

# 20

NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

# 20



# NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

87	ÜBER DIESEN NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHT	101	INTEGRITÄT
87	GESCHÄFTSMODELL	104	MENSCHENRECHTE
87	NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT	105	UMWELTSCHUTZ
90	VERANTWORTUNG FÜR PATIENTEN	109	VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS
96	MITARBEITER		

# ÜBER DIESEN NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHT

Auf den folgenden Seiten veröffentlichen wir den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 315c in Verbindung mit 289c bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB). Dieser bezieht sich auf die Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA und ihre konsolidierten Tochtergesellschaften. Er umfasst die Berichtsperiode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 und enthält Informationen zu Sozial-, Mitarbeiter- und Umweltbelangen, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte. Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, beziehen sich die Informationen auf Tochterunternehmen, die in unserem Konzernabschluss vollkonsolidiert sind.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH (PwC) hat den nichtfinanziellen Konzernbericht 2020 im Hinblick auf die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften des HGB einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (revised) unterzogen. Den Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers finden Sie auf [SEITE 109](#).

Die Beschreibung der Managementkonzepte orientiert sich an den internationalen Nachhaltigkeitsstandards der Global Reporting Initiative (GRI). Sie wurden als Rahmenwerk gemäß § 289d HGB verwendet. Angewandte GRI-Standards sind Angabe 102-46 aus GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 sowie die Angaben GRI 103-1, 103-2 und 103-3 aus GRI 103: Managementansatz 2016. Mit Ausnahme der Verweise auf den Konzernlagebericht und den Konzernabschluss von Fresenius Medical Care sind alle Verweise auf Informationen, die außerhalb des nichtfinanziellen Konzernberichts veröffentlicht wurden, als weiterführende Informationen zu verstehen. Sie sind

nicht Teil des nichtfinanziellen Berichts und unterliegen daher nicht der Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit.

## GESCHÄFTSMODELL

Informationen zu unserem Geschäftsmodell finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 19](#).

## NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

### STRATEGIE

Unsere Patienten stehen im Mittelpunkt unserer Bemühungen. Dies prägt auch unseren Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit. Unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit ist in unserer Vision und unserer Mission integriert. Es spiegelt sich auch in unserer Strategie wider: Mit innovativen und qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen wollen wir nachhaltige Lösungen zu verlässlichen Kosten anbieten. Unser langfristiger Fokus liegt auf Aktivitäten, die unsere Mission unterstützen, die bestmögliche Versorgung für eine wachsende Zahl von Patienten in verschiedenen Gesundheitssystemen zu bieten.

Erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement bedeutet, dauerhaft ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen. Für uns heißt es auch, dass wir global geltende Nachhaltigkeitsstandards kontinuierlich in unsere Aktivitäten integrieren. Um die weitere Integration von Nachhaltigkeit in unser Geschäft voranzutreiben, haben wir ein globales Nachhaltigkeitsprogramm aufgesetzt. Mit diesem Programm verpflichten wir uns, Nachhaltigkeitsstandards weltweit umzusetzen, unsere Leistung zu messen und globale Ziele zu

entwickeln. Das Programm schafft die Grundlage, um globale Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu analysieren, Verbesserungspotenziale zu ermitteln und Chancen im Nachhaltigkeitsbereich zu nutzen.

Weitere Informationen zur Strategie 2025 finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 22](#).

### GLOBALE ZIELE

Unser globales Nachhaltigkeitsprogramm berücksichtigt gestiegene Anforderungen an das Nachhaltigkeitsmanagement und folgt unserem Anspruch, uns kontinuierlich zu verbessern. Das Programm legt globale Ziele für acht Schwerpunkte im Zeitraum 2020 bis 2022 fest. Sie leiten sich aus den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse ab. Diese führen wir durch, um die Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln, die für unser Unternehmen am relevantesten sind. Diese acht Schwerpunkte sind: Patienten, Mitarbeiter, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Datenschutz und -sicherheit, Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Lieferketten, Umwelt sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mit dem Programm haben wir uns zum Ziel gesetzt, globale Standards, Verantwortlichkeiten, Ziele und Kennzahlen für unsere Nachhaltigkeitsleistung festzulegen.

Es ist wichtig für den Erfolg unseres Nachhaltigkeitsprogramms, dass alle Regionen und globalen Funktionen zusammenarbeiten und sich über bewährte Verfahren austauschen. Wir wollen von unserer globalen Präsenz und Kompetenz profitieren. Auf der anderen Seite berücksichtigen wir auch regionale Anforderungen. Im Jahr 2020 haben wir im Rahmen des globalen Nachhaltigkeitsprogramms neue weltweit geltende Richtlinien in den Bereichen Patientenversorgung, Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Lieferantenmanagement verabschiedet. Zudem haben wir globale Kennzahlen für ver-

schiedene Bereiche festgelegt, mit denen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung messen. Neu sind beispielsweise globale Leistungsindikatoren zu Patientenumfragen, zur Qualität von Produkten und zu Nachhaltigkeit in der Lieferkette.

Im Berichtsjahr haben wir außerdem die interne Kommunikation zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten und zu den Zielen des Nachhaltigkeitsprogramms intensiviert. Ziel ist es, das Bewusstsein der Mitarbeiter dafür zu schärfen. Darüber hinaus haben wir die Fortschritte und Ergebnisse unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms extern kommuniziert, um die Transparenz für unsere Stakeholder zu erhöhen.

Die Fortschritte des globalen Nachhaltigkeitsprogramms sind in Form von Nachhaltigkeitszielen in der Vergütung unserer Vorstände berücksichtigt.

Weitere Informationen zur Nachhaltigkeit als Teil der Vorstandsvergütung finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 134](#). Weitere Informationen zu Richtlinien und Verpflichtungen finden Sie auf unserer Webseite unter [www.freseniusmedicalcare.com/de/ueber-uns/nachhaltigkeit](http://www.freseniusmedicalcare.com/de/ueber-uns/nachhaltigkeit).

## WESENTLICHE THEMEN

Wir bewerten regelmäßig die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für unser Geschäft. Im Jahr 2019 haben wir eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Sie hatte zum Ziel, die Themen zu ermitteln und zu priorisieren, die für unser Geschäft am wichtigsten sind und die stärksten Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte haben. Aus einer Liste mit über 100 Themen haben wir die relevantesten ausgewählt und thematisch zusammengefasst. Diese ausführliche Themenliste basierte auf Erkenntnissen aus unserem zentralen Risikomanagement, Ratings und Rankings im Bereich Umwelt, Soziales und Governance (ESG) sowie Wettbewerbsanalysen. Die

Liste berücksichtigte außerdem die Ergebnisse unserer Trend- und Medienanalyse sowie internationale Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung von Organisationen wie der GRI und des Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Wir haben interne Vertreter der verschiedenen Regionen und Funktionen gebeten, die Themen zu priorisieren. Auch ausgewählte externe Experten haben dazu beigetragen. Im Jahr 2020 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse überprüft. Dabei hat sich die Priorisierung der 2019 identifizierten Schwerpunktbereiche bestätigt. Wir beobachten und bewerten kontinuierlich neu aufkommende Themen und Bereiche, die für unsere Stakeholder von Interesse sind.

## ORGANISATION IM BEREICH NACHHALTIGKEIT

Das höchste Kontrollorgan für Nachhaltigkeitsthemen ist unser Sustainability Decision Board. Dieses Gremium, das von unserem Vorstandsvorsitzenden geleitet wird, ist dafür verantwortlich, Nachhaltigkeit in die Strategie und Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu integrieren. Der Vorstand trifft gemeinsam mit dem Sustainability Decision Board Entscheidungen über strategische Initiativen. Im Jahr 2020 hat das Sustainability Decision Board beispielsweise die Umsetzung des globalen Verhaltenskodex für Lieferanten sowie drei globale Richtlinien verabschiedet, die wichtig für unsere Leistung im Bereich Nachhaltigkeit sind. Der Vorstand und der Aufsichtsrat überprüfen den Fortschritt des Nachhaltigkeitsmanagements, der dann im separaten nichtfinanziellen Konzernbericht veröffentlicht wird.

Zwei weitere Gremien unterstützen unsere Entscheidungsprozesse im Bereich Nachhaltigkeit. Das Corporate Sustainability Committee ist ein Beratungs- und Steuerungsorgan für die weltweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten. Es setzt sich aus leitenden Mitarbeitern zusammen, die vom Vorstand nominiert wur-

den. Sie vertreten in unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten regionale und funktionale Interessen. Das Risikokomitee analysiert und diskutiert Nachhaltigkeitsrisiken als Teil unseres zentralen Risikomanagements. Die Ergebnisse werden halbjährlich konsolidiert und dem Vorstand mitgeteilt.

Die strategischen Nachhaltigkeitsaktivitäten werden von der Abteilung Global Sustainability vorangetrieben. Die Abteilung steuert das globale Nachhaltigkeitsprogramm des Unternehmens in enger Zusammenarbeit mit den Regionen und Funktionen. Die Leiterin des Bereichs informiert den Vorstand regelmäßig über die Fortschritte des Programms und den Status der Zielerreichung. Zudem ist sie Mitglied im konzernweiten Sustainability Board der Fresenius SE & Co. KGaA, um über Aktivitäten im Nachhaltigkeitsbereich zu diskutieren und bewährte Ansätze mit Experten aus anderen Unternehmensbereichen des Konzerns auszutauschen.

## RISIKOMANAGEMENT

Wir beobachten und bewerten nichtfinanzielle Risiken im Rahmen unseres zentralen Risikomanagements. Grundlage für die Bewertung ist eine Liste von potenziellen Nachhaltigkeitsrisiken, die regelmäßig überprüft wird. Laut HGB sind wir dazu verpflichtet, alle bekannten wesentlichen Risiken offenzulegen, die mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verbunden sind. Bedingung ist, dass diese mit hoher Wahrscheinlichkeit negative Auswirkungen auf wesentliche nichtfinanzielle Themen haben oder haben werden. Für das Berichtsjahr 2020 haben wir keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken dieser Art identifiziert.

Im Jahr 2020 haben wir zudem globale Risikobewertungen für Schwerpunkte im Bereich Nachhaltigkeit durchgeführt. Im Mittelpunkt standen unsere Lieferkette und die Bereiche

Umweltschutz sowie Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards. Mithilfe externer Plattformen haben wir dabei unter anderem länder- und branchenspezifische Risiken für die jeweiligen Themen untersucht.

Weitere Informationen zu unserem zentralen Risikomanagement finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 65](#). Details zu unserer Bewertung von Umweltrisiken finden Sie im Abschnitt „Umweltschutz“ ab [SEITE 105](#). Informationen zu unserer Bewertung von Risiken im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards finden Sie im Abschnitt „Menschenrechte“ ab [SEITE 104](#). Weitere Informationen zu unserer Bewertung von Lieferkettenrisiken finden Sie nachstehend.

## EINBEZIEHUNG VON INTERESSENGRUPPEN

Als weltweit tätiges Unternehmen haben unsere Geschäftsaktivitäten Auswirkungen auf viele Stakeholder. Hierzu zählen unter anderem Patienten, Mitarbeiter, Aktionäre, Lieferanten sowie die Städte und Gemeinden, in denen wir tätig sind. Vertreter aus Wissenschaft, Politik, Medien und internationalen Organisationen sind für uns ebenfalls wichtige Interessengruppen. Der Dialog mit relevanten Stakeholdern ist entscheidend, um ihre Erwartungen an unser Unternehmen zu verstehen. Er trägt auch dazu bei, Vertrauen und verlässliche Partnerschaften aufzubauen sowie Wissen auszutauschen und den wissenschaftlichen Fortschritt voranzubringen. Im Berichtsjahr waren wir Teil mehrerer Expertengruppen wie Kidney Care Partners und dem National Quality Forum. Darüber hinaus nahmen wir in den USA an Expertengremien für die Behörden der staatlichen Gesundheitsfürsorge, den Centers for Medicare and Medicaid Services, teil.

Unser Geschäft wird von einer Vielzahl komplexer regulatorischer Prozesse beeinflusst. Daher beteiligen wir uns auch regelmäßig an politischen Debatten. Wir arbeiten zudem mit Dritten zusammen, um die politische Interessenvertretung zu unterstützen. Unsere Grundsätze für politische Aktivitäten sind in unserem Ethik- und Verhaltenskodex (Kodex) verankert. Sie bilden die Grundlage für unseren Dialog mit Vertretern aus der Politik. Er steht im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Bestimmungen. Diese Grundsätze gelten auch für unsere Aktivitäten in Verbänden. Im Jahr 2020 haben wir uns beispielsweise in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände engagiert und an der Arbeitsgruppe Corporate Social Responsibility der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) teilgenommen. Ebenso ist Fresenius Medical Care Mitglied in der Internationalen Organisation der Arbeitgeber (IOE) und dem Netzwerk Globale Industrielle Beziehungen (GIRN).

Weitere Informationen zu unserer Zusammenarbeit mit externen Forschungs- und Innovationspartnern finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 34](#). Weitere Informationen zum Dialog mit Mitarbeitervertretern finden Sie im Abschnitt „Mitarbeiter“ ab [SEITE 96](#).

## NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Als globales Gesundheitsunternehmen sind wir uns der Verantwortung bewusst, die mit dem Management einer komplexen, weltweiten Lieferkette verbunden ist. Wir haben entsprechende Richtlinien und Verfahren etabliert, um in allen Ländern, in denen wir tätig sind, im Einklang mit geltenden Gesetzen sowie eigenen Standards zu handeln. In unseren Geschäftsaktivitäten fördern wir nachhaltige Aktivitäten. Dies spiegelt sich auch in unseren Grundsätzen für eine verantwortungsvolle Beschaffung wider. Von unseren Lieferanten

erwarten wir, dass sie unsere Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit erfüllen und das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit in ihrer eigenen Lieferkette weitergeben.

