

2021



**NICHTFINANZIELLER
KONZERNBERICHT**



NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

89 ÜBER DIESEN BERICHT

90 GESCHÄFTSMODELL

90 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

90 Strategie

91 Globale Ziele

92 Wesentliche Themen

92 Organisation im Bereich Nachhaltigkeit

93 Risikomanagement

93 EU-Taxonomie

95 Einbeziehung von Stakeholdern

96 PATIENTEN

96 Qualität der Versorgung verbessern

97 Zugang zur Gesundheitsversorgung

100 Zusammenarbeit für eine bessere
Gesundheitsversorgung

100 Digitalisierung und Innovation

101 Produktsicherheit und -qualität

103 MITARBEITER

103 Mitarbeiter weltweit

104 Qualifizierte Arbeitskräfte gewinnen und
ihre Weiterentwicklung fördern

104 Mitarbeiter einbeziehen

106 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

108 COMPLIANCE

111 DATENSCHUTZ UND CYBERSICHERHEIT

113 LIEFERANTENMANAGEMENT

114 MENSCHENRECHTE

115 UMWELT

115 Umweltmanagement

116 Wasser

117 Energie und Klimaschutz

118 Abfall

118 Ökobilanz unserer Produkte und
Dienstleistungen

119 VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS



ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser Bericht beschreibt die Leistung von Fresenius Medical Care im Bereich Nachhaltigkeit im Geschäftsjahr 2021. Er umfasst relevante Informationen zu Sozial-, Mitarbeiter- und Umweltbelangen, zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie zur Achtung der Menschenrechte. Wir zeigen, wie wir Nachhaltigkeit in unser Geschäft integrieren und wie unsere Aktivitäten zu unserem Erfolg beitragen und Wert für unsere Stakeholder schaffen.

Der Bericht erfüllt die Anforderungen nach § 315c in Verbindung mit § 289c bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB) und der EU-Verordnung 2020/852 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung 2019/2088 (EU-Taxonomieverordnung). Er umfasst die Berichtsperiode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021. Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf Tochterunternehmen, die in unserem Konzernabschluss vollkonsolidiert sind.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH (PwC) hat diesen Bericht im Hinblick auf die ein-

schlägigen gesetzlichen Vorschriften des HGB und der EU-Taxonomieverordnung überprüft. PwC hat eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised) vorgenommen. Den Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers finden Sie auf [SEITE 119](#).

Bei der Erstellung der Inhalte richten wir uns nach den internationalen Nachhaltigkeitsstandards der Global Reporting Initiative (GRI). Hier 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. Wir nutzen diese Standards als Rahmenwerk im Sinne von § 289d HGB. Darüber hinaus berücksichtigen wir in unserer Berichterstattung die zehn Prinzipien des UN Global Compact.

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.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass die in diesem Bericht angegebenen Zahlen und Prozentsätze nicht exakt den absoluten Zahlen entsprechen.

6.3.1 WERT SCHAFFEN MIT NACHHALTIGKEIT

UMWELT	Durch die Green & Lean-Initiative an den Produktionsstandorten werden wir voraussichtlich jährlich:
	<ul style="list-style-type: none"> › knapp 5.500 Tonnen CO₂-Äquivalente Emissionen vermeiden › mehr als 20.000 MWh Energie einsparen › mehr als 220.000 m³ Wasser einsparen › rund 700 Tonnen Abfall recyceln oder wiederverwerten
	Über 1.000 Tonnen Plastikmüll wurden durch ein Programm für die Wiederverwendung von Behältern in unseren US-amerikanischen Dialysekliniken vermieden
SOZIALES	Etwas die Hälfte der von uns produzierten Dialysemaschinen gehören zu einer ressourcenschonenden Maschinengeneration
	<p>78 % unserer Patienten würden unsere Dienstleistungen weiterempfehlen</p> <p>71 % unserer Mitarbeiter fühlen sich dem Unternehmen verbunden</p>
GOVERNANCE	Wir haben 17 neue, weltweit geltende Richtlinien und weitere Standards eingeführt
	Fast 90 % der Mitarbeiter nahmen an Compliance-Schulungen teil
	Mehr als 50 Aspekte unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms wurden bewertet, um die Fortschritte des Programms zu messen

Nachhaltigkeitsmanagement

Patienten

Mitarbeiter

Compliance

Datenschutz und Cybersicherheit

Lieferantenmanagement

Menschenrechte, Umwelt

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers



GESCHÄFTSMODELL

Fresenius Medical Care ist der weltweit führende Anbieter von Produkten und Dienstleistungen für Menschen mit Nieren-erkrankungen, gemessen an den veröffentlichten Umsatzerlösen und der Anzahl der behandelten Patienten. Wir bieten Dialyse und damit verbundene Leistungen sowie andere Gesundheitsdienstleistungen an. Darüber hinaus entwickeln, produzieren und vertreiben wir eine breite Palette an Gesundheitsprodukten, die wir an Kunden in rund 150 Ländern verkaufen und auch bei unseren eigenen Gesundheitsdienstleistungen einsetzen.

Weltweit betreuen wir in über 4.000 eigenen Dialysezentren in rund 50 Ländern mehr als 345.000 Dialysepatienten. Dieses Kliniknetz bauen wir kontinuierlich aus, um der stetig steigenden Zahl von Patienten gerecht zu werden. Zugleich betreiben wir 42 Standorte in rund 20 Ländern.

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

NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms haben wir weitere Schritte unternommen, um Nachhaltigkeit in unserem operativen Geschäft, der Geschäftsentwicklung und Finanzprozessen zu berücksichtigen. So haben wir beispielsweise erstmalig ein Finanzierungsinstrument an eine Nachhaltigkeitskomponente gekoppelt und neue globale Ziele und Richtlinien zu den acht Schwerpunkten des Programms definiert.

STRATEGIE

Bei Fresenius Medical Care steht die Versorgung von Patienten im Mittelpunkt. Dies prägt auch die Art und Weise, wie wir Nachhaltigkeit in unser Geschäft integrieren und die weltweiten Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung angehen. Das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit ist Bestandteil unserer Mission, einer wachsenden Anzahl von Patienten in verschiedenen Gesundheitssystemen die bestmögliche Versorgung zu bieten. Dies spiegelt sich auch in unserer Strategie wider: Mit innovativen und qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen wollen wir nachhaltige Lösungen zu verlässlichen Kosten bieten. Wir legen unseren langfristigen Schwerpunkt auf Aktivitäten, die dieses Ziel unterstützen.

Erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement bedeutet, dauerhaft ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen. Für uns heißt es auch, dass wir Nachhaltigkeitsaspekte immer stärker in unser Geschäft integrieren. Dafür nutzen wir unser globales Nachhaltigkeitsprogramm. Das übergeordnete Ziel des Programms ist, globale Standards, Prozesse und Maßnahmen zu etablieren, die uns helfen, kontinuier-

lich besser zu werden. Das Programm ist für uns die Grundlage, um die weltweiten Auswirkungen unseres Handelns zu analysieren und Chancen im Bereich Nachhaltigkeit zu nutzen. Unsere Geschäftsaktivitäten haben Berührungspunkte mit verschiedenen Aspekten der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Im Einklang mit unserem Geschäftszweck unterstützen wir hauptsächlich SDG 3, mit dem Schwerpunkt Gesundheit und Wohlergehen. Darüber hinaus wollen wir insbesondere einen Beitrag leisten zu SDG 4 (Hochwertige Bildung), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und SDG 12 (Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion).

Unser Ziel ist, Nachhaltigkeit weiter in unseren Geschäftsprozessen zu verankern. Dies umfasst unser operatives Geschäft, die Geschäftsentwicklung, die Finanzen sowie unsere internen Kontrollen. Beispielsweise hat 2021 unser Ausschuss für Investitionen (Acquisitions and Investment Committee) damit begonnen, festgelegte Nachhaltigkeitskriterien in Entscheidungen einzubeziehen. Wir berücksichtigen dabei etwa die Umweltauswirkungen von Investitionen sowie den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Bildung. Darüber hinaus analysieren wir derzeit die Nachhaltigkeitsanforderungen unserer Kunden, beispielsweise bei Ausschreibungen. Wir beabsichtigen, diese Anforderungen in Zukunft in unseren Ausschreibungsangeboten stärker zu berücksichtigen. Zudem haben wir 2021 eine neue Kreditvereinbarung mit Nachhaltigkeitskomponente über 2 MRD € abgeschlossen. Als Teil unserer Bemühungen, Nachhaltigkeit in unsere internen Kontrollen einzubeziehen, umfassten 2021 mehr als 90 % der internen Audits Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG). Der Großteil davon betraf Compliance-Themen.

Wir möchten im gesamten Unternehmen ein stärkeres Bewusstsein für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten schaffen. Deshalb haben wir zum Beispiel weitere Themen, wie Menschenrechte und Umwelt, in die verpflichtenden Schulungen zu unserem

Nachhaltigkeitsmanagement

Patienten
Mitarbeiter
Compliance

Datenschutz und Cybersicherheit
Lieferantenmanagement
Menschenrechte, Umwelt
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers



Ethik- und Verhaltenskodex integriert. Diese aktualisierten Schulungen wurden im Berichtsjahr eingeführt.

Weitere Informationen zu unserer Strategie finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 23](#). Weitere Informationen zu unserer nachhaltigkeitsgebundenen Kreditvereinbarung finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 45](#).

GLOBALE ZIELE

Unser globales Nachhaltigkeitsprogramm berücksichtigt die gestiegenen Anforderungen an das Nachhaltigkeitsmanagement. Wir folgen damit unserem Anspruch, uns kontinuierlich zu verbessern. Im Programm sind globale Ziele für acht Schwerpunkte im Zeitraum 2020 bis 2022 festgelegt. 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. Die acht Schwerpunkte sind: Verantwortung für unsere Patienten sowie für unsere Mitarbeiter, Bekämpfung von Bestechung und Korruption, Datenschutz und -sicherheit, Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte, Lieferkette, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Wir heben die wichtigsten Ziele für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten in diesem Bericht hervor.

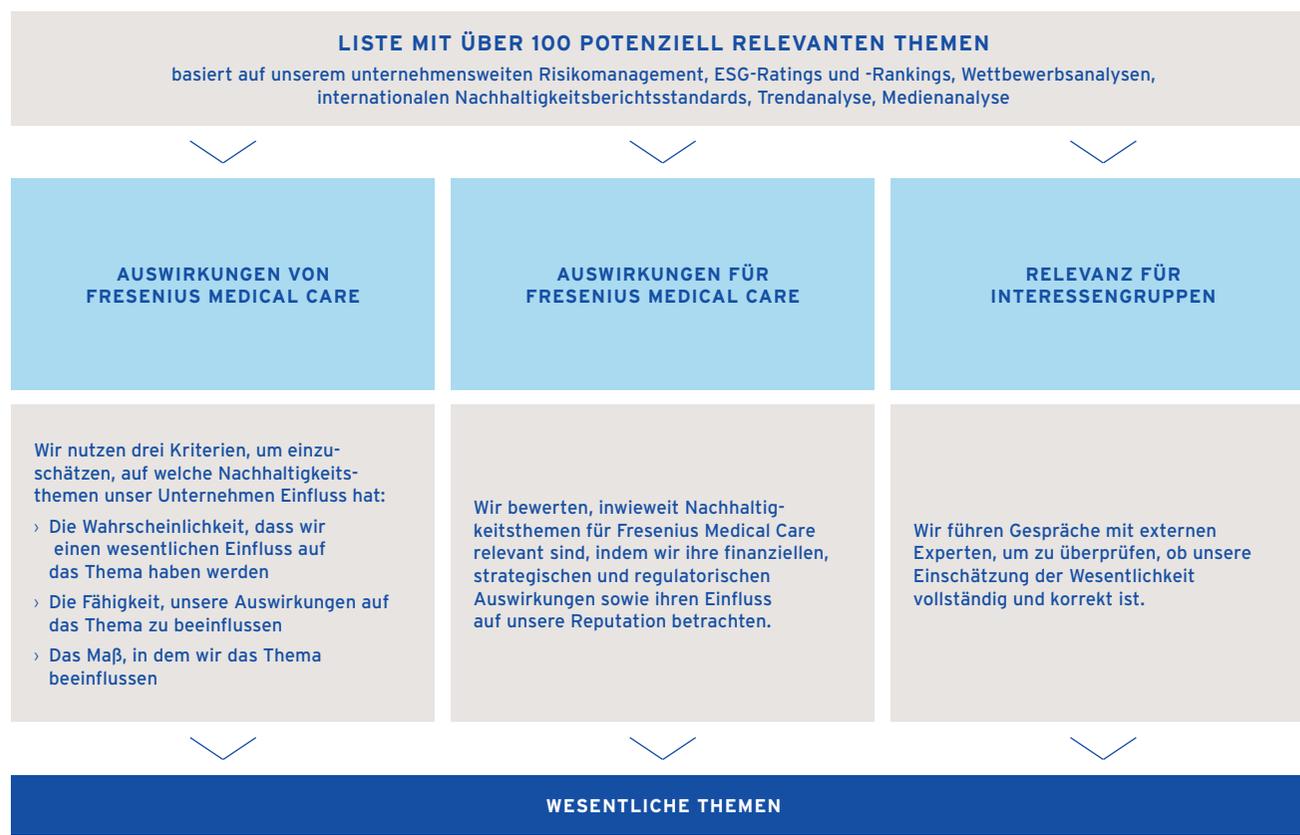
Entscheidend für den Erfolg unseres Nachhaltigkeitsprogramms ist, dass unsere Teams in den Regionen und globalen Funktionen zusammenarbeiten und sich darüber austauschen, welches Vorgehen sich bei ihnen jeweils bewährt hat. Wir wollen dabei von unserer globalen Präsenz und Kompetenz profitieren und zugleich regionale Anforderungen berücksichtigen. Im Jahr 2021 haben wir 17 neue, weltweit geltende Richtlinien und andere Standards eingeführt, zum Beispiel in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Arbeitsbeding-

ungen. Zudem haben wir für verschiedene Bereiche unseres Nachhaltigkeitsprogramms neue globale Kennzahlen festgelegt. Dazu gehören beispielsweise die Dauer von Krankenhausaufenthalten von Patienten und die Zahl der Patientenbeschwerden. Die Fortschritte des globalen Nachhaltigkeitsprogramms werden jährlich mit Hilfe eines Berechnungsmodells kontrolliert, gemessen und geprüft. Dabei wer-

den mehr als 50 Kriterien bewertet. Die Fortschritte werden in Form eines Nachhaltigkeitsziels in der Vergütung des Vorstands berücksichtigt.

Im Berichtsjahr haben wir die interne Kommunikation zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten und zu den Zielen des Nachhaltigkeitsprogramms intensiviert, um das Bewusstsein der

G 3.2 WESENTLICHKEITSANALYSE



Nachhaltigkeitsmanagement

- [Patienten](#)
- [Mitarbeiter](#)
- [Compliance](#)

- [Datenschutz und Cybersicherheit](#)
- [Lieferantenmanagement](#)
- [Menschenrechte, Umwelt](#)
- [Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)



Mitarbeiter für dieses Thema zu schärfen. Darüber hinaus haben wir unsere Fortschritte und Ergebnisse extern kommuniziert mit dem Ziel, die Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern zu erhöhen. Auf unserer Webseite veröffentlichen wir Informationen unter Anwendung der Kern-Umsetzungsoption der Global Reporting Initiative. Dort finden sich auch Informationen, die sich nach den Empfehlungen des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) und der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) richten. Diese Veröffentlichungen sind Teil unserer Verpflichtung, unseren Interessengruppen transparente und relevante Informationen über unsere wirtschaftliche, ökologische und soziale Leistung zur Verfügung zu stellen.

Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms hat der Vorstand im Januar 2022 globale Klimaziele beschlossen.

Weitere Informationen zur Nachhaltigkeit als Teil der Vorstandsvergütung finden Sie im Vergütungsbericht ab [SEITE 147](#). Weitere Informationen zu nachhaltigkeitsbezogenen Richtlinien und Selbstverpflichtungen finden Sie auf unserer Webseite. Weitere Informationen zu den globalen Klimazielen finden Sie im Abschnitt „Umwelt“ ab [SEITE 115](#).

WESENTLICHE THEMEN

Alle drei Jahre führen wir eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durch. Mit dieser Analyse ermitteln und priorisieren wir die Nachhaltigkeitsthemen, die sich am stärksten auf unser Geschäft auswirken und auf die unser Geschäft den stärksten Einfluss hat. In den dazwischenliegenden Jahren überprüfen wir die Ergebnisse der Analyse. Bei unserer jüngsten umfassenden Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2019 haben wir aus einer Liste mit über 100 Themen die relevantesten ausgewählt und thematisch zusammengefasst. Bei der Erstellung dieser Liste haben wir unterschiedliche Quellen genutzt. Hierzu

zählten unser unternehmensweites Risikomanagement, ESG-Ratings und -Rankings sowie Wettbewerbsanalysen. Weitere Quellen waren internationale Nachhaltigkeitsberichtsstandards wie die der Global Reporting Initiative und des Sustainability Accounting Standards Board sowie die Ergebnisse unserer Trend- und Medienanalyse. Bei der Bestimmung der Wesentlichkeit und der Priorisierung der Themen haben uns interne Vertreter aus verschiedenen Regionen und Funktionen unterstützt. Die Ergebnisse wurden gemeinsam mit externen Experten besprochen und geprüft. Unsere letzte Überprüfung im Jahr 2021 bestätigte, dass die Themen, die wir bei der Analyse 2019 ermittelt hatten, nach wie vor am relevantesten für unser Unternehmen sind. Wir beobachten und bewerten kontinuierlich neu auftkommende Themen und Bereiche, die für Stakeholder von Interesse sind ([SIEHE GRAFIK 3.2 AUF SEITE 91](#)).

ORGANISATION IM BEREICH NACHHALTIGKEIT

Das höchste Steuerungsorgan für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten ist unser Sustainability Decision Board. Es wird von unserem Vorstandsvorsitzenden Rice Powell geleitet und ist verantwortlich für die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Strategie und Geschäftstätigkeit. Der Vorstand trifft in enger Abstimmung mit dem Sustainability Decision Board Entscheidungen über strategische Initiativen. Im Jahr 2021 hat das Gremium beispielsweise mehrere weltweit geltende Richtlinien verabschiedet, die wichtig für unsere Leistung im Bereich Nachhaltigkeit sind. Der Vorstand und der Aufsichtsrat überprüfen den Fortschritt unseres Nachhaltigkeitsmanagements, der dann im separaten nichtfinanziellen Konzernbericht veröffentlicht wird ([SIEHE GRAFIK 3.3](#)).

