur Verfügung. Richtlinien, Dienstanweisungen und Prozessbeschreibungen ergänzen und konkretisieren die Regeln der Verhaltenskodizes.

Dies sind unsere Prinzipien, die auch im Fresenius-Verhaltenskodex geregelt sind:

Qualität

- Qualität von Produkten und Dienstleistungen sichern

Integrität

- Fair im Wettbewerb bestehen
- Richtig im Umgang mit Dritten handeln
- Transparent mit Interessenkonflikten umgehen
- Vorbildlich handeln

Verantwortung

- Daten schützen
- Firmeneigentum schützen
- Betriebsgeheimnisse vertraulich behandeln
- Soziale Verantwortung leben

Zuverlässigkeit

- Rechnungslegung, Berichterstattung und Kommunikation mit der Öffentlichkeit transparent gestalten

Risikobeurteilung

Mithilfe standardisierter Methoden erfassen, analysieren und bewerten wir regelmäßig Compliance-Risiken in jedem Unternehmensbereich und bei der Fresenius SE & Co. KGaA. Diese Risikobeurteilungen umfassen je nach Unternehmensbereich mehr als 20 Risikogruppen. Einmal im Jahr tauschen sich die Compliance-Verantwortlichen über wesentliche Erkenntnisse aus den jeweiligen Risikobeurteilungen aus. Neben Kern-Compliance-Risiken wie Bestechung und Korruption, Kartellrechtsverstößen, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Datenschutzverletzungen, Handelsbeschränkungen und Menschenrechtsverletzungen 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.

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. 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 ab Seite 197 im Kapitel Lieferkette.

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. Vermuten wir Fehlverhalten bei einem Geschäftspartner, ergreifen wir zusätzliche Maßnahmen, welche je nach Schwere des Fehlverhaltens beispielsweise Audits oder Zertifizierungen sein können.

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 Compliance. 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.

Finanztransaktionen

Für Bargeldtransaktionen und Bankgeschäfte haben wir 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. Dank automatisierter 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.

Über alle Unternehmensbereiche hinweg stellten die Verstärkung und Verfeinerung der gruppenweiten Regelungen zu Barkassen und Bankgeschäften auch in diesem Jahr ein wesentliches Projekt dar. Neben zusätzlichen Kontrollen für Zahlungen betreffen die neuen Regelungen insbesondere Kontrollen zur Verhinderung von Geldwäsche. Diese gruppenweiten Regelungen geben auch Leitprinzipien für die untergeordneten Richtlinien vor.

Geldwäsche

Anhand der Risikoprofile unserer Unternehmensbereiche haben wir im Zuge der Umsetzung der Anforderungen des Geldwäschegesetzes für Güterhändler Maßnahmen etabliert, um Geldwäsche-Risiken im Fresenius-Konzern zu

adressieren. Diese Maßnahmen umfassen bei betroffenen Geschäftsbereichen Richtlinien zur Bekämpfung von Geldwäsche, spezielle themenbezogene Risikoanalysen, interne Kontrollen, wie das Verbot bestimmter Barzahlungen, sowie Prüfprozesse für relevante Transaktionen. Die implementierten Kontrollen sind in Richtlinien verankert und wir führen Schulungen dazu durch.

Handelsbeschränkungen

Um Menschen weltweit den Zugang zu lebenswichtiger Medizin und medizinischen Geräten zu ermöglichen, liefern wir Produkte auch in Länder, die Handelsbeschränkungen unterliegen. 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. Überwachungsprozesse und spezielle IT-Systemprüfungen für Lieferungen, die Einfuhr- oder Ausfuhrbeschränkungen unterliegen. Die Maßnahmen sind abhängig vom jeweiligen Risiko in dem betroffenen Land. Ziel ist es, sicherzustellen, dass wir alle geltenden Sanktionen und Anforderungen an Exportkontrollen auch bei kurzfristigen Rechtsänderungen einhalten können.

Meldewege

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 möglichen Compliance-Vorfall melden. Darüber hinaus können sie potenzielle Compliance-Vorfälle auch anonym melden, z. B. telefonisch oder online über Hinweisgebersysteme sowie eigens dafür eingerichtete E-Mail-Adressen. Alle

Unternehmensbereiche haben entsprechende Mechanismen aufgebaut. Die Hinweisgebersysteme der Fresenius SE & Co. KGaA und von Fresenius Medical Care, Fresenius Kabi und Fresenius Vamed stehen über die Corporate Websites nicht nur Beschäftigten, sondern auch Dritten, z. B. Kunden, Lieferanten und anderen Partnern, in insgesamt mehr als 30 Landessprachen offen.

Transparenz im Gesundheitssektor

Im Gesundheitswesen ist Transparenz hinsichtlich des Geschäftsverhaltens, der Patienteninformation und der Qualität der Versorgung von großer Bedeutung. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 127 ff. im Kapitel Patientenwohl, Abschnitt „Patienten- und Produktsicherheit“.

Die Unternehmensbereiche 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 Unternehmensbereich des Fresenius-Konzerns 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, Seiten 188 ff.;

- 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 unseren Unternehmensbereichen gemäß den für uns geltenden Veröffentlichungspflichten offen.

Unsere Ziele

Unser Anspruch ist, unser umfassendes Compliance-Verständnis nachhaltig in das tägliche Geschäft zu integrieren. Ziel ist es, Verstöße zu verhindern, unsere Compliance-Management-Systeme stetig zu verbessern und eine gelebte Compliance-Kultur konzernweit weiter zu entwickeln. Hierbei spielt der Austausch zu Best Practices aus unseren Unternehmensbereichen eine Schlüsselrolle. Alle Unternehmensbereiche erarbeiten jährlich operative Ziele und Maßnahmen zur Stärkung ihrer Compliance-Management-Systeme. Diese werden über die Compliance-Verantwortlichen abgestimmt und im Compliance Steering Committee vorgestellt.

FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2021

Risikobeurteilung

Die Unternehmensbereiche haben die im Jahr 2020 begonnene, um bottom-up erhobene Informationen erweiterte Risikobeurteilung im Jahr 2021 fortgeführt. Fresenius Kabi hat diesen Ansatz bereits im Jahr 2019 eingeführt und im Berichtsjahr 2021 fortgeführt. Fresenius Helios dagegen wird die Bottom-up-Risikobewertung im Jahr 2022 implementieren. Nach der Einführung eines harmonisierten IT-Tools haben wir im Jahr 2021 weitere Anpassungen an regulatorische Anforderungen vorgenommen und bestehende Risikoprozesse angepasst. So stellen wir eine verbesserte konzernweite Compliance-Risikoberichterstattung sicher.

Compliance-Schulungen

Compliance-Schulungen haben bei Fresenius eine hohe Priorität. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu grundlegenden Compliance-Themen wie unseren Verhaltenskodizes und Unternehmensrichtlinien geschult. Darüber hinaus gehören auch spezifischere Themen wie Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäschebekämpfung sowie Datenschutz und Informationssicherheit dazu.

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

Die Beschäftigten werden gezielt zur Teilnahme an verpflichtenden Schulungen aufgefordert, beispielsweise mit automatischer Einschreibung oder mittels manueller Anmel-

dung durch die Compliance-Abteilungen, Personalabteilungen oder Führungskräfte. Um eine risikobewusste und wertorientierte Unternehmenskultur zu fördern, schulen wir Führungskräfte im Rahmen eines Compliance-Dialogs.

Fresenius Kabi fokussierte das Thema Kartellrecht sowie eine Neuentwicklung des E-Learnings zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Darüber hinaus führte Fresenius Kabi zu verschiedenen Compliance-Themen zusätzlich zu den verpflichtenden Schulungen unterhaltsame und leicht verständlich aufbereitete Videotrainings in einem Serienformat ein.

Helios Spanien hat im Berichtsjahr begonnen, neben den bestehenden Schulungen zum Verhaltenskodex zusätzliche Schulungen für die in der Compliance-Risikobewertung ermittelten Risiken vorzubereiten.

Bei **Fresenius Vamed** fanden Workshops zur Verhinderung von Korruption sowie zum amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) statt.

Darüber hinaus wurden in mehreren Bereichen des Konzerns, zusätzlich zu den verpflichtenden Schulungen, unterhaltsame und leicht verständlich aufbereitete Videotrainings im Serienformat eingeführt zu verschiedenen Compliance-Themen sowie dem Themenkomplex Informationssicherheit, für weitere Informationen siehe Seite 149 ff. im Kapitel Digitale Transformation und Innovation.

Weiterentwicklung der Geschäftspartnerprüfung

Fresenius Medical Care hat die weltweiten internen Audit-Aktivitäten weiterentwickelt, indem die Mitarbeiterkapazitäten erweitert wurden und sich der Unternehmensbereich auf die Korruptionsbekämpfung in Bereichen mit hohem Risiko konzentriert hat. Mehr als 80 % der internen Audits im Jahr 2021 betrafen Compliance-Themen. Dritte prüft

Fresenius Medical Care vor der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen und als Teil der kontinuierlichen Überwachung bestehender Geschäftsbeziehungen auf Compliance-Risiken. Im Jahr 2021 wurden etwa 29.000 Drittparteien geprüft und genehmigt. Zudem wurde das Schulungskonzept für diese Zielgruppe erweitert, um sämtliche Drittparteien weltweit abzudecken. Dritte bezieht sich auf Dritte im Vertrieb. Das umfasst Vertragshändler, Vertriebspartner, Großhändler, Handels- oder Verkaufsvertreterinnen und -vertretern und sonstige Dritte, die involviert sind in den Vertrieb der Produkte und somit potenziell mit Regierungsbeamtinnen- und beamten und/oder mit medizinischem Fachpersonal interagieren. Fresenius Medical Care hat auch erneut Prüfungen zur Korruptionsbekämpfung bei externen Geschäftspartnern durchgeführt. Mit 17 Audits hat der Unternehmensbereich das eigene Ziel von 15 abgeschlossenen Audits für das Berichtsjahr übertroffen.

Fresenius Kabi hat im Bereich der Geschäftspartnerprüfung seine Systeme und Prozesse im Berichtsjahr verbessert. So wird nun eine sogenannte roboterunterstützte Prozessautomatisierung (RPA) eingesetzt, die weitere Hintergrundinformationen zu Geschäftspartnern liefert. Die RPA-Lösung liefert seit ihrem Start im April 2021 den jeweils für die Prüfung verantwortlichen Personen zu jeder mittels unseres Systems durchgeführten Geschäftspartnerprüfung automatisiert einen Report, der Internetsuchergebnisse gegen bestimmte Suchbegriffe sowie einen aktuellen Suchreport unseres Drittanbieters für Geschäftspartnerdaten mit aktuell vorliegenden Warnhinweisen enthält. Für Geschäftspartner mit mittlerem und höherem Risiko liefert die

RPA-Lösung zusätzlich noch das Ergebnis einer dezidierten Sanktionslistenprüfung. Die dazugehörigen Richtlinien und Schulungen werden derzeit überarbeitet. Fresenius Kabi hat zudem seine Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung aktualisiert, um der aktuellen Gesetzeslage sowie der ersten nationalen Risikoanalyse Rechnung zu tragen.

Helios Spanien startete im Berichtsjahr ein umfassenderes Projekt, das zukünftig zu einer Business Partner Due Diligence für jeden Lieferanten oder Geschäftspartner des Unternehmensbereichs führen wird. Weitere Informationen finden sich im Kapitel Lieferkette auf Seite 199.

Fresenius Vamed hat im Zuge der Weiterentwicklung der Geschäftspartnerprüfungen eine risikobasierte Prüfung für alle Geschäftspartner etabliert. Zusätzlich wurde eine Richtlinie zur Verhinderung von Korruption eingeführt.

Umgang mit Interessenkonflikten

In der Fresenius SE & Co. KGaA unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem verantwortungsvollen Umgang mit Interessenkonflikten. Wir stellen relevante interne Grundsätze und Richtlinien sowie Antworten auf häufig gestellte Fragen im Intranet zur Verfügung. Schulungen und regelmäßige Aktualisierungen ergänzen die Aktivitäten auf Konzernebene und in den Unternehmensbereichen. Im Arbeitsalltag steht unsere Corporate-Compliance-Abteilung zudem für alle Fragen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Fresenius Kabi hat im Berichtsjahr eine umfassende, globale Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie eingeführt, die klare Regeln und Prinzipien zur Vermeidung von Bestechung und Korruption im Unternehmen und in Zusammenhang mit der Interaktion mit Dritten vorgibt.

Diese Richtlinie löst ältere Regelungen ab, z. B. zum Umgang mit Fachkräften und Organisationen des Gesundheitswesens sowie zu Interessenskonflikten, und führt diese Regeln in einem einheitlichen Dokument zusammen.

Helios Deutschland hat 2021 die Antikorruptionsrichtlinie aktualisiert und an die aktuellen Erfordernisse angepasst. Dabei lag der Fokus auf den Erfahrungswerten bei der Umsetzung sowie der Anpassung an die heutigen Rahmenbedingungen. Bei **Helios Spanien** wurde im Berichtsjahr eine neue Antikorruptionsrichtlinie ausgearbeitet, die Themen wie die Teilnahme an Kongressen, Reise- und Repräsentationskosten sowie Spenden abdeckt. Eine Schulung zu dieser Richtlinie ist in Vorbereitung.

EVALUATION

Audits und Prüfungen

Die Abteilungen der Internen Revision führen unabhängige Prüfungen zur Verbesserung der Effektivität der Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozesse in der Fresenius SE & Co. KGaA und in den Konzerngesellschaften der Unternehmensbereiche durch. Dies erfolgte ebenfalls in 2021. Hierbei werden risikobasiert auch Maßnahmen der Compliance-Organisationen wie Richtlinien und Verfahren sowie deren Implementierung berücksichtigt. Werden Schwachstellen im Rahmen der Prüfungen identifiziert, wird die Umsetzung der durch das Management festgelegten Abhilfemaßnahmen durch die Internen Revisionen systematisch überwacht. Die Ergebnisse der Prüfungen werden durch die Compliance-Organisationen analysiert und fließen in die kontinuierliche Verbesserung bestehender Maßnahmen ein.