Wir streben eine Zusammenarbeit mit Lieferanten im Bereich Nachhaltigkeit an, um die Transparenz über ökologische und soziale Auswirkungen unserer Lieferketten zu erhöhen. Im Jahr 2020 haben wir unseren globalen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt. Er ersetzt die bisher geltenden Richtlinien für Lieferanten und führt unsere Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit weiter aus. Der globale Verhaltenskodex umfasst die Bereiche Integrität und Ethik, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Qualität sowie Umweltschutz. Er wird schrittweise in Verträge mit Lieferanten und in unsere internen Richtlinien und Verfahren integriert. Im Jahr 2020 haben wir strategische Lieferanten über den neuen globalen Verhaltenskodex und die darin festgelegten Standards informiert. Zudem haben mehr als 260 Mitarbeiter aus dem Bereich Einkauf sowie Kollegen aus Abteilungen wie Recht, Finanzen und Compliance an internen Schulungen zum Verhaltenskodex teilgenommen. Die Schulungen werden im Jahr 2021 und darüber hinaus fortgeführt.

In unserem vertikal integrierten Unternehmen sind die Zuständigkeiten für den Einkauf aufgeteilt zwischen dem Geschäftsbereich für Produktion und dem für Gesundheitsdienstleistungen sowie den Unternehmenszentralen. Die jeweiligen Einkaufsabteilungen kontrollieren die Umsetzung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten. Die Einkaufsabteilungen für Produktion und für Gesundheitsdienstleistungen berichten direkt an den Vorstand. Gemeinsam mit dem Bereich Global Sustainability arbeiten sie daran, das nachhaltigkeitsorientierte Management der Lieferkette weiterzuentwickeln.

Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms haben wir eine Initiative gestartet, um Lieferanten in Bezug auf Nach-

haltigkeitsrisiken zu bewerten. Dies hilft uns dabei, unsere Lieferkette auf Basis von Risiken zu kategorisieren, sie enger zu überwachen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Kritische Lieferanten werden aufgefordert, uns Informationen über ihre Nachhaltigkeitsleistung vorzulegen, beispielsweise in Form einer Selbsteinschätzung. Auf Grundlage dieser Einschätzungen wählen wir Lieferanten aus, mit denen wir zusammenarbeiten wollen, um die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstandards sicherzustellen. Darüber hinaus haben wir damit begonnen, Beiträge in den sozialen Medien auszuwerten, um mögliche Risiken zu erkennen. Mit einer solchen Prüfung haben wir bis Ende 2020 Veröffentlichungen zu mehr als 20 % unserer Lieferanten analysiert, die wir in Bezug auf das Einkaufsvolumen als relevant definiert haben.

Im Berichtsjahr haben wir uns das Ziel gesetzt, das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette weiter voranzutreiben. Im nächsten Schritt planen wir, eine globale Online-Schulung zum Thema nachhaltiges Lieferantenmanagement einzuführen. Ziel ist, dass unsere Beschäftigten im Einkaufsbereich in allen Ländern bis Ende 2022 daran teilgenommen haben.

## VERANTWORTUNG FÜR PATIENTEN

*Das Wohlergehen unserer Patienten hat für uns oberste Priorität und ist maßgeblich für unseren Erfolg. Wir setzen uns für eine sichere und qualitativ hochwertige Versorgung von Patienten mit chronischen Erkrankungen ein.*

Um unserem Anspruch gerecht zu werden, überwachen und analysieren wir kontinuierlich die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Darüber hinaus messen wir die Zufriedenheit unserer Patienten und berücksichtigen ihre Rückmeldungen, um unsere Dienstleistungen weiter zu verbessern. Wir arbeiten kontinuierlich daran, mehr Patienten Zugang zu qualitativ hochwertiger Gesundheitsversorgung zu ermöglichen und die Qualität von Behandlungen weiter zu optimieren. Dafür investieren wir auch in Innovationen und neue Technologien und nutzen die Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Forschung und der Kooperation mit Partnern.

Im Jahr 2019 haben wir das Global Medical Office gegründet. Dieser Bereich koordiniert unsere Aktivitäten, die zum Ziel haben, medizinische Erkenntnisse und die Patientenversorgung zu verbessern. Es ist Teil eines Netzwerks, das den wissenschaftlichen und medizinischen Fortschritt weltweit vorantreibt. Geleitet wird das Global Medical Office von unserem Global Chief Medical Officer, der 2020 in den Vorstand berufen wurde. Die wichtigsten Erkenntnisse des Global Medical Office werden regelmäßig veröffentlicht.

## QUALITÄT DER VERSORGUNG VERBESSERN

Wir setzen uns für die kontinuierliche Verbesserung der Versorgung von Patienten ein. Diesen Anspruch haben wir in unserem Ethik- und Verhaltenskodex dokumentiert. Im Rahmen unseres globalen Patient-Experience-Programms führen wir Patientenumfragen durch. Die Verantwortung für diese Umfragen tragen regionale Teams in Zusammenarbeit mit dem Global Medical Office, das weltweit geltende Richtlinien vorgibt. Die Patientenumfragen werden mindestens alle zwei Jahre durchgeführt. Die Umfrageergebnisse werden geprüft, um Stärken zu identifizieren sowie Möglichkeiten, wie wir unsere Leistungen weiter verbessern können. Daraus leiten wir Maßnahmen ab mit dem Ziel, eine individuellere Versorgung von Patienten zu ermöglichen und die Qualität unserer Dienstleistungen zu steigern.

Im Jahr 2020 haben wir eine weltweite Richtlinie zur Patientenversorgung erarbeitet. Sie enthält ein Kapitel zu Patientenumfragen und den dazugehörigen global vereinheitlichten Prozessen bei der Erhebung. Dabei ist uns wichtig, die Rückmeldungen unserer Patienten noch stärker zu berücksichtigen. Dafür haben wir Ziele festgelegt. Im Jahr 2021 wollen wir die Einführung unserer weltweit einheitlichen Patientenumfrage fortsetzen. Darüber hinaus planen wir, einen global standardisierten Prozess für Verbesserungen in allen Ländern umzusetzen, in denen die Patientenumfrage durchgeführt wird.

Patientenerfahrungen und Kundenbindung messen wir mithilfe des Net Promoter Score (NPS). Der NPS misst die Gesamtzufriedenheit der Kunden mit unseren Dienstleistungen. Im Jahr 2020 lag der NPS bei 67. Mithilfe des NPS können wir die Qualität der Dienstleistungen einzelner Kliniken vergleichen und auf Basis der Erkenntnisse Maßnahmen umsetzen. Bei der Berechnung des NPS messen wir auch die

Weiterempfehlungsrate. Im Berichtsjahr gaben 75 % unserer Patienten an, dass sie unsere Dienstleistungen einem Freund empfehlen würden. Neben dem NPS betrachten wir auch den Anteil der Patienten, die an der Umfrage teilnehmen konnten, sowie die Rücklaufquote.

**TABELLE 3.1** zeigt die Umfrageergebnisse zur Patientenerfahrung und Kundenbindung.

Beschwerdemechanismen sind eine weitere Möglichkeit, Rückmeldungen von Patienten zu erhalten und ihre Bedürfnisse besser zu verstehen. Wir haben in allen Regionen Beschwerdeprozesse etabliert, um die von unseren Patienten angesprochenen Themen zeitnah zu bearbeiten. Im Jahr 2020 haben wir die Prozesse für Beschwerden von Patienten weltweit vereinheitlicht. Mit dieser Standardisierung von Beschwerdemöglichkeiten befasst sich ein weiteres Kapitel unserer weltweiten Richtlinie zur Patientenversorgung. Wir bieten unseren Patienten verschiedene Kommunikationskanäle an, über die sie ihre Anliegen und Anregungen übermitteln können. Hierzu zählen eine für diesen Zweck eingerichtete Hotline, E-Mail-Adressen, Briefkästen für Beschwerden und Vorschläge sowie ein Kontaktformular auf unserer Webseite. Wir geben

**T 3.1 UMFRAEGEERGEBNISSE ZUR PATIENTENERFAHRUNG UND KUNDENBINDUNG**

	2020
Net Promoter Score <sup>1</sup>	67
Erhebungsbereich <sup>2</sup> (%)	78
Rücklaufquote <sup>3</sup> (%)	76

<sup>1</sup> Der Net Promoter Score ist eine Zahl zwischen -100 und 100. Er misst die Patientenerfahrung von Patienten, die in einer von Fresenius Medical Care betriebenen Dialyseklinik behandelt wurden.

<sup>2</sup> Der Erhebungsbereich entspricht dem Anteil an Patienten, die mit der Umfrage berücksichtigt wurden.

<sup>3</sup> Die Rücklaufquote ist der Anteil an Patienten, die an der Umfrage (einschließlich der NPS-Frage) teilgenommen haben.

Patienten und ihren Vertretern die Möglichkeit, Rückmeldungen anonym abzugeben. Unsere Richtlinien sollen sicherstellen, dass Beschwerden ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder Verweigerung von Leistungen eingereicht werden können.

Die Qualität der in unseren Dialysekliniken erbrachten Leistungen wird kontinuierlich gemessen und bewertet. Grundlage sind allgemein anerkannte Qualitätsstandards und internationale Richtlinien. Dazu gehören die Ausführungen der Brancheninitiative Kidney Disease: Improving Global Outcomes (KDIGO) und der Kidney Disease Outcome Quality Initiative (KDOQI) sowie die Richtlinien der European Renal Best Practice (ERBP). Ebenso orientieren wir uns an branchenspezifischen klinischen Benchmarks und an unseren eigenen Qualitätszielen.

Wir bewerten die Behandlungsqualität in unseren Kliniken kontinuierlich anhand einer Reihe von Werten für medizinische Qualität. Derzeit arbeiten wir daran, die Berichterstattung zur Qualität der Versorgung von Patienten mit Nierenversagen zu vereinheitlichen. Dies ermöglicht uns wichtige Einblicke in geografische Unterschiede bei der Patientenversorgung.

**TABELLE 3.2 AUF SEITE 92** zeigt die Qualitätswerte nach Geschäftssegment.

Im Jahr 2020 war es unser Ziel, unter den Bedingungen der Pandemie weiterhin eine konstant hohe Behandlungsqualität zu ermöglichen. Die Auswirkungen der Pandemie waren in allen Regionen spürbar, in denen wir gefährdete Patientengruppen betreuen. Dennoch zeigten die wichtigsten Qualitätswerte ein konstant hohes Niveau bei der Versorgung unserer Patienten.

Auch bei der Wahl der Behandlung ist es wichtig, die Bedürfnisse unserer Patienten zu verstehen. Wir behandeln sie in jedem Stadium der chronischen Nierenerkrankung. Dabei ist es unser Ziel, unseren Patienten eine informierte Entscheidung zu

ermöglichen und Behandlungen anzubieten, die bestmöglich zu ihrer Lebenssituation passen. Im Jahr 2020 haben wir beispielsweise über 44.000 Patienten, die in ihrer gewohnten Umgebung behandelt werden möchten und dazu gesundheitlich in der Lage waren, Peritoneal- oder Hämodialyse zu Hause angeboten. Allein in den USA haben wir über 50.000 Menschen mit einer chronischen Nierenerkrankung oder einer terminalen Niereninsuffizienz über die Möglichkeit der Heimdialyse aufgeklärt. Dazu stand ein Netzwerk von mehr als 180 internen Experten für Nierenversorgung zur Verfügung.

## Digitalisierung der Gesundheitsversorgung

Digitale Technologien eröffnen neue Möglichkeiten für die Behandlung von Patienten. Innovationen in diesem Bereich helfen, die Wirksamkeit der medizinischen Behandlung zu erhöhen: Ärzte erhalten bessere Informationen für ihre Entscheidungen und Patienten können effektiver über ihre Behandlung aufgeklärt werden. Die Digitalisierung kann zudem den Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen erleichtern.

In den USA haben wir Ende 2019 unsere Gesundheitsplattform TheHub eingeführt. Sie verbessert die Zusammenarbeit zwischen Patienten, Pflegeteams und Anbietern mithilfe einer App. Im Jahr 2020 wurden mehr als 1,7 Millionen Sitzungen in der App dokumentiert. In zahlreichen Ländern in Europa, Afrika, Asien-Pazifik und Lateinamerika setzen wir auf die myCompanion-App als neuen Kanal, um mit unseren Patienten in Kontakt zu bleiben.

Während der Corona-Pandemie im Jahr 2020 half die Telemedizin dabei, das Ansteckungsrisiko von Patienten und medizinischen Fachkräften zu senken. Durch virtuelle Kontaktmöglichkeiten konnten wir das Infektionsrisiko auf beiden Seiten minimieren. Gleichzeitig erhöht die Digitalisierung aber auch die Anforderungen an den Schutz von Patientendaten.

**T 3.2 QUALITÄTSWERTE NACH GESCHÄFTSSEGMENT<sup>1</sup>**  
**JEWELS BEZOGEN AUF DAS 4. QUARTAL DES JAHRES**

	Beschreibung	Mögliche Auswirkungen	Nordamerika		Europa, Nahe Osten und Afrika		Lateinamerika		Asien-Pazifik	
			2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
			in %							
Kt / V <sup>2,3</sup> ≥ 1,2	Wirkungsgrad der Dialyse: erfasst, wie gut urämische Toxine aus dem Körper entfernt wurden	Erhöhte Anzahl von Krankenhaustagen; erhöhte Mortalität	97	97	93	94	91	91	94	95
Hämoglobin <sup>4,5,6</sup> = 10-12 g/dl	Hämoglobin ist für den Sauerstofftransport im Körper zuständig	Ein zu geringer Anteil von Hämoglobin im Blut weist auf Blutarmut hin	71	71	82	82	48	50	52	56
Kalzium <sup>3,8</sup> = 8,4-10,2 mg/dl			81	81	78	79	73	76	72	74
Albumin <sup>7,8</sup> ≥ 3,5 g/dl			80	81	90	89	89	91	91	87
Phosphat <sup>3,8,9</sup> ≤ 5,5 mg/dl	Indikatoren für den Ernährungszustand und Mineralhaushalt des Patienten	Marker für erhöhte Mortalität	59	60	80	80	76	76	64	63
Patienten ohne Katheter (nach 90 Tagen) <sup>10</sup>	Erfasst die Anzahl der Patienten mit Gefäßzugang	Erhöhte Anzahl von Krankenhaustagen	79	81	77	78	78	79	81	83
Krankenhaustage pro Patientenjahr <sup>11</sup>	Folge von Komplikationen durch die Dialysebehandlung	Einschränkung der Lebensqualität	9,7	10,3	7,7	7,5	4,0	4,3	3,5	2,6

<sup>1</sup> Die Zahlen für das Jahr 2020 basieren auf den Qualitätsparametern aus 90 % unserer Dialysekliniken weltweit. Dies umfasst 80 % unserer Kliniken in EMEA und 46 % unserer Kliniken in Asien-Pazifik.