Zwei weitere Ausschüsse unterstützen unsere Entscheidungsprozesse im Bereich Nachhaltigkeit. Das Corporate Sustainability Committee ist ein Beratungsgremium für unsere weltweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten. Es setzt sich aus leitenden

G 3.3 ORGANISATION IM BEREICH NACHHALTIGKEIT





Nachhaltigkeitsmanagement

Patienten

Mitarbeiter

Compliance

Datenschutz und Cybersicherheit

Lieferantenmanagement

Menschenrechte, Umwelt

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Mitarbeitern zusammen, die vom Vorstand benannt wurden. Sie vertreten die Interessen der Geschäfts- und Unternehmensfunktionen. Das Konzernrisikokomitee analysiert und diskutiert Nachhaltigkeitsrisiken als Teil unseres zentralen Risikomanagements. Die Ergebnisse werden halbjährlich konsolidiert und dem Vorstand übermittelt.

Die Abteilung Global Sustainability treibt unsere strategischen Nachhaltigkeitsaktivitäten voran. Die Abteilung steuert das globale Nachhaltigkeitsprogramm in enger Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Ansprechpartnern in den Regionen und verschiedenen Funktionen. Die Leiterin des Bereichs informiert den Vorstand regelmäßig über die Fortschritte des Programms und den Status der Zielerreichung.

Im Berichtsjahr wurde im Aufsichtsrat die Funktion des Lead Independent Director eingeführt. Sie ist unter anderem für ESG-Angelegenheiten zuständig.

Weitere Informationen zum Lead Independent Director finden Sie in der Erklärung zur Unternehmensführung ab [SEITE 136](#).

RISIKOMANAGEMENT

Wir beobachten und bewerten nichtfinanzielle Risiken im Rahmen unseres zentralen Risikomanagements. Grundlage für unsere Bewertung ist eine Liste potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken, die regelmäßig überprüft wird. Wir legen in Übereinstimmung mit dem Handelsgesetzbuch alle bekannten wesentlichen Risiken offen, die mit unserem operativen Geschäft verbunden sind sowie mit unseren Beziehungen zu Geschäftspartnern, Produkten und Dienstleistungen. Bedingung ist, dass diese mit hoher Wahrscheinlichkeit negative Auswirkungen auf wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Themen haben oder haben werden. Für das Berichtsjahr 2021 haben wir keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken dieser Art identifiziert.

Im Berichtsjahr haben wir unser zentrales Risikomanagementsystem um eine neue Risikoperspektive erweitert. Wir bewerten nun zusätzlich die Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf betroffene Anspruchsgruppen und auf die Umwelt. Darüber hinaus haben wir damit begonnen, unser Risikomanagement an die Empfehlungen des Rahmenwerks der TCFD anzupassen sowie an die Anforderungen des neuen deutschen Gesetzes zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten in den Lieferkette.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Analysen des zentralen Risikomanagements haben wir im Berichtsjahr potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken in Bezug auf den Klimawandel gemäß den Empfehlungen der TCFD analysiert sowie Risiken im Hinblick auf Wasserstress. Wir haben keine wesentlichen Risiken für unser Geschäftsmodell in einem der beiden Bereiche identifiziert. Daher erwarten wir derzeit keine wesentlichen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsrisiken auf unsere Rechnungslegung.

Außerdem haben wir für unsere Belegschaft, unsere Patienten und unsere Lieferketten detaillierte Risikobewertungen im Hinblick auf die Verletzung von Menschenrechten durchgeführt. Mit Hilfe von externen Plattformen und Interviews mit Fachexperten haben wir dabei länder- und branchenspezifische Risiken für die jeweiligen Themen untersucht. Auf Grundlage der Ergebnisse haben wir begonnen, Fokusbereiche für Maßnahmen zu definieren.

Weitere Informationen zu unserem zentralen Risikomanagementsystem finden Sie im Risiko- und Chancenbericht ab [SEITE 65](#). Informationen zu unserer Bewertung von Umwelt- und Sozialrisiken finden Sie im Abschnitt „Umwelt“ ab [SEITE 115](#). Weitere Informationen zu unserer Bewertung von Risiken im Hinblick auf die Verletzung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards finden Sie im Abschnitt „Menschenrechte“ ab [SEITE 114](#) und im Abschnitt „Lieferantenmanagement“ ab [SEITE 113](#).

EU-TAXONOMIE

Für das Jahr 2021 berichten wir erstmals gemäß der EU-Taxonomieverordnung darüber, inwieweit unsere Geschäftstätigkeiten als Taxonomie-fähig eingestuft werden können. Dies bezieht sich auf den ersten delegierten Rechtsakt der Verordnung für die beiden Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Wir berichten die Anteile unseres Konzernumsatzes sowie unserer Investitions- und Betriebsausgaben, die mit entsprechenden Aktivitäten verbunden sind.

Um die Wirtschaftstätigkeiten zu bestimmen, die die Kriterien der Taxonomie-Fähigkeit erfüllen, haben wir eine Betroffenheitsanalyse durchgeführt. Grundlage war die in der Verordnung enthaltene Beschreibung der Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten, die im Zusammenhang mit den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel stehen (delegierter Rechtsakt der Klimataxonomie). Diese haben wir verglichen mit unseren Produkten und Dienstleistungen sowie mit Investitions- und Betriebsausgaben. Dabei haben wir relevante Informationen darüber zusammengestellt, welche unserer Aktivitäten als Taxonomie-fähig betrachtet werden können. Darüber hinaus haben wir Gespräche mit internen Experten aus verschiedenen Regionen und Geschäftsbereichen geführt, um weitere Informationen zusammenzutragen und zu verifizieren.

Als vertikal integriertes Gesundheitsunternehmen mit Schwerpunkt Dialyseprodukte und -dienstleistungen sind unsere Geschäftstätigkeiten nicht in der derzeitigen Form der EU-Taxonomie-Verordnung enthalten. Wir haben uns daher auf Investitionsausgaben (Capex) und Betriebsausgaben (Opex) konzentriert ([SIEHE TABELLE 3.4 AUF SEITE 94](#)). Wir haben ermittelt, dass unsere Aktivitäten im Bereich Bau und Immobilien als Taxonomie-fähige Tätigkeiten klassifiziert werden können, die zum Klimaschutz beitragen. Diese Tätigkeiten

Nachhaltigkeitsmanagement

Patienten
Mitarbeiter
Compliance

Datenschutz und Cybersicherheit
Lieferantenmanagement
Menschenrechte, Umwelt
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers



generieren keinen Umsatz, sie machen jedoch einen Anteil unserer Investitionen und Betriebsausgaben aus. Wir haben die in der Taxonomie geforderten Kennzahlen auf Basis unserer Finanzberichterstattung berechnet. Dies ermöglicht den Abgleich mit den entsprechenden Posten im Jahresabschluss.

Für die Zuordnung von Capex und Opex haben wir relevante Erwerbe und Maßnahmen berücksichtigt und wir haben die jeweils hauptsächlich damit verbundene Aktivität nach Definition der Verordnung identifiziert. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass Capex und Opex nur einmal zugeordnet werden.

T 3.4 ANTEIL DER TAXONOMIE-FÄHIGEN WIRTSCHAFTS-TÄTIGKEITEN AN GESAMTUMSATZ, CAPEX UND OPEX
IN %

	Taxonomie-fähige Anteile	Nicht-Taxonomie-fähige Anteile
Umsatz	0	100
Capex	53	47
Opex	1	99

Umsatz

Wie oben erläutert, enthält die Taxonomieverordnung in ihrer aktuellen Form keine Fresenius Medical Care zuordbaren Tätigkeiten, die zu Umsatzerlösen führen.

Der Anteil der Taxonomie-fähigen Geschäftstätigkeiten am Gesamtumsatz wurde berechnet als der Anteil des Umsatzes aus Taxonomie-fähigen Produkten und Dienstleistungen dividiert durch den Gesamtumsatz für das Jahr 2021.

Capex

Der Anteil von Taxonomie-fähigen Capex im Jahr 2021 (53 %) bezieht sich auf Investitionen in Leasingverträge, Neubauten und Renovierungen von Gebäuden wie Kliniken oder Produktionsstätten (EU-Taxonomie Anhang I, Wirtschaftstätigkeiten in Abschnitt 7 - Baugewerbe und Immobilien außer Wirtschaftstätigkeit 7.6: Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energie). Bei Fresenius Medical Care beziehen sich Capex dabei im Bau- und Immobiliensektor auf Gebäude und Einbauten, Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen für Gebäude und Einbauten sowie auf jegliche Tätigkeiten, die als im Bau befindliche Anlagen betrachtet werden.

Die Capex-Kennzahl ergibt sich aus den Taxonomie-fähigen Capex dividiert durch die Gesamt-Capex für das Berichtsjahr. Capex umfassen Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Capex umfassen auch Zugänge an Sachanlagen (IAS 16), immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen (IFRS 16). Darüber hinaus umfassen Capex Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren, wobei Firmenwerte jedoch unberücksichtigt bleiben.

Opex

Der Taxonomie-fähige Anteil an den Betriebsausgaben im Jahr 2021 (1 %) bezieht sich auf Ausgaben für Neubauten und Renovierungen von Gebäuden wie Kliniken oder Produktionsstätten (EU-Taxonomie Anhang I, Wirtschaftstätigkeiten in Abschnitt 7, siehe oben).

Die Opex-Kennzahl ergibt sich aus den Taxonomie-fähigen Betriebsausgaben dividiert durch die Gesamt-Opex für das Berichtsjahr. Die Grundlage für die Opex sind Kosten im Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung, Renovierungsmaßnahmen für Gebäude, kurzfristigen Leasingverhältnissen, Instandhaltung und Reparaturen. Sie umfassen zudem sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Instandhaltung von Sachanlagen durch externe Anbieter, an die diese Aktivitäten ausgelagert wurden.

Forschungs- und Entwicklungskosten umfassen Forschungs- und nicht aktivierungsfähige Entwicklungskosten sowie Abschreibungsaufwendungen im Zusammenhang mit aktivierten Entwicklungskosten. Weitere Informationen finden Sie in Anmerkung „Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung“ im Konzernanhang ab [SEITE 220](#). Kurzfristige Leasingverhältnisse wurden gemäß IFRS 16 bestimmt, siehe Anmerkung „Leasing“ im Konzernanhang ab [SEITE 265](#).

Instandhaltungs- und Reparaturaufwendungen und andere direkte Ausgaben, die sich auf die tägliche Instandhaltung von Sachanlagen (einschließlich Renovierungsmaßnahmen für Gebäude) beziehen, bestimmen wir anhand der Instandhaltungs- und Reparaturkosten. Sie befinden sich in folgenden Bereichen der Gewinn- und Verlustrechnung: Umsatzkosten; Vertriebs- und allgemeine Verwaltungskosten sowie sonstige Netto-Aufwendungen; Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen. Dies umfasst im Allgemeinen Personalkosten, Kosten für Dienstleistungen und Materialkosten für die tägliche Instandhaltung sowie für regelmäßige und ungeplante Instandhaltung und Reparaturen.

Der Gesamtumsatz für das Jahr 2021 ist in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung unter „Umsatzerlöse“ ab [SEITE 188](#) aufgeführt. Die Gesamt-Capex sind in den Anmerkungen „Sachanlagen“ ab [SEITE 232](#), „Immaterielle Vermögenswerte und Firmenwerte“ ab [SEITE 235](#) und „Leasing“ ab



Nachhaltigkeitsmanagement

Patienten

Mitarbeiter

Compliance

Datenschutz und Cybersicherheit

Lieferantenmanagement

Menschenrechte, Umwelt

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

[SEITE 265](#) im Konzernanhang in den Spalten „Zugänge“ und „Veränderungen im Konsolidierungskreis“ aufgeführt. Bitte beachten Sie, dass die Spalte „Veränderungen im Konsolidierungskreis“ auch Veräußerungen von Geschäftseinheiten in Höhe von 8 MIO € beinhaltet.

EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN

Da wir weltweit tätig sind, haben unsere Geschäftsaktivitäten Auswirkungen auf viele Interessengruppen. Hierzu zählen unsere 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 Stakeholder. Der Austausch mit relevanten Interessengruppen ist entscheidend, um deren Erwartungen an unser Unternehmen zu verstehen. Er trägt auch dazu bei, Vertrauen und verlässliche Partnerschaften aufzubauen sowie Wissen zu teilen und den wissenschaftlichen Fortschritt voranzubringen.

Im Jahr 2021 haben wir unsere Mitarbeit in mehreren Expertengruppen fortgesetzt, zum Beispiel bei den Kidney Care Partners und bei der Dialysis Patient Citizens Education Foundation in den USA. Hier haben wir darüber hinaus in Expertengremien für die Behörden der staatlichen Gesundheitsfürsorge, den Centers for Medicare and Medicaid Services, mitgearbeitet. Wir hatten zudem mehr als 100 Termine mit Investoren, bei denen Nachhaltigkeitsthemen besprochen wurden. Dazu gehörten Klimaauswirkungen, Nachhaltigkeitsinitiativen und Governance-Themen.

Unser Geschäft wird von einer Vielzahl regulatorischer Prozesse beeinflusst. Vor diesem Hintergrund beteiligen wir uns regelmäßig an politischem Dialog. Wir arbeiten zudem mit Dritten zusammen, um die politische Interessenvertretung zu unterstützen. Unsere Grundsätze für diese Aktivitäten sind in unserem Ethik- und Verhaltenskodex verankert. Sie bilden die Grundlage für unseren Dialog mit Vertretern aus der Politik. Er steht in Einklang mit den geltenden Gesetzen und Bestimmungen. Diese Prinzipien gelten auch für unsere Zusammenarbeit mit Verbänden. Im Berichtsjahr haben wir ein Positionspapier zu politischem Engagement und politischer Fürsprache veröffentlicht und ein Political Action Committee in den USA etabliert. Dieser Ausschuss bietet berechtigten Mitarbeitern im Land die Möglichkeit, sich freiwillig an der Interessenvertretung zu beteiligen, die sich auf unser Geschäft und unsere Patienten auswirken.

Weitere Informationen über unsere Zusammenarbeit mit Forschungs- und Innovationspartnern finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 34](#). Informationen zum Dialog mit Mitarbeitervertretern finden Sie im Abschnitt „Mitarbeiter“ ab [SEITE 103](#). Informationen über die Zusammenarbeit für eine bessere Gesundheitsversorgung finden Sie im Abschnitt „Patienten“ ab [SEITE 96](#).

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)[Patienten](#)[Mitarbeiter](#)[Compliance](#)[Datenschutz und Cybersicherheit](#)[Lieferantenmanagement](#)[Menschenrechte, Umwelt](#)[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)

PATIENTEN

Wir haben vielseitige Maßnahmen ergriffen, um Patienten besser vor Covid-19 zu schützen. Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms haben wir einen neuen Leistungsindikator für die Qualität der Versorgung definiert. Wir haben uns ein globales Ziel für einen Net Promoter Score gesetzt, der eine hohe Zufriedenheit der Patienten mit den Dienstleistungen in unseren Dialysekliniken belegt.

Das Wohlergehen unserer Patienten hat für uns oberste Priorität. Im Rahmen unseres Engagements für eine sichere und qualitativ hochwertige Versorgung von Patienten mit chronischen Erkrankungen überwachen wir fortlaufend die Leistung unserer Produkte und Dienstleistungen. Im Vordergrund stehen Qualität, Sicherheit, Zugang und Patientenerfahrung. Wir nehmen weitere Verbesserungen vor, wo dies notwendig erscheint, und verfolgen dabei das Ziel, den Zugang zu hochwertiger Gesundheitsversorgung zu erweitern. Wir investieren in Innovationen und neue Technologien und nutzen die Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Forschung und der Kooperation mit unseren Partnern.

QUALITÄT DER VERSORGUNG VERBESSERN

Das Global Medical Office von Fresenius Medical Care steuert unsere medizinische Strategie und koordiniert Aktivitäten mit dem Ziel, medizinische Erkenntnisse und die Patientenversorgung zu verbessern. Es ist Teil unseres Netzwerks, das den wissenschaftlichen und den medizinischen Fortschritt weltweit fördert. Geleitet wird das Global Medical Office von unserem Global Chief Medical Officer, der auch dem Vorstand angehört.

Die wichtigsten Erkenntnisse des Global Medical Office werden von speziellen Ausschüssen überprüft. Sie werden regelmäßig veröffentlicht und mit der medizinischen Fachwelt geteilt.

Wir setzen uns für die kontinuierliche Verbesserung der Versorgung von Patienten ein. Dieser Anspruch ist in unserem Ethik- und Verhaltenskodex verankert. Unsere globale Richtlinie zur Patientenversorgung beschreibt darüber hinaus die Grundsätze, Verantwortlichkeiten und Prozesse rund um die Themen Patientenumfragen und Beschwerdemechanismen. Im Jahr 2021 haben wir diese Richtlinie um ein Kapitel zu unserer medizinischen Strategie und unserem Qualitätsmanagement ergänzt. Verantwortlich für die Umsetzung der Richtlinie in unseren Geschäftsprozessen sind die medizinischen Leitungsteams sowie die interdisziplinären Teams für Patientenversorgung in den einzelnen Regionen.

Im Rahmen unseres weltweiten Patient-Experience-Programms verfolgen wir das Ziel, mindestens alle zwei Jahre Patientenumfragen durchzuführen. Die erhaltenen Informationen nutzen wir, um die Dienstleistungen unserer Dialysekliniken zu bewerten und globale Verbesserungsprozesse zu implementieren. Unser Ziel ist, Maßnahmen einzuführen, die eine individuellere Patientenversorgung ermöglichen und die Qualität unserer Dienstleistungen weiter verbessern. Auf Grundlage der Ergebnisse der Umfrage aus dem Jahr 2020 haben wir 2021 unseren Fokus verstärkt auf die Verbesserung der Patientenaufklärung, die individualisierte Patientenversorgung und Servicequalität. Beispielsweise haben wir Material für die Aufklärung von Patienten entwickelt, mit dessen Hilfe Klinikmitarbeiter ihre Patienten besser über gesundheitsbezogene Themen informieren können.

Die Erfahrungen von Patienten und die Kundenbindung messen wir mit Hilfe des Net Promoter Score (NPS). Der NPS erfasst die Gesamtzufriedenheit der Patienten mit unseren Dienstleistungen. Im Jahr 2021 lag der NPS bei 71, im Vergleich zu 67

im Vorjahr. Der Grund für den Anstieg sind umfassende lokale Verbesserungsmaßnahmen wie im vorigen Absatz beschrieben. Im Einklang mit unserer Mission, unseren Patienten eine lebenswerte Zukunft zu bieten, arbeiten wir stetig an der Verbesserung der Erfahrung unserer Patienten. Nachdem wir kürzlich unser internes NPS-Ziel erreicht haben, streben wir einen NPS-Wert von mindestens 70 an. Bei der Berechnung des NPS messen wir unter anderem, wie viel Prozent der Patienten Fresenius Medical Care weiterempfehlen würden. Im Berichtsjahr gaben 78 % unserer Patienten an, dass sie unsere Dienstleistungen weiterempfehlen würden.