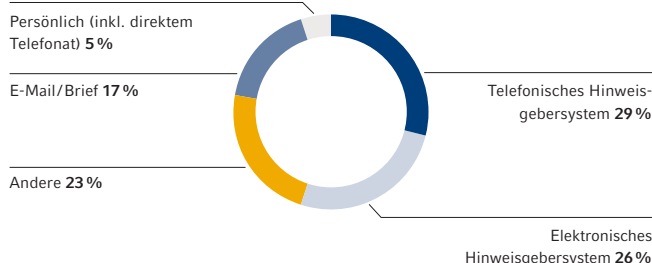
Bei Helios Deutschland wird in regelmäßigen Transparenz-reviews stichprobenartig die Einhaltung der Konzern-regelung Transparenz überprüft. Der Unternehmensbereich Fresenius Kabi verfügt mit dem Compliance-Cockpit über ein Instrument, mit dem er dem Management jeder Tochter-gesellschaft einen jährlichen 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 Über-wachungsmaßnahmen für Gesellschaften mit einem erhöh-ten 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 2021 wieder diverse internationale Workshops ausgerichtet. Die Workshops dienten nicht nur als intensives Training für die Mitarbeiterinnen und Mit-arbeiter vor Ort. Sie ermöglichten den Compliance-Ver-antwortlichen 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 verbes-tern.

Meldungen im Berichtsjahr

Insgesamt gingen im Jahr 2021 über die Meldewege 2.119 Compliance-Meldungen¹ ein. Die Meldungen wurden, wie in der Grafik dargestellt ist, über unterschiedliche Melde-wege erfasst.

Die Compliance-Meldungen wurden u. a. folgenden Themengruppen zugeordnet: Business Integrity inklusive Antikorruption (105 Meldungen), Datenschutz (659 Mel-dungen) und Personal/Arbeitsplatz (1.040 Meldungen).

MELDUNGEN NACH EINGANGSKANAL



Umgang mit möglichen Compliance-Verstößen

Wir nehmen alle potenziellen Compliance-Verstöße ernst. Eine erste Einschätzung bewertet zunächst die Plausibilität und die mögliche Schwere potenzieller Verstöße. Jeden Hinweis auf Fehlverhalten nehmen wir zum Anlass, unsere Unternehmensprozesse auf Verbesserungen zu überprü-fen. Die Schwere des Compliance-Verstoßes bestimmt, wer die weitere Bearbeitung übernimmt. Sofern erforderlich, übernimmt ein Team die Untersuchung, das interne Exper-ten, aber auch externe Unterstützung umfassen kann. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch das verantwortli-che Management zeitnah in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Compliance-Verantwortlichen. Je nach Art und Schwere des Fehlverhaltens können disziplinarische Sanktionen sowie zivilrechtliche oder strafrechtliche Schritte folgen. Nach Abschluss der Untersuchung implementieren wir Maßnahmen, die ein ähnliches Fehlverhalten in Zukunft verhindern sollen. Weitere Informationen gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 6 HGB zum Non-Prosecution Agreement von Fresenius Medical Care finden Sie im Konzern-Anhang.

DATENSCHUTZ

Als international tätiger Konzern verarbeiten wir personen-bezogene Daten u. a. unserer Patientinnen und Patienten, unserer Beschäftigten, Kundinnen und Kunden, Lieferanten und anderer Geschäftspartnerinnen und -partner. Der sorg-fältige Umgang mit den uns zur Verfügung gestellten Daten ist Fresenius ein sehr wichtiges Anliegen. Um dieser Ver-antwortung gerecht zu werden, entwickeln wir unsere Daten-schutzmaßnahmen kontinuierlich weiter.

UNSER ANSATZ

Fresenius bekennt sich zum Recht auf informationelle Selbst-bestimmung und die Privatsphäre aller Personen, deren Daten wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erhalten und verarbeiten. Dies schließt auch die Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Dienstleister in unserem Auftrag ein. Der Fresenius-Verhaltenskodex bildet den Rahmen unseres täglichen Handelns. Ein wesentlicher Bestandteil ist das Bekenntnis des Konzerns, verantwortungs-voll mit personenbezogenen Daten umzugehen. Daten-schutz ist damit eine Kernaufgabe für unser Unternehmen. Um neuen Anforderungen oder Technologien gerecht zu werden, entwickeln wir unsere Datenschutz-Management-Systeme stetig weiter. Die operativen Aufgaben des Daten-schutzmanagements sind in den Fachabteilungen verankert. Die Fachabteilungen werden dabei durch Prozesse des Datenschutz-Management-Systems unterstützt. In bestimm-ten Bereichen unterstützt zusätzlich unser Compliance-Management-System, z. B. durch generelle Risikoanalysen oder die Untersuchung von potenziellen Datenschutzver-stößen.

¹ Bei Fresenius Medical Care in Nordamerika wird das Hotline-System für mehrere Zwecke genutzt: Zusätzlich zur Meldung von Compliance-Bedenken können auch Berichten zur Patientenversorgung und Sicherheit eingereicht werden. Diese patientenbezogenen Fälle wurden nicht in die gruppenweite Zahl der Compliance-Meldungen aufgenommen.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und weiterer anwendbarer nationaler und internationaler Datenschutzanforderungen umzusetzen.

Risikoanalyse

Wir beurteilen Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz und IT-Sicherheit in jedem Unternehmensbereich und bei der Fresenius SE & Co. KGaA regelmäßig mithilfe standardisierter Methoden in einem Top-down-Ansatz. Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA erfassen Datenverarbeitungstätigkeiten in zentralen IT-Anwendungen oder -Systemen 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. Auf diese Weise können wir u. a. die Datenschutzgrundsätze umsetzen und die technischen und organisatorischen Maßnahmen in die Verarbeitung aufnehmen, die notwendig sind, um den rechtlichen Anforderungen, z. B. aus der EU-DSGVO, zu genügen und eventuelle Risiken zu minimieren. Die Einführung neuer oder veränderter IT-Systeme unterliegt standardisierten Prüfprozessen, in denen die Einhaltung der Anforderungen des Datenschutzes und der IT-Sicherheit geprüft werden.

Betroffenenrechte

Fresenius SE & Co. KGaA und alle Unternehmensbereiche respektieren und wahren die Rechte all jener, deren Daten verarbeitet werden. Personenbezogene Daten werden 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, dass diese sich an unsere Richtlinien halten.

Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA wahren die Rechte der Betroffenen, indem sie diese angemessen über ihre Rechte informieren und Prozesse und Tools etabliert haben, um zu gewährleisten, dass Anfragen fristgerecht beantwortet werden. Fresenius informiert Betroffene – unabhängig ob Beschäftigte oder Externe – über die Verarbeitung, z. B. Erhebung und Speicherung, ihrer Daten. Anpassungen der Datenschutzhinweise teilen wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit.

Außerdem haben wir technische und organisatorische Maßnahmen umgesetzt, inklusive der Implementierung von entsprechenden Anwendungen, die der Wahrung der Betroffenenrechte gemäß EU-DSGVO dienen. Wir geben Betroffenen eine einfache Möglichkeit, sich zu erkundigen, welche personenbezogenen Daten wir von ihnen verarbeiten. Fresenius SE & Co. KGaA und Fresenius Kabi haben leicht zugängliche technische Lösungen entwickelt, mit deren Hilfe Betroffene Anfragen an die Unternehmen richten können. Sie werden zentral wie auch lokal bearbeitet und beantwortet. So überwacht beispielsweise Fresenius Kabi den Eingang von Anfragen zentral, wobei die Sammlung und Beantwortung aller geforderten Informationen wenn nötig auch lokal in der jeweiligen Landessprache durch örtliche Datenschutzberaterinnen und -berater erfolgen kann.

Helios Spanien bearbeitet Anfragen von Betroffenen gemäß den Vorgaben für Krankenhäuser und wird dabei von zentralen Datenschutzverantwortlichen unterstützt. Eine

technische Lösung, die für die Übermittlung von Datenanfragen genutzt werden kann, soll bei Helios Spanien im Jahr 2022 implementiert werden.

Fresenius Medical Care hat eine Reihe von Standardarbeitsanweisungen entwickelt, die es Personen, deren personenbezogene Daten der Unternehmensbereich speichert, ermöglichen, ihre Rechte geltend zu machen.

Mit diesen Lösungen unterstützt Fresenius Medical Care Betroffene dabei, ihre Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Einschränkung, Widerspruch, Übertragbarkeit und Löschung ihrer personenbezogenen Daten zeitgerecht wahrnehmen zu können. Löschanfragen wird unter Einhaltung gesetzlicher Vorgaben nachgekommen.

Hinweisgebersysteme

Bei 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 an Behörden und informieren Betroffene zeitnah und im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben. Die Datenschutzorganisationen der Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA führen eigene Prüfungen und Dokumentationen von möglichen Verstößen durch. Angaben zu erhaltenen Datenschutzmeldungen finden Sie im Kapitel Compliance auf Seite 188.

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 alle anderen rechtlichen Anforderungen für den internationalen Datentransfer zu gewährleisten. So haben die Fresenius SE & Co. KGaA sowie Fresenius Kabi sogenannte Binding Corporate Rules (BCR), d. h. verpflichtende unternehmensinterne Richtlinien, zur Prüfung und Genehmigung bei den zuständigen Datenschutzbehörden eingereicht und bereiten deren interne Umsetzung vor. BCR dienen den teilnehmenden Gesellschaften zur Herstellung eines einheitlichen, an den Maßstäben der EU-DSGVO ausgerichteten Datenschutzniveaus und tragen dazu bei, personenbezogene Daten international rechtmäßig zu verarbeiten. Gemäß EU-DSGVO oder anderen rechtlichen Schutzklauseln und Verträge übermitteln die Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA sämtliche Daten nur auf Basis eines etwaigen Angemessenheitsbeschlusses der Europäischen Kommission, anerkannter Zertifizierungen oder anderer rechtlicher Schutzklauseln in Länder außerhalb der Europäischen Union. Zu diesem Zweck schließen wir neben den kommerziellen Verträgen auch spezifische Zusatzvereinbarungen zur Datenverarbeitung mit den Empfängern von Daten ab. In diesen nutzen wir auch die aktuellen EU-Standardvertragsklauseln, die zuletzt im Juni 2021 neu von der Europäischen Kommission erlassen wurden. Neueste Entwicklungen im Bereich des internationalen Datentransfers, wie beispielsweise die Entscheidung des EuGH im Schrems-II-Fall zum Privacy Shield sowie die korrespondierenden Empfehlungen des Europäischen Datenschutzausschusses und der nationalen Behörden und deren Gremien, werden

intensiv verfolgt und in Risikoanalysen sowie bei Vertragsabschlüssen berücksichtigt. Die dazu intern veröffentlichten Vorlagen wurden unverzüglich angepasst. Wenn Daten in Staaten außerhalb der EU durch externe Unternehmen verarbeitet werden, wird der Auftragnehmer einer sorgfältigen Prüfung unterzogen und es werden Maßnahmen getroffen, um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu gewährleisten.

Im Rahmen der internationalen Geschäftstätigkeit von Fresenius Medical Care können personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden, die geschäftliche Aktivitäten im Namen des Unternehmensbereichs oder innerhalb der Fresenius-Gruppe durchführen. Der Unternehmensbereich erwartet, dass diese Dritten geltende Gesetze sowie seine Verhaltensstandards und Grundsätze der Informations- und Datensicherheit einhalten. Bei jeder Datenweitergabe sind die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und andere internationale Gesetze zur Datenübermittlung besonders relevant. Neue Entwicklungen im Zusammenhang mit internationalen Datenübermittlungen wurden intern bewertet. Die Ergebnisse hat Fresenius Medical Care in der neuen Leitlinie und im Verfahren zur Bewertung von Dritten, die außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums ansässig sind, berücksichtigt. Entsprechende Schulungen wurden entwickelt und mit den betreffenden Beschäftigten durchgeführt.

Schulungen

Wir schulen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu aktuellen Anforderungen und Bedrohungen im Zusammenhang mit Datenschutz und Datensicherheit. Hierzu nutzen wir ein umfangreiches Spektrum von E-Learnings, Präsenzs Schulungen und weiteren Schulungsmaßnahmen. Generelle 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.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weisen wir bei Aufnahme ihrer Tätigkeit auf den Umgang mit sensiblen Daten hin und verpflichten sie zur Vertraulichkeit. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten bei Fresenius SE & Co. KGaA, Fresenius Kabi sowie Fresenius Helios darüber hinaus innerhalb einer festgelegten Frist eine Online-Pflichtunterweisung im Bereich Datenschutz. Jede Gesellschaft bei Fresenius Kabi und der Fresenius SE & Co. KGaA hat mindestens alle zwei Jahre einen Nachweis bezüglich der Unterweisung der Beschäftigten im Bereich Datenschutz zu erbringen. Bei Helios Deutschland hat jede Gesellschaft alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens alle zwei Jahre erneut im Datenschutz zu unterweisen. Fresenius Vamed veranstaltet ein jährliches, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtendes E-Learning. Zusätzlich werden anlassbezogen Schwerpunktschulungen durchgeführt. Im Jahr 2021 fanden so das verpflichtende E-Learning und die Rezertifizierungen der Datenschutzverantwortlichen statt.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Die Organisationsstruktur

Die Fresenius SE & Co. KGaA sowie alle Unternehmensbereiche unterhalten Datenschutzorganisationen im Einklang mit ihrer Organisations- und Geschäftsstruktur. Dazu gehören unabhängige Datenschutzbeauftragte, die an das jeweilige Management der Gesellschaft berichten. Alle Datenschutzorganisationen haben, nach Funktionen getrennt, sowohl beratende als auch kontrollierende Funktionen, die sich in ihren Aufgaben ergänzen. Die Datenschutzorganisationen unterstützen die Führungskräfte und Fachabteilungen der zugeordneten Gesellschaften in operativen Fragen des Datenschutzes und dabei, die geltenden datenschutzrechtlichen Anforderungen einzuhalten und zu überwachen. 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 fachkundige Datenschutzberaterinnen und -berater sowie Datenschutzkoordinatorinnen und -koordinatoren unterstützt. Je nach Unternehmensbereich sind die Datenschutzberaterinnen und -berater zentral, regional oder lokal organisiert.

Fresenius Kabi hat die Kontaktdaten der durch die Standortleitung ernannten lokalen Datenschutzberaterinnen und -berater mit Zuordnung zum jeweiligen Land und des Standorts im Intranet aufgeführt. Diese unterstützen den Datenschutzbeauftragten beispielsweise in der Landessprache bei einer etwaigen Kommunikation mit der lokalen Datenschutzbehörde, bei Anfragen von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern sowie bei der Umsetzung interner Prozesse.

Helios Spanien hat z. B. Datenschutzkomitees auf Ebene der Kliniken eingerichtet.