<sup>2</sup> Kt / V gibt Auskunft über die Wirksamkeit und die Effizienz der Dialyse.

<sup>3</sup> Richtlinien der Kidney Disease Outcomes Quality Initiative.

<sup>4</sup> Der Hämoglobinwert im Blut sollte innerhalb eines definierten Bereichs bleiben. Hämoglobin ist der Bestandteil der roten Blutkörperchen, der Sauerstoff im menschlichen Körper transportiert. Eine unzureichende Hämoglobinkonzentration im Blut deutet auf eine Anämie hin.

<sup>5</sup> Richtlinien der Kidney Disease: Improving Global Outcomes und der European Renal Best Practice.

<sup>6</sup> Die Zahlen aus EMEA beinhalten Patienten mit Hb > 12 g/dl ohne Erythropoese-stimulierende Substanzen (Erythropoiesis-Stimulating Agents, ESA).

<sup>7</sup> Auf der Grundlage der Spezifikationen der Gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission wurde zertifiziertes Referenzmaterial für Humanalbumin beschafft, um im Verlauf der Zeit konsistente Ergebnisse zu gewährleisten (#ERM-DA470k).

<sup>8</sup> Die Kalzium-, Albumin- und Phosphatkonzentration im Blut ermöglicht Rückschlüsse auf den allgemeinen Ernährungszustand sowie auf Störungen des Mineral- und Knochenstoffwechsels bei chronisch nierenkranken Patienten.

<sup>9</sup> Phosphat angegeben als mg/dl Phosphor.

<sup>10</sup> Der Einsatz von Kathetern ist mit einem hohen Infektionsrisiko und einer Zunahme der Krankenhaustage verbunden. Fresenius Medical Care erfasst die Anzahl der Patienten, die keinen Katheter als Gefäßzugang für die Dialyse benötigen. Der Anteil der Patienten mit permanentem Gefäßzugang stellt für uns, sofern wir unmittelbar zuständig sind, einen indirekten Indikator für die Versorgungsqualität dar.

<sup>11</sup> Krankenhaustage für einen Dialyse-Behandlungszeitraum von 365 Tagen bei einem Patienten. Die Krankenhaustage eines Patienten werden als Parameter für die Versorgungsqualität verwendet, da Krankenhausaufenthalte die Lebensqualität von Dialysepatienten deutlich beeinträchtigen und besonders kostenintensiv für Gesundheitssysteme sind.



Weitere Informationen zu Datenschutz und -sicherheit finden Sie im Abschnitt „Schutz von Daten“ ab [SEITE 102](#). Weitere Informationen zu Digitalisierungsinitiativen finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 34](#).

## Zusammenarbeit für bessere Gesundheitsversorgung

Gemeinsam mit Forschungspartnern arbeiten wir daran, den wissenschaftlichen Fortschritt zu fördern und neue Wege zu finden, um die Versorgung von Patienten zu verbessern. Im Jahr 2020 haben wir uns in mehr als 40 strategischen Kooperationen mit Universitäten, Forschungseinrichtungen und anderen Unternehmen unserer Branche engagiert. Schwerpunkte waren unter anderem der Schutz vor Herzerkrankungen, personalisierte Medizin und Präzisionsmedizin. Weitere Themen waren Forschung und Innovation allgemein sowie öffentliche Gesundheit. Hier standen die Auswirkungen von Covid-19 auf gefährdete Patientengruppen im Mittelpunkt. Darüber hinaus sind wir Mitglied in verschiedenen Branchenvereinigungen. Dazu gehören etwa die American Nephrology Nurses Association, die American Society of Nephrology, die Renal Physicians Association und die European Renal Association - European Dialysis and Transplant Association.

Weitere Informationen über unsere Zusammenarbeit mit Forschungs- und Innovationspartnern finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 34](#).

## ZUGANG ZUR GESUNDHEITSVERSORGUNG

Den Zugang zu medizinischer Versorgung zu ermöglichen, ist ein wichtiges Thema, das ein breites Spektrum an Aktivitäten umfasst. Wir unterstützen den Aufbau von Infrastruktur für die

Versorgung von nierenkranken Menschen. Dafür arbeiten wir mit Behörden zusammen, um einer wachsenden Zahl von Patienten eine bezahlbare Versorgung zu ermöglichen. Auch innovative digitale Dienstleistungen und Produkte helfen, den Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen zu erleichtern und den Patienten mehr Flexibilität zu ermöglichen. In Krisensituationen und Notfällen nutzen wir die Vorteile unserer vertikal integrierten Organisation, um den Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen für betroffene Patienten abzusichern.

## Unterstützung von Patienten in Schwellenländern

In Schwellenländern wächst der Bedarf an bezahlbaren Gesundheitsprodukten. Um den Zugang zu einer Dialysebehandlung zu erleichtern, haben wir die Dialysemaschine 4008A entwickelt. Sie erfüllt hohe Behandlungsstandards bei verringerten Kosten für die Gesundheitssysteme. Zugleich ist das Gerät einfach zu bedienen, selbst bei mangelnder Infrastruktur und in ländlichen Gebieten. Die Dialysemaschine 4008A wurde im Jahr 2019 erfolgreich in asiatischen Schwellenländern eingeführt, darunter Indien, Pakistan, Nepal und Bangladesch.

Weitere Informationen zu neuen Produkten für den Einsatz in Schwellenländern finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 34](#).

## Hilfe in Krisensituationen und Notfällen

Fresenius Medical Care betreibt Dialyseeinrichtungen in vielen Regionen der Welt unter unterschiedlichsten geografischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Bedingungen. Unsere Patienten sind besonders schutzbedürftig, da sie regelmäßig und an mehreren Tagen in der Woche auf eine Dialysebehandlung angewiesen sind. Um Patienten auch unter extremen Bedingungen eine Dialysebehandlung zu ermöglichen, haben wir zuverlässige Notfallpläne entwickelt. Dazu gehört

ein System regional organisierter Notfallteams, um den Betrieb unserer Dialysezentren aufrechtzuerhalten. Zusätzlich zu unseren Aktivitäten für Katastrophenhilfe spenden wir immer wieder Geld, Dialysegeräte und medizinisches Zubehör an Organisationen, die dringend Unterstützung benötigen.

Die Corona-Pandemie hat uns im Jahr 2020 vor außergewöhnliche Herausforderungen gestellt. Unsere Patienten haben im Fall einer Infektion mit Covid-19 ein hohes Risiko, Komplikationen zu erleiden. Wir haben in unseren mehr als 4.000 Kliniken Sicherheitskonzepte eingeführt, um die Fortsetzung notwendiger Behandlungen aufrechtzuerhalten und gleichzeitig das Infektionsrisiko für Patienten und Mitarbeiter zu reduzieren. Beispielsweise haben wir alle Patienten und Mitarbeiter am Eingang der Kliniken getestet und ihnen Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Infizierte Patienten haben wir in gesonderten Bereichen isoliert. Unter diesen Umständen haben wir allein in Nordamerika mehr als 29.000 Patienten mit Covid-19 behandelt. Zudem haben wir eine erweiterte Plattform für Telemedizin eingeführt, um den Patienten das Einhalten von Abständen zu erleichtern, unabhängig davon, ob sie zu Hause oder in den Dialysezentren behandelt werden. Bei Patienten, die schwer an Covid-19 erkrankt sind, tritt häufig akutes Nierenversagen auf. Für die Behandlung von Notfällen haben wir Krankenhäusern hunderte Akutdialysegeräte und andere Hilfsmittel zur Verfügung gestellt. Trotz der erhöhten Sicherheitsmaßnahmen konnten wir weiterhin lebensrettende Produkte herstellen und ausliefern, auch als unser Geschäftsbetrieb und unsere Lieferketten durch die globalen Einschränkungen behindert wurden.

Weitere Informationen zu Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeiter während der Corona-Pandemie finden Sie im Abschnitt „Mitarbeiter“ ab [SEITE 96](#). Weitere Informationen zu Covid-19-bezogenen Unterstützungsleistungen finden Sie im Konzernanhang ab [SEITE 189](#).

## PRODUKTSICHERHEIT UND -QUALITÄT

Wir produzieren und vertreiben eine breite Palette an Produkten, um Nierenerkrankungen zu behandeln. Weltweit verfügen wir über ein Netzwerk aus derzeit 44 Produktionsstandorten. In mehr als 20 Ländern steuern wir damit den Einkauf, die Produktion, den Vertrieb und die Lieferung von Dialyseprodukten und von Produkten für Patienten mit Multiorganerkrankungen. Wir steuern die Qualität und Sicherheit in unserem Produktgeschäft dabei über den gesamten Produktlebenszyklus – von der Konzeption und Entwicklung bis hin zu Betrieb und Anwendung.

Unser Produktgeschäft wird von zwei globalen Funktionen verantwortet: Forschung und Entwicklung sowie Produktion, Qualität und Logistik. Beide Funktionen berichten direkt an den Vorstand. Gemeinsam haben sie unsere weltweit geltende Qualitätsrichtlinie entwickelt, die unsere Verpflichtung zu qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen widerspiegelt. Zudem beschreibt die Qualitätsrichtlinie unsere Vorgaben, um geltende Bestimmungen zu befolgen und einen umweltschonenden und effizienten Geschäftsbetrieb anbieten zu können. Die weltweit geltende Qualitätsrichtlinie ist die Basis für regionale Qualitätshandbücher und detailliertere Richtlinien. Diese decken Aspekte wie Verantwortlichkeiten, Schulungen, Risikobewertungen und Audits ab. Der Vorstand wird regelmäßig über unsere weltweiten Leistungen im Hinblick auf die Qualität unserer Produkte unterrichtet.

### Zertifizierung und Audits

In nahezu jedem Land, in dem wir tätig sind, unterliegen wir staatlicher Regulierung. Dies umfasst beispielsweise die EU-Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) EC 1907/2006, die

Richtlinie zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS) 2011/65/EU und die Richtlinie zu Medizinprodukten (MDD) 93/42/EEC. Ebenso dazu gehören die neue Medizinprodukteverordnung (MDR) 2017/745 sowie der Code of Federal Regulations (CFR) der US-amerikanischen Behörde für Lebensmittel- und Arzneimittelsicherheit FDA.

Unsere Prozesse für die Produktsicherheit und -qualität sind in Qualitätsmanagementsysteme integriert, die gesetzliche Vorgaben und Anforderungen von Behörden erfüllen müssen. Vor diesem Hintergrund müssen alle unsere Produkte Standards für Sicherheit und Qualität erfüllen. Dies umfasst ihre Entwicklung, Marktzulassung und Herstellung bis hin zur Verwendung in Kliniken. Auch die Schulung von Kunden und das Beschwerdemanagement sind einbezogen. Im Jahr 2019 haben wir unsere Qualitätsmanagementsysteme in den Regionen Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA), Lateinamerika, Asien-Pazifik und Teilen von Nordamerika in einem einheitlichen Qualitätsmanagementsystem zusammengeführt. Wir wollen Synergien nutzen, um schneller auf Marktentwicklungen reagieren zu können und bei der Produktentwicklung und -herstellung effizienter zusammenzuarbeiten. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2024 ein weltweit einheitliches Qualitätsmanagementsystem umzusetzen. Im Rahmen unserer Initiative zur Harmonisierung unserer Qualitätssysteme und -prozesse planen wir, innerhalb der nächsten drei Jahre ein globales elektronisches Schulungssystem einzuführen.

Unser konsolidiertes Qualitätsmanagementsystem ist nach ISO 9001 und ISO 13485 zertifiziert. Außerdem werden unsere Produktionsstandorte regelmäßig gemäß den lokalen Bestimmungen externen Qualitätsaudits und -prüfungen unterzogen. Von unseren Produktionsstandorten, für die unsere globale Funktion Produktion, Qualität und Logistik zuständig ist, sind 21 derzeit nach ISO 9001/13485 zertifiziert. Zudem sind aktuell 17 Standorte nach den Richtlinien der Guten

Herstellungspraxis (Good Manufacturing Practice, GMP) oder den aktuellen Richtlinien der Guten Herstellungspraxis (Current Good Manufacturing Practice, cGMP) auditiert. Darüber hinaus haben 10 unserer Standorte erfolgreich das Medical Device Single Audit Program (MDSAP) abgeschlossen. Dies gilt auch für unser konsolidiertes Qualitätsmanagementsystem. Dadurch konnten wir unsere Effizienz steigern und die Kosten je Audit senken.

Zusätzliche lokale interne Qualitätsaudits an unseren Standorten helfen uns, die Wirksamkeit unserer Qualitätsmanagementsysteme zu ermitteln und die Einhaltung von Bestimmungen und Standards zu prüfen. Interne Audits werden an allen unseren Standorten mindestens einmal pro Jahr durchgeführt. Dabei folgen wir einem risikobasierten Ansatz.

Wir haben Leistungsindikatoren festgelegt, mit deren Hilfe wir Qualitätsziele überwachen und die uns helfen, negative Ereignisse zu verhindern. Unsere Auditkennzahl gibt Auskunft über unsere Leistung in Zertifizierungsaudits. Sie beschreibt das Verhältnis wesentlicher und kritischer Feststellungen zur Anzahl der externen Audits. Im Jahr 2020 wurden an den Produktionsstandorten, die von unserer globalen Funktion Produktion, Qualität und Logistik gesteuert werden, mehr als 60 Zertifizierungsaudits durchgeführt. Die Auditkennzahl lag bei 0,2. Um die Wirksamkeit unserer Qualitätsmanagementsysteme und Zertifizierungen zu gewährleisten, haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Wert von 1,0 nicht zu überschreiten. Alle Feststellungen werden dokumentiert. Angemessene Korrektur- und Präventionsmaßnahmen werden je nach Schweregrad definiert und umgesetzt.