ZIEL

HOHE PATIENTENZUFRIEDENHEIT

Einen Wert von mindestens 70 für den Net Promoter Score erreichen

Neben dem NPS betrachten wir auch den Anteil der Patienten, die Gelegenheit hatten, an der Umfrage teilzunehmen, sowie die Rücklaufquote. Im Berichtsjahr hatten 91 % der Patienten die Möglichkeit an der Umfrage teilzunehmen. Damit lagen wir innerhalb unseres gesetzten Zielkorridors von mindestens 75 %. Die Rücklaufquote lag bei 75 % (2020: 76 %) ([SIEHE TABELLE 3.5 AUF SEITE 97](#)).

Neben den Patientenumfragen bieten wir Patienten und ihren Vertretern weitere Feedback-Kanäle an. Diese können sie nutzen, um Vorschläge zu machen oder Beschwerden einzureichen, auf Wunsch auch anonym. Zu diesen Kanälen zählen spezielle Hotlines und E-Mail-Adressen, Briefkästen für Beschwerden und Vorschläge sowie ein Feedback-Formular auf unserer Webseite. Wir sind bemüht, alle Probleme zeitnah zu klären ([SIEHE TABELLE 3.6 AUF SEITE 97](#)).

Unsere Richtlinien ermöglichen es Patienten, Beschwerden einzureichen ohne Sorge, dadurch Nachteile oder eine Ver-

Nachhaltigkeitsmanagement

Datenschutz und Cybersicherheit

Patienten

Lieferantenmanagement

Mitarbeiter

Menschenrechte, Umwelt

Compliance

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers



T 3.5 MESSUNG DER PATIENTENERFAHRUNG UND DER KUNDENBINDUNG

	2021 ¹	2020
NPS ²	71	67
Erhebungsbereich ³ (%)	91	78
Rücklaufquote ⁴ (%)	75	76

¹ Die Zahlen basieren auf den neuesten Daten aus Patientenumfragen in von uns betriebenen Dialysekliniken. In manchen Fällen stammen diese Daten aus dem Jahr 2020, da die Umfragen in einigen Regionen nur alle zwei Jahre durchgeführt werden.

² Der NPS ist ein Wert zwischen -100 und 100.

³ Der Erhebungsbereich spiegelt den Prozentsatz der Patienten wider, die gebeten wurden, an der Patientenumfrage teilzunehmen.

⁴ Die Rücklaufquote spiegelt den Prozentsatz der Patienten wider, die an der Umfrage teilgenommen haben (einschließlich der Frage zum NPS).

T 3.6 PATIENTENMELDUNGEN

	2021 ¹
Anzahl der Patientenmeldungen	24.449

¹ Im Jahr 2021 wurde dieser Leistungsindikator zum ersten Mal erfasst. Daher stehen keine Vorjahreswerte zur Verfügung. Die Anzahl der Patientenmeldungen umfasst Berichte aus Ländern, in denen ein Beschwerdeverfahren eingeführt wurde, mit Ausnahme von Guatemala, Curaçao und Mexiko. Diese drei Länder werden im Berichtsjahr 2022 einbezogen.

weigerung von Leistungen zu erleiden. In den meisten Regionen gelten Anliegen, die direkt vor Ort behandelt werden, nicht als Beschwerden. Auf lokaler Ebene bieten wir Schulungen an, um Mitarbeiter bei der Einhaltung der Leitlinien für Patientenbeschwerden zu unterstützen.

Wir messen und bewerten die Qualität der in unseren Dialysekliniken erbrachten Leistungen fortlaufend. Grundlage sind allgemein anerkannte Qualitätsstandards und internationale Richtlinien. Hierzu zählen die Richtlinien der weltweit tätigen Nonprofit-Organisation Kidney Disease: Improving Global Outcomes, der Kidney Disease Outcomes Quality Initiative und der European Renal Best Practice. Darüber hinaus orientieren wir

uns an branchenspezifischen klinischen Benchmarks und an unseren eigenen Qualitätszielen.

Zusätzlich bewerten wir die Behandlungsqualität in unseren Dialysekliniken kontinuierlich mit einer Reihe medizinischer Qualitätskriterien. In diesem Jahr haben wir unsere erste weltweit geltende Leistungskennzahl für die Versorgungsqualität definiert: die globale Hospitalisierungsdauer. Sie gibt die Zeit an, die ein Patient im Krankenhaus verbringt. Im Jahr 2021 betrug die Anzahl der Krankenhaustage 10,7 pro Patient. Dies ist ein wichtiger Indikator, da dies erhebliche Auswirkungen auf die Lebensqualität eines Patienten hat. Gleichzeitig hat die Hospitalisierungsdauer auch Einfluss auf die Auslastung der Gesundheitssysteme, was insbesondere während der aktuellen Pandemie von Bedeutung ist. Andere Leistungsindikatoren zur Qualität der Versorgung werden aktuell auf regionaler Ebene erhoben. Wir arbeiten weiter an der Vereinheitlichung der Kriterien. Zudem planen wir, einen Qualitätsindex zu entwickeln, der die wichtigsten Qualitätsparameter abdeckt, um Verbesserungen und Erfolge im Bereich der weltweiten Patientenversorgung abzubilden ([SIEHE TABELLE 3.7 AUF SEITE 98](#)).

Während der Covid-19-Pandemie ist es für uns wichtig, die klinische Versorgung so stabil wie möglich zu halten und eine hohe Behandlungsqualität zu bieten. Im Berichtsjahr zeigten unsere wichtigsten Qualitätsindikatoren jedoch ein paar Schwankungen und Trends. Diese sind auf die Auswirkungen der Pandemie auf unsere Patienten und verschiedene Aspekte unserer Patientenversorgung zurückzuführen. Die Schwankungen erklären sich vermutlich durch die veränderte Ausgangsbasis unserer Patientenpopulation. Weitere Gründe können Anpassungen bei der Nahrungsaufnahme und der körperlichen Aktivität der Patienten sein sowie ihre Versorgung während der Pandemie. Wir gehen davon aus, dass die Entwicklung der Qualitätsindikatoren sich wieder normalisiert, sobald die Pandemie abklingt.

ZUGANG ZUR GESUNDHEITSVERSORGUNG

Als international tätiges Gesundheitsunternehmen wissen wir, wie wichtig es ist, den Zugang zur Gesundheitsversorgung zu verbessern. Deshalb arbeiten wir daran, einer wachsenden Zahl von Patienten weltweit eine bezahlbare Behandlung zu ermöglichen. Das Führungsteam unseres Global Medical Office diskutiert regelmäßig, wie wir dieses Thema in unserer medizinischen Strategie am besten steuern. Dabei steht für uns im Vordergrund, sowohl den Zugang zur Versorgung als auch die Ergebnisse zu verbessern. Eine Rolle spielt außerdem, wie verhindert werden kann, dass der Zugang zur Gesundheitsversorgung erschwert wird. Relevante Aspekte sind hier lange Wege zu unseren Dialysekliniken und entsprechende Reisekosten, die mangelnde Aufklärung über Nierenerkrankungen und die instabilen Gesundheitssysteme in den Entwicklungsländern. Wir arbeiten daran, einer steigenden Zahl von Patienten die Möglichkeit der Dialyse zu Hause zu ermöglichen. Wir haben zudem unser digitales Angebot verbessert, um Patienten den Zugang zu unseren Dienstleistungen zu erleichtern. Auch die Entwicklung der Infrastruktur für die Nierenversorgung ist ein wichtiger Teil unserer Strategie. Dazu gehört, dass wir das Netz unserer Dialysekliniken weiter ausbauen. Festgelegte Prozesse ermöglichen es zudem, die Behandlung von Patienten in Krisen- und Notfallsituationen fortzusetzen.

Behandlung zu Hause

Wir behandeln Patienten in jedem Stadium der chronischen Nierenerkrankung. Unserer Ansicht nach ist es entscheidend, die Bedürfnisse der Patienten bei der Wahl der Behandlung zu berücksichtigen. Unser Ziel ist, den Patienten eine informierte Entscheidung zu ermöglichen und ihnen Behandlungsoptionen anzubieten, die zu ihrer Lebenssituation passen. Durch die



T 3.7 QUALITÄTSWERTE NACH GESCHÄFTSSEGMENT¹
 JEWEILS BEZOGEN AUF DAS 4. QUARTAL DES JAHRES IN %

	Beschreibung	Mögliche Auswirkungen	Global							
			2021							
Krankenhaustage pro Patient und Jahr²	Folge von Komplikationen durch die Dialysebehandlung	Einschränkung der Lebensqualität	10,7							
Weitere klinische Qualitätsindikatoren nach Regionen										
			Nordamerika		Europa, Naher Osten und Afrika		Lateinamerika		Asien-Pazifik	
			2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Kt / V ^{3,4} ≥ 1,2	Wirkungsgrad der Dialyse: erfasst, wie gut urämische Toxine aus dem Körper entfernt wurden	Erhöhte Anzahl von Krankenhaustagen; erhöhte Mortalität	97	97	93	93	93	91	95	94
Hämoglobin ^{5,6,7} = 10 -12 g / dl	Hämoglobin ist für den Sauerstofftransport im Körper zuständig	Ein zu geringer Anteil von Hämoglobin im Blut weist auf Blutarmut hin	72	71	82	82	49	48	52	52
Kalzium ^{4,9} = 8,4 -10,2 mg / dl			84	81	81	78	76	73	72	72
Albumin ^{8,9} ≥ 3,5 g / dl	Indikatoren für den Ernährungszustand und Mineralhaushalt des Patienten		83	80	89	90	90	89	88	91
Phosphat ^{4,9,10} ≤ 5,5 mg / dl		Marker für erhöhte Mortalität	56	59	79	80	75	76	64	64
Patienten ohne Katheter (nach 90 Tagen) ¹¹	Erfasst die Anzahl der Patienten mit Gefäßzugang	Erhöhte Anzahl von Krankenhaustagen	78	79	76	77	78	78	80	81

¹ Die Zahlen für 2021 basieren auf den Qualitätsparametern aus 91 % unserer Dialysekliniken weltweit. Dies schließt 83 % unserer Dialysekliniken in Europa, dem Nahen Osten und Afrika sowie 50 % in Asien-Pazifik ein.

² Krankenhaustage in einem Dialyse-Behandlungszeitraum von einem Jahr bei einem Patienten.

³ Der Kt / V-Wert gibt Auskunft über die Wirksamkeit und Effizienz der Dialyse.

⁴ Richtlinien der Kidney Disease Outcomes Quality Initiative.

⁵ Der Hämoglobinwert im Blut sollte innerhalb eines definierten Bereichs bleiben. Hämoglobin ist der Bestandteil der roten Blutkörperchen, der den Sauerstoff im menschlichen Körper transportiert. Eine unzureichende Hämoglobinkonzentration im Blut deutet auf eine Anämie hin.

⁶ Richtlinien der Kidney Disease: Improving Global Outcomes und der European Renal Best Practice.

⁷ Die Zahlen aus Europa, dem Nahen Osten und Afrika beinhalten Patienten mit Hb > 12 g / dl ohne Erythropoese-stimulierende Substanzen (Erythropoiesis-Stimulating Agents, ESA).

⁸ Um konsistente Ergebnisse im Zeitverlauf zu erhalten, wurde auf der Grundlage der Spezifikationen der Gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission zertifiziertes Referenzmaterial für Humanalbumin beschafft (#ERM-DA470k).

⁹ Die Konzentration von Kalzium, Albumin und Phosphat im Blut ermöglicht Rückschlüsse auf den allgemeinen Ernährungszustand sowie auf Störungen des Mineral- und Knochenstoffwechsels bei chronisch nierenkranken Patienten.

¹⁰ Phosphat angegeben als mg / dl Phosphor.

¹¹ Der Einsatz von Kathetern ist mit einem hohen Infektionsrisiko und einer Zunahme der Krankenhaustage verbunden. Wir erfassen 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 als Leistungserbringer unmittelbar zuständig sind, einen indirekten Indikator für die Versorgungsqualität dar.

Heimdialyse erhalten Patienten eine größere Unabhängigkeit und mehr Kontrolle über ihre Zeit und ihre Behandlungsergebnisse. Gleichzeitig streben wir an, unsere Versorgungskapazitäten auszubauen, da Dialysekliniken dank der Heimdialyse mehr Patienten behandeln können. Die Heimdialyse ermöglicht darüber hinaus die Behandlung von Patienten in abgelegeneren Regionen. Dadurch erhöhen wir unsere geografische Reich-

weite und können Anfahrten von Patienten reduzieren. Im Jahr 2021 haben wir weltweit mehr als 54.000 Peritoneal- oder Hämodialysepatienten mit einer Heimtherapie versorgt. Im Jahr 2017 haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2022 mehr als 15 % der Dialysebehandlungen in den USA bei den Patienten zu Hause durchzuführen. Zum Ende des dritten Quartals des Jahres 2021 haben wir das erreicht. Im Jahr 2022 haben wir uns

ein neues Ziel gesetzt. Weltweit stieg die Zahl der Heimdialysepatienten um etwa 10.000. Allein in den USA haben wir im Jahr 2021 mehr als 56.000 Menschen mit einer chronischen Nierenerkrankung oder Nierenversagen über die Möglichkeit der Heimdialyse informiert. Dabei unterstützte ein Netzwerk von mehr als 180 internen Experten für Nierenversorgung.

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)[Patienten](#)[Mitarbeiter](#)[Compliance](#)[Datenschutz und Cybersicherheit](#)[Lieferantenmanagement](#)[Menschenrechte, Umwelt](#)[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)

Weitere Informationen zu unserem Ziel für die Heimdialyse finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 83](#).

Unterstützung von Patienten in unterversorgten Gebieten

Der Grundsatz der Chancengleichheit ist für uns eine wichtige Voraussetzung, um den Zugang zu Gesundheitsleistungen weltweit zu verbessern und die Entwicklung stabiler Gesundheitssysteme zu unterstützen. Das bedeutet, dass wir Therapien und gesundheitliche Aufklärung über Nierenerkrankungen Patienten verfügbar machen, die sie benötigen - unabhängig von Alter, Einkommen, ethnischer Zugehörigkeit oder Bildungsstand.

In Schwellenländern wächst der Bedarf an bezahlbaren Gesundheitsprodukten und -dienstleistungen. Um den Zugang zur Dialysebehandlung zu erleichtern, haben wir die Dialysemaschine 4008A entwickelt. Sie erfüllt hohe Behandlungsstandards und senkt zugleich die Kosten für die Gesundheitssysteme. Sie ist so konzipiert, dass sie leicht zu bedienen ist und die qualitativ hochwertige Dialysebehandlung mit zuverlässigem und effizientem Betrieb verbindet. Seit 2019 wurde das Modell 4008A in neun asiatischen Schwellenländern erfolgreich eingeführt. Diese Serie macht mehr als 35 % aller Dialysemaschinen aus, die wir zwischen 2017 und 2021 auf den Markt gebracht haben.

Hilfe in Krisensituationen und Notfällen

Unser Ziel ist, den Zugang zur Gesundheitsversorgung auch unter schwierigen Umständen, etwa bei Gesundheitskrisen oder Naturkatastrophen, aufrechtzuerhalten. Wir betreiben Dialysekliniken in vielen Regionen der Welt mit unterschiedlichsten geographischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen. Unsere Patienten sind besonders schutzbedürftig, da sie regelmäßig und an mehreren Tagen in der

Woche auf eine Dialysebehandlung angewiesen sind. Damit unsere Patienten auch unter extremen Bedingungen weiterbehandelt werden können, haben wir Notfallsysteme entwickelt. Dazu gehören regional organisierte Notfallteams, die sich darum kümmern, dass Behandlungen auch unter herausfordernden Bedingungen fortgesetzt werden können. Im Februar 2021 half beispielsweise ein Team in Texas Patienten, deren Wasserversorgung aufgrund von extremen Wetterbedingungen unterbrochen war. Mehr als 160 unserer Dialysekliniken mussten hier vorübergehend geschlossen werden. Davon waren etwa 5.000 Patienten betroffen. Unsere Notfallteams stellten Generatoren und Tankwagen mit Wasser bereit, um den Betrieb der Dialysekliniken wieder zum Laufen zu bringen. Außerdem versorgten wir Krankenhäuser mit Dialysegeräten und -zubehör, um die steigende Zahl von zusätzlichen Patienten zu bewältigen, die auf eine Behandlung angewiesen waren. Darüber hinaus überprüfen wir unsere Notfallmaßnahmen regelmäßig, um die Sicherheit unserer Dienstleistungen zu bewerten. Daneben spenden wir regelmäßig Geld, Dialysegeräte und medizinisches Zubehör an Organisationen, die auf Unterstützung angewiesen sind.

Covid-19

Auch 2021 haben uns die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie vor außergewöhnliche Herausforderungen gestellt. Erschwerend kam hinzu, dass akutes Nierenversagen häufig bei Menschen auftritt, die schwer an Covid-19 erkrankt sind, und dass bei unseren Patienten ein erhöhtes Risiko für Komplikationen besteht, wenn sie sich mit dem Virus infizieren. Um unsere Patienten und Mitarbeiter besser zu schützen, haben wir bereits zu Beginn der Pandemie Sicherheitskonzepte in unseren Dialysekliniken eingeführt, um die lebenswichtigen Behandlungen fortsetzen zu können. Wir haben Empfehlungen dazu formuliert, wie sich das Risiko einer Ausbreitung von Covid-19 durch Maßnahmen wie das Tragen von Masken vermindern lässt. Patienten und Mitarbeiter testen wir am Eingang der Dialysekliniken auf das Virus

und stellen ihnen Schutzausrüstung zur Verfügung. Außerdem haben wir unsere Patienten ermutigt, sich impfen zu lassen. Wir haben Isolationseinrichtungen geschaffen und in Nordamerika beispielsweise mehr als 17.000 Patienten behandelt, die mit Covid-19 infiziert waren.

Um auch auf anderer Ebene einen Beitrag zu leisten, haben wir 250.000 € an UNICEF gespendet und unterstützen so eine Impfkampagne in rund 140 Ländern. UNICEF wird dieses Geld für Maßnahmen zum Schutz von Lehrern und medizinischem Personal vor Covid-19 einsetzen. Dies wiederum soll der Betreuung und Bildung von Kindern zugutekommen, die von der Pandemie betroffen sind. Für die Behandlung von Notfällen haben wir zudem Krankenhäusern hunderte Akutdialysegeräte und weiteres Zubehör 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. Wir suchen ständig nach Möglichkeiten, unsere Versorgung während der Pandemie zu verbessern. Wir haben geholfen, unsere Patienten und Mitarbeiter zu informieren, welche Auswirkungen Long-Covid hat und dass das Risiko einer schweren Erkrankung durch die Impfung verringert werden kann. Bei unserer laufenden Covid-19-Forschung konzentrieren wir uns auf das Erkennen infizierter Patienten sowie auf die Wirksamkeit der Impfung und Reaktionen darauf.