Fresenius Medical Care verfügt über ein Netzwerk von lokalen oder subregionalen Datenschutzbeauftragten, die als Bindeglied zwischen dem Ländermanagement und den regionalen Datenschutzbeauftragten fungieren, um die Einhaltung der lokalen Gesetze und die Umsetzung der Standards für Datenschutz sicherzustellen, die im Ethik- und Verhaltenskodex des Unternehmensbereichs definiert sind. Dieser gibt vor, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit personenbezogenen Daten umgehen sollen.

Insgesamt sind bei Fresenius mehr als 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Datenschutzaufgaben betraut.

Die Datenschutzverantwortlichen der Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA tauschen sich regelmäßig zu Best Practices und Initiativen aus, u. a. im Rahmen von konzernweiten Koordinationstreffen und Konferenzen, Jours fixes und weiteren Formaten. 2021 fanden alle Veranstaltungen rein virtuell statt.

Einbindung des Vorstands und Berichterstattung

Die Gesamtverantwortung für Datenschutz liegt auf Ebene des Fresenius-Konzerns beim Vorstandsmitglied für Personal, Risikomanagement und Recht der Fresenius Management SE. Der Datenschutzbeauftragte der Fresenius SE & Co. KGaA berichtet in direkter Linie an dieses zuständige Vorstandsmitglied.

Darüber hinaus ist Datenschutz ein reguläres Thema im Compliance Steering Committee, dem u. a. das Vorstandsmitglied für Personal, Risikomanagement und Recht der Fresenius Management SE angehört. Die verantwortlichen Datenschutzbeauftragten der vier Unternehmensbereiche berichten regelmäßig an die jeweiligen Geschäftsführer bzw. Vorstandsmitglieder.

Richtlinien und Regularien

Datenschutz ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fresenius-Gruppe. 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 auch für Lieferanten und Geschäftspartnerinnen und -partner. So verpflichtet z. B. Fresenius Kabi seine Lieferanten mittels eines [Verhaltenskodex](#) zum sorgfältigen Umgang mit Daten.

Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA haben zudem Richtlinien zum Datenschutz und zum Umgang mit personenbezogenen Daten erstellt. Die Datenschutzrichtlinien werden durch weitere Richtlinien, Standards oder Arbeitsanweisungen konkretisiert. Diese unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, die Vorgaben der EU-DSGVO und weitere relevante lokale Gesetze und Vorschriften in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen.

FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2021

Im Berichtsjahr 2021 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 Zunahme virtueller Gesundheitsangeboten.

Risikomanagement

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat im Jahr 2021 ihr Datenschutz-Management-System weiterentwickelt. Neben der Weiterentwicklung des bereits bestehenden Prozesses zur effizienten Prüfung von möglichen Datenschutzverstößen umfasste dies auch den Ausbau und die Implementierung des Datenschutz-Auditkonzepts. Darüber hinaus werden – zur Umsetzung des risikobasierten Ansatzes – die datenschutzrechtlichen Risikoprüfungen von Datenverarbeitungstätigkeiten kontinuierlich optimiert und implementiert. Im Berichtsjahr erfolgten wesentliche Weiterentwicklungen in den Bereichen der Datenlöschung sowie des internationalen Datentransfers.

Fresenius SE & Co. KGaA hat eine Richtlinie zur Erstellung und Implementierung von Löschkonzepten umgesetzt. Die Vorgaben des Europäischen Datenschutzausschusses wurden im Rahmen der Neugestaltung der Verträge und der hierfür zusätzlichen Risikoprüfung umgesetzt. Die Nutzung und Implementierung von spezifischen Anwendungen zur künftigen Durchführung der datenschutzrechtlichen Risikoprüfung war bei den Weiterentwicklungen ebenfalls zentral. Um das Risikomanagement weiter zu stärken, wird derzeit ein neues E-Learning zum Datenschutz sowie zusätzlich zu den BCR bei Fresenius SE & Co. KGaA erstellt. Die zulässige Verarbeitung personenbezogener Daten in Verbindung mit Maßnahmen zu Covid-19 stellte ebenso einen Schwerpunkt dar.

Bei **Fresenius Kabi** erfolgt eine Risikobewertung von in einer Anwendung erfassten Datenverarbeitungstätigkeiten auf Grundlage hierzu entwickelter Vorlagen in mehreren Stufen. Die Anwendung wird dahin gehend weiterentwickelt, dass zukünftig eine Risikoprüfung nicht mehr in separaten Vorlagen, sondern innerhalb der Anwendung erfolgt. Datenschutzfolgeabschätzungen werden kontinuierlich fortgeführt; der Prozess ist zukünftig integraler Teil der Applikation zur Erfassung von Datenverarbeitungstätigkeiten. Zur Sicherstellung einer strukturierten und effizienten Bearbeitung von Meldungen zu Datenschutzvorkommnissen und möglichen Datenschutzverstößen hat Fresenius Kabi eine interne Richtlinie umgesetzt; sie wird begleitet von einer technischen Lösung zur Erfassung von Meldungen zu Datenschutzvorkommnissen durch die lokalen Datenschutzberaterinnen und -berater auf Basis einer Meldung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die technischen Anwendungen zur Durchführung und Dokumentation, Erfassung und Bearbeitung von Betroffenenanfragen wurden weiterentwickelt. Über Anzahl, Art und Bearbeitungsstand von Datenschutzvorkommnissen und Betroffenenanfragen gibt ein hierzu entwickelter Report Auskunft.

Helios Deutschland hat im Jahr 2021 verschiedene Instrumente des Datenschutz-Management-Systems verstärkt. So wurden u. a. den Standorten zusätzliche Materialien wie Checklisten für die Prüfung von Verarbeitungstätigkeiten zur Verfügung gestellt, das Helios-Auditkonzept aktualisiert und die Meldeprozesse für die Prüfung neuer Verarbeitungstätigkeiten wegen der Implementierung des Helios Digitalisierungs-Boards (Digi-Board) zentral und lokal überarbeitet. Im Berichtsjahr lagen Schwerpunkte z. B. auf der Verabschiedung der Helios Konzernregelung Datenschutz,

der Weiterentwicklung der Prüfprozesse sowie auf der weiteren datenschutzkonformen Ausgestaltung der Krankenhausinformationssysteme (z. B. Zugriffsprotokollierung und anlassunabhängige sowie anlassbezogene Prüfung im Hinblick auf missbräuchliche Zugriffe). Viele Maßnahmen waren auch bei Fresenius Helios aufgrund von Covid-19 notwendig, so z. B. rund um das Thema Impfen sowie die Erhebung des Impfstatus bei Beschäftigten. Das erforderte insbesondere eine enge Abstimmung mit den zuständigen Behörden.

Helios Spanien hat die Einführung von Datenschutzfolgenabschätzungen fortgesetzt und um zusätzliche Indikatoren für Informationssicherheits- oder technologische Risiken erweitert.

Fresenius Vamed lässt Fortschritte im Datenschutzmanagement jährlich von einer externen Anwaltskanzlei evaluieren und dokumentieren. Im Jahr 2021 hat der Unternehmensbereich einen Fokus auf die Aktualisierung von Verzeichnissen und die Überarbeitung des Löschkonzepts der Verarbeitungstätigkeiten gelegt.

Schulungen

Fresenius SE & Co. KGaA hat im Berichtsjahr ein neues Datenschutztraining aus verschiedenen Modulen entwickelt, das im Jahr 2022 ausgerollt wird. Hierzu gehören neben einem umfangreichen Modul zum Thema Datenschutz auch explizite Schulungen zu den anwendbaren Datenschutzrichtlinien.

Seit 2021 ist die Sensibilisierung für den Datenschutz Bestandteil der verpflichtenden Schulungen zum Ethik- und Verhaltenskodex bei **Fresenius Medical Care**. Der Unternehmensbereich bietet ein breites Spektrum von Online- und

Präsenzs Schulungen an. Dabei werden allgemeine Schulungen durch zielgruppenspezifische Angebote ergänzt. Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care den Beschäftigten und Auftragnehmern weltweit mehr als 60 Schulungen zum Thema Datenschutz angeboten. Die Schulungen in Nordamerika sind auf die Anforderungen des HIPAA (Health Insurance Portability and Accountability Act von 1996) abgestimmt. In der Europäischen Union sind sie auf die Anforderungen der DSGVO abgestimmt. Im Berichtsjahr hat Fresenius Medical Care am internationalen Tag des Datenschutzes eine Kampagne gestartet, um die Aufmerksamkeit zu erhöhen. Gleichzeitig hat der Unternehmensbereich eine Datenschutzwebseite in Ländern der Regionen Europa, Naher Osten und Afrika, Lateinamerika und Asien-Pazifik eingeführt.

Fresenius Kabi hat im Berichtsjahr die Schulung zu Datenschutz und Informationssicherheit in Form eines E-Learnings vollständig überarbeitet und thematisch in Einzelmodule aufgeteilt. Der Schulungsinhalt wurde um den Umgang mit Datenschutzvorkommnissen und möglichen Datenschutzverstößen sowie um ein separates Modul zu Binding Corporate Rules (BCR) erweitert. Die Schulung wurde im letzten Quartal des Berichtsjahres als E-Learning weltweit ausgerollt. Datenschutzberaterinnen und -berater sowie Beschäftigte in Compliance-Funktionen wurden zudem im Umgang mit Datenschutzvorkommnissen geschult. Schulungen zu Datenschutzklauseln in Verträgen, Datenschutzvereinbarungen, die Durchführung einer Risikobewertung oder die Bearbeitung von Betroffenenanfragen wurden als begleitende Schulungsmaßnahmen entwickelt. Eine Fragen- und Antwortseite gibt im Intranet Auskunft zu Einzelanfragen mit Verweis auf weiterführende Informationen, Kontakte und unternehmensinterne Anwendungen.

Helios Deutschland hat das bereits vorhandene Schulungsportfolio mit Blick auf neue Arbeitsanforderungen um eine neue Online-Schulung zum Thema Datenschutz und Flex-Work ergänzt. **Helios Spanien** hat 2021 eine unternehmensweite Schulung zum Datenschutz eingeführt. In 21 Kliniken konnten auch während der Pandemie Schulungen in Präsenz durchgeführt werden.

Beschäftigte von **Fresenius Vamed** führten 2021 ein Datenschutz-E-Learning durch. Darüber hinaus erhielten 48 Personen eine Erst- bzw. Rezertifizierung als Datenschutzverantwortliche.

EVALUATION

Audits und Überwachungen

Um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben zu sichern, führen mehrere Überwachungsfunktionen im Konzern regelmäßig Kontrollen mit unterschiedlichem Fokus in allen Unternehmensbereichen durch. Die Abteilungen der Internen Revision 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 Prüfungen zum Datenschutz werden durch die jeweiligen Datenschutzverantwortlichen analysiert und fließen in die kontinuierliche Verbesserung bestehender Maßnahmen des jeweiligen Unternehmensbereichs ein. Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA haben Datenschutz-Auditkonzepte erarbeitet.

Zudem sind Datenschutzkontrollen Bestandteil verschiedener interner Kontrollrahmenwerke der Unternehmensbereiche. Erkenntnisse zu Verbesserungspotenzialen aus

Audits und Prüfungen werden genutzt, um unsere Datenschutzprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln. Das Auditkonzept von **Helios Deutschland** beispielsweise sieht u. a. vor, dass jede Gesellschaft regelmäßig – mindestens einmal jährlich – im Rahmen interner Audits und ergänzt durch eine zentrale, jährliche Risikoanalyse (jeweils zum 31. Januar eines Jahres für das vorangegangene Geschäftsjahr) im Hinblick auf den Datenschutz geprüft wird.

Nach dem Auditkonzept von **Helios Spanien** werden alle Krankenhäuser jedes zweite Jahr überprüft. Das geschieht durch ein internes Audit, das vom Datenschutzteam des Unternehmens und einer externen Anwaltskanzlei durchgeführt wird. Im dazwischen liegenden Jahr ohne Vor-Ort-Audit, versendet das Datenschutzteam eine Checkliste zur Selbstüberprüfung, die von den Krankenhäusern beantwortet wird.

Fresenius Kabi führt Datenschutzaudits auf Grundlage eines internen Prozesses durch den Datenschutzbeauftragten durch und erfasst die Ergebnisse aus durchgeführten Datenschutzaudits tabellarisch. Die Abteilungen der Internen Revision realisieren unabhängige Prüfungen zur Verbesserung der Effektivität der Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozesse in allen Unternehmensbereichen. Hierbei werden risikobasiert auch Aspekte des Datenschutzes berücksichtigt. Thematisch identische Abweichungen werden gruppiert und als Präventionsmaßnahme kommuniziert. Die aus Auditabweichungen resultierenden Maßnahmen werden ebenfalls dokumentiert und der Status durch die jeweiligen lokalen Datenschutzberater aktualisiert. Der aus Auditabweichungen resultierende Fortschritt der Umsetzung von Maßnahmen wird regelmäßig geprüft.

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 gehört 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 Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern im Beschaffungsbereich sowie im Vertrieb und in der Distribution. 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, wie auf Seite 197 f. dargestellt.

UNSER ANSATZ

Fresenius bekennt sich dazu, Menschenrechte zu achten und zu wahren. Dieses Bekenntnis unterstreichen wir mit einer konzernweiten Menschenrechtserklärung (Human Rights Statement), die der Vorstand 2018 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 menschenrechtliche Aspekte, die für unseren Konzern von besonderer Bedeutung sind. Dazu gehört z. B., ausbeuterische und illegale Kinder- oder Zwangsarbeit zu unterlassen, Diskriminierung zu unterbinden, Chancengleichheit zu fördern und sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Veröffentlichung der Erklärung markierte zugleich den Startpunkt für unser Menschenrechtsprogramm. Darüber etablieren wir vorbeugende Maßnahmen, die es Fresenius ermöglichen, menschenrechtliche Risiken in den Geschäftsprozessen zu verhindern oder zu reduzieren sowie menschenrechtliche Risiken in das konzernweite Risikomanagement einzubeziehen. Die Maßnahmen des Menschenrechtsprogramms, wie weiter unten näher ausgeführt, sind eng an den [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) ausgerichtet und bauen auf dessen

fünf Elementen auf: Grundlagenschaffung, Risikoanalyse, Maßnahmen und Integration, Berichterstattung, Beschwerdemechanismen.