**TABELLE 3.3 AUF SEITE 95** zeigt die Zertifizierung unserer Produktionsstandorte und **TABELLE 3.4 AUF SEITE 95** die Auditkennzahl.

### T 3.3 ZERTIFIZIERUNG UNSERER PRODUKTIONSSTÄNDE

Zertifizierung	ISO		
	9001/13485	GMP / cGMP <sup>1</sup>	MDSAP <sup>2</sup>
Zertifizierte Produktionsstandorte <sup>3</sup> (%)	68	55	32

<sup>1</sup> GMP steht für die Richtlinien der Guten Herstellungspraxis; cGMP für die aktuellen Richtlinien der Guten Herstellungspraxis.

<sup>2</sup> MDSAP bezieht sich auf das Medical Device Single Audit Program.

<sup>3</sup> Bezieht sich auf Produktionsstandorte, die von unserer globalen Funktion Produktion, Qualität und Logistik gesteuert werden.

### T 3.4 AUDITKENNZAHL

	2020	2019
Wesentliche und kritische Feststellungen pro Audit	0,2	0,2

## Produktverbesserungen

Produktverbesserungen sind ein wichtiger Leistungsindikator, um die Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu optimieren. Dabei liegt der Fokus auf Verbesserungen in mindestens einem der folgenden Bereiche: Sicherheit und Qualität der Patientenversorgung, Produktleistung oder Kundendienst. Die Bewertung der Verbesserung von Sicherheit und Qualität geschieht aus der Perspektive des Patienten. Produktverbesserungen, die nur einen finanziellen Vorteil, aber keinen Nutzen für den Patienten haben, werden nicht berücksichtigt. Im Jahr 2020 haben wir mehr als 440 Produktverbesserungen bei unseren Dialysemaschinen umgesetzt. Wir planen, diesen Leistungsindikator 2021 auf weitere Produktgruppen auszuweiten.

Darüber hinaus setzen wir auf Produktinnovationen, um unser Portfolio stetig zu verbessern. Um Zugang zu den neuesten Technologien zu ermöglichen, investieren wir in Forschung und Entwicklung und arbeiten mit externen Partnern zusammen,

darunter wissenschaftliche Einrichtungen. Wir investieren außerdem in Start-ups, die Produkte, Technologien und Behandlungen im Gesundheitsbereich entwickeln.

Ein weiteres wichtiges Element unseres Qualitätsmanagements ist das Überwachen von Produkten nach der Markteinführung. Es ist essenziell, dass unsere Produkte und Dienstleistungen wirksam und zuverlässig sind. Gleichzeitig sollen sie möglichst geringe Risiken für unsere Patienten haben. Unsere Standards für die Planung, Durchführung und Überwachung klinischer Studien beispielsweise helfen uns, die Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu erhöhen und die Gesundheit unserer Patienten zu verbessern. Wir überwachen die Sicherheit und Wirksamkeit von Arzneimitteln und Medizinprodukten gemäß den gesetzlichen Anforderungen. Eine Möglichkeit dafür ist die Durchführung von klinischen Studien.

## Meldung von Nebenwirkungen und Produktbeanstandungen

Wir erfassen und prüfen unerwünschte Ereignisse und Produktbeanstandungen. Dies ist Teil unseres Engagements, um geltende Gesetze im Hinblick auf Arzneimittelnebenwirkungen - auch bekannt als Pharmakovigilanz- und Produktbeanstandungen - einzuhalten. Darüber hinaus haben wir das Thema Produktbeanstandungen und Arzneimittelnebenwirkungen in unserem Ethik- und Verhaltenskodex verankert.

Weitere Informationen zum Qualitätsmanagement an unseren Produktionsstandorten finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 36](#). Weitere Informationen zu Innovationen finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 34](#).

## MITARBEITER

*Unser globales Team ist der Schlüssel zu unserem Erfolg als weltweit führendes Dialyseunternehmen. Weltweit beschäftigten wir im Berichtsjahr 133.129 Mitarbeiter (umgerechnet in Vollzeitstellen: 125.364) bei Fresenius Medical Care.*

Im Jahr 2020 haben wir unsere globale Personalstrategie in Übereinstimmung mit unseren Geschäftszielen weiterentwickelt. Unser Ziel ist es, ein motivierendes, faires und vertrauensvolles Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen. Wir wollen ihre Entwicklung unterstützen und dafür sorgen, dass sie bestmöglich zum Erfolg des Unternehmens beitragen können. Unsere Personalstrategie hat daher vier zentrale Handlungsfelder: (1) Mitarbeiter einbinden und motivieren; (2) sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter die richtigen Fähigkeiten besitzen, um unsere Geschäftsziele zu unterstützen; (3) kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Organisation; sowie (4) Anwendung exzellenter globaler Methoden und Verfahren des Personalmanagements.

Unsere globale Abteilung Human Resources (HR) ist für die Personalstrategie verantwortlich. Sie berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und ist für die Weiterentwicklung der Personalrichtlinien und -prozesse zuständig. Zudem arbeitet sie daran, globale Standards für das Personalmanagement über alle Regionen und Funktionen hinweg einzuführen.

2020 war für Fachkräfte im Gesundheitswesen ein herausforderndes Jahr. In der Pandemie war es eine unserer wichtigsten Aufgaben, geeignete Maßnahmen zu finden, um unsere Mitarbeiter zu schützen und gleichzeitig unsere operativen und administrativen Tätigkeiten fortzusetzen. Wir haben schnellstmöglich Schutzkonzepte und Richtlinien weltweit angepasst und unsere Mitarbeiter dabei unterstützt, sie umzusetzen. Um den Betrieb unserer Kliniken und Produktionsstandorte weiter-

hin gewährleisten zu können, haben wir unter anderem persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt und spezielle Reinigungskonzepte eingeführt. Zudem haben wir zusätzliches Personal beschäftigt. Bestimmte Mitarbeitergruppen erhielten finanzielle und nichtfinanzielle Unterstützung. Darüber hinaus haben wir vermehrt flexibles Arbeiten ermöglicht, neue Angebote für virtuelles Lernen und Weiterbildung geschaffen und unsere Arbeitsweisen an die Anforderungen eines virtuellen Umfelds angepasst. Wir haben zudem Veranstaltungen und Initiativen umgesetzt, die die Leistungen unserer Mitarbeiter und das Engagement für unsere Patienten würdigen.

### MITARBEITER WELTWEIT

Im Vergleich zu 128.300 Mitarbeitern Ende 2019 hat sich die Zahl der Mitarbeiter bei Fresenius Medical Care bis Ende Dezember 2020 um 4.829 erhöht. Diese Entwicklung ist auf organisches Wachstum unserer Geschäftsbereiche zurückzuführen sowie auf Akquisitionen. Dies war jeweils beeinflusst durch gestiegenen Personalbedarf im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie. Der größte Teil unserer Belegschaft arbeitet im Bereich Produktion und Dienstleistungen (86 %), gefolgt von administrativen Funktionen (10 %). Die Region mit der höchsten Mitarbeiterzahl ist Nordamerika (50 %), gefolgt von der Region EMEA (17 %).

Im Berichtsjahr haben wir mehr als 30.800 neue Mitarbeiter eingestellt. Im Rahmen von Akquisitionen kamen rund 1.560 Mitarbeiter zu Fresenius Medical Care. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die freiwillige Fluktuationsrate auf 11,9 % verringert. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter hat sich erhöht auf 7,3 Jahre im Vergleich zu 6,8 Jahren im Jahr 2019. Um qualifizierte Mitarbeiter einzustellen und im Unternehmen zu halten, haben wir unsere Employer-Branding-Aktivitäten ausgebaut. Darüber hinaus haben wir Maßnahmen initiiert, die auf Erkenntnissen und

Analysen zur Mitarbeiterfluktuation beruhen. Ein wichtiger Aspekt im Jahr 2020 war dabei die Harmonisierung des Designs unserer Arbeitgebermarke. Hier haben wir auf positiven Erfahrungen der Einführung in Nordamerika aufgebaut. Darüber hinaus haben wir weiter daran gearbeitet, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Dabei ging es darum, unseren Mitarbeitern positive Erfahrungen am Arbeitsplatz zu ermöglichen und dafür zu sorgen, dass unser Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt als attraktiv wahrgenommen wird. Wir planen, 2021 unsere globale Arbeitgebermarke auf weiteren lokalen Märkten, in denen wir tätig sind, zu präsentieren.

Informationen zu Personalausgaben finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 36](#).

### QUALIFIZIERTE MITARBEITER GEWINNEN UND FÖRDERN

In unserem Geschäftsumfeld wird der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte immer intensiver. Daher ist es für uns wichtig, uns auch im Personalmanagement kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein und exzellente Mitarbeiter gewinnen, einbinden und im Unternehmen halten.

Wir entwickeln unsere Arbeitsstandards und Personalrichtlinien kontinuierlich weiter. Ziel ist es, einheitliche und transparente Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit für unsere Mitarbeiter zu fördern. Einen wichtigen Beitrag leistet die Einführung unseres standardisierten globalen HR-Systems. Dieses erfüllt sowohl globale als auch lokale Geschäftsanforderungen und unterstützt neue Arbeitsweisen. Im Jahr 2020 haben wir in der Region Asien-Pazifik mit der Einführung einer neuen, weltweit einheitlichen HR-Plattform begonnen. Nordamerika und Lateinamerika sollen 2021 folgen. Mithilfe

dieses Systems wollen wir unsere wichtigsten Personalprozesse und -dienstleistungen zusammenführen. Wir haben zudem unser Rahmenwerk für Compliance-Standards von Personalprozessen aktualisiert. Es zielt darauf ab, gesetzeskonformes und wertorientiertes Verhalten im gesamten Unternehmen zu stärken und zu fördern. Dafür haben wir Personalstandards und -richtlinien für unterschiedliche Themenbereiche weltweit überarbeitet: von der Einstellung über die Entlohnung bis hin zur Mitarbeiterbindung und Anerkennung der Leistungen von Mitarbeitern. Wir planen, das überarbeitete Rahmenwerk 2021 weltweit einzuführen und dabei auch Kommunikationsmaßnahmen und Schulungen für Manager, Mitarbeiter und Experten im Personalbereich anzubieten.

Die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Unser Ziel ist, Führungskräfte und ihre Mitarbeiter sowohl bei ihrem eigenen Wachstum zu unterstützen als auch in ihrem Bemühen, anderen bei ihrer Entwicklung zu helfen. Bei dem Thema Lernen und Weiterentwicklung stehen für uns drei Aspekte im Vordergrund: (1) Wir wollen die nötige, auch digitale, Infrastruktur bereitstellen, um Lernen und Weiterentwicklung zu fördern. Mitarbeiter auf der ganzen Welt nehmen an standardisierten sowie verpflichtenden Schulungen über unsere Lernplattformen teil. Damit können sich unsere Mitarbeiter online und offline weiterbilden. (2) Wir wollen die Attraktivität von Lernen und Weiterentwicklung erhöhen, indem wir das Schulungsangebot erweitern und positive Erfahrungen damit ermöglichen. Neben den bestehenden Lernplattformen haben im Jahr 2020 rund 25.000 Mitarbeiter unsere neue digitale Plattform mit Informations- und Schulungsangeboten genutzt. (3) Wir wollen sicherstellen, dass Führungskräfte darauf vorbereitet und entsprechend ausgestattet sind, um die Weiterentwicklung von Mitarbeitern kontinuierlich zu fördern. Im Jahr 2020 haben wir eine zusätzliche digitale Plattform eingeführt, um den Dialog zwischen Führungskräften und ihren Teams in Bezug auf Entwicklung

und Bewertung von Leistungen zu fördern. Diese Plattform wird bereits von mehr als 1.500 Führungskräften genutzt.

Zudem identifizieren und fördern wir fortlaufend besonders vielversprechende Mitarbeiter und investieren in den Aufbau einer Nachfolgeplanung für die obersten 400 Positionen sowie weitere Funktionen in unserem Unternehmen. Die verschiedenen Programme unserer Führungskräfteentwicklung orientieren sich an regionalen Anforderungen. Dabei legen wir jedoch einen Schwerpunkt auf Prinzipien, die weltweit gelten. In Nordamerika beispielsweise haben seit 2014 mehr als 5.000 Führungskräfte unser regionales Führungskräfte-Entwicklungsprogramm abgeschlossen.

Wir haben auch unsere Vergütungssysteme weiterentwickelt. Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand 2020 beschlossen, einen neuen, weltweit geltenden Bonusplan für Führungskräfte einzuführen. Danach gilt für alle leitenden Angestellten ein vergleichbarer Mix aus globalen und geschäftsspezifischen Zielen sowie individuellen Vereinbarungen. Dahinter steht unser Anspruch, die Fairness und Vergleichbarkeit zu erhöhen und die strategische Abstimmung zu stärken. Der Bonusplan wird im Jahr 2021 umgesetzt.

## MITARBEITER EINBEZIEHEN

Wir schätzen das Engagement unserer Mitarbeiter und entwickeln Prozesse weiter, um ihr Feedback kontinuierlich zu berücksichtigen. Dafür nutzen wir globale Mitarbeiterbefragungen, um Stärken und Verbesserungspotenziale für das Arbeitsumfeld zu erkennen. Wir führen alle zwei Jahre eine globale Befragung unserer Mitarbeiter durch. Ergänzt wird sie durch Kurzbefragungen in den dazwischen liegenden Jahren. Die Ergebnisse nutzen wir, um globale und lokale Maßnahmen zu erarbeiten. Ziel dabei ist, das Engagement unserer

Mitarbeiter langfristig zu steigern. Basierend auf den Ergebnissen der globalen Mitarbeiterbefragung im Jahr 2019 haben wir verschiedene Maßnahmen auf globaler und regionaler Ebene eingeleitet. Wir haben beispielsweise die weltweiten Kommunikationsmaßnahmen zu diesem Thema verstärkt und entsprechende Maßnahmenpläne ausgearbeitet. Im Jahr 2020 haben wir eine Kurzbefragung mit mehr als 16.000 Mitarbeitern weltweit durchgeführt. Sie hat gezeigt, dass 64 % der teilnehmenden Mitarbeiter engagiert für Fresenius Medical Care arbeiten. Den Wert dafür ermitteln wir über Fragen zu drei Aspekten: „say“ (positiv über Fresenius Medical Care sprechen), „stay“ (beabsichtigen, bei Fresenius Medical Care zu bleiben) und „strive“ (zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um Fresenius Medical Care voranzubringen). Im Vergleich zu 2019 liegt der Wert für das Engagement unserer Mitarbeiter um acht Prozentpunkte höher. Wir planen, mit der nächsten weltweiten Mitarbeiterbefragung 2021 dieses Feedback-Instrument weiter fortzuführen und auf den Ergebnissen aufzubauen.