Weitere Informationen zu neuen Produkten für den Einsatz in Schwellenländern finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 35](#). Weitere Informationen zu Maßnahmen zur Verbesserung des Schutzes unserer Mitarbeiter während der Pandemie finden Sie im Abschnitt „Mitarbeiter“ ab [SEITE 103](#). Weitere Informationen zu Covid-19-bezogenen Unterstützungsleistungen finden Sie im Konzernanhang ab [SEITE 226](#).

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)[Patienten](#)[Mitarbeiter](#)[Compliance](#)[Datenschutz und Cybersicherheit](#)[Lieferantenmanagement](#)[Menschenrechte, Umwelt](#)[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)

ZUSAMMENARBEIT FÜR EINE BESSERE GESUNDHEITSVERSORGUNG

Gemeinsam mit externen Organisationen arbeiten wir daran, den wissenschaftlichen Fortschritt zu fördern und neue Wege zu finden, um die Versorgungsqualität von Patienten zu verbessern. Im Jahr 2021 haben wir uns in mehr als 60 strategischen Kooperationen mit Universitäten, Forschungseinrichtungen und anderen Unternehmen unserer Branche engagiert. Zu unseren Schwerpunkten gehörten unter anderem der Schutz vor Herzerkrankungen, personalisierte Medizin und Präzisionsmedizin, öffentliche Gesundheit und die Auswirkung von Covid-19 auf schutzbedürftige Patientengruppen. Darüber hinaus sind wir Mitglied in verschiedenen Branchenvereinigungen wie der Renal Physicians Association, der European Renal Association und der American Society of Nephrology. Letztere hat 2012 mit finanzieller Unterstützung von Fresenius Medical Care das Ben J. Lipps Research Fellowship Program ins Leben gerufen. Das Ziel des Programms ist, die Forschung auf dem Gebiet der Nierenerkrankungen voranzutreiben und dazu beizutragen, ein Heilmittel zu finden. Seit Beginn des Programms im Jahr 2012 haben wir 10 MIO US\$ bereitgestellt und 45 Studien unterstützt. Zudem arbeiten wir mit dem Renal Support Network und dem Medical Education Institute in den USA zusammen, um Patienten über Behandlungsoptionen zu informieren.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Verbesserung des Zugangs zur Transplantationsmedizin und des Verständnisses der damit zusammenhängenden Möglichkeiten. Unser neu ernannter Leiter der Transplantationsmedizin koordiniert unsere weltweiten Bemühungen in diesem Bereich. Die Fresenius Medical Care Foundation arbeitet mit mehreren führenden Organisationen zusammen, um das Bewusstsein für Nierenerkrankungen zu schärfen und erkrankte Menschen zu unterstützen. Im Rah-

men dieser Partnerschaften unterstützt unsere Stiftung das Ziel, dass jeder für eine Transplantation infrage kommende Patient eine Niere erhält. Als Beispiel für unsere Zusammenarbeit haben wir 2021 das United Network of Organ Sharing (UNOS) mit einem Betrag von 106.000 US\$ unterstützt. Mit unserer Investition helfen wir dabei, Wege zu finden, wie der Transport und die Logistik für Organspenden verbessert werden können.

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

DIGITALISIERUNG UND INNOVATION

Die Digitalisierung spielt für unsere Gesundheitsdienstleistungen und -produkte eine wichtige Rolle. Dabei steht für uns im Vordergrund, innovative, sichere und benutzerfreundliche digitale Produkte und Systeme zu entwickeln, die hohe Qualitätsstandards erfüllen. Ziel ist es, die Qualität und Effizienz der Therapien weiter zu steigern. Wir entwickeln kontinuierlich Produkte und digitale Dienstleistungen, die den Zugang zur Gesundheitsversorgung verbessern, ein Aspekt, der während der Pandemie noch wichtiger geworden ist.

Unsere globale Forschungs- und Entwicklungsorganisation leitet die weltweiten Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten für die Produktentwicklung. Das Global Medical Office ist für unsere klinische Digitalisierungsstrategie und die Nutzung digitaler klinischer Daten in Forschung und Geschäftsbetrieb verantwortlich. Die Grundlagen unseres Engagements für beständige Innovation ist in unserem Ethik- und Verhaltenskodex festgeschrieben.

Wir haben unsere digitalen Angebote erweitert, um unseren Patienten den Zugang zu Informationen zu erleichtern. Unsere digitalen Plattformen vermitteln einen virtuellen Kontakt. Unter anderem reduzieren sie dadurch in der Pandemie das Infektionsrisiko für Patienten und Mitarbeiter. Die Vernetzung von Patienten und Pflegeteams sowie die Möglichkeit, auf aktuelle Behandlungsdaten zuzugreifen, sind entscheidend für die ständige Verbesserung der medizinischen Ergebnisse, der Benutzererfahrung und der Wirksamkeit der Behandlung. Wir haben zwei Hauptplattformen, die wir als Apps zur Verfügung stellen. Eine dieser Plattformen wird vornehmlich in Nordamerika genutzt, die andere ist in über 20 Ländern in Europa, Afrika, Asien-Pazifik und Lateinamerika verfügbar. Im Dezember 2021 hatten diese Apps zusammen mehr als 26.000 aktive Nutzer. Wir setzen in über 20 Ländern digitale Plattformen ein, um die Herausforderungen von Covid-19 zu bewältigen. In den USA haben wir bis Ende 2021 über 410.000 virtuelle Begegnungen zwischen Patienten, Pflegeteams und Ärzten gezählt.

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

Wir nutzen nun auch Virtual-Reality- und Gamification-Technologie, um das Gesundheitspersonal dabei zu unterstützen, ihre Patienten für die Heimdialyse zu schulen. Unser neues Virtual-Reality-Schulungstool ist derzeit in Deutschland verfügbar. Wir



planen, es 2022 auch in weiteren Ländern in Europa, dem Nahen Osten und Afrika einzuführen.

Wir engagieren uns kontinuierlich in der Forschung und Entwicklung innovativer Produkte und verbesserter Therapien. Dies umfasst auch die Förderung klinischer Studien, die wichtig für die Entwicklung neuer Therapien sind. Darüber hinaus treiben wir die Erforschung von Methoden ohne Interventionen weiter voran. Dazu nutzen wir mathematische Modelle und virtuelle Simulationen von klinischen Versuchen. Unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten folgen behördlichen Vorgaben für klinische Forschungsmethoden. Zudem basieren sie auf festgelegten ethischen Standards. Wir haben in einer weltweit gültigen Erklärung die Prinzipien definiert, mit denen wir uns dazu verpflichten, die Gesundheitsversorgung voranzutreiben und die damit verbundenen Risiken zu steuern. Ebenso gehört dazu, dass wir uns für die Rechte und das Wohlbefinden der Patienten sowie den Tierschutz einsetzen. Wir planen, diese Erklärung 2022 zu veröffentlichen. Wir legen Wert darauf, dass unsere Forschungspartner ähnlichen Grundsätzen für den Bereich Bioethik folgen wie wir.

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

Im Jahr 2021 haben wir begonnen, spezifische Umweltkriterien stärker in unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zu integrieren. Darüber hinaus arbeiten wir daran, Nachhaltigkeitsthemen schon in einer frühen Phase der Innovationsprojekte zu berücksichtigen.

Weitere Informationen zu Forschung und Entwicklung finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 34](#). Weitere Informationen zum Datenschutz finden Sie im Abschnitt „Datenschutz und Cybersicherheit“ ab [SEITE 111](#).

PRODUKTSICHERHEIT UND -QUALITÄT

Es ist unser Ziel, sichere und hochwertige Produkte für Patienten zu entwickeln. Über unser weltweites Netzwerk von Produktionsstandorten kontrollieren wir den Einkauf, die Produktion, den Vertrieb und die Lieferung von Produkten für die Nieren- und Multiorgantherapie. Wir steuern Qualität und Sicherheit in unserem Produktgeschäft über den gesamten Lebenszyklus der Produkte - von der Konzeption und Entwicklung bis hin zum Betrieb und zur Anwendung.

Unsere globalen Divisionen Forschung und Entwicklung sowie Produktion, Qualität und Logistik sind für unser Produktgeschäft verantwortlich. Sie berichten direkt an den Vorstand. Gemeinsam haben sie unsere weltweit geltende Qualitätsrichtlinie entwickelt, die unsere Verpflichtung zu qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen definiert. Zudem verpflichten wir uns in der Richtlinie dazu, geltende Bestimmungen einzuhalten und den Geschäftsbetrieb umweltschonend und effizient zu gestalten. Die Qualitätsrichtlinie ist die Basis für regionale Qualitätshandbücher und weitere Richtlinien zu Verantwortlichkeiten, Schulungen, Risikobewertungen und Audits. Der Vorstand wird regelmäßig über unsere weltweite Leistung im Hinblick auf die Qualität unserer Produkte informiert.

Im Einklang mit den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben sind unsere Prozesse für die Produktsicherheit und -qualität in Qualitätsmanagementsysteme integriert. Dies bedeutet, dass die Produkte Sicherheits- und Qualitäts-

standards erfüllen müssen in Bezug auf ihre Entwicklung und Herstellung, den Einsatz in Kliniken, die Schulung von Kunden und das Beschwerdemanagement. In den vergangenen Jahren haben wir unsere Qualitätsmanagementsysteme in Europa, im Nahen Osten und in Afrika, Lateinamerika und Asien-Pazifik zusammengeführt. Unser Ziel ist, bis 2024 ein weltweit einheitliches Qualitätsmanagementsystem umzusetzen. Unser IT-Tool für das Auditmanagement wurde bereits weltweit vereinheitlicht. Wir planen außerdem, bis 2024 ein globales elektronisches Schulungssystem einzuführen.

Zertifizierung und Audits

Da wir einem risikobasierten Ansatz folgen, führen wir an allen unseren Produktionsstandorten mindestens einmal pro Jahr interne Audits durch. Unsere Qualitätsmanagementsysteme bewerten wir nach internen und gesetzlichen Standards. Unsere lokalen Qualitätsaudits an Standorten helfen dabei, die Wirksamkeit dieser Systeme zu ermitteln.

T 3.8 ZERTIFIZIERUNG UNSERER PRODUKTIONSSTANDORTE
IN %

Zertifizierung ¹	ISO		
	9001/13485	GMP/cGMP	MDSAP
Zertifizierte Produktionsstandorte ²	74	49	29

¹ Erhöhter Umfang im Jahr 2021 infolge der Integration der Xenios-Werke in die globale Division Produktion, Qualität und Logistik.

² Bezieht sich auf Produktionsstandorte, die von unserer globalen Division Produktion, Qualität und Logistik gesteuert werden.

Unser konsolidiertes Qualitätsmanagementsystem ist nach ISO 9001 und ISO 13485 zertifiziert ([SIEHE TABELLE 3.8](#)). Darüber hinaus haben wir für dieses System das Medical Device Single Audit Program (MDSAP) abgeschlossen. Unsere Produktionsstandorte werden regelmäßig in Einklang mit lokalen Bestimmungen externen Qualitätsaudits und -prüfungen

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)

[Patienten](#)

[Mitarbeiter](#)

[Compliance](#)

[Datenschutz und Cybersicherheit](#)

[Lieferantenmanagement](#)

[Menschenrechte, Umwelt](#)

[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)



unterzogen. Die Prüfungen werden nach den Richtlinien der Guten Herstellungspraxis (Good Manufacturing Practice, GMP), den aktuellen Richtlinien der Guten Herstellungspraxis (Current Good Manufacturing Practice, cGMP), ISO 9001, ISO 13485 oder MDSAP durchgeführt.

Wir haben Leistungsindikatoren festgelegt, mit deren Hilfe wir unsere Qualitätsziele überwachen und negative Ereignisse verhindern können. Im Jahr 2021 wurden an unseren Produktionsstandorten, die von der globalen Division Produktion, Qualität und Logistik gesteuert werden, mehr als 50 Zertifizierungsaudits durchgeführt. Die Auditkennzahl ([SIEHE TABELLE 3.9](#)) lag bei 0,1. Diese Kennzahl zeigt das Verhältnis wesentlicher und kritischer Feststellungen zur Anzahl der externen Audits. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Wert von 1,0 nicht zu überschreiten, um die Wirksamkeit unserer Qualitätsmanagementsysteme und Zertifizierungen zu gewährleisten. Alle Prüfungsergebnisse werden dokumentiert und in Abhängigkeit von ihrem Schweregrad eskaliert. Dabei werden entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen festgelegt und umgesetzt.

T 3.9 AUDITKENNZAHL

Jahr ¹	2021	2020
Auditkennzahl ²	0,1	0,2

¹ Erhöhter Umfang im Jahr 2021 infolge der Integration der Xenios-Werke in die globale Division Produktion, Qualität und Logistik.

² Bezieht sich auf Produktionsstandorte, die von unserer globalen Division Produktion, Qualität und Logistik gesteuert werden.

ZIEL

PRODUKTSICHERHEIT UND -QUALITÄT
 Die globale Kennzahl für wesentliche und kritische Feststellungen bei Audits unter 1,0 halten

Produktverbesserungen

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu verbessern. Die Zahl der Produktverbesserungen ist ein Indikator für unsere Leistung. Verbesserungen sind als Veränderungen in mindestens einem der folgenden Bereiche definiert: Sicherheit und Qualität der Patientenversorgung, Leistung und Lieferfähigkeit von Produkten oder Kundendienst. Dabei kann es sich beispielsweise um Prozessverbesserungen in der Produktion handeln, aber auch um Verbesserungen, die unsere Zulieferer an Produkten vorgenommen haben, die wir von ihnen beziehen. Im Jahr 2021 haben wir mehr als 2.000 Produktverbesserungen an unseren Dialysemaschinen, Dialysatoren, Filtern und Lösungen vorgenommen. Wir haben unsere Berichterstattung hierzu erweitert. Im Jahr 2020 hatten wir nur über Verbesserungen bei Dialysemaschinen berichtet.

Unser Ziel ist, unser Portfolio durch Produktinnovationen stetig zu verbessern. Um Zugang zu den neuesten Technologien zu bekommen, investieren wir in Forschung und Entwicklung und arbeiten auch mit externen Partnern zusammen. Dazu gehören wissenschaftliche Einrichtungen. Wir investieren außerdem in Start-ups, die Produkte, Technologien und Therapien im Gesundheitsbereich entwickeln.

Ein wichtiger Bestandteil unseres Qualitätsmanagements ist die Überwachung von Produkten nach der Markteinführung. Es ist von zentraler Bedeutung, dass unsere Produkte und Dienstleistungen wirksam und zuverlässig sind und ihre Anwendung möglichst geringe Risiken für Patienten birgt. Unsere Standards für die Planung, Durchführung und Überwachung klinischer Studien helfen uns, die Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu erhöhen und die Gesundheit der Patienten zu verbessern. Sollte ein Problem hinsichtlich der Sicherheit unserer Produkte auftreten, ergreifen wir korrektive Maßnahmen. Wir könnten etwa weiterführende Informationen und Daten zum

Produkt nach der Markteinführung veröffentlichen oder einen Produktrückruf veranlassen.

Vorgabe ist für uns immer, gesetzliche und regulatorische Anforderungen im Hinblick auf Nebenwirkungen von Arzneimitteln - auch bekannt als Pharmakovigilanz - und Medizinprodukten zu erfüllen. Dazu erfassen und prüfen wir Informationen zu Nebenwirkungen und Produktbeanstandungen. Das Thema Meldung von Produktbeanstandungen und Arzneimittelnebenwirkungen haben wir auch in unserem Ethik- und Verhaltenskodex verankert.

Weitere Informationen zum Qualitätsmanagement an unseren Produktionsstandorten finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 38](#).



MITARBEITER

Wir haben neue, weltweit geltende mitarbeiterbezogene Richtlinien zu wichtigen Themen erarbeitet. Dazu gehören Mitarbeiterengagement, Talentmanagement sowie Inklusion und Diversität.

Unsere Mitarbeiter sind maßgeblich für unseren Erfolg. Es ist daher wichtig, dass wir kontinuierlich die besten Mitarbeiter einstellen, sie langfristig für unser Unternehmen begeistern und ihre Entwicklung während ihrer Tätigkeit bei uns fördern. Dabei ist es uns ein Anliegen, ein attraktives, faires und vertrauensvolles Arbeitsumfeld für alle unsere Mitarbeiter zu schaffen.

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

Mit dem Fokus auf diese Prioritäten entwickeln und verbessern wir fortlaufend unsere globalen Richtlinien und Vorgaben im Personalbereich. Im Jahr 2021 haben wir neue international geltende Richtlinien zu Themen wie Mitarbeiterengagement, Talentmanagement sowie Inklusion und Diversität erarbeitet.

Wir haben zum Beispiel eine Richtlinie entwickelt, die vorsieht, dass zu Bewerbungsgesprächen für leitende Positionen, wann immer dies möglich ist, mindestens ein qualifizierter Bewerber aus einer unterrepräsentierten Gruppe eingeladen wird. Auf diese Weise wollen wir die Vielfalt im Unternehmen erhöhen und berücksichtigen dabei sowohl globale Ziele als auch lokale Gegebenheiten. Wir führen außerdem regelmäßig Audits unserer Aktivitäten mit Bezug zu Mitarbeitern durch. Bei mehr als 20 % unserer internen Audits lag der Schwerpunkt 2021 auf Personalthemen.

Die Corona-Pandemie hat uns im vergangenen Jahr erneut vor Herausforderungen gestellt, auch im Hinblick auf die Gesundheit unserer Belegschaft. Um unsere Mitarbeiter während dieser Gesundheitskrise zu schützen und zu unterstützen, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen. Wir haben vermehrt flexibles Arbeiten ermöglicht, neue Angebote für virtuelles Lernen geschaffen und unsere Organisation weiter an die Anforderungen einer virtuellen Umgebung angepasst. Während der Pandemie sind viele Mitarbeiter, die nicht zwingend vor Ort sein müssen, ins Homeoffice gewechselt. In den USA haben wir Mitarbeiter im Zusammenhang mit Covid-19 mit Zahlungen und Zuschlägen unterstützt. Wir haben darüber hinaus weitere Mittel bereitgestellt, um ihnen bei der Bewältigung finanzieller Probleme zu helfen und um ihr allgemeines Wohlbefinden zu fördern. Zudem haben wir eine Initiative eingeführt, um Freiwillige für den Einsatz in Gebieten zu gewinnen, in denen Unterstützung am dringendsten benötigt wird. Wir haben dafür die Kompetenzen von mehr als 200 Freiwilligen geprüft, notwendige Schulungen durchgeführt, bei der Beantragung von Genehmigungen geholfen und Reisen unterstützt.