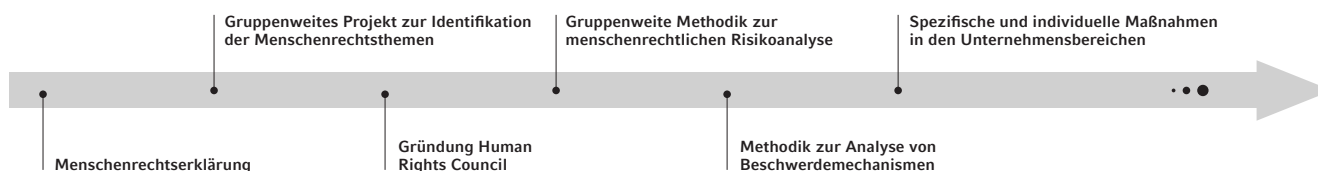
Im Jahr 2019 haben wir in einem umfassenden Projekt mit allen Unternehmensbereichen Menschenrechtsthemen identifiziert und definiert, die für den Konzern besonders im Fokus stehen. Sie umfassen den Zugang zur Gesundheitsversorgung, die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sowie die Verhinderung von 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.

Organisation und Verantwortlichkeiten

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, Einkauf, Personal und Medizin und decken so die viel-

MEILENSTEINE DES MENSCHENRECHTSPROGRAMMS



fältigen Perspektiven des Themas ab. Das Gremium kommt quartalsweise zusammen und fördert den Austausch zu aktuellen Menschenrechtsthemen über alle Unternehmensbereiche. Die Teilnehmenden diskutieren konzernweite Initiativen und stellen neue Konzepte und Methoden vor. Im Jahr 2021 traf sich das Human Rights Council vier mal.

Berücksichtigung von Menschenrechten in den Funktionen

In jedem der vier Unternehmensbereiche von Fresenius sind verschiedene Funktionen dafür verantwortlich, die Menschenrechtsaktivitäten im Unternehmen und in den Lieferketten zu planen und umzusetzen. Von den Compliance-Management-Systemen (CMS) unterstützt, führen sie im Konzern Schulungen zu bestimmten Menschenrechtsaspekten durch und informieren die Beschäftigten, wie sie bei Fehlverhalten reagieren und Verstöße melden können.

Richtlinien und Regularien

Fresenius-Menschenrechtserklärung

Unsere [Menschenrechtserklärung](#) (Human Rights Statement) gilt als Selbstverpflichtung für die Fresenius SE & Co. KGaA und die Unternehmensbereiche. Fresenius Medical Care hat zusätzlich eine eigene [Erklärung zu Achtung der Menschenrechte, Rechte am Arbeitsplatz und Beschäftigungsgrundsätzen](#) verabschiedet. Die Menschenrechtserklärungen ergänzen die Verhaltenskodizes der Unternehmensbereiche und die ihnen zugrunde liegenden Menschenrechtsbekenntnisse. Die Menschenrechtserklärung kann bzw. soll regelmäßig aktualisiert werden, sofern sich neue Erkenntnisse ergeben oder neue wesentliche Themen nachzutragen sind. Die Themenfelder, zu denen wir uns in der Menschenrechtser-

klärung positionieren, sind online auf unserer Website fresenius.de/compliance verfügbar.

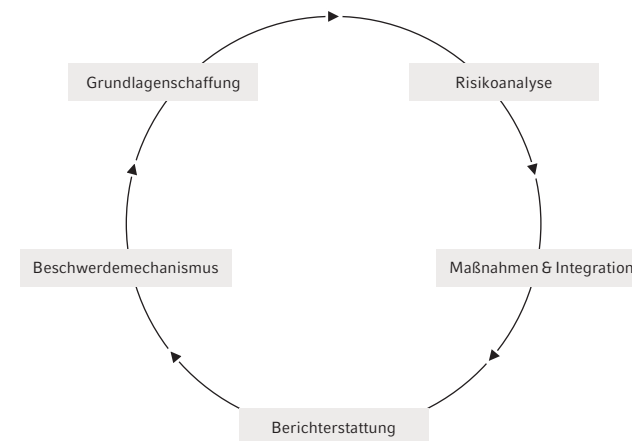
In der Menschenrechtserklärung positionieren wir uns zu den folgenden Themenfeldern:

- Sichere Arbeitsbedingungen schaffen
- Diskriminierung unterbinden und Chancengleichheit fördern
- Personenbezogene Daten schützen
- Ausbeuterische und illegale Kinder- und Zwangsarbeit unterlassen
- Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen respektieren
- Unseren Einfluss auf die Umwelt beachten
- Verantwortung entlang der Lieferkette übernehmen

Menschenrechtsprogramm

Wir respektieren und unterstützen Menschenrechte, wie sie in internationalen Standards, z. B. der Menschenrechtsscharta der Vereinten Nationen und den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt sind. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die in Deutschland durch den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) und durch die CSR-Berichtspflicht verankert wurden, sind Grundlage unseres Handelns. An ihnen orientieren sich die Maßnahmen unseres Menschenrechtsprogramms – die wir kontinuierlich weiterentwickeln, wie die Grafik zeigt. So nehmen wir beispielsweise neue Anforderungen und gesetzliche

MENSCHENRECHTSPROGRAMM



Rahmenbedingungen, wie das 2023 in Deutschland in Kraft tretende Lieferketten-Sorgfaltspflichten-Gesetz, in die Weiterentwicklung auf und passen unsere Maßnahmen, wo nötig, an.

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 eigens eingerichtete Systeme Hinweise geben oder spezielle E-Mail-Adressen nutzen, um neben anderen Verstöße auch auf mögliche menschenrechtliche Verstöße aufmerksam zu machen, wie wir im Kapitel Compliance, Seite 185, aufzeigen. Wir sind bestrebt, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern und die Beschwerdemechanismen weiter zu

optimieren. Ausgehend davon, was die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern und deren Umsetzung in nationales Recht fordern, haben wir konkrete Kriterien für Beschwerdemechanismen bzw. -verfahren entwickelt. Eine auf diesen Kriterien basierende Analyse hat für das Meldesystem der Fresenius SE & Co. KGaA ergeben, dass das Meldesystem diesen Anforderungen entspricht. Die Unternehmensbereiche beobachten die Entwicklungen in diesem Bereich und passen ihre Prozesse, wo notwendig, auf Basis dieser Kriterien an.

Wir bemühen uns auf unterschiedliche Arten, Hinweisgeber zu schützen. Meldungen können, wo rechtlich möglich, anonym abgegeben werden. Eingehende Meldungen werden vertraulich behandelt, wie in entsprechenden Richtlinien festgehalten ist. Ombudsgremien wurden auch bei der Fresenius SE & Co. KGaA, Fresenius Vamed und Fresenius Kabi eingerichtet. Diese nehmen Vorbeurteilungen eingegangener Meldungen vor und leiten risikoangemessene Untersuchungen von Meldungen einzelfallbezogen in die Wege. Beschäftigte werden zudem über die Möglichkeit informiert, über extern zugängliche Websites auf mögliche Verstöße hinzuweisen. Unsere Meldewege sind auch für die Beschäftigten von Lieferanten und andere Dritte zugänglich. Fresenius Medical Care hat eine entsprechende Richtlinie zum Schutz vor Unterdrückung am Arbeitsplatz.

Sofern wir begründete Meldungen oder Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien feststellen, treffen wir entsprechende Maßnahmen. Wir nutzen die Ergebnisse interner Überprüfungen von Hinweisen, um unsere Unternehmensprozesse zu analysieren und bei Bedarf Korrektur- oder Verbesserungsmaßnahmen vorzunehmen. Diese Informationen sind auch für unsere Risikobewertungen und das konzernweite Risikomanagement hilfreich.

Unsere Ziele

Unser vorrangiges Ziel ist es, die richtigen und für Fresenius passenden menschenrechtlichen Maßnahmen aufzubauen und kontinuierlich weiterzuentwickeln, um mögliche negative menschenrechtliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sowie in der Lieferkette zu verhindern, abzustellen oder weiter zu reduzieren.

FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2021

Zum Schutz der Menschenrechte wurden im Berichtsjahr von einzelnen Unternehmensbereichen neben weiteren Maßnahmen auch neue Richtlinien entwickelt, die durch Schulungen begleitet werden.

Risikomanagement und -bewertung

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 Nationale Aktionspläne (NAPs) zu Wirtschaft und Menschenrechten.

Auf Basis dieser Themen haben wir unsere Methode zur Bewertung menschenrechtlicher Risiken (Human Rights Risk Assessment) im Berichtsjahr 2021 in einzelnen Unternehmensbereichen weiter ausgerollt. 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. Im Jahr 2021 wurden Menschenrechtsrisiken in das konzernweite Risikomanagement integriert.

Menschenrechtliche Trainings

Im Jahr 2021 hat **Fresenius Medical Care** Informationen zu Menschenrechten in Schulungen integriert. Dazu gehört die verpflichtende Schulung zum Ethik- und Verhaltenskodex sowie die Schulung zum weltweit geltenden Verhaltenskodex für Lieferanten von Fresenius Medical Care. Ziel ist, das Bewusstsein der Beschäftigten für dieses Thema zu schärfen.

Fresenius Kabi hat im Jahr 2020 sein E-Learning-Training zum Fresenius Kabi-Verhaltenskodex um das Thema Menschenrechte ergänzt. Das ergänzende Menschenrechtsmodul wurde im Berichtsjahr erfolgreich als Teil des verpflichtenden E-Learnings zum Fresenius Kabi-Verhaltenskodex ausgerollt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in dem Training mit den Inhalten der Menschenrechtserklärung und den Positionen des Unternehmens zu illegaler Kinder- oder Zwangsarbeit, Diskriminierung und Chancengleichheit, sicheren Arbeitsbedingungen, dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen, personenbezogenen Daten, dem Einfluss auf die Umwelt sowie der Verantwortung in der Lieferkette vertraut gemacht.

Helios Deutschland hat die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einkauf im Berichtsjahr zu den Themengebieten des neu eingeführten Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner (Supplier Code of Conduct) geschult. Neben Anforderungen an Umweltschutz und Menschenrechte sind weitere Anforderungen wie z. B. auch an Tierschutz und Arbeitsnormen enthalten, die zukünftig an Lieferanten und Geschäftspartner gestellt werden.

Helios Spanien hat ein umfassendes Programm entwickelt, bei dem die Menschen im Mittelpunkt stehen. Es spiegelt auch die Inhalte des Verhaltenskodex wider, in

dem das Unternehmen die Bedeutung von respektvollem Verhalten, die Verpflichtung zur Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit sowie den Respekt vor der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorhebt. Diese Inhalte werden zukünftig mit weiteren Schwerpunktthemen wie Menschenrechte, soziale Verantwortung und Umwelt geschult. Ziel ist es, alle für diese Themenbereiche verantwortlichen Personen zu schulen, die den einzelnen Krankenhäusern und Unternehmen von Helios Spanien zugewiesen sind. Die Schulungen stehen allerdings auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen, die sich in diesem Bereich weiterbilden möchten.

EVALUATION

Im Berichtsjahr sind über die bestehenden Meldewege auch Informationen zu potenziellen Menschenrechtsverstößen eingegangen. Weitere Informationen zu den Meldwegen finden Sie im Kapitel Compliance auf Seite 185 und Seite 188. Diese haben wir ausgewertet und festgestellt, dass sich unser Managementansatz auf Konzernebene bewährt hat; somit sind im Vergleich zum Managementansatz im Jahr 2020 keine Anpassungen vorgenommen worden. Fortschritte und Maßnahmen in den Unternehmensbereichen gab es jedoch in Bezug auf Veränderungen in der jeweiligen Governance-Struktur oder die Verbesserung der bestehenden Meldesysteme.

LIEFERKETTE

UNSER ANSATZ

Von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie unsere und 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 beigelegte Anlagen oder Verweise. Fresenius Medical Care hat seine Erwartungen im [Globalen Verhaltenskodex für Lieferanten](#) verankert. Die [Fresenius SE & Co. KGaA](#), [Fresenius Kabi](#) und [Fresenius Vamed](#) haben ihre Anforderungen in Verhaltenskodizes für Geschäftspartner und Lieferanten festgeschrieben. Fresenius Helios legt die Erwartungen an Geschäftspartner in den jeweiligen

Verträgen sowie im Ende 2021 eingeführten [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) fest. Die Kodizes enthalten Details zur Regelung von Kinder- und Zwangsarbeit und zu gerechten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen wie Arbeitszeiten und Lohn.

FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2021

Lieferantenbewertung

Transparenz in der Lieferkette ist wichtig, um menschenrechtliche Risiken erkennen und adressieren zu können. Im Berichtsjahr haben unsere globalen Beschaffungsaktivitäten ihre Zuverlässigkeit unter Beweis gestellt – trotz der besonders volatilen Lage an den Beschaffungsmärkten im Jahr 2021. Nachfolgend finden sich die Ausführungen der Unternehmensbereiche zu den einzelnen Maßnahmen, zusätzliche Informationen zu den Beschaffungsaktivitäten sind im Konzern-Lagebericht auf S. 58 beschrieben.

Fresenius Medical Care

Der Globale Verhaltenskodex für Lieferanten von Fresenius Medical Care beschreibt die Erwartungen des Unternehmens an seine Lieferanten in Bezug auf Themen wie Integrität und Ethik, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Qualität, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz. Er bildet die Grundlage für die vertraglichen Beziehungen mit den Lieferanten. Fresenius Medical Care integriert die Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferanten kontinuierlich in Lieferantenverträgen. Zudem hat der Unternehmensbereich alle relevanten Beschaffungsrichtlinien in den Regionen um einen Verweis auf dieses

Dokument ergänzt. Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care darüber hinaus einen Onboarding-Prozess für Lieferanten entwickelt, 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.

Im Berichtsjahr wurden diverse Beschäftigte aus dem Einkauf sowie aus den Bereichen Recht, Finanzen und Compliance zum globalen Verhaltenskodex für Lieferanten geschult. Darüber hinaus hat Fresenius Medical Care im Jahr 2021 einen globalen E-Learning-Kurs zum Thema nachhaltiges Lieferantenmanagement entwickelt, der bis Ende 2022 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Einkaufs in allen Ländern erreichen soll. Fresenius Medical Care hat außerdem einen internen Prozess für den Umgang mit Lieferantenrückmeldungen entwickelt, der 2022 eingeführt werden soll.