## Inklusion und Vielfalt

Unsere Mitarbeiter sind in 67 Ländern tätig. Ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeiter willkommen fühlen, ist wichtig für einen attraktiven Arbeitsplatz. Dies gilt unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, kultureller und ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Bildungshintergrund und Arbeitserfahrung. Wir bemühen uns daher, eine Kultur zu fördern, die das Zugehörigkeitsgefühl stärkt und unseren Mitarbeitern ermöglicht, mit ihren unterschiedlichen Ansichten und Fähigkeiten zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Auch in unserem Verhaltenskodex ist unser Engagement für Inklusion und Vielfalt dokumentiert. Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms haben wir eine neue weltweite Initiative zu Inklusion und Diversität gestartet.

Wir konzentrieren uns darauf, wirkungsvolle Wege zu finden, um die vielfältigen Perspektiven unserer Mitarbeiter bestmöglich einzusetzen. Im Jahr 2020 haben wir uns darauf konzentriert, einen Überblick über die aktuelle Situation zu gewinnen und den Umfang unserer weltweiten Aktivitäten für Inklusion und Vielfalt festzulegen. Für das Jahr 2021 planen wir, unsere weltweiten Initiativen weiterzuentwickeln und unsere Kommunikationsaktivitäten zu verstärken. Zu diesem Ziel gehören zum Beispiel eine globale Kommunikationskampagne, um die Aufmerksamkeit für das Thema zu erhöhen, sowie Veranstaltungen für Mitarbeiter und Führungskräfte zum Thema Diversität.

Inklusion und Diversität unserer Führungskräfte ist ein wichtiger Faktor für die Weiterentwicklung unseres Geschäfts. Das Führungsteam von Fresenius Medical Care spiegelt unsere internationale Präsenz in verschiedenen Märkten wider. Von den mehr als 1.150 leitenden Angestellten des Unternehmens, die an unserem aktienbasierten Programm Long-Term Incentive Plan (LTIP) teilnehmen, sind 85 % nicht deutscher Herkunft.

Zum 31.12.2020 waren 69 % unserer Mitarbeiter Frauen. Die Geschlechtervielfalt in unseren wichtigsten Führungsgremien und auf Managementebene hat sich im Laufe der Zeit erhöht. Der Anteil von Frauen im Vorstand lag zum Ende des Berichtsjahres bei 25 %. Wir haben uns 2020 neue globale Ziele für den Anteil von Frauen in Führungspositionen gesetzt. Die neuen Ziele wurden vom Vorstand verabschiedet und sollen bis 2025 erreicht werden: Für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gilt demnach ein Ziel von 22 %, für die zweite Führungsebene von 32 %. Die neuen Ziele lösen die im Jahr 2016 definierten Ziele ab. In den kommenden Jahren wollen wir Inklusion und Diversität über die Geschlechtervielfalt hinaus weiter stärken. Dazu gehören unter anderem Aspekte wie ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung und Behinderungen.

Weitere Informationen zur Geschlechtervielfalt in den Führungsebenen finden Sie im Corporate-Governance-Bericht ab [SEITE 125](#).

## Dialog mit Arbeitnehmervertretern

Wir sind überzeugt, dass der beste Weg für den Dialog mit unseren Mitarbeitern eine offene und direkte Kommunikation ist. Wir streben an, stets zeitnah und fair auf Fragen, Probleme oder Bedenken einzugehen, die von Mitarbeitern geäußert werden. Dafür ermutigen wir unsere Mitarbeiter, direkt mit ihren Vorgesetzten zu sprechen. Zudem können sie sich an andere Führungskräfte oder die Personalabteilung wenden.

Wir handeln verantwortungsvoll gegenüber unseren Mitarbeitern. Dies ist Teil unserer Aufgabe, die geltenden Sozial- und Arbeitsstandards einzuhalten. Diese Verpflichtung haben wir in unserem Ethik- und Verhaltenskodex festgelegt. Ebenso haben wir diesen Anspruch in unserer weltweit geltenden Erklärung zu Menschenrechten, Rechten am Arbeitsplatz und Beschäftigungsgrundsätzen festgeschrieben.

Wir wollen konstruktiv mit gewählten oder etablierten Arbeitnehmervertretungen zusammenarbeiten. Wo unsere Mitarbeiter sich durch ein solches Gremium vertreten lassen wollen, sind wir engagiert, vertrauensvoll mit diesen Vertretern zusammenzuarbeiten. Dabei handeln wir in Übereinstimmung mit geltenden Rechtsvorschriften und Verfahren. Wichtige Partner in diesem Bereich sind die lokalen Betriebsräte in Deutschland sowie der Europäische Betriebsrat der Fresenius SE, der unsere Mitarbeiter in Europa vertritt.

Im Jahr 2020 haben sich die Fresenius SE und ihr Europäischer Betriebsrat darauf geeinigt, jährliche Treffen abzuhalten, bei denen Vertreter der internationalen Gewerkschaftsverbände einbezogen werden. Ziel ist es, einen strukturierten Dialog zu Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechten sowie zu sozialen

Angelegenheiten in Bezug auf unsere Mitarbeiter zu führen. An diesen Treffen werden Vertreter der internationalen Gewerkschaftsverbände sowie Vertreter der verschiedenen Unternehmensbereiche der Fresenius SE, einschließlich Fresenius Medical Care, teilnehmen.

Je nach geltenden Gesetzen und Verfahren wendet Fresenius Medical Care Tarifverträge für verschiedene Mitarbeitergruppen an. Das ist der Fall für die Mehrheit unserer Tarifmitarbeiter in Deutschland. In Europa standen 2020 rund 42 % unserer Mitarbeiter in einem Beschäftigungsverhältnis, das durch einen Tarifvertrag abgedeckt ist. Auch an einigen unserer Standorte in Asien-Pazifik, in Lateinamerika und in Nordamerika gelten Tarifverträge.

Die Geschäftseinheiten auf Länder- oder Standortebene sind für die Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften verantwortlich. Unsere Gespräche mit diesen Vertretern konzentrieren sich vor diesem Hintergrund auf lokale und regionale Themen und Bedingungen.

Weitere Informationen zu Beschwerdemechanismen für Mitarbeiter finden Sie im Abschnitt „Integrität“ ab [SEITE 101](#). Informationen zu unseren Arbeitsstandards und Menschenrechtsprinzipien finden Sie im Abschnitt „Menschenrechte“ ab [SEITE 104](#).

## GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter haben für uns oberste Priorität. In unserem Ethik- und Verhaltenskodex verpflichten wir uns dazu, unseren Mitarbeitern weltweit ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz trägt jeweils das lokale Management. Die entsprechenden Gesundheits- und Sicherheitsstandards sind in lokalen und regionalen Richtlinien definiert. Auf dieser Grundlage berücksichtigen wir unterschiedliche gesetzliche Anforderungen und melden Vorfälle entsprechend der lokalen Bestimmungen an die Behörden. Einige unserer Produktionsstandorte und Kliniken in der Region EMEA sind nach internationalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards wie ISO 45001 zertifiziert. Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms arbeiten wir derzeit daran, unsere Managementkonzepte für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu vereinheitlichen. Wir planen außerdem, eine globale Richtlinie sowie Indikatoren zu erarbeiten, um unsere Leistung in diesem Bereich weltweit zu messen.

Es ist unser Ziel, arbeitsbedingte Krankheiten und Verletzungen zu verhindern. Daher verfolgen und analysieren wir Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz auf lokaler und regionaler Ebene, identifizieren Ursachen und setzen Korrekturmaßnahmen um. An unseren Produktionsstandorten und in unseren Dialysekliniken haben wir auf Basis der lokalen Anforderungen verschiedene Leistungsindikatoren für die Gesundheit und Sicherheit eingeführt. Bei diesen Kennzahlen liegt der Schwerpunkt zumeist auf arbeitsbedingten Unfällen. Sie umfassen auch die Inzidenzraten und die Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen. Im Jahr 2020 haben wir damit begonnen, weltweit lokale Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien sowie Ziele in diesem Bereich in allen Regionen abzufragen. In der Region EMEA beziehen sich unsere Ziele im Bereich Gesundheit und Sicherheit beispielsweise auf Inzidenzraten, Sicherheitsschulungen und die Meldung von Unfällen.

Um Unfälle zu vermeiden und unsere Mitarbeiter weiter für das Thema zu sensibilisieren, bieten wir Gesundheits- und Sicherheitsschulungen an. Die Schulungen in unseren Kliniken behandeln Themen wie Handhygiene, den sicheren Umgang

mit scharfen oder spitzen medizinischen Instrumenten und Gegenständen sowie mit Einwegartikeln. Weitere Themen sind die Prävention von Infektionen und das richtige Verhalten in Notfällen. An unseren Produktionsstandorten konzentrieren sich Schulungen beispielsweise auf den sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln oder gefährlichen Chemikalien sowie Notfallprävention und -management. Allein in den USA haben im Jahr 2020 mehr als 46.000 Mitarbeiter an Gesundheits- und Sicherheitsschulungen teilgenommen. Im Rahmen unseres Arbeitssicherheitsprogramms nehmen wir an unseren Produktionsstandorten Risikobewertungen zu der Betriebssicherheit von Maschinen vor. Unternehmensinterne Prüfungen und externe Audits durch Behörden werden durchgeführt, um die Einhaltung entsprechender Vorschriften, Richtlinien und Verfahren zu kontrollieren.

Unser Einsatz für eine gesunde Arbeitsumgebung umfasst auch Initiativen für flexible Arbeitszeiten und -orte, sofern dies mit den betrieblichen Anforderungen vereinbar ist. Je nach regionalen Bedingungen unterstützen wir das Wohlergehen unserer Mitarbeiter durch zusätzliche Maßnahmen. In Nordamerika können Mitarbeiter beispielsweise auf eine digitale Plattform zugreifen, die ihnen mit persönlichen Empfehlungen hilft, in Bewegung zu bleiben, sich besser zu ernähren, Stress zu bewältigen und ihren Schlaf zu verbessern. Über 20.000 Mitarbeiter sind derzeit aktive Nutzer der Plattform.

Während der Corona-Pandemie im Jahr 2020 standen die Sicherheit und Gesundheit unserer Patienten, Mitarbeiter, ihrer Familien und der Menschen an unseren Standorten im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Wir haben diverse Maßnahmen umgesetzt, um unsere Mitarbeiter und Patienten vor dem Virus zu schützen. In unseren Kliniken haben wir die bereits geltenden Infektionsschutzmaßnahmen für unsere Patienten und Mitarbeiter weiter verschärft. In den Produktionsstätten haben wir strenge Hygienemaßnahmen eingeführt, etwa mit Blick auf Desinfektion und das Halten von Abständen. Von März 2020 an

haben viele unserer Mitarbeiter in administrativen Funktionen im Homeoffice gearbeitet, um Ansteckungen zu vermeiden.

Weitere Informationen zu Maßnahmen, mithilfe derer wir unsere Patienten schützen, finden Sie im Abschnitt „Verantwortung für Patienten“ ab [SEITE 90](#).

**TABELLE 3.5 AUF SEITE 100** zeigt die Beschäftigungsübersicht.

## T 3.5 BESCHÄFTIGUNGSÜBERSICHT

<b>Mitarbeiter weltweit</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Demografie - Mitarbeiter</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Mitarbeiter (Anzahl)	133.129	128.300	Durchschnittsalter (in Jahren)	42	41
Mitarbeiter (umgerechnet in Vollzeitäquivalente)	125.364	120.659	Anteil der Mitarbeiter unter 30 (%)	17	18
Personalkosten (MIO €)	7.067	6.799	Anteil der Mitarbeiter zwischen 30 und 50 (%)	58	56
Durchschnittliche Personalkosten in Vollzeitäquivalenten (€)	56.770	56.740	Anteil der Mitarbeiter 50+ (%)	25	26
<b>Mitarbeiter nach Region (%) in Vollzeitäquivalenten</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Frauen im gesamten Unternehmen und in verschiedenen Führungspositionen (%)</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
EMEA (inkl. Deutschland)	17	17	Gesamtes Unternehmen	69	69
Deutschland	6	6	Aufsichtsrat	33	33
Nordamerika	50	50	Vorstand	25	29
Asien-Pazifik	10	10	Erste Führungsebene <sup>4</sup>	22	23
Lateinamerika	9	9	Zweite Führungsebene <sup>5</sup>	31	30
Zentralbereiche <sup>1</sup>	14	14	Teilnehmer am LTIP-Programm <sup>6</sup>	34	34
<b>Mitarbeiter nach Funktion (%) in Vollzeitäquivalenten</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Engagement der Mitarbeiter (%)</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Produktion und Dienstleistungen	86	86	Engagement-Rate <sup>7</sup>	64	56
Verwaltung	10	10	Umfragebeteiligung <sup>8</sup>	36	68
Vertrieb und Marketing	3	3			
Forschung und Entwicklung	1	1			
<b>Mitarbeiterbindung</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>			
Freiwillige Fluktuationsrate <sup>2</sup> (%)	11,9	14,3			
Externe Einstellungsquote <sup>3</sup> (%)	23,1	24,7			
Unternehmenszugehörigkeit in Jahren	7,3	6,8			

<sup>1</sup> Einschließlich Produktion, Qualität und Logistik, Forschung und Entwicklung und dem Global Medical Office.