Weitere Informationen zu Covid-19-Maßnahmen finden Sie im Abschnitt „Patienten“ ab [SEITE 96](#).

MITARBEITER WELTWEIT

Bis Ende 2021 ist die Anzahl der Mitarbeiter bei Fresenius Medical Care weltweit von 133.129 im Jahr 2020 auf 130.251 gesunken. Der größte Teil unserer Mitarbeiter arbeitet im Bereich Produktion und Dienstleistungen (85 %), gefolgt von administrativen Funktionen (10 %). Die Region mit der höchsten Mitarbeiterzahl ist Nordamerika (49 %). Dahinter folgt die Region Europa, Naher Osten und Afrika (16 %). Im Berichtsjahr haben wir mehr als 31.000 neue Mitarbeiter eingestellt. Im Zuge von Akquisitionen haben wir mehr als 1.000 Mitarbeiter hinzugewonnen.

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

Um einen besseren Überblick über unsere Belegschaft zu bekommen und die Erarbeitung künftiger Leistungsindikatoren zu unterstützen, führen wir derzeit ein globales HR-Informationssystem ein. Das System ist bereits in Asien-Pazifik und in Lateinamerika im Einsatz und soll im ersten Quartal 2022 in unserer größten Region, Nordamerika, eingeführt werden. Die weltweite Einführung soll Anfang 2023 abgeschlossen sein.



QUALIFIZIERTE ARBEITSKRÄFTE GEWINNEN UND IHRE WEITER- ENTWICKLUNG FÖRDERN

Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird immer intensiver. Daher arbeiten wir daran, unser Profil als Arbeitgeber stetig zu verbessern. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber bleiben und exzellente Mitarbeiter gewinnen, einbinden und im Unternehmen halten. Um dies zu erreichen, haben wir 2021 mehrere interne Ziele festgelegt. Diese betreffen zum Beispiel das Mitarbeiterengagement, die Teilnahme an Mitarbeiterumfragen und die freiwillige Fluktuationsrate. Im Jahr 2021 wurden wir vom Nachrichtenmagazin Newsweek zu einem der beliebtesten Arbeitgeber in Nordamerika gewählt: Wir waren unter den 100 besten Unternehmen, die für die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter ausgezeichnet wurden.

Es ist unser Ziel, das Lernen und die Entwicklung unserer Mitarbeiter weltweit zu fördern. Vor diesem Hintergrund bieten wir allen Mitarbeitern Lernmöglichkeiten an, unabhängig davon, wo oder in welcher Position sie bei uns tätig sind. Als Unternehmen der Gesundheitsbranche, das in einem regulierten Umfeld tätig ist, ist es zudem wichtig, dass wir unsere Mitarbeiter kontinuierlich dabei unterstützen, Fähigkeiten und Kenntnisse auszubauen, damit sie die betrieblichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten.

Unsere Lernplattformen erlauben es den Mitarbeitern, ihre beruflichen Ziele und Interessen selbstbestimmt zu verfolgen. Derzeit ermitteln wir den Branchenstandard für die durchschnittlichen jährlichen Schulungstunden pro Mitarbeiter. Sofern wir diesen Standard noch nicht erfüllen, wollen wir ihn bis Ende 2024 erreichen oder übertreffen. Im dritten Quartal 2021 haben wir darüber hinaus unsere digitale Lernplattform weltweit eingeführt. Seither haben mehr als 16.000 Nutzer Schulungen auf dieser Plattform absolviert. Unseren 450 Top-

Führungskräften haben wir virtuelle Resilienzschulungen und Schulungen zu Strategien der Mitarbeiterbindung angeboten. Neue Führungskräfte erhielten außerdem Schulungen zur Mitarbeiterentwicklung. Allein in den USA haben seit 2014 fast 8.000 leitende Mitarbeiter unser regionales Führungskräfte-Entwicklungsprogramm durchlaufen.

Den individuellen Lernbedarf stellen wir in Entwicklungs- und Karrieregesprächen fest, die häufig im Rahmen der Leistungsbewertung stattfinden. Seit 2019 haben wir Führungskräfte und Mitarbeiter darin geschult, wie sie zu diesen Karrieregesprächen beitragen können. Wir stellen ihnen dafür Online-Ressourcen wie Webinare und virtuelle Schulungen zur Verfügung. Darüber hinaus haben wir 2020 eine neue zentrale Leistungs- und Entwicklungsplattform eingeführt, die allen Mitarbeitern und Führungskräften zugänglich gemacht wurde.

Wir legen großen Wert auf Führung und verfügen über einen bewährten Organisations- und Talentbewertungsprozess, um unter unseren Top-Führungskräften leistungsstarke Mitarbeiter mit hohem Potenzial zu identifizieren. Dadurch können wir talentierte Mitarbeiter gezielt dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten zur Bewältigung künftiger Herausforderungen weiterzuentwickeln und mehr Verantwortung zu übernehmen.

Informationen zu den Personalkosten finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 37](#).

ZIEL

Bis 2025 Anteil der Frauen in Führungspositionen erhöhen:

- › 22 % auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands
- › 32 % auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands

MITARBEITER EINBEZIEHEN

Unsere Aktivitäten zum Engagement unserer Mitarbeiter zielen vor allem darauf, dass jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, sich einzubringen und Feedback zu geben. Dafür wollen wir einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Mitarbeitern etablieren. Unser Ziel ist, ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten und das Engagement und die Leistung unserer Mitarbeiter zu steigern. Wir möchten sie ermutigen, einen Beitrag zur Umsetzung unserer Unternehmensmission und -vision zu leisten. Unsere weltweite Befragung zum Engagement unserer Mitarbeiter soll dieses Ziel unterstützen. Eine solche globale Befragung führen wir alle zwei Jahre durch. Ergänzt wird sie durch Kurzbefragungen in den dazwischen liegenden Jahren. Mit Hilfe der Umfrage ermitteln wir sowohl Stärken als auch Möglichkeiten zur Verbesserung des Arbeitsumfelds. Die Ergebnisse nutzen wir, um globale und lokale Maßnahmen mit dem Ziel einzuführen, das Engagement unserer Mitarbeiter langfristig zu steigern. Im Jahr 2021 haben wir erneut eine weltweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Daran haben fast 90.000 Mitarbeiter teilgenommen. Das entspricht einer Beteiligung an der Umfrage von 74 % (vorherige vollständige Umfrage im Jahr 2019: 68 %). Die neueste Umfrage ergab, dass trotz der Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie 56 % der teilnehmenden Mitarbeiter engagiert für Fresenius Medical Care arbeiten. Das gleiche Ergebnis wurde in der letzten vollständigen Befragung im Jahr 2019 erzielt. Den Wert für das Mitarbeiter-Engagement ermitteln wir mit Hilfe von Fragen zu drei Aspekten: Wie viele Mitarbeiter würden sich positiv über Fresenius Medical Care äußern, wie viele beabsichtigen, bei Fresenius Medical Care zu bleiben, und wie viele sind motiviert, bei Fresenius Medical Care gute Leistungen zu erbringen. Im Jahr 2021 haben wir rund 10.000 Führungskräfte darin geschult, wie sie die Ergebnisse unserer weltweiten Umfrage zum Engagement der Mitarbeiter auswerten und Maßnahmen ableiten können.

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)[Patienten](#)[Mitarbeiter](#)[Compliance](#)[Datenschutz und Cybersicherheit](#)[Lieferantenmanagement](#)[Menschenrechte, Umwelt](#)[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)

Inklusion und Diversität

Wir legen großen Wert auf Inklusion und Diversität. Unser Ziel ist, eine Kultur zu fördern, in der die unterschiedlichen Perspektiven, Ideen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter zu unserem Erfolg beitragen können, unabhängig von Aspekten wie Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, kultureller und ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Beeinträchtigungen, Bildungshintergrund oder Berufserfahrung. Wir möchten darauf hinarbeiten, dass sich jeder sicher, willkommen und wertgeschätzt fühlt, und das Zugehörigkeitsgefühl stärken. Basierend auf unserer Mitarbeiterbefragung fühlten sich im Berichtsjahr 71 % unserer Mitarbeiter dem Unternehmen verbunden. Unser Bekenntnis zu Inklusion und Diversität ist auch in unserem Ethik- und Verhaltenskodex verankert.

Im Jahr 2021 haben wir unsere Aktivitäten zur Förderung einer diversen und integrativen Arbeitsumgebung weiter ausgebaut und das Bewusstsein für die Vorteile, die ein solches Umfeld unserer Meinung nach bietet, geschärft. Wir haben unsere weltweiten Initiativen zu Inklusion und Diversität weiterentwickelt. Dazu gehörte ein Workshop mit dem Vorstand zum Thema Integration. Außerdem wurde im Jahr 2021 unsere Asia-Pacific Women's Leadership Initiative ins Leben gerufen. Ihr Ziel ist, Inklusion und Diversität unter unseren 13.000 Mitarbeitern in der Region weiter zu fördern. Darüber hinaus haben wir in Nordamerika eine Hauptansprechpartnerin für Inklusion und Diversität ernannt. Der Schwerpunkt ihrer Aufgaben liegt auf der Förderung unserer Ziele in diesem Bereich. Sie orientiert sich bei ihrer Arbeit an unseren weltweiten Grundsätzen und Aktivitäten im Bereich Inklusion und Diversität. Unterstützt wird sie von mehreren Gremien, die sich mit diesen Themen beschäftigen. Zusammen sind sie eine vielfältige Gruppe von Mitarbeitern, die zu unseren fortlaufenden Bemühungen um den Aufbau einer vertrauensvolleren und integrativeren Kultur beitragen.

Wir sind der Ansicht, dass unsere Belegschaft unsere internationale Präsenz in den verschiedenen Märkten widerspiegeln sollte. Unsere Mitarbeiter sind für uns in 68 Ländern tätig. Von den mehr als 1.300 leitenden Angestellten, die an unserem Long-Term Incentive Plan (LTIP) teilnehmen, sind 86 % nicht deutscher Herkunft.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft betrug zum 31. Dezember 2021 69 % und auf den ersten beiden Führungsebenen 26 %. Bezogen auf alle Teilnehmer an unserem LTIP-Programm sind 34 % unserer Führungskräfte weiblich. Die Geschlechtervielfalt in unseren wichtigsten Führungsgremien und auf Managementebene ist in den letzten beiden Jahren stabil geblieben. Im Jahr 2020 hat der Vorstand für den Frauenanteil ein neues Ziel von 22 % für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands und von 32 % für die zweite Führungsebene festgelegt. Diese Zielwerte wollen wir bis 2025 erreichen. Im Jahr 2021 wurde in diesem Zusammenhang auch die Definition der beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands, für die Ziele festgelegt wurden, angepasst. Die Positionen werden nun auf Grundlage eines globalen Stellenbewertungssystems definiert. Kriterien sind etwa der Beitrag der Position sowie Anforderungen hinsichtlich Wissen, Innovation und Kommunikation.

In den kommenden Jahren wollen wir Inklusion und Diversität über die Geschlechtervielfalt hinaus weiter stärken, beispielsweise indem wir in Zukunft vermehrt Maßnahmen zur Förderung von ethnischer Vielfalt umsetzen. Um dies zu unterstützen, planen wir, die Gründung neuer regionenübergreifender Mitarbeiternetzwerke zu fördern. Das sind Gruppen von Mitarbeitern, die sich auf Basis gemeinsamer Interessen treffen. Allein in den USA haben wir 14 Mitarbeiternetzwerke, die sich verschiedenen Mitarbeiterinteressen und Aspekten der Vielfalt widmen.

Weitere Informationen zur Geschlechtervielfalt in den Führungsebenen finden Sie in der Erklärung zur Unternehmensführung ab [SEITE 139](#).

Dialog mit Arbeitnehmern und ihren Vertretern

Wir sind davon überzeugt, dass der beste Weg für den Dialog mit unseren Mitarbeitern eine offene und direkte Kommunikation ist. Daher ist es unser Anspruch, zeitnah und fair auf Fragen, Probleme oder Bedenken einzugehen, die von Mitarbeitern geäußert werden. Wir ermutigen daher unsere Mitarbeiter, über Bedenken direkt mit ihren Vorgesetzten, Managern oder der Personalabteilung zu sprechen. Daneben können Mitarbeiter auch alle anderen verfügbaren Kanäle nutzen, um Bedenken zu melden, etwa unsere Compliance Action Line.

Wir verpflichten uns, die geltenden Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten. Diese Verpflichtung haben wir in unserem Ethik- und Verhaltenskodex und in unserer weltweit geltenden Richtlinie für Arbeits- und Sozialstandards festgelegt. Im Jahr 2021 haben wir die Einführung unseres globalen Rahmenwerks für Compliance-Standards bei Personalprozessen fortgesetzt. Es legt unsere Grundsätze dar und definiert, wie wir diese in unseren Personalprozessen anwenden. Die Mitarbeiter erhielten eine Schulung zu diesem Rahmenwerk. Zudem wurde Begleitmaterial zur Verfügung gestellt, damit unsere Mitarbeiter verstehen, was von ihnen erwartet wird.

Es ist wichtig, dass wir konstruktiv mit gewählten oder etablierten Mitarbeitervertretungen wie anerkannten Gewerkschaften oder Arbeitnehmerverbänden zusammenarbeiten. Wenn unsere Mitarbeiter sich durch eine dieser Organisationen vertreten lassen wollen, arbeiten wir vertrauensvoll und in Übereinstimmung mit geltenden Rechtsvorschriften und Verfahren mit diesen zusammen. Wichtige Partner in diesem Bereich sind unsere lokalen Arbeitnehmervertretungen. Dazu gehören die

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)
[Patienten](#)
[Mitarbeiter](#)
[Compliance](#)

[Datenschutz und Cybersicherheit](#)
[Lieferantenmanagement](#)
[Menschenrechte, Umwelt](#)
[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)



Betriebsräte in Deutschland sowie der Europäische Betriebsrat der Fresenius SE. Letzterer vertritt die Belegschaft von Fresenius in Europa. Hierzu gehören auch die Mitarbeiter von Fresenius Medical Care. In Deutschland, wo sich unser Hauptsitz befindet, haben wir im vergangenen Jahr sieben Vereinbarungen mit unseren Betriebsräten geschlossen. Diese Vereinbarungen decken Angelegenheiten ab wie mobiles Arbeiten, Kostenerstattungen, Themen in Bezug auf Covid-19 sowie unser Personalverwaltungssystem. Darüber hinaus haben wir weitere Vereinbarungen mit lokalen Betriebsräten zu standortspezifischen Fragen abgeschlossen.

Je nach den lokal geltenden Gesetzen und Verfahren bestehen für verschiedene Mitarbeitergruppen innerhalb von Fresenius Medical Care Tarifverträge. In Europa gelten diese für 51 % unserer Mitarbeiter und weltweit für 23 %.

Der Europäische Betriebsrat der Fresenius SE tagt einmal im Jahr. Der geschäftsführende Ausschuss kommt drei Mal jährlich zusammen. Diese Treffen werden von Vertretern des Managements der Fresenius SE geleitet. Dabei werden arbeitsrechtliche sowie soziale und weitere geschäftsrelevante Fragen besprochen. Wir nehmen auf Einladung des Europäischen Betriebsrates daran teil. Darüber hinaus treffen Vertreter unseres Managements einmal pro Jahr Vertreter von drei weltweit tätigen Gewerkschaften.

Unsere Geschäftseinheiten und Unternehmen auf Länder- oder Standortebene sind für die Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften verantwortlich. Schwerpunkt der Gespräche mit diesen Vertretern sind lokale Themen und Bedingungen. In Deutschland haben sich beispielsweise die Unternehmensleitung und der Betriebsrat auf Richtlinien zum mobilen Arbeiten für Mitarbeiter mit Büroarbeitsplatz geeinigt.

Weitere Informationen zu Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeiter finden Sie im Abschnitt „Compliance“ ab [SEITE 108](#). Weitere Informationen zu unseren Arbeitsstandards und Menschenrechtsprinzipien finden Sie im Abschnitt „Menschenrechte“ ab [SEITE 114](#).

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Wir setzen uns dafür ein, unseren Mitarbeitern und Auftragnehmern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Seit dem Jahr 2021 gilt weltweit eine neue Richtlinie zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in unserem Unternehmen. Darin sind unsere Grundprinzipien zu diesen Themen festgeschrieben. Die Richtlinie wurde vom Vorstand verabschiedet.

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

Wir wollen arbeitsbedingte Unfälle und Gefahren vermeiden, um unsere Mitarbeiter und Auftragnehmer zu schützen. Wir verfolgen und analysieren daher Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz auf lokaler und regionaler Ebene, ermitteln Ursachen und ergreifen Maßnahmen, um Risiken zu minimieren. Im Jahr 2021 haben wir zum ersten Mal konsolidiert die weltweite Anzahl von Todesfällen infolge von arbeitsbedingten Ver-

letzungen erhoben. Zwischen 2019 und 2021 wurden keine arbeitsbedingten Todesfälle gemeldet.

Ab 2023 wollen wir weitere globale Kennzahlen in unsere interne Berichterstattung integrieren, um unsere Leistung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erfassen: die Häufigkeit der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und die Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit. In einigen Regionen haben wir in Teilbereichen unseres Geschäfts bereits Ziele definiert zur Reduzierung von Arbeitsunfällen, der Durchführung von Sicherheitstrainings oder der Überwachung unserer Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Wir planen, bis 2023 weltweit geltende Ziele für diesen Bereich festzulegen.

Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms haben wir 2021 mit einer Risikobewertung in allen Regionen begonnen. Demnach sind die größten physischen Risiken Verletzungen durch Injektionsnadeln sowie durch Ausrutschen, Stolpern und Stürze. Wir arbeiten daran, Bereiche mit erhöhtem Risiko zu identifizieren und zu priorisieren. In den kommenden Jahren wollen wir darauf abgestimmte Maßnahmen zur Risikominderung entwickeln. Darüber hinaus haben wir ein Pilotprojekt an unseren Produktionsstandorten in Europa, dem Nahen Osten und Afrika gestartet. Es soll den Austausch von Informationen über schwere Unfälle, Beinaheunfälle und bewährte Methoden und Verfahren im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erleichtern. In Anerkennung des Erfolgs unserer Sicherheitsprogramme und -initiativen haben wir in Nordamerika 2021 zum 20. Mal den nationalen Safety in Excellence Award des Versicherungsunternehmens CNA erhalten.