Im Rahmen seines globalen Nachhaltigkeitsprogramms hat Fresenius Medical Care eine Initiative zur Bewertung von Lieferanten auf Basis von Nachhaltigkeitsrisiken gestartet. Sie hilft dabei, die Lieferanten nach diesen Risiken zu gruppieren, was es ermöglicht, sie genauer zu überwachen und bei Bedarf notwendige Maßnahmen zu ergreifen. Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care das Verfahren zur Risikobewertung weiterentwickelt und dabei die Anforderungen des deutschen Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetzes berücksichtigt, das 2023 in Kraft tritt. Im Rahmen dieser Initiative wird Fresenius Medical Care wichtige Lieferanten auffordern, Informationen über ihre Nachhaltigkeitsleistung zu liefern, z. B. in Form eines Selbstbewertungsformulars. Fresenius Medical Care wird diese Informationen

dazu nutzen, Lieferanten zu identifizieren, die die geforderten Nachhaltigkeitsstandards nicht voll erfüllen, um dann geeignete Folgemaßnahmen einleiten zu können. Darüber hinaus überprüft Fresenius Medical Care weiterhin die Social-Media-Präsenz seiner Lieferanten. Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care 100 % der wichtigsten Lieferanten, definiert nach Höhe der Ausgaben, geprüft.

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 Lieferantenaudits durch.

Seit 2019 bewertet Fresenius Kabi die Aspekte Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt, Menschenrechte, Geschäftsethik und nachhaltige Beschaffung von relevanten¹ strategischen Lieferanten und hat dies im Jahr 2021 weiter fortgeführt. 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. Darüber hinaus hat der Unternehmensbereich im Berichtsjahr 2021 weiter daran gearbeitet, die Lieferantenbewertungen anhand von ESG-Kriterien in die Lieferantenprozesse zu integrieren. Ende

2021 waren über 70 % der relevanten strategischen Lieferanten anhand von ESG-Kriterien bewertet worden. Damit wurde die intern gesetzte Ambition erreicht. Die ESG-Leistung der Mehrheit der Lieferanten wurde durch die Bewertung bestätigt. Strategische Lieferanten mit einer niedrigen ESG-Bewertung wurden im Jahr 2021 aufgefordert, Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Leistung zu ergreifen.

Vor dem Hintergrund der volatilen Lage an den Beschaffungsmärkten im Berichtsjahr hat Fresenius Kabi die Verfügbarkeit der Materialien, die für die Herstellung der Produkte erforderlich sind, eng überwacht und für die bestmögliche Verfügbarkeit gesorgt, z. B. durch gegebenenfalls erhöhte Lagerbestände sowie die laufende Qualifizierung von Alternativlieferanten. Im Berichtsjahr 2021 konnten so Lieferengpässe bei bezogenen Produkten abgeschwächt und signifikante Auswirkungen auf die Versorgung von Patientinnen und Patienten mit lebenswichtigen Medikamenten und medizintechnischen Geräten vermieden werden.

Fresenius Helios

Bei Fresenius Helios in Deutschland werden durch den Einkauf regelmäßig strategisch wichtige Lieferanten, gemäß standardisierten Kriterien und Abläufe bewertet. 2021 wurde die Lieferantenbewertung für die Jahre 2020 und 2021 von 204 Lieferanten mit einem Beschaffungsvolumen von rund 1,03 Mrd € durchgeführt. Kriterien sind u. a. die Qualität der Prozesse, die IT-Infrastruktur und die Qualität der operativen und strategischen Zusammenarbeit.

Neben diesem Fokus werden zukünftig weitere ökologische und soziale Aspekte, wie sie z. B. das deutsche Liefer-

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

ketten-Sorgfaltspflichtengesetz ab 2023 fordert, mit bewertet. 2021 wurden auf dieser Basis die im Jahr 2020 definierten möglichen menschenrechtlichen Risikobereiche weiter bewertet und in spezifische Risikogruppen gegliedert.

Der Einkauf von Helios Deutschland wird diese gruppenweite, einheitliche Risikobewertung zum Thema Menschenrechte ebenfalls für die weitere Bewertung seiner Lieferanten berücksichtigen, um eine frühzeitige Identifizierung von potenziellen Risiken zu gewährleisten. Helios Deutschland hat Ende 2021 zudem einen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt, der zukünftig fester Bestandteil aller Verträge ist. Auf dieser Basis wird das Unternehmen zukünftig konsequent die Berücksichtigung von weiteren, u. a. ökologischen und sozialen Aspekten einfordern.

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. Zur Umsetzung der Lieferantebewertung 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 öko-

logische 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. Im Berichtsjahr hat Helios Spanien damit eine umfangreiche Analyse der direkten Zulieferer der zentralen Einkaufsabteilung, des Bereichs Bau und Ausrüstung sowie der Qualitätsabteilung gestartet. Die weitere Implementierung des Projekts ist für die kommenden zwei Jahre bei Helios Spanien geplant. Hier soll der 2021 geprüfte Rahmen auf die weiteren Lieferanten sowie die Einkaufsprozesse der Kliniken und Gesundheitszentren ausgeweitet werden.

Fresenius Vamed

Fresenius Vamed hat bereits 2017 einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner eingeführt, der 2020 überarbeitet und im Berichtsjahr weiter ausgerollt wurde. Ein wesentlicher Bestandteil ist die Erwartungshaltung von Fresenius Vamed gegenüber seinen Geschäftspartnern zur Einhaltung der Menschenrechte, zum Umweltschutz und zur Nachhaltigkeit.

Mit der Weiterentwicklung der Geschäftspartnerprüfungen hat Fresenius Vamed zudem eine entsprechende Richtlinie eingeführt, über die eine risikobasierte Prüfung aller Geschäftspartner geregelt wird.

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 Zusammen-

hang mit Umweltklagen voraussichtlich zunehmen 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. Über unsere im Geschäftsjahr 2021 erzielten Fortschritte und Maßnahmen berichten wir auf den Seiten 203f. Informationen zu Risiken finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 95 des Geschäftsberichts 2021.

Auf der Ebene der Unternehmensbereiche ist das Umweltmanagement am jeweiligen Geschäftsmodell ausgerichtet. Da die Anforderungen in unseren Unternehmensbereichen unterschiedlich sind, ist das Umweltmanagement 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. Die zuständigen Funktionen der Unternehmensbereiche überwachen und steuern die Umweltauswirkungen von deren Tätigkeiten. Sie analysieren umweltrelevante Schwachstellen, entwickeln geeignete Standardverfahren und setzen entsprechende Maßnahmen um. Sie unterstützen ihre zertifizierten lokalen Einheiten darin, Umweltziele effektiv festzulegen, diese zu überwachen sowie verbindliche Richtlinien für alle Einheiten zu erarbeiten und umzusetzen.

ZERTIFIZIERUNGEN UND SELBSTVERPFLICHTUNG

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 2021 kamen auf Konzernebene weitere Einheiten hinzu. Weitere 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 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 und die Abdeckung unsere Managementsysteme zu verbessern, damit wir die Wirksamkeit der bestehenden Verfahren und Systeme gewährleisten können.

Fresenius Medical Care

An den Produktionsstandorten sowie in den Logistikzentren, Laboren und Dialysekliniken von Fresenius Medical Care werden interne und externe Audits durchgeführt. Dabei wird überprüft, ob Umweltgesetze und -vorschriften, die Anfor-

derungen von Zertifizierungen sowie interne Richtlinien eingehalten werden. Auf Grund der Corona-Pandemie fanden diese 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 ab Seite 211 f.

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. Fresenius Kabi 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 2026¹ 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 40 Organisationen von Fresenius Kabi gemäß ISO 14001 zertifiziert, drei weitere Produktionsstätten wurden im Jahr 2021 in

¹ Die Einführung wird an allen Produktionsstätten von Fresenius Kabi bis Ende 2026 abgeschlossen sein. Die Erstellung der Zertifikate vom jeweiligen Zertifizierungsunternehmen kann sich bis ins Folgejahr erstrecken.

die Zertifizierung aufgenommen. Weiterhin sind 22 Organisationen nach ISO 50001 zertifiziert, vier weitere Produktionsstätten wurden in die Zertifizierung im Jahr 2021 aufgenommen. Ausführungen zum Umweltmanagement von Fresenius Kabi finden Sie auf Seite 202, zu Energiemanagement und Emissionen auf Seite 212.

Fresenius Helios

Helios hat 2020 die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 in Deutschland begonnen und 2021 weiter vorangetrieben. Die Zertifizierung aller Helios-Kliniken soll in den kommenden Jahren über eine Matrix-zertifizierung abgedeckt werden.

Die Implementierung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001 an allen Standorten von Helios Deutschland wurde mit der externen Zertifizierung Ende 2020 erfolgreich abgeschlossen. Die Kliniken von Helios Deutschland waren bis zum Ende des Jahres 2019 nach dem EDL-G gemäß DIN EN 16247 auditiert. Mit dem 2020 eingeführten Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 wird das EDL-G nahtlos weiter bedient.

Bei Helios Spanien wurden 2021 zwei weitere Krankenhäuser nach ISO 14001 zertifiziert. Die Gesamtzahl betrug zum Ende des Berichtsjahres nunmehr 42 Krankenhäuser. Die Anzahl der nach ISO 50001 zertifizierten Krankenhäuser erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um eins auf sieben.

Fresenius Vamed

Bei Fresenius Vamed wurden im Jahr 2021 keine neuen Zertifizierungen nach ISO 14001 oder ISO 50001 vorgenommen und die Anzahl der zertifizierten Einrichtungen blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert. 7 Standorte verfügten zum Jahresende 2021 über eine Zertifizierung nach ISO 14001, 76 Einrichtungen waren bis dahin nach ISO 50001 zertifiziert.

UMWELTMANAGEMENT IN DEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

Fresenius Medical Care

Als großes internationales Unternehmen ist sich Fresenius Medical Care seiner Verantwortung für den Schutz der Umwelt und den achtsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen bewusst. Deshalb erhebt und analysiert der Unternehmensbereich Umweltdaten von seinen Dialysekliniken und Produktionsstätten weltweit. Dazu gehören unter anderem Informationen zum Energie- und Wasserverbrauch. Dies hilft dem Unternehmen, Ressourcen effektiver zu nutzen. Die Umweltberichterstattung über alle Regionen und Funktionen hinweg wird von verschiedenen Systemen unterstützt.

Die Verantwortung für das Umweltmanagement teilen sich globale und regionale Funktionen. Die globale Division Produktion, Qualität und Logistik ist für den nachhaltigen Betrieb der Produktionsstandorte verantwortlich. Für den Umweltschutz in den Dialysekliniken ist die jeweilige Führungsebene in den vier Regionen zuständig. Im Jahr 2021 hat der Unternehmensbereich außerdem ein Netzwerk von Umweltexpertinnen und -experten etabliert, um den regelmäßigen Austausch und die Zusammenarbeit zum Thema Umweltschutz weltweit zu fördern. Dies ist ein wichtiger Aspekt, um strategische Umweltinitiativen im gesamten Unternehmen zu steuern.

Fresenius Medical Care beobachtet fortlaufend, ob sich nationale oder internationale Vorschriften in Bezug auf den Umweltschutz ändern, damit die internen Richtlinien und Handbücher stets aktuell sind. Externe Zertifizierungen ergänzen die Umweltstandards des Unternehmensbereichs, wenn sie einen Mehrwert bieten.

Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care an seinen Produktionsstandorten ein neues digitales Tool eingeführt, um die Datenqualität und Effizienz der Berichterstattung zu verbessern. In den Dialysekliniken in der Region Asien-Pazifik wurde zudem eine Software für die Umweltberichterstattung eingeführt, die bereits in Dialysekliniken in der Region Europa, Naher Osten und Afrika sowie in Lateinamerika eingesetzt wird. Produktions- und Klinikmitarbeiterinnen und -mitarbeiter wurden im Umgang mit den jeweiligen neuen Anwendungen geschult.

Life Cycle Assessments

Für ausgewählte Produkte führt Fresenius Medical Care zudem vereinfachte Produktlebenszyklusanalysen durch. Bei diesen Bewertungen identifiziert der Unternehmensbereich die Lebenszyklusphase mit den größten Auswirkungen sowie die Prozesse und Materialien, auf die er sich konzentrieren muss, um die Ökobilanz der Produkte und Dienstleistungen zu verbessern. Dabei werden die Umweltbelastung durch die Produkte während jeder Phase ihres Lebenszyklus berechnet. Grundlage dafür sind internationale Standards und die Anforderungen von ISO 14001 und IEC 60601-1-9. Letzterer bezieht sich auf Aktivitäten, die negative Auswirkungen von elektrischen medizinischen Geräten auf die Umwelt verringern. Das Unternehmen hat solche Produktlebenszyklusanalysen bereits für den Großteil seiner bestehenden Medizinprodukte durchgeführt und erweitert die Analysen nun schrittweise auf Einwegartikel. Darüber hinaus wurde damit begonnen, für wichtige Einwegartikel ausführliche vergleichende Produktlebenszyklusanalysen durchzuführen. Dabei orientiert sich Fresenius Medical Care an der Struktur und den Anforderungen von ISO 14040/44 und vergleicht die Ökobilanz verschiedener Säurekonzentrate und Dialysatoren miteinander.

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 fortdauernde Einhaltung der geltenden Vorgaben sowie 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 zuständigen 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.

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 und 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 globalen internen Audits werden von der globalen EHS-Abteilung durchgeführt. Aufgrund der 2021 andauernden Covid-19-Pandemie wurden die meisten Audits virtuell durchgeführt.

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 Reduzierung von Umwelttrisiken und 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.

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 daran, die aus dem Klinikbetrieb hervorgehenden potenziellen Umweltbelastungen zu verringern. Dabei ist es das Bestreben von Helios, den Energieverbrauch zu kontrollieren, das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Umwelt zu schärfen und damit die ökologische Nachhaltigkeit der Krankenhäuser langfristig zu verbessern.

In Deutschland ist der Geschäftsbereich Infrastruktur für das Energie- und Umweltmanagement der Helios-Kliniken verantwortlich. Er unterstützt sie 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. Zudem erarbeiten und fördern diese interdisziplinären Arbeitsgruppen Umweltrichtlinien und unterstützen die Krankenhäuser bei der Implementierung. Die Richtlinien dienen dazu, das Bewusstsein für Umwelt zu schärfen und dem Klimawandel durch einen optimierten Energieeinsatz entgegenzusteuern. Darüber hinaus enthält die 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.