<sup>2</sup> Berechnet als Anzahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter am Ende des Jahres.

<sup>3</sup> Berechnet als Anzahl der neu eingestellten Mitarbeiter im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter am Ende des Jahres.

<sup>4</sup> Umfasst alle Führungskräfte, die am Long-Term Incentive Plan (LTIP) teilnehmen und direkt an den Vorstand berichten.

<sup>5</sup> Umfasst alle Mitarbeiter, die am LTIP teilnehmen und direkt an eine Führungskraft aus der ersten Führungsebene berichten.

<sup>6</sup> Umfasst alle LTIP-Teilnehmer.

<sup>7</sup> Berechnet auf der Grundlage des Anteils positiver Antworten auf die Fragen der Mitarbeiterbefragung. Im Jahr 2020 haben wir eine Kurzbefragung mit einer repräsentativen Stichprobe aus mehr als 16.000 Mitarbeitern durchgeführt. Die Fehlermarge betrug 0,7 % bei einem Konfidenzniveau von 95 %.

<sup>8</sup> Anzahl der Mitarbeiter, die an unserer Mitarbeiterbefragung teilgenommen haben im Verhältnis zur Anzahl der angeschriebenen Mitarbeiter.



# INTEGRITÄT

## COMPLIANCE

Fresenius Medical Care verfügt über ein globales Compliance-Programm. Es zielt darauf ab, die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und unserer unternehmensinternen Richtlinien sicherzustellen. Das Programm basiert auf unserem Ethik- und Verhaltenskodex, einem verbindlichen Rahmenwerk, das das Verhalten unserer Mitarbeiter gegenüber Patienten, Kollegen, Geschäftspartnern, Behörden und der Gesellschaft regelt.

Der Kodex umfasst Themen, die für unser Geschäft relevant sind - von Patientenversorgung, Qualität, Bekämpfung von Korruption und Bestechung bis hin zu Gesundheit und Sicherheit, Datenschutz und Umweltschutz. Er umfasst auch unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte in Bezug auf Themen wie Arbeitsbedingungen, Schutz vor Diskriminierung und Beschwerdemechanismen. Im Jahr 2020 haben wir unseren Ethik- und Verhaltenskodex überarbeitet, um relevante Ergänzungen und Aktualisierungen aufzunehmen. Die Richtlinien unseres Ethik- und Verhaltenskodex sind für Mitarbeiter und Führungskräfte des Unternehmens, einschließlich der Mitglieder des Vorstands, verbindlich. Der Kodex gilt für die Geschäftstätigkeit aller direkten und indirekten Tochtergesellschaften, die sich mehrheitlich in unserem Besitz befinden oder auf andere Weise von uns kontrolliert werden.

Der Chief Compliance Officer ist für die Steuerung und Weiterentwicklung unseres Compliance-Managementsystems und der Compliance-Organisation weltweit verantwortlich. Er berichtet an den Vorstandsvorsitzenden und wird von einem globalen Netzwerk mit mehr als 180 Compliance-Experten unterstützt. Als Partner unserer Geschäftsbereiche beraten und unterstützen sie diese in allen Regionen.

### Vorbeugen, entdecken und reagieren

Wir sind entschlossen, unsere Geschäftstätigkeit in Übereinstimmung mit rechtlichen Vorgaben auszuüben. Das oberste Ziel unseres Compliance-Programms ist es daher, möglichem Fehlverhalten und Verstößen vorzubeugen, sie zu entdecken und darauf zu reagieren. Wir wollen eine Unternehmenskultur schaffen, in der Compliance als Verantwortung jedes Einzelnen verstanden wird. Ein Schlüsselement bei der Vorbeugung von Compliance-Verstößen ist unser Schulungsprogramm. Compliance-Schulungen für Mitarbeiter sind in allen Ländern und Standorten verpflichtend, in denen wir dies vorgeben dürfen. In unseren Compliance-Richtlinien haben wir als Ziel festgelegt, dass jeder Mitarbeiter mindestens alle zwei Jahre an einer Compliance-Schulung teilnimmt. Im Jahr 2020 haben wir außerdem eine allgemeine E-Learning-Schulung zum Thema Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie mehr als 20 Fachschulungen für bestimmte Zielgruppen durchgeführt. Jeder Mitarbeiter soll an Compliance-Schulungen teilnehmen können. Allein in den USA haben 2020 mehr als 63.000 Mitarbeiter und Auftragnehmer eine Compliance-Schulung absolviert. Wir bauen unser Schulungsprogramm kontinuierlich aus. Zudem haben wir im Berichtsjahr weltweit die Kommunikation von Führungskräften an Mitarbeiter intensiviert, um die Wichtigkeit von ethischem Verhalten im Geschäftsalltag zu betonen.

### Einhaltung von Standards überwachen

Unser Compliance-Programm definiert Standards und Verfahren, einschließlich korrekativer Maßnahmen, wenn Richtlinien nicht eingehalten werden. Um Risiken von Compliance-Verstößen zu erkennen, führen wir systematische Bewertungen als Teil unseres zentralen Risikomanagements durch. Eine weitere Möglichkeit, um Risiken zu identifizieren, sind unsere regelmäßigen internen Audits.

Alle Mitarbeiter werden dazu angehalten, mögliche, tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen unseren Ethik- und Verhaltenskodex, andere Unternehmensrichtlinien oder Gesetze zu melden. Es gibt dafür verschiedene Möglichkeiten: Mitarbeiter können sich an ihre Manager oder Vorgesetzten wenden sowie an die Personalabteilung oder Spezialisten in Bereichen wie Compliance und Recht. Außerdem haben wir ein externes Hotline-System eingerichtet, das von einem unabhängigen, zertifizierten Drittanbieter für unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner betrieben wird. Hier können mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien gemeldet werden, auf Wunsch auch anonym, sofern dies gesetzlich zulässig ist. Das System ist rund um die Uhr verfügbar. Meldungen können in mehreren Landessprachen erfolgen. Eine Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen ergänzt unser Programm.

In Nordamerika kann unser Hotline-System nicht nur für die Meldung von Compliance-Bedenken genutzt werden, sondern auch um Berichte über die Patientenversorgung und zur Informationssicherheit abzugeben. Jede Meldung wird auf Basis von mehr als 30 Kategorien zugeordnet und überprüft.

Insgesamt gingen im Jahr 2020 über unterschiedliche Wege 3.003 Meldungen ein. Diese betrafen Themen wie Geschäftsintegrität inklusive Bekämpfung von Korruption (1,7 %), Datenschutz (11,4 %), Patientenversorgung und Produkte (50,5 %) sowie Personal/Arbeitsplatz (30,2 %).

Wir untersuchen alle Fälle möglichen Fehlverhaltens, ergreifen von Fall zu Fall korrektive Maßnahmen und verfolgen ihre Umsetzung. Von den im Jahr 2020 abgeschlossenen Meldungen führten insgesamt 392 zu Folgemaßnahmen. Dazu gehören die Verbesserung von Prozessen sowie Disziplinarmaßnahmen, die auch zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen führen können. Im Berichtsjahr haben wir eine globale Richtlinie zu Disziplinarmaßnahmen eingeführt. Diese definiert einheitliche

Regeln und Grundsätze, wie das Unternehmen im Fall von Fehlverhalten reagiert.

TABELLE 3.6 zeigt die Themen der eingegangenen Meldungen.

TABELLE 3.7 zeigt die Anzahl der zur Bearbeitung an die jeweiligen Abteilungen weitergeleiteten Meldungen.

T 3.6 THEMEN DER EINGEGANGENEN MELDUNGEN

Themen	2020	2019
Geschäftsintegrität inklusive Bekämpfung von Korruption	52	98
Datenschutz	342	428
Patientenversorgung und Produkte	1.516	1.304
Personal/Arbeitsplatz	906	713
Sonstige	187	260

T 3.7 ANZAHL DER ZUR BEARBEITUNG AN DIE JEWEILIGEN ABTEILUNGEN WEITERGELEITETE MELDUNGEN

Abteilung	2020 <sup>1</sup>	2019
Compliance	84	500
Recht	15	18
Patientenversorgung	1.090	739
Personal	945	752
Sonstige	869	794

<sup>1</sup> Aufgrund einer veränderten Zuordnung der Meldungen zu den Abteilungen ist die Vergleichbarkeit der Zahlen für 2019 und 2020 eingeschränkt.

## Weiterentwicklung des Compliance-Programms

Im Jahr 2020 haben wir unser globales Compliance-Programm weiterentwickelt. Dafür haben wir zusätzliche Maßnahmen im Hinblick auf Aktivitäten mit Dritten umgesetzt. Im Verlauf des Jahres haben wir die Überprüfung unseres Due-Diligence-Konzepts für Dritte abgeschlossen und einen aktualisierten Due-Diligence-Prozess eingeführt. Im Rahmen dessen wurden rund 37.000 Drittparteien auf Compliance-Risiken untersucht. Diesen Prozess erweitern wir derzeit mit zusätzlichen Maßnahmen für bestimmte externe Partner. Wir knüpfen dabei unter anderem an bestehende lokale Programme für ausgewählte Gruppen an, etwa Distributoren. Ziel ist es, im Jahr 2021 einen weltweit einheitlichen Schulungsansatz zu entwickeln.

Im März 2019 sind wir ein „Non-Prosecution-Agreement“ mit der US-Justizbehörde (Department of Justice, DOJ) sowie eine separate Vereinbarung mit der US-Börsenaufsicht (Securities and Exchange Commission, SEC) eingegangen. Dabei ging es um die Beilegung der Ansprüche der US-Regierung gegen das Unternehmen im Zusammenhang mit Verletzungen des Foreign Corrupt Practices Act (FCPA). Beide Vereinbarungen laufen ab August 2019 über einen Zeitraum von drei Jahren. Wir haben bestimmten Offenlegungspflichten gegenüber der US-Regierung zugestimmt. Zudem haben wir uns bereiterklärt, einen unabhängigen Compliance-Monitor einzusetzen. Damit soll die Wirksamkeit der gestärkten Compliance- und Finanzkontrollen des Unternehmens außerhalb der USA gewährleistet und überprüft werden. Dazu gehören eine umfassende Selbstverpflichtung, Richtlinien und Verfahren, regelmäßige risikobasierte Überprüfungen, eine angemessene Aufsicht sowie Unabhängigkeit. Weitere wichtige Aspekte sind Schulungen und Anleitung, internes Berichtswesen, Durchsetzung und Disziplin, Beziehungen zu Dritten, Fusionen und Übernahmen sowie Überwachung und Prüfung.

Weitere Informationen zu Compliance-Maßnahmen finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 65](#).

## SCHUTZ VON DATEN

Unsere Patienten, Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner vertrauen uns ihre personenbezogenen Daten an. Als international tätiges Unternehmen unterliegen wir verschiedenen Gesetzen und Vorschriften im Hinblick auf Datenschutz und Datensicherheit.

### Datenschutzprogramm und Datenschutzstrategie

Um die weltweit unterschiedlichen rechtlichen Anforderungen zu erfüllen, haben wir spezielle Datenschutzprogramme in den Regionen entwickelt. Sie sollen dazu beitragen, einen angemessenen Schutz personenbezogener Daten sicherzustellen. Das globale Datenschutzprogramm ist als Mindestanforderung für die mit Fresenius Medical Care verbundenen Unternehmen zu verstehen. Sofern einzelstaatliche Regelungen höhere Anforderungen stellen, findet die jeweils strengere Regelung Anwendung. Das Datenschutzprogramm unterliegt der Aufsicht des Vorstands, der zwei Mal im Jahr über den aktuellen Stand des Programms sowie über relevante Datenschutzfragen informiert wird.

Wir haben ein Netzwerk mit mehr als 60 Datenschutzbeauftragten entlang der Unternehmensstruktur aufgebaut, das unsere Datenschutzstrategie in die Praxis umsetzt. Dabei ist jedes mit Fresenius Medical Care verbundene Unternehmen dafür verantwortlich, das globale Datenschutzprogramm als Mindestanforderung an die eigene Geschäftstätigkeit einzuführen und umzusetzen. Dazu gehört, erfahrene Mitarbeiter mit einem entsprechenden fachlichen Hintergrund einzusetzen. Um die Durchführung des Datenschutzprogramms

voranzutreiben, werden auf regionaler und lokaler Ebene Datenschutzexperten ernannt.

Digitale Technologien sind ein Schlüsselfaktor in der Globalisierung unseres Geschäfts. Sie verbessern unsere Fähigkeit, Informationen weiterzugeben, zu teilen und zu speichern. Wir haben aber auch die damit verbundenen Risiken in Bezug auf Datenschutz und Informationssicherheit im Blick und bewerten diese regelmäßig. Die Verantwortung für die Umsetzung von Datenschutzmaßnahmen, einschließlich der Risikobewertung und -überwachung, tragen die Fachbereiche. In Nordamerika basieren unsere regionalen Richtlinien und Verfahren auf der Grundlage der Standards für Informationssicherheit ISO 27001 und ISO 27002. Damit verfügen wir über einen einheitlichen Rahmen für den Datenschutz, der auf Branchenstandards und bewährten Praktiken basiert.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit können personenbezogene Daten auch an Dritte weitergegeben werden, die unser Geschäft in unserem Namen oder innerhalb der Fresenius-Gruppe unterstützen. Wir haben dafür entsprechende Standards definiert. Sie legen auch fest, dass Datenübertragungen außerhalb des Herkunftslandes alle geltenden Bestimmungen erfüllen müssen. Ebenso schließt dies ein, dass wir nationale und lokale Datenschutzgesetze, internationale Vereinbarungen und persönliche Verpflichtungen gegenüber denjenigen einhalten, deren Daten wir verarbeiten.

## Cybersicherheit

Wir haben ein Programm eingeführt, mit dem wir Maßnahmen für Cybersicherheit bündeln. Das CARE-Programm - der Name steht für Cybersecurity Approach, Roadmap and Execution - wurde entwickelt, um sensible Daten zu schützen. Dies umfasst die Patienten- und Mitarbeiterdaten in allen Kliniken, an den Produktionsstandorten, in medizinischen Geräten und IT-Umgebungen. Das CARE-Programm gilt für alle Regionen.