Einige unserer Produktionsstandorte und Dialysekliniken sind nach internationalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards zertifiziert. Dazu gehören ISO 45001 in den Regionen Europa,



Naher Osten und Afrika, Lateinamerika sowie Asien-Pazifik und die Australian Council of Health Care Standards (ACHS) in Asien-Pazifik. Neben externen Audits durch die zuständigen Behörden führen wir interne Überprüfungen und Audits durch, um die Einhaltung entsprechender Vorschriften, Richtlinien und Verfahren zu überwachen. Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms arbeiten wir an der Vereinheitlichung unserer Managementkonzepte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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

Während der aktuellen Corona-Pandemie stehen die Gesundheit und Sicherheit unserer Patienten, Mitarbeiter, ihrer Familien und der Menschen im Umfeld unserer Standorte im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Wir haben verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um unsere Mitarbeiter und Patienten vor dem Virus zu schützen, und die Infektionsschutzmaßnahmen in unseren Dialysekliniken verstärkt. An unseren Produktionsstandorten haben wir strengere Hygienemaßnahmen wie häufigeres Desinfizieren und Abstandhalten eingeführt. An verschiedenen Standorten haben wir unseren Mitarbeitern zudem Corona-Schutzimpfungen angeboten.

Wo dies möglich ist, bieten wir flexible Arbeitsmöglichkeiten. Abhängig von den regionalen Erfordernissen unterstützen wir

T 3.10 MITARBEITERÜBERSICHT ZUM 31.12.2021

Mitarbeiter weltweit	2021	2020	Mitarbeiterbindung	2021	2020
Mitarbeiter ¹	130.251	133.129	Freiwillige Fluktuationsrate ⁴ (%)	16,5	11,9
Mitarbeiter (umgerechnet in Vollzeitäquivalente)	122.909	125.364	Externe Einstellungsquote ⁵ (%)	23,7	23,1
Personalkosten (MIO €)	6.962	7.067	Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit in Jahren	7,6	7,3
Personalkosten pro Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt ² (€)	56.262	56.770			
Mitarbeiter nach Region ² (%)	2021	2020	Demografische Übersicht	2021	2020
EMEA (inkl. Deutschland)	16	17	Durchschnittsalter der Mitarbeiter in Jahren	42	42
Deutschland	6	6	Anteil der Mitarbeiter unter 30 Jahren (%)	16	17
Nordamerika	49	50	Anteil der Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahren (%)	58	58
Asien-Pazifik	10	10	Anteil der Mitarbeiter 50+ (%)	26	25
Lateinamerika	10	9			
Zentralbereiche ³	15	14	Anteil von Frauen im gesamten Unternehmen und in verschiedenen Führungspositionen (%)	2021	2020
Mitarbeiter nach Funktion ² (%)	2021	2020	Unternehmen gesamt	69	69
Produktion und Dienstleistungen	85	86	Aufsichtsrat	33	33
Verwaltung	10	10	Vorstand	25	25
Vertrieb und Marketing	4	3	Erste Führungsebene ⁶	18	18
Forschung und Entwicklung	1	1	Zweite Führungsebene ⁷	28	28
			Engagement der Mitarbeiter (%)	2021	2020
			Engagement-Rate ⁸	56	64
			Umfragebeteiligung ⁹	74	36

¹ Solange nicht anders angegeben, sind Mitarbeiter als Anzahl angegeben.
² Mitarbeiterzahlen in Vollzeitäquivalente umgerechnet.
³ Inklusive der globalen Divisionen Produktion, Qualität und Logistik, Forschung und Entwicklung sowie dem Global Medical Office.
⁴ Anzahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter am Ende des Jahres.
⁵ Anzahl der neu eingestellten Mitarbeiter im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter am Ende des Jahres.
⁶ Neue Definition: Umfasst alle Führungskräfte in den jeweiligen Führungspositionen (siehe oben) nach unserem globalen Stellenbewertungssystem. Siehe Erklärung zur Unternehmensführung ab [SEITE 140](#). In früheren Berichten umfasste die Definition alle Führungskräfte, die direkt an den Vorstand berichten und am Long-Term Incentive Plan teilnehmen. In diesem nichtfinanziellen Konzernbericht wird der Anteil im Jahr 2020 nach neuer Definition ausgewiesen.
⁷ Neue Definition: Umfasst alle Führungskräfte in den jeweiligen Führungspositionen (siehe oben) nach unserem globalen Stellenbewertungssystem. Siehe Erklärung zur Unternehmensführung ab [SEITE 140](#). In früheren Berichten umfasste die Definition alle Führungskräfte, die direkt an eine Führungskraft aus der ersten Führungsebene berichten und am Long-Term Incentive Plan teilnehmen. In diesem nichtfinanziellen Konzernbericht wird der Anteil im Jahr 2020 nach neuer Definition ausgewiesen.
⁸ Berechnet auf der Grundlage des Anteils positiver Antworten auf die Fragen in der Mitarbeiterumfrage im Jahr 2021.
⁹ Anzahl der Mitarbeiter, die an unserer Mitarbeiterbefragung teilgenommen haben, im Verhältnis zur Anzahl der angeschriebenen Mitarbeiter. Im Jahr 2020 haben wir eine Teilbefragung mit einer repräsentativen Stichprobe durchgeführt, wodurch die Quote niedriger ist.



das Wohlergehen unserer Mitarbeiter außerdem durch weitere 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. Bis Ende 2021 wurde diese Plattform von mehr als 28.000 Mitarbeitern genutzt. Im Rahmen unserer weltweiten Feierlichkeiten zum 25-jährigen Bestehen haben wir eine Initiative zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins gestartet: Wir riefen die Mitarbeiter auf, im September 2021 täglich 10.000 Schritte zu gehen. Über 2.000 Mitarbeiter nahmen daran teil und legten eine Strecke von insgesamt mehr als 200.000 km zurück.

Weitere Informationen zu Maßnahmen, mit deren Hilfe wir unsere Patienten schützen, finden Sie im Abschnitt „Patienten“ ab [SEITE 96](#).

[TABELLE 3.10 AUF SEITE 107](#) zeigt die Mitarbeiterübersicht zum Ende des Jahres 2021.

COMPLIANCE

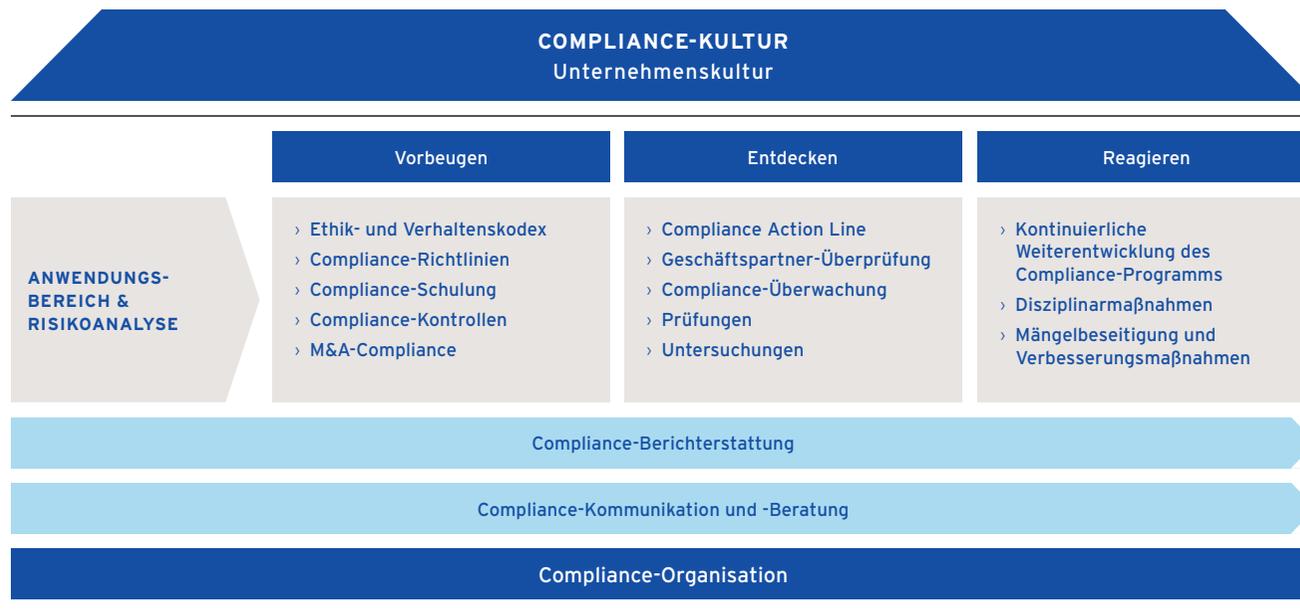
Unsere Compliance-Schulung wurde um Themen ergänzt, die wir kürzlich in den Ethik- und Verhaltenskodex aufgenommen haben, etwa die Auswahl der Lieferanten und den Umweltschutz. Unser Schulungskonzept für Dritte wurde auf globaler Ebene umgesetzt.

Unser Compliance-Programm gilt weltweit. Es soll sicherstellen, dass wir unser Geschäft in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften führen und dass die Mitarbeiter alle internen Richtlinien einhalten. Es basiert auf unserem Ethik- und Verhaltenskodex. Dabei handelt es sich um ein verbindliches

Rahmenwerk, das das Verhalten unserer Mitarbeiter gegenüber Patienten, Kollegen, Geschäftspartnern, Behörden und der Gesellschaft regelt ([SIEHE GRAFIK 3.11](#)).

Der Ethik- und Verhaltenskodex umfasst Themen, die für unser Geschäft relevant sind. Hierzu zählen zum Beispiel die Patientenversorgung, die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Gesundheit und Sicherheit, Datenschutz, Auswahl von Lieferanten und Menschenrechte. Die im Ethik- und Verhaltenskodex festgelegten Richtlinien sind für alle Mitarbeiter verbindlich. Sie gelten für die Geschäftstätigkeit aller direkten und indirekten Tochtergesellschaften, die sich mehrheitlich in unserem Besitz befinden oder auf andere Weise von uns kontrolliert werden.

G 3.11 COMPLIANCE-KULTUR GESTÜTZT DURCH UNSER COMPLIANCE-MANAGEMENTSYSTEM





Der Chief Compliance Officer (CCO) ist für die Steuerung und Weiterentwicklung unserer Compliance-Management-Prozesse verantwortlich. Er berichtet an den Vorstandsvorsitzenden und wird von einem weltweiten Netzwerk mit mehr als 200 Compliance-Experten unterstützt. Als Partner unserer Geschäftsbereiche beraten und unterstützen die Experten diese in allen Regionen. Darüber hinaus haben wir einen globalen Ausschuss für die Überwachung der Compliance eingerichtet (Global Compliance Oversight Committee). Diesem gehört auch der Vorstandsvorsitzende an. Der Ausschuss tagt regelmäßig, um alle relevanten Compliance-Themen zu besprechen.

VORBEUGEN, ENTDECKEN UND REAGIEREN

Wir sind entschlossen, alle relevanten Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Das oberste Ziel unseres Compliance-Programms ist, potenziellem Fehlverhalten und Verstößen vorzubeugen, Abweichungen zu entdecken und darauf zu reagieren. Wir wollen eine Unternehmenskultur fördern, in der Compliance als Verantwortung jedes Einzelnen verstanden wird.

Eine wichtige Rolle bei der Vorbeugung von Compliance-Verstößen nimmt unser Schulungsprogramm ein, das wir fortlaufend erweitern. In allen Ländern, in denen dies gesetzlich zulässig ist, ist die Teilnahme an den Compliance-Schulungen für Mitarbeiter verpflichtend. Im Berichtsjahr haben wir unsere weltweit einheitliche Schulung überarbeitet und um Informationen zu den Themen ergänzt, die wir 2020 in unseren Ethik- und Verhaltenskodex aufgenommen hatten. Dazu gehört etwa die Auswahl von Lieferanten und Umweltschutz. Im vergangenen Jahr haben weltweit fast 90 % der Mitarbeiter an einer Compliance-Schulung teilgenommen, obwohl durch die Pandemie weniger Zeit für Schulungen für Klinikmitarbeiter blieb ([SIEHE TABELLE 3.12](#)).

T 3.12 TEILNEHMER AN EINER COMPLIANCE-SCHULUNG

	2021	2020
Mitarbeiter	100.099	106.927
Vorstand	8	8
Aufsichtsrat	n.a. ¹	6

¹ Aufgrund des zweijährigen Turnus fand 2021 keine Schulung für den Aufsichtsrat statt.

Zudem haben wir drei Fachschulungen für ausgewählte Zielgruppen angeboten.

EINHALTUNG VON STANDARDS ÜBERWACHEN

In unserem Compliance-Programm sind Standards und Verfahren festgelegt, die unter anderem bestimmen, wie wir auf Fehlverhalten reagieren. Die Wahrscheinlichkeit von Compliance-Verstößen bewerten wir im Rahmen unseres zentralen Risikomanagements. Risiken können auch während unserer regelmäßigen internen Audits erkannt werden oder wenn Mitarbeiter oder Dritte Bedenken äußern.

Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, mögliche Verstöße und tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten zu melden, das gegen Gesetze, unseren Ethik- und Verhaltenskodex oder andere Unternehmensrichtlinien verstößt. Eine Richtlinie schützt diejenigen, die Verstöße melden, vor Nachteilen. Dafür stehen unseren Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung: Sie können sich an ihre Manager, Vorgesetzten oder die Abteilungen Compliance, Recht oder Personal wenden. Des Weiteren haben wir eine externe Melde-Hotline eingerichtet, die von einem unabhängigen und zertifizierten Drittanbieter betrieben wird. Unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner können diese Hotline nutzen, um mögliche Verstöße

gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien zu melden. Sofern dies gesetzlich zulässig ist, sind auch anonyme Meldungen möglich. Die Hotline ist rund um die Uhr erreichbar. Meldungen können in verschiedenen Sprachen abgegeben werden. Auch in Nordamerika unterhalten wir eine Hotline für die Meldung von Compliance-Bedenken. Diese wird auch für Anrufe genutzt, bei denen es nicht um Compliance-Fragen geht, sondern die die Patientenversorgung, die Informationssicherheit oder Personalfragen betreffen. Diese Anrufe werden an die entsprechenden Abteilungen weitergeleitet.

Insgesamt gingen im Berichtsjahr 2.854 Meldungen über die verschiedenen Feedback-Kanäle ein. Jede Meldung wird auf Basis von mehr als 30 Kategorien zugeordnet und überprüft. Die eingegangenen Meldungen betrafen Themen wie die Bekämpfung von Korruption (1,8 %), Datenschutz (22,2 %) und Personal/ Arbeitsplatz (33,4 %) ([SIEHE TABELLE 3.13](#)).

T 3.13 GEGENSTAND DER EINGEGANGENEN MELDUNGEN

Themen ¹	2021	2020
Geschäftsintegrität inklusive Bekämpfung von Korruption	52	52
Datenschutz	633	342
Personal/ Arbeitsplatz	954	906
Sonstige	244	187

¹ Im Jahr 2020 gingen 1.516 Meldungen zum Thema Patientenversorgung und Produkte ein. Nicht enthalten in der Tabelle auf Grund von Vergleichbarkeit. Für 2021 finden Sie die Zahlen im Abschnitt „Patienten“ ab [SEITE 96](#).

Wir untersuchen alle Fälle möglichen Fehlverhaltens, ergreifen individuelle Abhilfemaßnahmen und verfolgen deren Umsetzung. Auf etwa die Hälfte der 106 Compliance-Ermittlungen im Jahr 2021 folgten Maßnahmen. Dazu gehörten die Verbesserung von Prozessen, die Anpassung von Richtlinien oder internen Kontrollen oder auch Disziplinarmaßnahmen. Im Berichtsjahr gab es 299 Disziplinarverfahren außerhalb der



USA. Davon führten 76 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Unsere globale Richtlinie zu Disziplinarmaßnahmen umfasst unsere weltweiten Standards und Prozesse für den Umgang mit Fehlverhalten. Dies kann sich zum Beispiel auf einen Verstoß gegen Gesetze und Richtlinien oder Fehlverhalten am Arbeitsplatz beziehen. Wir haben regionenübergreifend Ausschüsse für Disziplinarmaßnahmen eingerichtet, die Disziplinarfälle prüfen und angemessene Maßnahmen festlegen. Der globale Ausschuss für Disziplinarmaßnahmen (Global Disciplinary Action Committee) überwacht diesen Prozess, damit die Konsistenz der Maßnahmen gewahrt bleibt.

[TABELLE 3.14](#) zeigt die Zahl von den verschiedenen Abteilungen bearbeitete Meldungen.

T 3.14 ZAHL DER VON DEN VERSCHIEDENEN ABTEILUNGEN BEARBEITETEN MELDUNGEN

Abteilung	2021	2020
Compliance	127	84
Recht	20	15
Patientenversorgung ¹	963	1.090
Personal	942	945
Sonstige	802	869

¹ Anders als in [TABELLE 3.13 AUF SEITE 109](#) enthalten diese Zahlen die Berichte über Patientenversorgung und Produkte, die in den Jahren 2020 und 2021 eingegangen sind.

WEITERENTWICKLUNG UNSERES COMPLIANCE-PROGRAMMS

Im Jahr 2021 haben wir unser globales Compliance-Programm weiterentwickelt. Nach der Ernennung eines unabhängigen Experten für die Überwachung der Compliance-Aktivitäten (Compliance-Monitor) im August 2019 haben wir unseren Fokus auf mehrere laufende Compliance-Initiativen konzentriert. Um alle Aktivitäten erfolgreich zu koordinieren, stehen die zuständigen Teams fast täglich in Kontakt mit dem Compliance-Monitor.

Wir haben unsere weltweiten internen Audit-Aktivitäten weiterentwickelt, indem wir unsere Mitarbeiterkapazitäten erweitert und uns auf die Korruptionsbekämpfung in Bereichen mit hohem Risiko konzentriert haben. Mehr als 80 % der internen Audits im Jahr 2021 betrafen Compliance-Themen. Dritte prüfen wir vor der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen und als Teil unserer kontinuierlichen Überwachung bestehender Geschäftsbeziehungen auf Compliance-Risiken. Im Jahr 2021 haben wir etwa 29.000 Dritte geprüft und genehmigt. Zudem haben wir unser Schulungskonzept für diese Zielgruppe erweitert, um sämtliche Drittparteien weltweit abzudecken.

Dritte bezieht sich auf Dritte im Vertrieb. Das umfasst Vertrags-händler, Vertriebspartner, Großhändler, Handels- oder Verkaufsvertreter und sonstige Dritte, die involviert sind in den Vertrieb unserer Produkte und somit potenziell mit Regierungsbeamten und/oder mit medizinischem Fachpersonal interagieren. Wir haben auch erneut Prüfungen zur Korruptionsbekämpfung bei externen Geschäftspartnern durchgeführt. Mit 17 Audits haben wir unser Ziel von 15 abgeschlossenen Audits für das Jahr übertroffen.

Weitere Informationen zu Compliance-Maßnahmen finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 75](#).

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)[Patienten](#)[Mitarbeiter](#)[Compliance](#)[Datenschutz und Cybersicherheit](#)[Lieferantenmanagement](#)[Menschenrechte, Umwelt](#)[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)

DATENSCHUTZ UND CYBERSICHERHEIT

Wir haben mit der Einführung unseres weltweiten IT-Transformationsprogramms begonnen und Leistungsindikatoren entwickelt, um dessen Wirksamkeit zu messen.