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 sorgsamen und verantwortungsvollen Umgang mit der Natur und ihren Ressourcen erwartet der Unternehmensbereich auch von seinen Zulieferern; dies ist im Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgelegt. Im Rahmen der ESG-Komponente der variablen Vorstandsvergütung wurden im Berichtsjahr die Verantwortlichkeiten und Prozesse für den Umweltbereich von Fresenius Vamed gemeinsam mit den relevanten Konzernfunktionen von Fresenius erfasst und in einer internen Prozessdokumentation festgehalten.

UNSERE AMBITIONEN

Jeder Unternehmensbereich verfolgt einen eigenen Ansatz im Hinblick auf Umweltmanagement. Derzeit entwickeln wir Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators – KPIs) auf Konzernebene zur Messung unserer Umweltleistung sowie der Auswirkung von Emissionen nach Scope 3: denn als wesentlicher Aspekt findet das Umweltmanagement auch Eingang in die variable Vorstandsvergütung. Ausführungen hierzu finden Sie auf Seite 234 im Geschäftsbericht 2021, Kapitel „Vergütungsbericht“. Der Vorstand hat darüber hinaus im Februar 2022 für den Fresenius-Konzern ein Klimaziel beschlossen. Ausführungen hierzu finden Sie auf Seite 117 im Nichtfinanziellen Konzernbericht.

Fresenius Medical Care hat sich im Januar 2022 neue Klimaziele gesetzt.

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.

An den deutschen Klinikstandorten evaluiert **Fresenius Helios**, inwieweit der Anteil der erneuerbaren Energien am Gesamtenergiebedarf erhöht werden kann. Weiterhin prüft der Unternehmensbereich Möglichkeiten, den Anteil eigenerzeugter Energie auszubauen. So erhöht er kontinuierlich die Eigenerzeugungsquote durch Blockheizkraftwerke. Im Jahr 2021 wurden bei Helios Deutschland neun neue Blockheizkraftwerke installiert.

Bei **Helios Spanien** ist ein bestimmter Prozentsatz der jährlichen Investitionen dafür vorgesehen, die Umwelt- und Energieleistungen im Rahmen von Projekten zu verbessern. Der Unternehmensbereich 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 der Unternehmensbereich im Berichtsjahr umfassende Ziele gesteckt, um das Umweltbewusstsein zu stärken, den Energieeinsatz zu verbessern sowie die CO₂-Emissionen in allen Krankenhäusern zu dokumentieren. Dabei soll die Infrastruktur der Krankenhäuser analysiert und somit die Eigenerzeugung von Energie erhöht sowie die Ausstattung verbessert werden.

Die Krankenhäuser von Helios Spanien betreiben ein Energiemanagement und sieben von ihnen sind nach ISO 50001 zertifiziert. Diese Kliniken arbeiten an jährlichen Verbesserungen, um Energieeinsparungen zu erzielen.

Fresenius Vamed strebt weiterhin an, die Strategie auf Basis von Nachhaltigkeitskriterien zu bewerten und Kennzahlen zu identifizieren, die der langfristigen strategischen Weiterentwicklung dienen.

FORTSCHRITTE UND MASSNAHMEN 2021

Der Fresenius-Konzern hat im Berichtsjahr verschiedene Maßnahmen und Projekte initiiert mit dem Ziel, einen integrierten Umweltansatz zu etablieren. Im Ergebnis wurde im Februar 2022 das Konzern-Klimaziel verabschiedet. Weitere Informationen dazu sind auf Seite 117 im Nichtfinanziellen Konzernbericht dargestellt.

Darüber hinaus haben unsere Unternehmensbereiche Fortschritte erzielt, über die wir nachfolgend berichten.

Fresenius Medical Care

2021 hat Fresenius Medical Care eine weltweit geltende Umweltrichtlinie eingeführt, die vom Vorstand des Unternehmensbereichs verabschiedet wurde. Sie bietet den Rahmen für das weltweite Umweltmanagement und dient als

Grundlage für die Entwicklung von Verbesserungszielen. Darin ist festgeschrieben, wie Fresenius Medical Care mit Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Umwelt umgeht und diese überwacht. Darüber hinaus dient die Richtlinie als Grundlage für ergänzende Leitlinien und Handbücher. Außerdem wurden Standards für das weltweite Datenmanagement und die Berichterstattung über Umweltindikatoren in den Bereichen Energie, Treibhausgasemissionen und Wasser eingeführt. Diese umfassen auch Leitlinien für die Umweltberichterstattung über ein neues digitales Tool. Darüber hinaus hat der Unternehmensbereich Informationen über seine Umweltstandards in die verpflichtende Mitarbeiterschulung zum Ethik- und Verhaltenskodex aufgenommen.

Der Unternehmensbereich identifiziert und bewertet Umweltrisiken regelmäßig im Rahmen seines zentralen Risikomanagements. Im Jahr 2021 wurde in diesem Prozess erstmals auch das Rahmenwerk der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) als Leitlinie genutzt. Fresenius Medical Care hat seinen Risikokatalog erweitert und Themen wie Wasserknappheit sowie Anfälligkeit für Auswirkungen des Klimawandels bewertet.

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.

Darüber hinaus hat der Unternehmensbereich im Berichtsjahr 2021 damit begonnen, Nachhaltigkeitskriterien in Entscheidungsprozesse zu neuen Projekten wie z. B. der Entwicklung von Produkten oder Kapazitätserweiterungen zu berücksichtigen.

Fresenius Helios

Neben den zentral begleiteten Energieeffizienzprojekten verwirklichen auch einzelne Helios-Kliniken standortbezogene Vorhaben für bessere Energie- und Umweltleistungen.

Bei Helios Spanien wird die stärkere Verzahnung des Umweltmanagements auf Konzernebene durch spezifische Ziele unterstützt, die 2021 vom Management der Krankenhäuser vorgegeben wurden. Weiter gehört der Unternehmensbereich seit 2015 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

Im Rahmen der ESG-Komponente der variablen Vorstandsvergütung hat Fresenius Vamed im Berichtsjahr Verantwortlichkeiten und Prozesse überprüft und erfasst sowie Strategien zu den Kernthemen Energie und Wasser festgeschrieben. Detaillierte Inhalte und abgeleitete Maßnahmen dieser verschiedenen Entwicklungen können voraussichtlich 2022 berichtet werden.

EVALUATION

Mithilfe von internen und externen Audits werden Verbesserungspotenziale auf lokaler wie auf globaler Ebene erfasst und Maßnahmen ergriffen, um die Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern.

Fresenius Medical Care

An den Produktionsstandorten engagiert sich Fresenius Medical Care in lokalen Umweltprojekten. Im Rahmen seiner globalen Green & Lean-Initiative berichtet der Unternehmensbereich über diese Projekte und unterstützt den Austausch erfolgreicher Ansätze im Unternehmen. Das Ziel ist hier, Emissionen zu reduzieren, natürliche Ressourcen möglichst effizient zu nutzen und die Recycling-Quote zu erhöhen. Bis Ende 2021 wurden mehr als 100 Projekte gemeldet. Sie zielten zum Beispiel auf die Verbesserung von Prozessen und Recycling ab. Als Ergebnis dieser Projekte werden jährliche Energieeinsparungen von mehr als 20.000 MWh erwartet. Das entspricht 0,8 % des gesamten Energieverbrauchs des Unternehmensbereichs. Die Projekte helfen dabei, knapp 5.500 Tonnen CO₂-Äquivalente (0,7 % der gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen von Fresenius Medical Care) zu vermeiden. Darüber hinaus können mehr als 220.000 m³ Wasser (0,5 % des gesamten Wasserverbrauchs von Fresenius Medical Care) eingespart und rund 700 Tonnen Abfall recycelt oder wiederverwertet werden.

Fresenius Kabi

Bei Fresenius Kabi wurden 2021 z. B. im Rahmen eines internen Audits an einem Standort Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufällig ausgewählt und zur Bekanntheit der Umweltpolitik, der Umweltziele und des Umweltmanagementbeauftragten der Einheit befragt. Es wurde festgestellt, dass das Wissen über diese Aspekte in der Einheit ausbaufähig ist. Daraufhin wurden Korrektur- und Präventivmaßnahmen eingeleitet, z. B. häufigere Mitarbeiterkommunikation, um das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schärfen.

Die Unternehmenszentrale von Fresenius Kabi wird jedes Jahr vom TÜV Rheinland im Hinblick auf die Zertifizierung des Umweltmanagements nach ISO 14001 auditiert. Im Berichtsjahr wurden keine Abweichungen festgestellt, was bestätigt, dass das Umweltmanagementsystem den Anforderungen der internationalen Norm ISO 14001 entspricht. Die anhaltende Covid-19-Pandemie hatte keine Auswirkungen auf die Einführung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 im Jahr 2021.

Fresenius Helios

Helios Deutschland führt interne und externe Energie-Audits an den Klinikstandorten durch. Im Rahmen der Überwachung wird betroffenes Personal sensibilisiert für Einsparpotenziale und steigende Energieeffizienz sowie für damit im Zusammenhang stehende Maßnahmen. 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.

Die für das Jahr 2021 gesteckten Ziele hat Helios Spanien erreicht und die Erweiterung der Matrixzertifizierung nach ISO 14001 erfolgreich umgesetzt. Neben den lokalen Zielen im Rahmen der ISO 14001 Zertifizierung war das Ziel, alle Standorte in Spanien in die ISO 14001 Zertifizierung einzu beziehen.

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 Unternehmensbereich

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 2021

Im Jahr 2020 hat Fresenius Medical Care an seinen Produktionsstandorten eine Bewertung zur Wasserknappheit durchgeführt. Diese ergab, dass 7 % der Produktionsstandorte in Gegenden liegen, in denen das Risiko von Wasserstress als extrem hoch zu bewerten ist. Dies ist der Fall, wenn die Nachfrage nach Wasser, die während eines bestimmten Zeitraums verfügbare Menge übersteigt oder die Nutzung eingeschränkt ist. Im Jahr 2021 hat der Unternehmensbereich auf der Grundlage dieser Ergebnisse weitere Schritte unternommen. Dazu gehörten Gespräche mit Teams an ausgewählten Standorten in Wasserstressgebieten, um das Bewusstsein zu schärfen und die Notwendigkeit möglicher Maßnahmen für nachhaltiges Wassermanagement zu bewerten. Die Bewertung zur Wasserknappheit hat der Unternehmensbereich auf den Großteil der Dialysekliniken ausgeweitet. Für die Datenerhebung wurde das Aqueduct-Tool des World Resource Institute verwendet. Nach den

Ergebnissen liegen 12 % der untersuchten Dialysekliniken in Gegenden, in denen das Wasserstress-Risiko als extrem hoch eingestuft wird. Darüber hinaus hat Fresenius Medical Care begonnen, die Wasserknappheit anhand von Szenarioanalysen für 2030 und 2040 zu bewerten. Das Unternehmen will diese Analysen bis Ende 2022 abschließen und plant, die Erkenntnisse in sein Risikomanagement zu integrieren.

Fresenius Kabi

Wasser wird bei Fresenius Kabi zum überwiegenden Anteil in der Produktion eingesetzt, z. B. zur Kühlung oder in Sanitäreinrichtungen, 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 arbeitet darüber hinaus an der Einführung des Common Antibiotic Manufacturing Framework (CAMF) der AMR Industry Alliance. Gemäß den Vorgaben des CAMF soll mit Antibiotikarückständen verunreinigtes Abwasser nicht unbehandelt abgeleitet werden. An den relevanten Standorten, die Antibiotika herstellen, hat der Unternehmensbereich 2021 damit begonnen, entsprechende Prozesse und Maßnahmen zu etablieren. Diese Prozesse und Maßnahmen ergänzen die bislang geltenden internen Standards und Vorgaben.

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. Der Aqueduct Water Risk Atlas 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 die Bedeutung eines effizienten Wassermanagements besonders hoch, um die Wasserverfügbarkeit für die Produktion sicherzustellen und negative Auswirkungen auf die lokale Wassersituation möglichst zu vermeiden.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Kabi unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte zielten auf die Einführung des CAMF an den Antibiotika-produzierenden Standorten, die Evaluierung von Methoden zur Behandlung des Abwassers sowie die Einführung von Systemen zur Kontrolle der sogenannten Predicted-No-Effect-Concentrations

(PNEC) der AMR Industry Alliance. Mit den PNEC-Werten können Zielvorgaben für die Ableitungskonzentration von Antibiotika bestimmt werden, die keine Umweltauswirkungen vorhersagen lassen.

Fresenius Helios

Die Verfügbarkeit von Wasser sowie die Wasserqualität sind für Fresenius Helios als Krankenhausbetreiber in allen Ländern und an allen Standorten von hoher Bedeutung. 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.

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 Helios weder eine Wiederverwendung von Wasser noch eine Nutzung von Grauwasser – d. h. aufbereitetem Wasser aus Duschen oder Waschbecken – statt.

Für die Einleitung des Abwassers müssen Helios Deutschland und Helios 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 Vorfalls prüft Fresenius Helios, dass Vorgaben zukünftig eingehalten werden. Hierfür stehen Methoden wie Verbesserungen technischer Systeme, Anpassungen von Prozessen und zusätzliche Trainings der Mitarbeiter als potentielle Werkzeuge bereit.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

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

Helios Spanien hatte sich im Jahr 2021 zum Ziel gesetzt, den Wasserverbrauch in den Kliniken zu optimieren.

Fresenius Vamed

Fresenius Vamed plant, errichtet und betreibt Gesundheitseinrichtungen – wofür die ausreichende Versorgung mit Frischwasser für Patientenwohl und Hygiene zentral ist. Gesundheitseinrichtungen, die Fresenius Vamed 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 Therapie-

pools, 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. Langfristig strebt der Unternehmensbereich einen konstanten Wasserverbrauch an. Eine Zweitverwendung von Wasser wird wegen der zu beachtenden Hygieneaspekte nicht als vorrangig angesehen.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte zielten darauf, im Rahmen der ESG-Komponente der variablen Vorstandsvergütung des Fresenius-Konzerns die Prozessdokumentation intern zu erarbeiten.

EVALUATION¹

2021 hat Fresenius insgesamt 56,4 Mio m³ (2020: 56,2 Mio m³) Wasser verwendet. Über die letzten drei Jahre konnte eine relative Reduktion erreicht werden, sowohl im Verhältnis zum Umsatz als auch zu FTE. Rund 91 %

wurden durch die jeweilige öffentliche Versorgung zur Verfügung gestellt, rund 8 % entfielen auf Grundwasser, 1 % auf Oberflächenwasser. Gerade im Krankenhaus- und Rehabereich wird die Wasserentnahme nahezu vollständig aus der öffentlichen Versorgung gedeckt. Dies liegt an den strengen Hygienevorschriften und hohen Anforderungen an die Wasserqualität in Gesundheitseinrichtungen.