Ebenso gilt es für die beiden globalen Funktionen Forschung und Entwicklung sowie Produktion, Qualität und Logistik. Ziel des Programms ist, geschäftsbereichsübergreifend Cyber Risiken zu erkennen. Gleichzeitig möchten wir damit unsere Sicherheitsstandards und -richtlinien vereinheitlichen und verbessern. CARE ist auch die Grundlage, um weltweit die Anforderungen an Datensicherheit zu erfüllen. Dies umfasst auch die Inhalte des Cybersicherheitskonzepts des US-amerikanischen National Institute of Standards and Technology (NIST).

Wir haben ein globales, geschäftsbereichsübergreifendes Team aufgebaut, das mutmaßlichen Verstößen und Angriffen auf unsere IT-Infrastruktur nachgeht. Um auf Cybersicherheitsvorfälle reagieren zu können, haben wir Business-Continuity-Pläne entwickelt sowie Verfahren zur Reaktion auf Cyber-Vorfälle. Diese testen wir regelmäßig. Im September 2020 wurde durch die Fresenius SE ein neuer CARE-Lenkungsausschuss gegründet. Dieser setzt sich aus dem Group Head of Cyber Security und einem Vorstandsmitglied aus jedem Geschäftssegment zusammen. Fresenius Medical Care wird in diesem Gremium durch unsere Finanzvorständin Helen Giza vertreten.

Unser zentrales Risikomanagement umfasst auch die kontinuierliche Überwachung von Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit. Wir beurteilen fortlaufend Datensicherheits- und Datenschutzrisiken im Zusammenhang mit Projekten, Systemen und externen Dienstleistungen. Dafür nutzen wir standardisierte Methoden und folgen einem Top-down-Ansatz. Sofern notwendig, melden wir sie dem Vorstand. Wir planen, in Zukunft ein zusätzliches vierteljährliches Update für die Mitglieder des Vorstands zu Cyber-Sicherheitsrisiken einzuführen. Verfahren, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, werden regelmäßig von unserer globalen Abteilung für interne Revision auditiert. Gegenstand der Audits waren unter anderem die getroffenen Maßnahmen im Hinblick auf die Computer- und Netzsicherheit sowie die Reaktion auf entsprechende Vorfälle.

## Verantwortung gegenüber den Eigentümern persönlicher Daten

Wie in unserem Ethik- und Verhaltenskodex festgelegt, erheben wir personenbezogene Daten nur im gesetzlich zulässigen Umfang und nur, wenn wir ein berechtigtes Geschäftsinteresse daran haben. Mit der zunehmenden Digitalisierung in allen Lebensbereichen wird es für Menschen immer wichtiger, zu wissen, wie ihre personenbezogenen Daten verwendet, gesammelt oder weitergegeben werden. Wir respektieren und schützen die Rechte aller, die uns ihre Daten anvertrauen. Wir legen offen, wie wir ihre Daten verarbeiten und stellen sicher, dass sie auf ihre personenbezogenen Daten zugreifen, diese überprüfen sowie die Korrektur und Löschung der Daten verlangen können.

Im Mai 2020 kam es zu einem Cyberangriff auf unser Unternehmen. Dabei wurden zu unserem großen Bedauern einige personenbezogene Daten von Patienten illegal veröffentlicht. Wir haben die zuständigen staatlichen Stellen darüber in Kenntnis gesetzt. Die betroffenen Patienten haben wir unverzüglich informiert und Abhilfemaßnahmen ergriffen. Zudem haben wir bei der Staatsanwaltschaft in Deutschland Anzeige erstattet. Zu den eingeleiteten Maßnahmen zählte die Einführung eines verbesserten Programms, um Geräte und Nutzer vor externen Angriffen zu schützen. Wir haben außerdem unseren Fokus auf konzernweite Risikobewertungen verstärkt sowie neue Kennzahlen zur Messung von Leistung und dem Ausmaß von Risiken auf Konzernebene festgelegt.

## Sensibilisierung und Schulungen

Es ist wichtig, dass wir unsere Mitarbeiter in den Bereichen Datensicherheit und Datenschutz schulen. Wir bieten daher Trainings an, die auf die jeweiligen Arbeitsbereiche abgestimmt sind. Im Mittelpunkt unserer regionalen Schulungen stehen aktuelle Anforderungen und Risiken im Zusammenhang mit

Datenschutz und Informationssicherheit. Wir bieten unseren Mitarbeitern ein breites Spektrum von Online- und Präsenzschulungen an. Dabei werden allgemeine Schulungen durch zielgruppenspezifische Angebote ergänzt. Auf diese Weise möchten wir sicherstellen, dass Mitarbeiter, die mit der Verarbeitung von Daten betraut sind, über die aktuellen unternehmensinternen und -externen Anforderungen informiert sind. Gleichzeitig erwarten wir, dass auch Dritte, die Dienstleistungen für Fresenius Medical Care oder in unserem Auftrag erbringen, unsere Verhaltensstandards erfüllen sowie Gesetze und unsere Grundsätze der Informations- und Datensicherheit einhalten. Im Berichtsjahr haben wir unsere Schulungsangebote zu Datenschutz als Teil eines internationalen Programms weiter ausgebaut. Dieses Programm vermittelt Details zu unseren Unternehmenswerten und zu Maßnahmen, die wir ergreifen, um personenbezogene Daten zu schützen. Weltweit konnten unsere Mitarbeiter 2020 an über 160 Schulungen zum Thema Datenschutz teilnehmen. Allein in den USA haben mehr als 62.000 Mitarbeiter und Dritte an den Schulungen zu Datenschutz und -sicherheit teilgenommen.

Weitere Informationen zum Risikomanagement von Fresenius Medical Care finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 65](#).

## MENSCHENRECHTE

*Die Achtung der Menschenrechte ist Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. In unserem Ethik- und Verhaltenskodex verpflichten wir uns zu rechtlichen und ethischen Geschäftsstandards, die im Einklang mit unseren Firmenwerten sowie internationalen Menschenrechtsstandards stehen.*

Im Jahr 2019 hat unser Vorstand die weltweit geltende Erklärung zu Menschenrechten, Rechten am Arbeitsplatz und Beschäftigungsgrundsätzen verabschiedet. Unsere Aktivitäten orientieren sich an den Standards der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der ILO von 1998. Wir setzen uns dafür ein, dass diese internationalen Standards weltweit berücksichtigt werden und die geltenden Gesetze und Verfahren der Länder, in denen wir tätig sind, in diesem Themenbereich eingehalten werden.

Für die Bearbeitung von Menschenrechtsthemen ist bei Fresenius Medical Care die Funktion Globales Arbeitsrecht verantwortlich. Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms arbeiten funktionsübergreifende Teams daran, unsere Richtlinien und Maßnahmen im Bereich Menschenrechte weiterzuentwickeln. Der Fortschritt wird von einem Lenkungsausschuss für Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards gesteuert und vom Vorstand kontrolliert. Der Lenkungsausschuss setzt sich aus leitenden Angestellten verschiedener Regionen und Bereiche zusammen, die die Entscheidungsgrundlagen für den Vorstand vorbereiten. Sie informieren den Vorstand regelmäßig über neue Entwicklungen. Im Jahr 2020 haben wir eine weltweit geltende Richtlinie zu respektvollem Verhalten am Arbeitsplatz entwickelt. Darin werden die Unternehmensstandards zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing beschrieben. Wir planen, diese Richtlinie 2021 weltweit einzuführen. Darüber hinaus

planen wir, im gleichen Jahr eine weitere globale Richtlinie zum Verbot von Kinderarbeit und moderner Sklaverei, einschließlich Zwangsarbeit und Menschenhandel, umzusetzen.

Wir fördern den Austausch über bewährte Maßnahmen und von Erfahrungen zwischen den einzelnen Geschäftssegmenten der Fresenius SE. Um dies zu erleichtern, sind Experten von Fresenius Medical Care Mitglieder im Menschenrechtsrat der Fresenius SE. Im Jahr 2020 nahmen sie an allen vier Sitzungen dieses Gremiums teil.

## IDENTIFIZIERUNG UND STEUERUNG UNSERER AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Wir haben ein Konzept entwickelt, um die tatsächlichen und die möglichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte regelmäßig zu bewerten. Menschenrechtsaspekte sind in unserem zentralen Risikomanagementprozess verankert und werden fortlaufend überprüft. Im Jahr 2020 haben wir mit einer globalen Risikobewertung zu Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards begonnen. Dabei haben wir eine Methodik angewandt, die sich an den Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) orientiert. Wir planen, auf Grundlage der demnächst vorliegenden Bewertungsergebnisse weitere Maßnahmen zu erarbeiten.

Den Mitarbeitern, Patienten und anderen Dritten stehen verschiedene Wege zur Verfügung, um mögliche Verletzungen von Gesetzen und Unternehmensrichtlinien zu melden. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unser Beschwerdemanagement weiterzuentwickeln. Vor diesem Hintergrund haben wir 2020 eine

Analyse unserer bestehenden Beschwerdemechanismen begonnen. Grundlage dafür sind die Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

## SENSIBILISIERUNG UND ZUSAMMENARBEIT

Wir haben die Kommunikation zu unseren Selbstverpflichtungen und Aktivitäten zur Achtung der Menschenrechte intensiviert. Ziel ist, unsere Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren. Im Jahr 2020 haben wir beispielsweise virtuelle Sitzungen angeboten, um Führungskräfte über unsere weltweit geltende Erklärung „Menschenrechte, Rechte am Arbeitsplatz und Beschäftigungsgrundsätze“ zu informieren. Wir planen, unsere Anforderungen und Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte ab 2021 in erweitertem Umfang in den verbindlichen Mitarbeiterschulungen zu unserem Ethik- und Verhaltenskodex aufzunehmen. Ebenso werden wir das Thema in das Schulungsprogramm zu unserem neuen Verhaltenskodex für Lieferanten für Mitarbeiter im Bereich Einkauf einbinden.

Darüber hinaus ist es uns ein Anliegen, in unserem Konzept für die sorgfältige Prüfung der Einhaltung der Menschenrechte externe Sichtweisen zu berücksichtigen. Im Jahr 2020 haben wir uns beispielsweise der Arbeitsgruppe zum Thema Menschenrechte von Business for Social Responsibility (BSR) angeschlossen, einer weltweit tätigen Non-Profit-Organisation mit einem Netzwerk aus über 250 Mitgliedsunternehmen und anderen Partnern.

Weitere Informationen zu unseren Beschwerdemechanismen für Patienten finden Sie im Abschnitt „Verantwortung für Patienten“ ab [SEITE 90](#). Weitere Informationen zu Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeiter und Dritte finden Sie im Abschnitt „Integrität“ ab [SEITE 101](#).

## UMWELTSCHUTZ

*Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Aspekt bei der Entwicklung, Produktion und Verwendung unserer Produkte sowie bei der Durchführung von Dienstleistungen. Das bedeutet, dass wir auch darauf achten, wie sich unsere Geschäftstätigkeit auf die Umwelt auswirkt.*

Wir überwachen weltweit die Umwelleistung unserer Aktivitäten und streben an, Ressourcen effizient einzusetzen. Gleichzeitig müssen wir sicherstellen, dass die Sicherheit und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen nicht beeinträchtigt wird.

In unserem globalen Verhaltenskodex haben wir uns verpflichtet, kontinuierlich daran zu arbeiten, schädliche Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern und das Bewusstsein für Umweltfragen zu erhöhen. Unsere Standards und Verfahren für das Umweltmanagement sind in zahlreichen Richtlinien und Handbüchern festgehalten, die regionale Anforderungen berücksichtigen. Ein Beispiel hierfür ist die Umweltrichtlinie der beiden globalen Funktionen Forschung und Entwicklung und Produktion, Qualität und Logistik in den Regionen Lateinamerika sowie Europa, Naher Osten und Afrika. In der Richtlinie sind Schwerpunkte für Umweltschutz definiert. Sie legt fest, dass wir uns verpflichten, Umweltgesetze einzuhalten, unsere Ökoeffizienz zu verbessern sowie Umweltverschmutzung zu vermeiden und Abfälle wiederzuverwerten.

In unserer vertikal integrierten Organisation sind sowohl globale als auch regionale Funktionen für Umweltschutz verantwortlich. Die globale Funktion Produktion, Qualität und Logistik unter der Führung von Vorstandsmitglied Kent Wanzek trägt die Verantwortung für den nachhaltigen Betrieb der Produktionsstandorte. Für den Umweltschutz in unseren

Kliniken ist die jeweilige Führungsebene in den vier Regionen verantwortlich.

Wir identifizieren und bewerten Umweltrisiken im Rahmen unseres zentralen Risikomanagements. Für das Berichtsjahr haben wir zusätzlich bewertet, ob an unseren Produktionsstandorten Risiken durch geringe Verfügbarkeit von Wasser bestehen. Mit unserem globalen Nachhaltigkeitsprogramm haben wir uns das Ziel gesetzt, eine einheitliche, weltweite Umweltstrategie zu erarbeiten und umzusetzen. Dazu gehören eine neue, weltweite Richtlinie für Umweltschutz sowie Ziele für die Reduzierung von Auswirkungen auf die Umwelt.

## UMWELTMANAGEMENT

Wir überwachen und analysieren Umweltdaten aus unseren Kliniken und Produktionsstandorten weltweit. Um den Energie- und Wasserverbrauch zu kontrollieren und den Verbrauch von Ressourcen zu reduzieren, nutzen wir verschiedene Systeme. Diese Systeme unterstützen uns dabei, die Qualität und Konsistenz der Umweltdaten zu verbessern. Um die Qualität unserer Daten und die Effizienz der Umweltberichterstattung zu erhöhen, haben wir 2020 die Einführung eines neuen digitalen Systems vorbereitet. Über dieses System werden wir die regionalen Umweltdaten auf globaler Ebene aggregieren. Es liefert uns zudem eine Grundlage, um in den kommenden Jahren weitere Kennzahlen zu unserer Leistung im Bereich Umweltschutz zu berichten.