Unsere Patienten, Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und weitere Stakeholder vertrauen uns ihre personenbezogenen Daten an. Wir verpflichten uns, ihre Privatsphäre zu respektieren und ihre Daten zu schützen. Uns ist bewusst, wie wichtig es ist, unsere Daten und technologischen Ressourcen vor Cyberangriffen zu schützen. Sollte es zu solchen Angriffen kommen, könnten Bedrohungen der Informationssicherheit ein Risiko für unser Geschäft und unsere Reputation darstellen.

CYBERSICHERHEIT

Im vergangenen Jahr haben wir unsere Maßnahmen, um Cybersicherheitsrisiken entlang unserer Wertschöpfungskette zu reduzieren, intensiviert und Aktivitäten im Bereich der Informationssicherheit weiterentwickelt. Unser Ziel ist, eine digitale Patientenversorgung ohne Unterbrechungen zu gewährleisten und sensible Daten zu schützen. Wir haben ein weltweites IT-Transformationsprogramm gestartet, um unsere IT- und Cybersicherheitsteams zu zentralisieren und eine einheitliche globale Technologie- und Innovationsorganisation zu schaffen. Geleitet wird dieses Programm von unserer neu ernannten Global Chief Information Officer (CIO). Sie wird von weltweiten Kompetenzzentren, Shared-Services-Teams, regionalen Business Partnern und Teams aus den Bereichen Cybersicherheit und Risikomanagement unterstützt. Die CIO berichtet an den Vorstand, der regelmäßig über aktuelle Ent-

wicklungen informiert wird und das Programm überwacht. Um unsere Aktivitäten im Bereich Cybersicherheit weiter zu verbessern, haben wir außerdem die neue Funktion eines Global Chief Information Security Officer geschaffen, der an die CIO berichtet. Wir haben einen dreijährigen Umsetzungsplan bis 2024 definiert, der unsere weltweite Informationssicherheitsstrategie unterstützt. Wir streben die unternehmensweite Vereinheitlichung unserer Aktivitäten rund um dieses Thema an. Das Ziel des IT-Transformationsprogramms ist, ein zentralisiertes, weltweit geltendes Governance-Modell, einheitliche Richtlinien und eine konsistente Strategie für das IT-Risikomanagement zu etablieren. Um die Effektivität des Programms zu messen, haben wir drei Leistungsindikatoren entwickelt: 1) die Anzahl der Sicherheitsvorfälle, 2) die Anzahl der Feststellungen bei Audits und 3) die durchschnittliche Reaktionszeit bei Vorfällen.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Angriffsfläche für Cyberangriffe zu verringern, und legen Schwerpunkte auf die Zugriffsverwaltung, den Datenschutz und die Geschäftskontinuität. Wir haben mehrere Maßnahmen im Einklang mit dem Cybersicherheitskonzept des US-amerikanischen National Institute of Standards and Technology (NIST) entwickelt. Darüber hinaus haben wir einen weltweiten Notfallplan für die Reaktion auf Vorfälle entwickelt, der Ende 2021 erfolgreich getestet wurde. Wir verfügen über verschiedene Mechanismen, um Cyberangriffe zu verhindern, schnell aufzudecken und Gegenmaßnahmen einzuleiten. Dazu gehören Meldewege, die es den Mitarbeitern ermöglichen, Bedenken im Hinblick auf die Cybersicherheit zu melden. Darüber hinaus nutzen wir automatisierte Prozesse, um noch schneller Hinweise auf Cyberattacken zu erhalten. Unser Cyber-Notfallteam untersucht potenzielle Angriffe auf unsere IT-Infrastruktur, Produktionsstandorte und Gesundheitseinrichtungen. Es prüft auch mutmaßliche Verstöße und Hinweise von betroffenen Personen und Regulierungsbehörden.

Risiken im Zusammenhang mit dem Datenschutz und der Informationssicherheit bewerten wir regelmäßig. Die Verantwortung für die Umsetzung von Datenschutzmaßnahmen, einschließlich der Risikobewertung und -überwachung, tragen die Fachbereiche. Unsere lokalen und regionalen Richtlinien und Verfahren basieren auf allgemein anerkannten Standards für Informationssicherheit. In Nordamerika sind das zum Beispiel ISO 27001 und ISO 27002. Wir planen, die Richtlinien weiter zu vereinheitlichen. Verfahren, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, werden zudem regelmäßig von unserer weltweit tätigen Internen Revision auditiert. Im Jahr 2021 lag bei mehr als 10 % unserer internen Audits ein Schwerpunkt auf Datenschutz und IT-Sicherheit.

DATENSCHUTZ

Der Vorstand wird zweimal jährlich über den aktuellen Stand des Datenschutzprogramms und über relevante Datenschutzfragen informiert. Unsere Standards für Datenschutz sind in unserem Ethik- und Verhaltenskodex definiert. Dieser gibt vor, wie unsere Mitarbeiter mit personenbezogenen Daten umgehen sollen. Wir haben ein globales Team, das dafür zuständig ist, unsere Datenschutzrichtlinie umzusetzen. Dieses Team wird von mehr als 60 Datenschutzbeauftragten unterstützt. Wo dies gesetzlich gefordert ist, haben wir darüber hinaus weitere Verantwortliche für das Thema Datenschutz, etwa in Deutschland.

Als international tätiges Unternehmen unterliegen wir verschiedenen nationalen und internationalen Datenschutzgesetzen und -vorschriften. Unsere lokalen und regionalen Richtlinien für den Datenschutz und den Umgang mit personenbezogenen Daten werden durch weitere Leitlinien, Standards und Handlungsanweisungen ergänzt. Wir bewerten die Datenschutzerfordernisse aller unserer Programme und Projekte und integrieren sie so zügig wie möglich in die jeweiligen Pro-



[Nachhaltigkeitsmanagement](#)

[Patienten](#)

[Mitarbeiter](#)

[Compliance](#)

[Datenschutz und Cybersicherheit](#)

[Lieferantenmanagement](#)

[Menschenrechte, Umwelt](#)

[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)

zesse, Systeme und Dienste. Unsere Datenschutzmanagement-systeme werden fortlaufend verbessert, um sie an neue Anforderungen oder Technologien anzupassen.

Wir verpflichten uns, die Rechte aller, die uns ihre Daten anvertrauen, zu respektieren und zu schützen. Wir informieren sie transparent darüber, wie wir ihre personenbezogenen Daten erfassen und speichern, und welche Rechte sie diesbezüglich haben. Diese umfassen das Recht auf Information und das Recht auf Zugriff, Korrektur oder Löschung personenbezogener Daten. Dazu gehören außerdem das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, das Recht auf Widerspruch und das Recht auf Datenübertragbarkeit. Dank verschiedener Maßnahmen können wir auf Anfragen zur Ausübung dieser Rechte schnell reagieren.

Im Rahmen unserer internationalen Geschäftstätigkeit können personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden, die geschäftliche Aktivitäten in unserem Namen oder innerhalb der Fresenius-Gruppe durchführen. Wir erwarten, dass diese Dritten geltende Gesetze und unsere Verhaltensstandards sowie unsere Grundsätze der Informations- und Datensicherheit einhalten. Bei jeder Datenweitergabe steht für uns der Schutz der Daten im Rahmen der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und anderer internationaler Gesetze zur Datenübermittlung im Fokus. Neue Entwicklungen im Zusammenhang mit internationalen Datenübermittlungen haben wir intern bewertet. Die Ergebnisse haben wir in unserer neuen Leitlinie und unserem Verfahren zur Bewertung von Dritten, die außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums ansässig sind, berücksichtigt. Entsprechende Schulungen wurden entwickelt und mit den betreffenden Mitarbeitern durchgeführt.

Seit 2021 ist die Sensibilisierung für den Datenschutz Bestandteil unserer verpflichtenden Schulungen zum Ethik- und Verhaltenskodex. Wir bieten ein breites Spektrum an Online- und Präsenzs Schulungen an. Dabei werden allgemeine Schulungen durch zielgruppenspezifische Angebote ergänzt.

Im Jahr 2021 haben wir unseren Mitarbeitern und Auftragnehmern weltweit mehr als 60 Schulungen zum Thema Datenschutz angeboten. Über 93.000 Mitarbeiter nahmen weltweit an Schulungen zum Thema Datenschutz und Datensicherheit teil ([SIEHE TABELLE 3.15](#)). Die Schulungen in Nordamerika sind auf die Anforderungen des HIPAA (Health Insurance Portability and Accountability Act von 1996) abgestimmt. In der Europäischen Union sind sie auf die Anforderungen der DSGVO abgestimmt.

T 3.15 TEILNEHMER AN DATENSCHUTZSCHULUNGEN

	2021	2020
Teilnehmer	93.082	89.894

Im vergangenen Jahr haben wir am internationalen Tag des Datenschutzes eine Kampagne gestartet, um die Aufmerksamkeit zu erhöhen. Gleichzeitig haben wir eine Datenschutzwebseite in Ländern der Regionen Europa, Naher Osten und Afrika, Lateinamerika und Asien-Pazifik eingeführt.

Weitere Informationen zu unserem Risikomanagement finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 65](#).



LIEFERANTEN-MANAGEMENT

Wir haben unsere Risikobewertung für Lieferanten erweitert, um das neue deutsche Gesetz zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette zu berücksichtigen. Weitere Fortschritte sind ein neuer Onboarding-Prozess für Lieferanten und eine weltweite Online-Schulung zum Thema nachhaltiges Lieferantenmanagement.

Als weltweit tätiges Gesundheitsunternehmen sind wir uns der Verantwortung bewusst, die mit dem Management einer komplexen weltweiten Lieferkette einhergeht. Wir haben entsprechende Richtlinien und Verfahren etabliert, um in allen Ländern, in denen wir tätig sind, im Einklang mit geltenden Gesetzen und unseren eigenen Standards zu handeln. Unser Engagement für Nachhaltigkeit spiegelt sich auch in unseren Grundsätzen für eine verantwortungsvolle Beschaffung wider. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit teilen und ihre eigene Lieferkette entsprechend nachhaltig gestalten. Unsere Anforderungen sind in einem weltweit geltenden Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegt. Sie sind Basis für Menschenrechts- und Umweltkriterien, die wir künftig bei der Auswahl von Lieferanten heranziehen wollen. Unser Ziel ist, diese Kriterien bis Ende 2022 festzulegen.

In unserem vertikal integrierten Unternehmen ist die Zuständigkeit für den Einkauf aufgeteilt zwischen den Geschäftsbereichen Produktion und Gesundheitsdienstleistungen sowie den Unternehmenszentralen. Die Einkaufsabteilungen für Produktion und Gesundheitsdienstleistungen berichten an den Vorstand. Im Jahr 2021 haben wir eine globale Organisationsstruktur festgelegt, die unsere Aktivitäten

im Zusammenhang mit einem nachhaltigen Lieferantenmanagement überwachen wird.

Wir arbeiten mit Lieferanten zusammen, um die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Lieferkette transparenter zu machen. Unser weltweit geltender Verhaltenskodex für Lieferanten umfasst die Themen Integrität und Ethik, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Qualität, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz. Er bildet die Grundlage für unsere vertraglichen Beziehungen mit Lieferanten. Wir integrieren die Anforderungen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten kontinuierlich in Lieferantenverträge. Zudem haben wir alle relevanten Beschaffungsrichtlinien in den Regionen um einen Verweis auf dieses Dokument ergänzt. Im Jahr 2021 haben wir darüber hinaus einen Onboarding-Prozess für Lieferanten entwickelt, um sie mit unseren Nachhaltigkeitsanforderungen vertraut zu machen. Er umfasst auch Verfahren für den Fall, dass Lieferanten die Anforderungen nicht erfüllen wollen oder können. Im Berichtsjahr haben mehr als 230 Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf sowie Recht, Finanzen und Compliance an internen Schulungen zu diesem Kodex teilgenommen. Zusätzlich haben wir 2021 eine weltweite Online-Schulung zum Thema nachhaltiges Lieferantenmanagement entwickelt. Bis Ende 2022 sollen die Mitarbeiter im Einkauf in allen Ländern daran teilnehmen. Sollten Mitarbeiter oder Lieferanten Fragen oder Bedenken zum Verhaltenskodex für Lieferanten haben, können sie uns über unsere öffentlich zugängliche E-Mail-Adresse kontaktieren. Dafür haben wir ein internes Verfahren zur Verarbeitung von Feedback entwickelt, das wir 2022 einführen wollen.

Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms haben wir eine Initiative gestartet, um Lieferanten anhand ihrer Nachhaltigkeitsrisiken zu bewerten. Wir kategorisieren unsere Lieferanten nach diesen Risiken, um sie zu beobachten und bei Bedarf korrektive Maßnahmen ergreifen zu können. Im ver-

gangenen Jahr haben wir unsere Verfahren für Risikobewertungen weiterentwickelt und dabei die Anforderungen des neuen deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz berücksichtigt. Im Rahmen dieser Initiative planen wir, unsere wichtigen Zulieferer aufzufordern, uns Informationen über ihre Nachhaltigkeitsleistung vorzulegen, beispielsweise über ein Formular zur Selbsteinschätzung. Wir wollen diese Informationen nutzen, um Lieferanten zu identifizieren, die unsere Nachhaltigkeitsstandards noch nicht vollständig erfüllen, und entsprechende Folgemaßnahmen einzuleiten. Darüber hinaus haben wir weiterhin soziale Medien überprüft, um negative Berichte über unsere Lieferanten in Bezug auf Nachhaltigkeit zu erkennen. Im Jahr 2021 haben wir 100 % unserer - gemessen am relevanten Einkaufsvolumen - wichtigsten Zulieferer auf diese Weise analysiert. Im Vorjahr lag die Zahl bei 20 %. Die analysierten Lieferanten repräsentieren mehr als 80 % unseres gesamten externen Einkaufsvolumens im Jahr 2021.

ZIEL

Mitarbeiter im Einkauf in allen Ländern nehmen bis Ende 2022 an der weltweit einheitlichen Schulung zum Thema nachhaltiges Lieferantenmanagement teil.



MENSCHENRECHTE

Wir haben eine weltweit geltende Richtlinie zu Arbeits- und Sozialstandards eingeführt und unsere Bewertung der Risiken im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte fortgesetzt. Um das Bewusstsein der Mitarbeiter zu schärfen, haben wir in der internen Kommunikation verstärkt Menschenrechtsthemen thematisiert.

Die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung von Arbeits- und Beschäftigungsstandards sind ein wichtiger Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir verpflichten uns, unsere weltweit geltende Erklärung zu Menschenrechten, Rechten am Arbeitsplatz und Beschäftigungsgrundsätzen sowie die geltenden Gesetze und Verfahren der Länder, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Unsere Aktivitäten orientieren sich an den Grundsätzen, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) dargelegt sind. Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte ist in unserem Ethik- und Verhaltenskodex verankert.

Für Menschenrechtsthemen ist die Abteilung Globales Arbeitsrecht zuständig. Dazu gehört auch die weitere Entwicklung unserer Strategie zum Thema Menschenrechte. Wir planen, diese Strategie bis Ende 2022 zu finalisieren und nachfolgend umzusetzen. Funktionsübergreifende Teams arbeiten gemeinsam daran, Richtlinien und Maßnahmen im Bereich Menschenrechte zu entwickeln. Ein Lenkungsausschuss für Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards überwacht gemeinsam mit dem Vorstand die Fortschritte.

Unser Ziel ist, das Bewusstsein für Menschenrechte und deren Achtung in unserer täglichen Arbeit zu verankern und unsere Prozesse zur Überprüfung unserer Sorgfaltspflichten im Hin-

blick auf Menschenrechte kontinuierlich zu verbessern. Dabei berücksichtigen wir mögliche Auswirkungen unserer Aktivitäten auf unsere Patienten, Mitarbeiter, die Menschen in der Nähe unserer Standorte, die Mitarbeiter unserer Lieferanten und andere Anspruchsgruppen. Im Jahr 2021 haben wir eine weltweite Richtlinie für Arbeits- und Sozialstandards entwickelt. Sie ist der Rahmen, an dem wir uns bei Menschenrechtsthemen in Bezug auf unsere Mitarbeiter orientieren werden. Die Richtlinie umfasst unter anderem unsere weltweit verbindlichen Zusagen in Bezug auf faire und transparente Arbeitsbedingungen, einen Arbeitsplatz ohne Diskriminierung und Belästigung, die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Zudem beinhaltet sie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Vergeltungsmaßnahmen. Wir planen, die Richtlinie 2022 einzuführen. Im Berichtsjahr haben wir außerdem unsere weltweit geltende Richtlinie zum Verbot von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, Mobbing und Vergeltungsmaßnahmen eingeführt. Bei der Einführung einer Richtlinie erhalten die Mitarbeiter von uns Begleitmaterial, das ihnen helfen soll, die Richtlinie zu verstehen und umzusetzen.

IDENTIFIZIERUNG UND STEUERUNG VON AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Wir führen Sorgfaltsprüfungen zum Thema Menschenrechte durch. Dabei orientieren wir uns an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Unser Ziel ist, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erkennen, zu verhindern und abzumildern und Rechenschaft darüber abzulegen, wie wir mit potenziellen Auswirkungen umgehen. Deshalb haben wir 2020 mit einer umfassenden und fortlaufenden Risiko-

bewertung zur Achtung der Menschenrechte begonnen. Sie umfasst unsere eigene Belegschaft sowie Patienten, direkte Lieferanten und Menschen in der Nähe unserer Standorte. Wir identifizieren dabei sowohl tatsächliche als auch potenzielle Risiken. Auch bei der Bewertung der Nachhaltigkeitsrisiken unserer Lieferanten sind Menschenrechte ein Aspekt. Auf Basis dieser Bewertungen haben wir zwei zusätzliche Risiken im Zusammenhang mit Rechten am Arbeitsplatz in unser zentrales Risikomanagement aufgenommen. Wir entwickeln unsere Maßnahmen und Verfahren zur Überwachung, Minderung und Vermeidung von Risiken weiter. Die Maßnahmen umfassen Schulungen zu Menschen- und Arbeitsrechten. Sie sollen bis Ende 2022 allen relevanten Führungskräften und Mitarbeitern aus unterstützenden Funktionen zur Verfügung stehen.

Wir bieten Mitarbeitern, Patienten und Dritten unterschiedliche Kanäle an, um mögliche Verstöße gegen Menschenrechte, Rechte am Arbeitsplatz, Gesetze oder Unternehmensrichtlinien zu melden. Dazu gehört unsere Compliance Action Line. Nach einer Analyse unserer Beschwerdemechanismen im Jahr 2020 arbeiten wir nun daran, unsere Verfahren für die Bearbeitung von Beschwerden weiter zu verbessern und weltweit einheitliche Prozesse einzurichten.