Im Berichtsjahr ist der von **Fresenius Medical Care** berichtete Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 1 % gesunken. Gründe dafür waren, hauptsächlich Effizienzmaßnahmen an verschiedenen Produktionsstandorten und geringere Produktionsmengen. Der Unternehmensbereich plant, neben den bereits bestehenden regionalen Zielen bis Ende 2022 auch globale Ziele für Wassermanagement festzulegen.

Fresenius Kabi hat sein Wassermanagement 2021 weiter verbessert. Verbesserte Verfahren zur Behandlung und Ableitung von antibiotikabelastetem Wasser wurden an relevanten Standorten identifiziert. An einigen Standorten werden entsprechende Messmethoden und Prozesse umgesetzt, um mögliche negative Auswirkungen von mit Antibiotika-belastetem Abwasser noch effektiver zu vermeiden. Darüber hinaus hat der Unternehmensbereich die Ergebnisse der Analyse zur Wasserverfügbarkeit an seinen Produktionsstätten genutzt, um das Wassermanagement effizient und nachhaltig an der lokalen Situation ausrichten zu können.

Die Wasserentnahme betrug 10,1 Mio m³ im Jahr 2021, (2020: 9,7 Mio m³). Im Berichtsjahr wurden in den Produktionsstätten von Fresenius Kabi mehrere Projekte zur Reduzierung der Wasserentnahme umgesetzt. Zu den Wassereinsparprojekten im Jahr 2021 gehörten z. B. die Ver-

¹ Die Daten für Fresenius Medical Care umfassen Energieverbrauch und Wasserentnahme der Produktionsstandorte ebenso wie Elektrizitätsverbrauch und Wasserentnahme der Dialysekliniken. Emissionen umfassen Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Produktionsstandorte sowie die Scope-2-Emissionen bei Behandlungen in Dialysekliniken. Die Daten von Fresenius Helios enthalten ab 2018 auch die Krankenhäuser in Spanien sowie ab 2020 die Krankenhäuser in Lateinamerika. Die Daten von Fresenius Vamed enthalten alle voll konsolidierten Gesundheitseinrichtungen und Dienstleister sowie ab 2018 das von Fresenius Helios an Fresenius Vamed transferierte Post-Akut-Geschäft Deutschland. 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.

wendung von recyceltem Wasser für Dampfkessel, der effizientere Wassereinsatz in Kühltürmen oder die Reduzierung des Wasserverbrauchs in Sanitäranlagen. Darüber hinaus wirkte sich die Covid-19-Pandemie in einigen Ländern auf die Wasserleistung aus, u. a. durch zusätzliche Reinigungsarbeiten sowie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Homeoffice gearbeitet haben. Darüber hinaus wurde die Wasserleistung an einigen Standorten von durchgeführten Erweiterungsmaßnahmen oder regulatorischen Validierungsprozessen, z. B. der Prüfung neuer Produktionslinien gemäß Qualitätsanforderungen, beeinflusst.

Fresenius Helios hatte sich im Bereich des Wassermanagements für das Jahr 2021 keine Ziele zur Reduktion des Wasserverbrauchs gesetzt. Die Wasserentnahme betrug 4,0 Mio m³ im Jahr 2021, (2020: 4,1 Mio m³). Die Wasserentnahme wird von der Zahl der in den Krankenhäusern behandelten Patientinnen Patienten und in den Jahren 2020 und 2021 von der erhöhten Nachfrage nach Sterilisation und Hygiene im Krankenhausbereich beeinflusst.

Im Unternehmensbereich **Fresenius Vamed** hat sich der Wasserbezug im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht. Im Jahr 2020 hatten Rehabilitationseinrichtungen über längere Zeit wegen regulatorischer Vorgaben zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie schließen müssen. 2021 betraf dies nur kurzzeitig die beiden deutschen Tourismuseinrichtungen Ostsee Resort Damp und Allgäu Resort Bad Grönenbach. Durch den weitgehenden Regelbetrieb der Einrichtungen erhöhte sich der Wasserbezug somit insgesamt.

WASSERENTNAHME FRESENIUS-KONZERN¹

in Mio m ³	2021	2020	2019	2018	2017
Fresenius Medical Care	41,4	41,7	43,2	42,1	k. A.
Fresenius Kabi	10,1	9,7	9,5	9,7	9,8
Fresenius Helios	4,0	4,1	3,8	3,7	3,2
Fresenius Vamed	0,8	0,8	0,7	0,7	0,3
Gesamt	56,4	56,2	57,3	56,2	k. A.

WASSERENTNAHME RELATIV FRESENIUS-KONZERN¹

in m ³	2021	2020	2019	2018
Wasserverbrauch/1 Mio € Umsatz	1.502	1.549	1.612	1.676
Wasserverbrauch/FTE	201,8	203,1	218,7	228,2

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 unsere Behandlungen in den Gesundheitseinrichtungen müssen stets hygienisch und steril ablaufen.

¹ Die Daten für Fresenius Medical Care umfassen Energieverbrauch und Wasserentnahme der Produktionsstandorte ebenso wie Elektrizitätsverbrauch und Wasserentnahme der Dialysekliniken. Emissionen umfassen Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Produktionsstandorte sowie die Scope-2-Emissionen bei Behandlungen in Dialysekliniken. Die Daten von Fresenius Helios enthalten ab 2018 auch die Krankenhäuser in Spanien sowie ab 2020 die Krankenhäuser in Lateinamerika. Die Daten von Fresenius Vamed enthalten alle voll konsolidierten Gesundheitseinrichtungen und Dienstleister sowie ab 2018 das von Fresenius Helios an Fresenius Vamed transferierte Post-Akut-Geschäft Deutschland. 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.

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 vier 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. Im Unternehmensbereich gibt es verschiedene Abfallinitiativen, die dazu beitragen, den CO₂-Fußabdruck zu verringern. Beispielsweise kann dank seines Programms für die Wiederverwendung von Behältern für scharfe Instrumente in den USA jeder Behälter bis zu 600-mal verwendet und so die Menge des Plastiks reduziert werden, das auf Mülldeponien endet. Im Jahr 2021 hat der Unternehmensbereich so mehr als 1,2 Millionen Behälter wiederverwendet. Dadurch wurde dafür gesorgt, dass über 1.000 Tonnen Plastikmüll weniger auf Mülldeponien entsorgt wurden. Außerdem konnte Fresenius Medical Care mehr als 400 Tonnen CO₂-Emissionen vermeiden.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Jahr 2021 hat Fresenius Medical Care die Abfallmengen seiner Produktionsstandorte und Dialysekliniken in allen Regionen weiter analysiert. Im Rahmen seines globalen Nachhaltigkeitsprogramms plant der Unternehmensbereich, einen regionenübergreifenden Ansatz zu entwickeln, um Abfalldaten zusammenzuführen und Reduktionsziele fest-

zulegen. In diesem Zusammenhang wurden 2021 neue Maßnahmen zur Verbesserung der Erfassung der Abfalldaten an vier Pilot-Produktionsstandorten eingeführt. Es ist geplant, diese Maßnahmen im Jahr 2022 an allen Standorten einzuführen. Darüber hinaus prüft Fresenius Medical Care hier Möglichkeiten, das Recycling oder die Wiederverwertung von Ressourcen auszuweiten.

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 die 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-Manager oder spezielle Abfallmanager 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 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. Der Einfluss der Organisation auf pharmazeutische Produkte kann aufgrund der Bedeutung der Patientensicherheit und der Anforderungen an die Produktqualität begrenzt sein.

Darüber hinaus hat der Unternehmensbereich im Berichtsjahr damit begonnen, Nachhaltigkeitskriterien in Entscheidungsprozesse für neue Projekte, wie die Entwicklung von Produkten oder Kapazitätserweiterungen, zu berücksichtigen. 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 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Kabi unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte konzentrierten sich auf die Verwertung sowie die Kontrolle von Abfällen, z. B. bei der Lagerung, Handhabung und Abfallentsorgung.

Fresenius Helios

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 verschiedene 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 2 t gefährlicher Abfall anfallen, eine betriebszugehörige oder eine externe abfallbeauftragte Person bestellen und diese der zuständigen Behörde melden. Hierfür benötigt die oder der Abfallbeauftragte die entsprechende Fachkunde, die im Kreislaufwirtschaftsgesetz in Verbindung mit der Verordnung für Betriebsbeauftragte für Abfall geregelt ist. 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 2021

Helios Deutschland hat im Berichtsjahr begonnen, die neuen regulatorischen Anforderungen des deutschen Verpackungsgesetzes 2021 umzusetzen bzw. ihre Umsetzung vorzubereiten. So wurde z. B. ein erstes Konzept für Mehrwegverpackungen im Gastronomiebereich aufgesetzt.

Auch Helios Spanien arbeitet derzeit daran, Einwegplastik im Einklang mit der europäischen und spanischen Gesetzgebung zu reduzieren. So werden vermehrt Großpackungen mit Spendern bzw. Dosierhilfen verwendet, um Verpackungsmüll zu vermeiden. Weiter hat der Unternehmensbereich mit einem Lieferanten daran gearbeitet, die Kennzeichnung von recyclingfähigen Primärverpackungen zu verbessern.

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 2021

Im Berichtsjahr blieben der dezentrale Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed im Bereich Abfall- und Kreislaufwirtschaft so wie 2020 berichtet.

EVALUATION

Zum Abfallmanagement lagen für das Geschäftsjahr 2021 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.

Die Gesamtabfallmenge von Fresenius Kabi hat sich im Berichtsjahr erhöht. Fresenius Kabi arbeitet kontinuierlich daran, die Recyclingrate¹ zu erhöhen und konnte bei gefährlichem und ungefährlichem Abfall Fortschritte erzielen, um wertvolle Ressourcen einer weiteren Verwendung zuführen zu können. Die Covid-19-Pandemie hat zu einem erhöhten Abfallaufkommen im Zusammenhang mit Hygieneschutzmaßnahmen geführt, das teilweise durch vermehrte Arbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Home-office kompensiert wurde.

Im Bereich der Gesundheitseinrichtungen und in unseren Kliniken hat sich das Abfallvolumen für Einwegartikel sowie Schutzkleidung durch Covid-19 erhöht. In den Krankenhäusern erhöhte sich weiterhin der Anteil (potenziell) infektiöser Abfälle, die speziell entsorgt werden müssen.

KLIMASCHUTZ – ENERGIE UND EMISSIONEN

Der Klimawandel und seine Auswirkungen machen auch vor Fresenius nicht halt: So müssen wir uns in Gesundheitseinrichtungen auf steigende Temperaturen oder die Zunahme von Starkwetterereignissen einrichten, um die Gesundheit von Patientinnen und Patienten stets zu schützen. Unsere Produktionsprozesse und der Betrieb von Gesundheitseinrichtungen erfordern einen hohen Energieaufwand. Durch Energieeffizienzmaßnahmen können wir kurz- und langfristig Kosten einsparen; sie leisten zudem mit der zunehmenden Nutzung von erneuerbaren Energien einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz.

UNSER ANSATZ

Im Energiemanagement sowie beim Klimaschutz lautet unser Anspruch: Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus Möglichkeiten ermitteln, um die Belastungen für die Umwelt so gering wie möglich zu halten und um sie auch in unsere Managementansätze zu implementieren. Im Berichtsjahr standen in den Unternehmensbereichen vor allem die Themen Effizienzsteigerung, Energieeinsparung und damit die Reduktion von CO₂-Emissionen im Fokus.

Eine unterbrechungsfreie Energieversorgung hat für Fresenius dabei immer oberste Priorität, um die Sicherheit von Patientinnen und Patienten sowie eine zuverlässige Produktion sowie Versorgung zu gewährleisten. Mögliche Energiesparmaßnahmen erwägen wir stets mit größter Sorgfalt.

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 kontinuierlich in Neubauten und Modernisierungen, die den aktuellen energetischen Standards sowie jeweiligen gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

Fresenius Medical Care

Fresenius Medical Care erfasst den Energieverbrauch der Produktionsstandorte und den Stromverbrauch der Dialysekliniken. In der Region Europa, Naher Osten und Afrika hat sich der Unternehmensbereich lokale Ziele für den Stromverbrauch gesetzt.

Weitere Informationen zum Managementansatz finden Sie auf Seite 201.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Berichtsjahr hat Fresenius Medical Care an mehreren Standorten Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs eingeführt. Beispielsweise wurde in den USA damit begonnen, in einigen der Dialysekliniken ein Energiemanagementsystem einzuführen. Dadurch wird der Energieverbrauch zentral kontrolliert mit dem Ziel, die Energieeffizienz zu steigern. Es ist geplant, das Energiemanagementsystem im Jahr 2022 voraussichtlich an etwa 800 Standorten einzuführen. Darüber hinaus hat Fresenius Medical Care im Rahmen der Green & Lean Initiative verschiedene Projekte durchgeführt. Beispielsweise wurden in ausgewählten Lagern und Produktionsbereichen weiter Leuchtstofflampen durch LED-Beleuchtung ersetzt, um Energie einzusparen.

Auch den Anteil erneuerbarer Energien innerhalb seines gesamten Energieverbrauchs hat Fresenius Medical Care bewertet. Dafür wird der durchschnittlichen Anteil erneuerbarer Energien an der Stromerzeugung in den einzelnen

¹ 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.

Ländern berücksichtigt. Nach dieser Berechnung lag der Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Stromverbrauch im vergangenen Jahr bei 22 % (2020: 21 %). In den USA hat der Unternehmensbereich im Jahr 2021 zudem Grünstromzertifikate (Green-e Certified Renewable Energy Certificates – RECs) im Umfang von 140.000 MWh erworben. Das entspricht rund 54.000 Tonnen Scope-2-CO₂-Äquivalenten und macht 10,7 % der globalen Scope-2-Emissionen des Unternehmensbereichs aus (berechnet auf Basis von standortbezogenen Emissionsfaktoren).

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. Fresenius Kabi möchte den Anteil erneuerbarer Energien am Energieverbrauch erhöhen.