Nationale und internationale Vorschriften in Bezug auf den Umweltschutz beobachten wir, damit unsere internen Grundsätze, Leitlinien und Standardhandlungsanweisungen stets aktuell sind. Externe Zertifizierungen ergänzen unsere eigenen Umweltstandards dort, wo sie einen Mehrwert bieten. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 10 unserer Produktionsstandorte nach dem Umweltstandard ISO 14001 zertifiziert. Weitere

2 Produktionsstandorte haben eine Zertifizierung nach ISO 50001. An unseren Produktionsstandorten, Logistikzentren, Laboren und Kliniken werden im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Richtlinien interne und externe Audits durchgeführt.

## REDUZIERUNG VON UMWELTAUSWIRKUNGEN

An unseren Produktionsstandorten engagieren wir uns in lokalen Nachhaltigkeitsprojekten. Diese werden im Rahmen unserer globalen Green & Lean-Initiative berichtet. Sie ist Teil unserer Bemühungen, unsere Ökobilanz kontinuierlich zu verbessern. Für den Themenbereich, die Planung und die Umsetzung der Umweltinitiativen ist die Leitung der jeweiligen Produktionsstandorte verantwortlich. Die Berichterstattung über die Initiativen unterstützt den Austausch über bewährte Aktivitäten im gesamten Unternehmen. Der Fokus liegt dabei darauf, Emissionen zu reduzieren, natürliche Ressourcen effizient zu nutzen und den Anteil der Wiederverwertung von Abfällen zu erhöhen. Bis Ende 2020 wurden mehr als 70 Umweltinitiativen berichtet. Sie belegen unter anderem verbesserte Produktionsprozesse und Erfolge im Bereich Recycling. Dies führte dazu, dass wir Wasser und Energie einsparen und die Abfallmengen an mehreren Produktionsstandorten reduzieren konnten.

### Wasser

Für die Hämodialyse sowie die Reinigung und Einrichtung der entsprechenden Maschinen werden große Mengen Wasser benötigt. Das bei der Dialyse verwendete Wasser muss qualitativ hochwertig sein, damit die Patienten vor Infektionen geschützt sind. Deshalb nutzen wir größtenteils Trinkwasser. Im Jahr 2020 ist unser berichteter Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 3 % zurückgegangen (SIEHE TABELLE 3.8). In

den USA verfügen wir über ein Programm, um Wasser im Vorbehandlungsprozess einzusparen. Dieses in unseren Kliniken durchgeführte Programm hat dazu beigetragen, den Wasserverbrauch zu senken.

Im Berichtsjahr haben wir mithilfe des „Aqueduct-Tools“ des World Resources Institute das Risiko einer Wasserknappheit an unseren Produktionsstandorten analysiert. Die Analyse ergab, dass 7 % der Produktionsstandorte in Gegenden liegen, in denen das Risiko einer Wasserknappheit als extrem hoch bewertet wird. Als nächsten Schritt planen wir, das Risiko einer Wasserknappheit an unseren Klinikstandorten zu analysieren. Um an Produktionsstandorten Wasser einzusparen, haben wir uns im Berichtsjahr in verschiedenen Initiativen engagiert. Wir haben beispielsweise Wasserleitungen und Pumpenanschlusspunkte überprüft, um Lecks zu beseitigen. Darüber hinaus haben wir in mehreren Produktionsstätten Wasser und Abwasser zurückgewonnen und in anderen Bereichen des Standorts wiederverwendet. Dadurch konnten wir den Wasserverbrauch insgesamt und die Menge des verunreinigten Wassers minimieren.

T 3.8 WASSERVERBRAUCH

	2020	2019
<b>Wasser (in MIO m³)</b>	<b>41,7</b>	<b>43,2</b>
Trinkwasser <sup>1</sup>	41,2	42,7
Grundwasser	0,5	0,5

<sup>1</sup> Beruht zum Teil auf Hochrechnungen.

### Energie

Wir überwachen den Energieverbrauch unserer Produktionsstandorte und den Stromverbrauch unserer Dialysekliniken (SIEHE TABELLE 3.9). Um den Energieverbrauch zu reduzieren, haben wir 2020 an einigen unserer Produktionsstandorte ent-

T 3.9 ENERGIEVERBRAUCH

	2020	2019
<b>Energie (in MIO MWh)<sup>1,2</sup></b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>
Strom	1,3	1,3
Erdgas	1,1	1,1
Sonstiges <sup>3</sup>	<0,1	<0,1

<sup>1</sup> Beruht zum Teil auf Hochrechnungen.

<sup>2</sup> Bestehend aus dem Energieverbrauch der Produktionsstandorte und dem Stromverbrauch der Dialysekliniken.

<sup>3</sup> Darunter Heizöl, Diesel, Flüssiggas und Fernwärme. Umfasst nicht mobile Anlagen.

sprechende Maßnahmen eingeführt. Ein Beispiel ist die Installation besserer Energiemessgeräte, um Einsparmöglichkeiten zu erkennen. Darüber hinaus haben wir Maschinen und Kühlaggregate verbessert, um unsere Möglichkeiten bei der Produktion zu erweitern und sie besser an die Umweltbedingungen anzupassen. Um Energie einzusparen, setzen wir in ausgewählten Lagerhallen und Produktionsbereichen den Austausch von Leuchtstoffröhren durch LED-Technik fort.

Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms haben wir unsere Fortschritte im Bereich erneuerbare Energien bewertet. Um diese zu berechnen, haben wir den durchschnittlichen Anteil erneuerbarer Energien an der Stromerzeugung in den einzelnen Ländern verwendet. Nach dieser Berechnung betrug der Anteil erneuerbarer Energien an unserem gesamten Stromverbrauch im Berichtsjahr 21 %.

### Treibhausgasemissionen

Die Berechnung unserer Treibhausgasemissionen basiert auf den Energiedaten unserer Produktionsstandorte und dem Stromverbrauch unserer Dialysekliniken (SIEHE TABELLE 3.10 AUF SEITE 107). Sie folgt einem standortbasierten Ansatz. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich unsere direkten Emissionen (Scope 1) um 7 % erhöht. Einer der Treiber für diese Ent-

## T 3.10 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

	2020	2019
<b>Scope-1-CO<sub>2</sub>-Äquivalente (TSD Tonnen)<sup>1</sup></b>	<b>242,2</b>	<b>227,3</b>
Erdgas	228,0	224,6
Flüssiggas	13,6	2,2
Heizöl	0,3	0,3
Diesel <sup>2</sup>	0,3	0,3
<b>Scope-2-CO<sub>2</sub>-Äquivalente (TSD Tonnen)<sup>1</sup></b>	<b>527,2</b>	<b>547,2</b>
Strom	526,8	546,9
Fernwärme	0,4	0,3

<sup>1</sup> Beruht zum Teil auf Hochrechnungen.

<sup>2</sup> Ohne mobile Quellen.

wicklung ist eine erhöhte Produktion. Unsere gemeldeten indirekten Emissionen (Scope 2) gingen um 4 % zurück. Ein Grund dafür war eine verbesserte Datenberichterstattung. Ebenso dazu beigetragen haben niedrigere Emissionsfaktoren, die von der Internationalen Energieagentur (IEA) bereitgestellt wurden. Diese Emissionsfaktoren nutzen wir für die Berechnung der indirekten Emissionen aus dem Stromverbrauch.

Wir arbeiten an verschiedenen Projekten, um unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Unser größter Standort im deutschen St. Wendel macht etwa ein Viertel der für das Jahr 2020 von unseren Produktionsstätten gemeldeten Treibhausgasemissionen aus. Wir betreiben dort ein Blockheizkraftwerk mit Generatoren zur Kraftwärmekopplung, mit dem wir fast 100 % des an diesem Standort verbrauchten Stroms erzeugen können. Im Berichtsjahr haben wir auf diese Weise mehr als 23.800 Tonnen CO<sub>2</sub> im Vergleich zum Energiemix aus dem Stromnetz eingespart. Das entspricht weltweit eingesparten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserer Produktion von 6 %.

Zudem haben wir 2020 neue Systeme für die Transportverpackung entwickelt. Diese ermöglichen es uns, mehr Produkte pro Verpackungseinheit zu transportieren, wodurch sich der Treibstoffverbrauch und folglich auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen verringern. Wir planen, im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms qualitative Umweltziele sowie quantitative Einsparziele für Treibhausgasemissionen festzulegen.

## Abfall

Im Berichtsjahr haben wir uns verstärkt mit dem Thema Abfallmanagement beschäftigt und die Mengen an Abfall an unseren Produktionsstandorten und in unseren Kliniken in allen Regionen analysiert. Die Verantwortung für das Abfallmanagement ist lokal und regional geregelt, um die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften zu berücksichtigen. Wir streben an, unser Abfallmanagement stetig zu verbessern. Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms planen wir, einen globalen Ansatz zu entwickeln, um die Abfalldaten zusammenzuführen und Reduktionsziele festzulegen.

Im Fokus unserer Initiativen für den Umgang mit Abfall stand 2020 das Recycling und die Wiederverwertung von Ressourcen. Um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu reduzieren, wollen wir die Recyclingquote erhöhen und eine effektivere Abfalltrennung erreichen. Wir haben Initiativen an mehreren Produktionsstandorten gestartet, die sich mit dem Recycling von Materialien wie Papier, Kartons, Aluminium- und Metall Dosen sowie Plastikkanistern, Beuteln und Flaschen befassen. Hierdurch konnten wir die Menge des Abfalls verringern, der in Deponien entsorgt werden musste.

## VERBESSERUNG DER ÖKO-BILANZ UNSERER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Wir setzen auf Innovationen, um die Ökobilanz unserer Produkte und Dienstleistungen zu verbessern. Der überwiegende Teil des Wasserverbrauchs bei Fresenius Medical Care entfällt auf die Herstellung der Dialyseflüssigkeit (Dialysat). Diese wird bei den lebensrettenden Behandlungen in unseren Dialysezentren verwendet. Unsere neuesten Maschinengenerationen, die Modelle 5008 und 6008, sind beide umweltfreundlichere Dialysegeräte. Sie stimmen den Dialysatfluss automatisch auf den Blutfluss des Patienten ab. Dadurch können bei konstant hoher Behandlungsqualität erhebliche Einsparungen bei Dialysat, Wasser und Energie erzielt werden. Die Dialysemaschine 2008T BlueStar ist ein weiteres Beispiel für unsere kontinuierlichen Anstrengungen, den ökologischen Fußabdruck der Dialyse zu verringern. Im Vergleich zu ähnlichen Geräten verfügt die 2008T über einen Standby-Modus, durch den der Dialysat- und Wasserverbrauch um bis zu zwei Drittel verringert wird. Dadurch ergeben sich zusätzliche Kosteneinsparungen. Im Jahr 2020 gehörte fast jede zweite von uns produzierte Dialysemaschine zu einer dieser ressourcenschonenden Maschinengenerationen.

Für ausgewählte Produkte führen wir zudem vereinfachte Produktlebenszyklusanalysen durch. Wir betrachten dabei die Umweltbilanz des gesamten Lebenszyklus eines Produkts: von der Rohstoffgewinnung über die Herstellung, den Vertrieb und die Nutzung bis hin zur Entsorgung. Auf diese Weise können wir die Prozesse und Materialien identifizieren, auf die wir uns konzentrieren müssen, um die Ökobilanz unserer Produkte und Dienstleistungen zu verbessern. Dabei berechnen wir die Umweltbelastung durch die Produkte während ihres gesamten Lebenszyklus, basierend auf internationalen Standards und den Anforderungen von ISO 14001 und IEC 60601-1-9. Letzterer

ist ein internationaler Standard, um negative Auswirkungen auf die Umwelt von elektrischen medizinischen Geräten zu verringern. Wir führen solche Produktlebenszyklusanalysen derzeit für den Großteil unserer Produktlinien im Bereich Medizinprodukte durch. Schrittweise erweitern wir die Analysen auch auf Einwegartikel, darunter Blutschläuche und Beutel für die Peritonealdialyse. Wir haben zudem die Umweltbelastung durch unsere Dialysegeräte bewertet und die Lebenszyklusphase identifiziert, die sich hier am stärksten auswirkt. Für das Jahr 2021 planen wir, Nachhaltigkeitsaspekte bei unseren Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten noch stärker zu berücksichtigen.

Darüber hinaus haben wir für wichtige Einwegartikel ausführliche vergleichende Produktlebenszyklusanalysen durchgeführt. Dabei haben wir uns an die Struktur und die Anforderungen der Standards ISO 14040/44 gehalten und die Ökobilanz verschiedener Säurekonzentrate und Dialysatoren miteinander verglichen.



# VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

An die Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA, Hof an der Saale

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 315b Abs. 3 HGB der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA, Hof an der Saale, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

## VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

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, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als

notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Angaben ist.

## UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG DER WIRTSCHAFTSPRÜFUNGS- GESELLSCHAFT

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 Verhaltens-

anforderungen, 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 die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

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 nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen

wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB 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 unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- › Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- › Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- › Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- › Beurteilung der Umsetzung von zentralen Managementanforderungen, Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung durch gezielte Stichprobenprüfung bei ausgewählten Standorten
- › Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- › Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- › Beurteilung der Darstellung der nichtfinanziellen Angaben

## 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 nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

## VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 22. Februar 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke                      ppa. Mirjam Kolmar  
Wirtschaftsprüfer

## FRESENIUS MEDICAL CARE

Else-Kröner-Str. 1

61352 Bad Homburg v. d. H.

Deutschland

T + 49 6172 609 0

[www.freseniusmedicalcare.com/de](http://www.freseniusmedicalcare.com/de)

### Corporate Communications

T + 49 6172 609 25 25

F + 49 6172 609 23 01

[corporate-communications@fmc-ag.com](mailto:corporate-communications@fmc-ag.com)

### Investor Relations

T + 49 6172 609 25 25

F + 49 6172 609 23 01

[ir@fmc-ag.com](mailto:ir@fmc-ag.com)



[fmc\\_ag](#)



[freseniusmedicalcare.corporate](#)



[freseniusmedicalcare](#)



**ERFAHREN SIE MEHR UNTER:**

<https://factsandfigures.fmc-ag.com/de>