Lokal werden messbare Ziele basierend auf der globalen Energie-Politik des Unternehmensbereichs abgeleitet. Wie auf den Seiten 200 f. des Nicht-finanziellen Konzernberichts ausgeführt, verfügt Fresenius Kabi über eine Matrix-zertifizierung für das globale Energiemanagementsystem, das durch den TÜV Rheinland jährlich auditert und zertifiziert wird.

Die Verantwortung für das Energiemanagement liegt bei den divisionalen und lokalen Organisationen; die globale Steuerungsverantwortung für das Energiemanagement obliegt der zentralen EHS-Funktion, die an das zuständige Vorstandsmitglied von Fresenius Kabi berichtet.

Weitere Informationen zum Managementansatz finden Sie auf Seite 202.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

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 CO₂-Emissionen im Verhältnis zu den Produktionsaktivitäten.

Auch im Energiemanagement hat das Global Competence Cluster Energie- und Wassermanagement, eine interne Informationsplattform zum globalen Austausch, bereits Verbesserungsideen hervorgebracht. Vier Energieeinsparprojekte wurden im Jahr 2021 abgeschlossen. Darüber hinaus werden derzeit mögliche beispielhafte Verfahren für den unternehmensinternen Transfer innerhalb von Fresenius Kabi sowie neue Projekte evaluiert. Vier der im Jahr 2021 umgesetzten Projekte sparen voraussichtlich jährlich 241,3 t CO₂ ein; die Einsparungen eines weiteren Projekts werden in 2022 ausgewertet.

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 die 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 mithilfe dieses Systems 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.

Helios Spanien analysiert seine Energiemanagementrisiken und nutzt in einigen Kliniken erneuerbare Energiequellen. Um eine unterbrechungsfreie Energieversorgung zu jeder Zeit sicherzustellen, ist in jeder Klinik 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 – mindestens einmal im Jahr – auf ihre Funktion hin geprüft und getestet.

Der Einkauf von Strom und Erdgas erfolgt bei Helios Spanien zentral. Auch verfügt der Unternehmensbereich über einen Energiemanager, der den Verbrauch aller Krankenhäuser überwacht und entsprechende Daten für Bewertungs- und Vergleichsanalysen liefert. Daneben überprüft und implementiert jedes Krankenhaus konkrete Energiesparmaßnahmen. Sieben Kliniken von Helios Spanien nutzen zur Energieerzeugung thermische Solarenergie und Photovoltaikanlagen. Um Wärmeenergie zu erzeugen, setzt der Unternehmensbereich zudem Mikro-Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen an zwei Kliniken ein und Biomasse an einer anderen Klinik.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Um die Datenlage zum Stromverbrauch zu verbessern und die Anforderungen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) einzuhalten, führte Helios im Jahr 2021 ein konzernweites, sog. Mess- und Abgrenzungskonzept ein. Eine entsprechende Zählertechnik misst die gesamte Stromnutzung an allen Klinikstandorten und grenzt den Eigenverbrauch von Helios vom Verbrauch Dritter, z. B. vermieteten Einheiten wie Blumenläden, ab.

Im Berichtsjahr analysierte Helios Spanien, ob technische Anlagen erneuert werden müssen. Außerdem führte der Unternehmensbereich eine Studie zum Einsatz von Solaranlagen durch.

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 Unternehmensbereichen 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.

Fortschritte und Maßnahmen 2021

Im Berichtsjahr blieben der Managementansatz und die Governance-Struktur von Fresenius Vamed unverändert gegenüber dem Vorjahr. Fortschritte zielten darauf, im Rahmen der ESG-Komponente der variablen Vorstandsvergütung die Prozessdokumentation laufend zu erarbeiten. Des Weiteren initiierte der Unternehmensbereich ein Pilotprojekt, um zukünftig die Scope-3-Emissionen der wirtschaftlichen Aktivitäten in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Tschechien erheben zu können.

EVALUATION¹

Wir berechnen unsere Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocol, wobei wir die neueste Version des britischen Ministeriums für Umwelt, Ernährung und ländliche Angelegenheiten (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs – DEFRA) verwenden. Wir verwenden auch die Emissionsfaktoren der International Energy Agency (IEA) für den Stromverbrauch. Wir verwenden diese Emissionsfaktoren auch für die Berechnung der indirekten Emissionen aus der Elektrizität.

2021 hat Fresenius¹ insgesamt 5,8 Mio MWh Energie verbraucht, ein Anstieg von 6 % gegenüber dem Vorjahr; die Hauptenergieträger waren Gas (davon 97 % Erdgas) und Fernwärme. Beim Energieeinkauf berücksichtigen wir Effizianzforderungen sowie Bedarfsveränderungen. Wir prüfen den möglichen Einsatz erneuerbarer Energien und erzeugen an zahlreichen Standorten eigenen Strom. Im Jahr 2021 lag der Anteil erneuerbarer Energieträger am Gesamtenergieverbrauch bei 2 %. Strom trägt wesentlich dazu bei, dass die Scope-2-Emissionen in allen Unternehmensbereichen höher als die Scope-1-Emissionen sind. Im Geschäftsjahr 2021 hat Fresenius insgesamt 1.524 Tsd t CO₂-Äquivalente verursacht (2020: 1.512 Tsd t CO₂-Äquivalente).

Im Vergleich zu 2020 sanken die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen von **Fresenius Medical Care** 2021 um 1 %. Die gemeldeten Scope-1-Emissionen stiegen um 8 %. Dieser Anstieg ist auf eine präzisere Datenberichterstattung zurückzuführen. Der Berichterstattungsansatz hat

¹ Die Daten für Fresenius Medical Care umfassen Energieverbrauch und Wasserentnahme der Produktionsstandorte ebenso wie Elektrizitätsverbrauch und Wasserentnahme der Dialysekliniken. Emissionen umfassen Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Produktionsstandorte sowie die Scope-2-Emissionen bei Behandlungen in Dialysekliniken. Die Daten von Fresenius Helios enthalten ab 2018 auch die Krankenhäuser in Spanien sowie ab 2020 die Krankenhäuser in Lateinamerika. Die Daten von Fresenius Vamed enthalten alle voll konsolidierten Gesundheitseinrichtungen und Dienstleister sowie ab 2018 das von Fresenius Helios an Fresenius Vamed transferierte Post-Akut-Geschäft Deutschland. 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.

sich geändert, da das dafür verwendete Tool nun automatisch die Umrechnungen für Erdgas berechnet. Die Scope-2-Emissionen nahmen um 5 % ab. Dieser Rückgang ist in erster Linie auf eine verbesserte Datenberichterstattung sowie auf niedrigere Emissionsfaktoren der IEA zurückzuführen. Der Großteil der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen ergibt sich aus dem Energieverbrauch. Zurzeit bewertet der Unternehmensbereich die Scope-3-Emissionen entlang seiner Wertschöpfungskette, die aus Aktivitäten oder Anlagewerten stammen, die nicht vom Unternehmen besessen oder gesteuert werden.

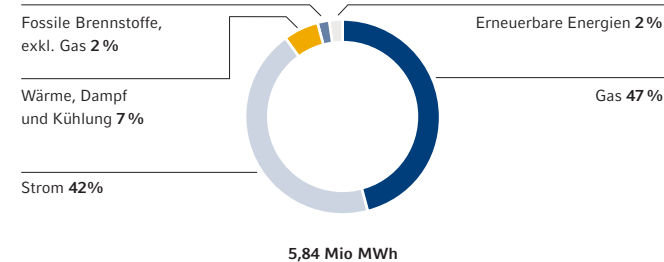
Die Unternehmenszentrale von **Fresenius Kabi** wird jedes Jahr vom TÜV Rheinland im Hinblick auf die Zertifizierung des Energiemanagements nach ISO 50001 auditiert. Im Berichtsjahr 2021 wurden keine Abweichungen festgestellt, was bestätigt, dass das Energiemanagementsystem den Anforderungen der internationalen Norm ISO 50001 entspricht. Ferner hat Fresenius Kabi das selbstgesetzte Ziel für die weitere Einführung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001 gemäß dem internen Implementierungsplan in weiteren Produktionsstätten im Jahr 2021 erreicht und damit die Abdeckung des Managementsystems auf weitere Produktionsstätten ausgeweitet. Die andauernde Covid-19-Pandemie hatte keine Auswirkungen auf die Einführung des Energiemanagementsystems ISO 50001 im Jahr 2021.

Darüber hinaus lag der Fokus im abgelaufenen Geschäftsjahr auf der Steigerung der Energieeffizienz sowie der Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energie am Gesamtenergieverbrauch. Des Weiteren wirkte sich die Covid-19-

Pandemie in einigen Ländern auf die Energieleistung aus, z. B. aufgrund der beträchtlichen Grundlast an Energie in Kombination mit Covid-19-bedingten Produktionsschwankungen, die einen Einfluss auf die Energieleistung und folglich auf die Erzeugung von Emissionen hatten. Die Energieleistung wurde im Jahr 2021 auch durch Erweiterungsmaßnahmen und regulatorische Validierungsprozesse, z. B. der Prüfung neuer Produktionslinien gemäß Qualitätsanforderungen, beeinflusst.

Die Verbreitung des Coronavirus zwang unsere **Krankenhäuser in Spanien** zu einer stärkeren Belüftung. Somit ist der Energieaufwand für die Klimatisierung 2021 in einigen Einrichtungen von Helios Spanien gestiegen.

ENERGIEVERBRAUCH NACH QUELLE FRESENIUS KONZERN



ENERGIEVERBRAUCH FRESENIUS-KONZERN ¹

in Mio MWh

	2021	2020	2019	2018	2017
Fresenius Medical Care	2,61	2,49	2,43	2,38	k. A.
Fresenius Kabi	1,79	1,66	1,64	1,65	1,57
Fresenius Helios	1,24	1,16	1,09	1,14	0,95
Fresenius Vamed	0,19	0,18	0,16	0,17	0,05
Gesamt	5,84	5,49	5,32	5,34	k. A.

ENERGIEVERBRAUCH RELATIV FRESENIUS-KONZERN ¹

in MWh

	2021	2020	2019	2018
Energieverbrauch/1 Mio € Umsatz	156	151	150	159
Energieverbrauch/FTE	20,9	19,8	20,3	21,7

¹ Die Daten für Fresenius Medical Care umfassen Energieverbrauch und Wasserentnahme der Produktionsstandorte ebenso wie Elektrizitätsverbrauch und Wasserentnahme der Dialysekliniken. Emissionen umfassen Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Produktionsstandorte sowie die Scope-2-Emissionen bei Behandlungen in Dialysekliniken. Die Daten von Fresenius Helios enthalten ab 2018 auch die Krankenhäuser in Spanien sowie ab 2020 die Krankenhäuser in Lateinamerika. Die Daten von Fresenius Vamed enthalten alle voll konsolidierten Gesundheitseinrichtungen und Dienstleister sowie ab 2018 das von Fresenius Helios an Fresenius Vamed transferierte Post-Akut-Geschäft Deutschland. 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.

Fresenius Vamed widmete sich 2021 operativ der Darstellung des Managementansatzes zum Klimaschutz im Rahmen der ESG-Komponente der variablen Vorstandsvergütung. Außerdem wurden relevante Erhebungs- und Kontrollprozesse definiert. Darüber hinaus war der Unternehmensbereich in die vielfältigen Diskussionen der Fresenius Gruppe zur Definition eines CO₂-Reduktionsziels eingebunden. Da die Prozesse zu den genannten Punkten noch laufen, sind für das Berichtsjahr keine Änderungen der Managementansätze darzulegen. Hinsichtlich des Energieverbrauchs ist 2021 bei Fresenius Vamed wieder als gewöhnliches Jahr zu betrachten. Nachdem im Jahr 2020 viele Einrichtungen über längere Perioden pandemiebedingt hatten schließen müssen, stiegen die Verbrauchswerte im Berichtsjahr wieder auf das Niveau von vor der Pandemie.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 1 UND 2 RELATIV FRESENIUS-KONZERN¹

in t CO₂-Äquivalente

Treibhausgasemissionen/1 Mio € Umsatz

Treibhausgasemissionen/FTE

2021	2020	2019	2018
41	42	42	46
5,5	5,5	5,8	6,2

TREIBHAUSGASEMISSIONEN FRESENIUS-KONZERN¹, SCOPE 1 UND 2

in Tsd t CO₂-Äquivalente

Fresenius Medical Care

Scope 1

Scope 2

Fresenius Kabi

Scope 1

Scope 2

Fresenius Helios

Scope 1

Scope 2

Fresenius Vamed

Scope 1

Scope 2

Gesamt

Scope 1

Scope 2

2021	2020	2019	2018	2017
766	770	775	776	k. A.
263	242	227	219	k. A.
503	527	547	557	k. A.
443	417	409	424	422
170	160	169	169	174
273	256	239	255	248
277	287	284	296	255
122	112	107	114	103
155	175	178	182	152
39	39	36	38	9
23	21	18	19	3
16	17	18	19	6
1.524	1.512	1.504	1.534	k. A.
578	536	522	521	k. A.
946	976	982	1.013	k. A.

GHG emissions in t CO₂e

¹ Die Daten für Fresenius Medical Care umfassen Energieverbrauch und Wasserentnahme der Produktionsstandorte ebenso wie Elektrizitätsverbrauch und Wasserentnahme der Dialysekliniken. Emissionen umfassen Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Produktionsstandorte sowie die Scope-2-Emissionen bei Behandlungen in Dialysekliniken. Die Daten von Fresenius Helios enthalten ab 2018 auch die Krankenhäuser in Spanien sowie ab 2020 die Krankenhäuser in Lateinamerika. Die Daten von Fresenius Vamed enthalten alle voll konsolidierten Gesundheitseinrichtungen und Dienstleister sowie ab 2018 das von Fresenius Helios an Fresenius Vamed transferierte Post-Akut-Geschäft Deutschland. 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.

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 Informationen, die wir auf unserer Website anbieten, bildet er unseren Nachhaltigkeitsbericht 2021. 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 gemäß GRI 103: Managementansatz 2016. Ferner enthält dieser Bericht die Überprüfung der Materialitätsanalyse, die wir 2020 gemäß GRI 102-46 (Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung) aus GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 und den gesetzlichen Anforderungen durchgeführt haben.

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) 2021 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 Konzernanhang ab Seite 288 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 2021 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 2021 ergab eine Überprüfung, dass die identifizierten wesentlichen Themen weiterhin Bestand haben. 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 2021 (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 Begriffe.

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 nichtfinanzi-

elle 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 Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Befragung zur Relevanz von Klimarisiken

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 2021 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 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer



ppa. Mirjam Kolmar