SENSIBILISIERUNG UND ZUSAMMENARBEIT

Wir haben die Kommunikation über unsere Selbstverpflichtungen und Aktivitäten in Bezug auf Menschenrechte intensiviert. Unser Ziel ist, das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für dieses Thema zu schärfen. Im Jahr 2021 haben wir Informationen zu Menschenrechten in Schulungen integriert. Dazu gehört die verpflichtende Schulung zu unserem Ethik- und Verhaltenskodex sowie unsere Schulung zum weltweit geltenden Verhaltenskodex für Lieferanten. Darüber hinaus haben wir

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)[Patienten](#)[Mitarbeiter](#)[Compliance](#)[Datenschutz und Cybersicherheit](#)[Lieferantenmanagement](#)[Menschenrechte, Umwelt](#)[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)

Menschenrechtsthemen in die regelmäßigen internen Audits integriert. Im vergangenen Jahr betrafen mehr als 20 % der internen Audits Menschenrechtsthemen.

Wir arbeiten mit branchenspezifischen Verbänden und Netzwerken aus dem Gesundheitsbereich zusammen, um Erfahrungen und Vorgehensweisen im Bereich Menschenrechte auszutauschen. Im Jahr 2021 haben wir uns beispielsweise der Arbeitsgruppe zum Thema Menschenrechte von Business for Social Responsibility (BSR) angeschlossen. Außerdem haben wir uns im Netzwerk Globale Industrielle Beziehungen (GIRN) engagiert, einem von der Internationalen Organisation der Arbeitgeber (IOE) organisierten weltweiten Netzwerk von Experten für Menschenrechte in Unternehmen.

Weitere Informationen zu unseren Beschwerdemechanismen für Patienten finden Sie im Abschnitt „Patienten“ ab [SEITE 96](#). Weitere Informationen zu Beschwerdemechanismen für Mitarbeiter und Dritte finden Sie im Abschnitt „Compliance“ ab [SEITE 108](#).

ZIEL

Manager und Mitarbeiter aus unterstützenden Funktionen nehmen bis Ende 2022 an Schulungen zu Menschen- und Arbeitsrecht teil.

UMWELT

In einer neuen, weltweit geltenden Umweltrichtlinie ist unsere Verpflichtung zu umweltfreundlichen Geschäftspraktiken dargelegt. Wir haben unsere Bewertungen zu Risiken durch Wasserstress erweitert und ein globales Netzwerk von Umweltexperten etabliert. Außerdem haben wir uns globale Klimaziele gesetzt, um Emissionen zu reduzieren.

Wir wollen unsere Leistung im Bereich Umweltschutz kontinuierlich verbessern. Dazu gehört, dass wir uns dafür einsetzen, Produkte und Dienstleistungen auf eine ökologisch nachhaltige Weise zu entwickeln, zu produzieren und anzuwenden. Wir setzen uns für Geschäftspraktiken ein, die den Umweltschutz fördern.

Im vergangenen Jahr haben wir eine weltweit geltende Umweltrichtlinie eingeführt, die vom Vorstand verabschiedet wurde. Sie bietet den Rahmen für unser weltweites Umweltmanagement und dient als Basis für die Entwicklung von Verbesserungszielen. Wir haben darin festgeschrieben, wie wir mit Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt umgehen und diese überwachen. Darüber hinaus dient die Richtlinie als Grundlage für ergänzende Leitlinien und Handbücher. Außerdem haben wir Standards für das weltweite Datenmanagement und die Berichterstattung über Umweltindikatoren in den Bereichen Energie, Treibhausgasemissionen und Wasser eingeführt. Diese umfassen auch Leitlinien für die Umweltberichterstattung über ein neues digitales Tool. Darüber hinaus haben wir Informationen über unsere Umweltstandards in die verpflichtende Mitarbeiterschulung zu unserem Ethik- und Verhaltenskodex aufgenommen.

Wir identifizieren und bewerten Umweltrisiken regelmäßig im Rahmen unseres zentralen Risikomanagements. Im Jahr 2021 haben wir in diesem Prozess erstmals auch das Rahmenwerk

der Task Force on Climate-related Financial Disclosures als Leitlinie genutzt. Unseren Risikokatalog haben wir erweitert und Themen wie Wasserstress sowie Anfälligkeit für Auswirkungen des Klimawandels bewertet.

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

Weitere Informationen zu unserem Risikomanagement finden Sie im Konzernlagebericht ab [SEITE 65](#). Weitere Informationen zur Ethik- und Verhaltenskodex-Schulung finden Sie im Abschnitt „Compliance“ ab [SEITE 108](#).

UMWELTMANAGEMENT

Als großes internationales Unternehmen sind wir uns unserer Verantwortung für den Schutz der Umwelt und den achtsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen bewusst. Deshalb erheben und analysieren wir Umweltdaten von unseren Dialysekliniken und Produktionsstätten weltweit. Dazu gehören unter anderem Informationen zum Energieverbrauch und zur Wasserentnahme. Dies hilft uns dabei, Ressourcen effektiver zu nutzen. Die Umweltberichterstattung über alle Regionen und Funktionen hinweg wird von verschiedenen Systemen unterstützt. Im Jahr 2021 haben wir an unseren Produktionsstandorten ein neues digitales Tool eingeführt, um die Datenqualität und Effizienz unserer Berichterstattung zu verbessern. In unseren Dialysekliniken in der Region Asien-Pazifik haben wir zudem

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)
[Patienten](#)
[Mitarbeiter](#)
[Compliance](#)

[Datenschutz und Cybersicherheit](#)
[Lieferantenmanagement](#)
[Menschenrechte, Umwelt](#)
[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)



eine Software für die Umweltberichterstattung eingeführt, die bereits in Dialysekliniken in der Region Europa, Naher Osten und Afrika sowie in Lateinamerika eingesetzt wird. Produktions- und Klinikmitarbeiter wurden im Umgang mit den jeweiligen neuen Anwendungen geschult.

[TABELLE 3.16](#) zeigt die Zertifizierungen unserer Produktionsstandorte.

T 3.16 ZERTIFIZIERTE PRODUKTIONSSTANDORTE
IN %

Zertifizierung	2021	2020 ¹
ISO 14001	25	23
ISO 50001	5	5

¹ Die Werte wurden an den aktuellen Berichtsumfang angepasst und entsprechend korrigiert.

Wir beobachten fortlaufend, ob sich nationale oder internationale Vorschriften in Bezug auf den Umweltschutz ändern, damit unsere internen Richtlinien und Handbücher stets aktuell sind. Externe Zertifizierungen ergänzen unsere eigenen Umweltstandards, wenn sie einen Mehrwert bieten. An unseren Produktionsstandorten sowie in den Logistikzentren, Laboren und Dialysekliniken werden interne und externe Audits durchgeführt. Dabei wird überprüft, ob Umweltgesetze und -vorschriften, die Anforderungen von Zertifizierungen sowie interne Richtlinien eingehalten werden. Aufgrund der Corona-Pandemie fanden diese Audits im Berichtsjahr virtuell statt.

An unseren Produktionsstandorten engagieren wir uns in lokalen Umweltprojekten. Im Rahmen unserer globalen Green & Lean-Initiative berichten wir über diese Projekte und unterstützen den Austausch erfolgreicher Ansätze im Unternehmen. Unser Ziel ist hier, Emissionen zu reduzieren, natürliche Ressourcen möglichst effizient zu nutzen und die Recycling-Quote zu erhöhen. Bis Ende 2021 wurden mehr als 100 Projekte gemeldet. Sie zielten zum Beispiel auf die Verbesserung von

Prozessen und Recycling ab. Als Ergebnis dieser Projekte erwarten wir jährliche Energieeinsparungen von mehr als 20.000 MWh. Das entspricht 0,8 % unseres gesamten Energieverbrauchs. Die Projekte helfen uns, knapp 5.500 Tonnen CO₂-Äquivalente (0,7 % unserer gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen) zu vermeiden. Darüber hinaus können wir mehr als 220.000 m³ Wasser (0,5 % unseres gesamten Wasserverbrauchs) einsparen und rund 700 Tonnen Abfall recyceln oder wiederverwerten.

WASSER

Sowohl an unseren Produktionsstandorten als auch in unseren Dialysekliniken brauchen wir große Mengen Wasser. Die Dialyse-Behandlung ist sehr wasserintensiv. Hinzu kommt, dass das für die Dialyse verwendete Wasser von hoher Qualität sein muss. Daher verwenden wir grundsätzlich Trinkwasser, das in unseren Dialysekliniken weiter aufbereitet wird. Im vergangenen Jahr ist die von uns berichtete Wasserentnahme im Vergleich zum Vorjahr um 1 % gesunken ([SIEHE TABELLE 3.17](#)). Gründe dafür waren hauptsächlich Effizienzmaßnahmen an verschiedenen Produktionsstandorten und geringere Produktionsmengen. Wir planen, neben den bereits bestehenden regionalen Zielen bis Ende 2022 auch globale Ziele für Wassermanagement festzulegen.

Im Jahr 2020 haben wir an unseren Produktionsstandorten eine Bewertung zur Wasserknappheit durchgeführt. Diese ergab, dass 7 % der Produktionsstandorte in Gegenden liegen, in denen das Risiko von Wasserstress als extrem hoch zu bewerten ist. Dies ist der Fall, wenn die Nachfrage nach Wasser die während eines bestimmten Zeitraums verfügbare Menge übersteigt oder die Nutzung eingeschränkt ist. Im Jahr 2021 haben wir auf der Grundlage dieser Ergebnisse weitere Schritte unternommen. Dazu gehörten Gespräche mit Teams an ausgewählten Standorten in Wasserstressgebieten, um das

Bewusstsein zu schärfen und die Notwendigkeit möglicher Maßnahmen für nachhaltiges Wassermanagement zu bewerten. Unsere Bewertung zur Wasserknappheit haben wir auf den Großteil unserer Dialysekliniken ausgeweitet. Für die Datenerhebung haben wir das Aqueduct-Tool des World Resource Institute verwendet. Nach den Ergebnissen liegen 12 % der untersuchten Dialysekliniken in Gegenden, in denen das Wasserstress-Risiko als extrem hoch eingestuft wird. Darüber hinaus haben wir begonnen, Wasserstress anhand von Szenarioanalysen für 2030 und 2040 zu bewerten. Wir wollen diese Analysen bis Ende 2022 abschließen und planen, die Erkenntnisse in unser Risikomanagement zu integrieren.

Um an unseren Produktionsstandorten Wasser einzusparen, haben wir 2021 mehrere Projekte gestartet. In unseren US-amerikanischen Dialysekliniken haben wir beispielsweise die Wartungszyklen der VorbehandlungsfILTER für unser Wasserreinigungssystem optimiert. Dadurch konnten wir das Wassersystem ordnungsgemäß warten und betreiben und zugleich den Wasserverbrauch des Systems reduzieren. Im Rahmen unserer Green & Lean-Initiative haben wir Projekte umgesetzt, die unter anderem darauf abzielten, durch Verbesserungen unserer internen Wasseraufbereitungsverfahren Wasser zu sparen und die Prozesse innerhalb unseres Wasserkühlungs- und -rückgewinnungssystems zu verbessern.

T 3.17 WASSERENTNAHME

	2021	2020
Wasser (in MIO m³)¹	41,4	41,7
Trinkwasser ²	41,0	41,2
Grundwasser	0,5	0,5

¹ Umfasst die Wasserentnahme an unseren Produktionsstandorten und bei Behandlungen in unseren Dialysekliniken.

² Beruht zum Teil auf Hochrechnungen.



ENERGIE UND KLIMASCHUTZ

Wir haben uns vorgenommen, Maßnahmen zu entwickeln, um unseren Energieverbrauch und unsere Treibhausgasemissionen zu senken. Gleichzeitig stehen die Sicherheit und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen weiterhin an erster Stelle.

Im Berichtsjahr haben wir verschiedene Maßnahmen initiiert, um ein globales Umweltmanagement zu etablieren. Dazu gehört, dass wir globale Ziele definieren. Im Januar 2022 hat der Vorstand Klimaziele beschlossen. Wir planen, im Jahr 2040 klimaneutral zu sein. Bis zum Jahr 2030 wollen wir die Scope-1 (direkte Emissionen) und Scope-2-Emissionen (indirekte Emissionen) im Vergleich zum Jahr 2020 um 50 % reduzieren. Darüber hinaus werden wir den Einfluss der Scope-3-Emissionen zukünftig bewerten, um sie in unsere Ziele aufnehmen zu können.

Wir erfassen den Energieverbrauch unserer Produktionsstandorte und den Stromverbrauch unserer Dialysekliniken ([SIEHE TABELLE 3.18](#)). In der Region Europa, Naher Osten und Afrika haben wir lokale Ziele für den Stromverbrauch gesetzt.

Im vergangenen Jahr haben wir an mehreren Standorten Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs eingeführt. Wir haben beispielsweise in den USA damit begonnen, in einigen unserer Dialysekliniken ein Energiemanagementsystem einzuführen. Dadurch wird der Energieverbrauch zentral kontrolliert mit dem Ziel, die Energieeffizienz zu steigern. Wir planen, das Energiemanagementsystem 2022 an etwa 800 Standorten einzuführen. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer Green & Lean-Initiative verschiedene Projekte durchgeführt. Wir haben beispielsweise weiterhin in ausgewählten Lagern und Produktionsbereichen Leuchtstofflampen durch LED-Beleuchtung ersetzt, um Energie einzusparen.

Auch den Anteil erneuerbarer Energien innerhalb unseres gesamten Energieverbrauchs haben wir bewertet. Dafür

berücksichtigen wir den durchschnittlichen Anteil erneuerbarer Energien an der Stromerzeugung in den einzelnen Ländern. Nach dieser Berechnung lag der Anteil erneuerbarer Energien an unserem gesamten Stromverbrauch im vergangenen Jahr bei 22 % (2020: 21 %). In den USA haben wir im Jahr 2021 Grünstromzertifikate (Green-e Certified Renewable Energy Certificates, RECs) im Umfang von 140.000 MWh erworben. Das entspricht rund 54.000 Tonnen Scope-2-CO₂-Äquivalenten und macht 10,7 % unserer globalen Scope-2-Emissionen aus (berechnet auf Basis von standortbezogenen Emissionsfaktoren). Der Erwerb von Zertifikaten gehört zu Maßnahmen unserer Strategie zum Klimaschutz. Wir unterstützen darüber Projekte, die den Ausbau erneuerbarer Energie fördern.

T 3.18 ENERGIEVERBRAUCH

	2021	2020
Energie (in MIO MWh)^{1, 2}	2,6	2,5
Strom	1,3	1,3
Erdgas	1,2	1,1
Sonstiges ³	<0,1	<0,1

¹ Umfasst den Energieverbrauch an unseren Produktionsstandorten und den Stromverbrauch bei Behandlungen in unseren Dialysekliniken.
² Beruht zum Teil auf Hochrechnungen.
³ Darunter Heizöl, Diesel, Flüssiggas und Fernwärme. Ohne mobile Anlagen.

Die Berechnung unserer Treibhausgasemissionen beruht auf den Energiedaten unserer Produktionsstandorte und dem von unseren Dialysekliniken gemeldeten Stromverbrauch ([SIEHE TABELLE 3.19](#)). Für unsere Berechnungen verwenden wir einen standortbasierten Ansatz, der Emissionen auf Basis von Emissionsfaktoren je nach Land quantifiziert. Für die Berechnung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen nutzen wir die Methode des Greenhouse Gas Protocol. Dafür verwenden wir die jeweils aktuelle Version des entsprechenden Leitfadens des britischen Ministeriums für Umwelt, Ernährung

T 3.19 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

	2021	2020
Scope-1- und Scope-2-CO₂-Äquivalente insgesamt (TSD Tonnen)^{1, 2}	765,5	769,5³
Scope-1-CO₂-Äquivalente (TSD Tonnen)	262,6	242,2
Erdgas	248,1	228,0
Flüssiggas	13,6	13,6
Heizöl	0,2	0,3
Diesel ⁴	0,6	0,3
Scope-2-CO₂-Äquivalente (TSD Tonnen)	502,9	527,2
Strom	502,4	526,8
Fernwärme	0,6	0,4

¹ Umfasst Scope-1- und Scope-2-Emissionen an unseren Produktionsstandorten und Scope-2-Emissionen bei Behandlungen in unseren Dialysekliniken.
² Beruht zum Teil auf Hochrechnungen.
³ Die 769,456 TSD t CO₂-Äquivalente dienen als Basiswert für unsere Klimaziele. Für die Klimaziele wurde der Wert auf 769 TSD t CO₂-Äquivalente abgerundet.
⁴ Ohne mobile Anlagen.

und Angelegenheiten des ländlichen Raums. Unseren Berechnungen der indirekten Emissionen aus Elektrizität liegen die Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (IEA) für Stromverbrauch zugrunde. Im Vergleich zu 2020 sanken unsere gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen 2021 um 1 %. Unsere gemeldeten Scope-1-Emissionen stiegen 2021 um 8 %. Dieser Anstieg ist auf eine präzisere Datenberichterstattung zurückzuführen. Unser Berichterstattungsansatz hat sich geändert, da unser dafür verwendetes Tool nun auto-

ZIELE

- › 50% Reduzierung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 im Vergleich zum Jahr 2020
- › Klimaneutralität für Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2040

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)[Patienten](#)[Mitarbeiter](#)[Compliance](#)[Datenschutz und Cybersicherheit](#)[Lieferantenmanagement](#)[Menschenrechte, Umwelt](#)[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)

matisch die Umrechnungen für Erdgas berechnet. Unsere gemeldeten Scope-2-Emissionen nahmen um 5 % ab. Dieser Rückgang ist auf eine verbesserte Datenberichterstattung sowie auf niedrigere Emissionsfaktoren der IEA zurückzuführen. Der Großteil unserer Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen ergibt sich aus unserem Energieverbrauch. Zurzeit bewerten wir die Scope-3-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette, die aus Aktivitäten oder Anlagewerten stammen, die wir nicht besitzen oder steuern.

Wir arbeiten an verschiedenen Projekten, um unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren. An unserem Standort in St. Wendel, einem der größten weltweit, betreiben wir ein eigenes Blockheizkraftwerk mit Generatoren zur Kraftwärmekopplung. Dadurch können wir fast den gesamten an diesem Standort benötigten Strom erzeugen. Im Berichtsjahr konnten wir so über 15.900 Tonnen CO₂-Äquivalente mehr einsparen, als wenn wir den durchschnittlichen deutschen Energiemix aus dem Stromnetz zugekauft hätten. Dadurch haben wir 2 % unserer gesamten weltweiten CO₂-Emissionen eingespart.

ABFALL

Wir wollen mit verschiedenen Initiativen und Programmen Abfall vermeiden und reduzieren und unser Abfallmanagement kontinuierlich verbessern. Dazu gehört, dass wir Abfall sicher entsorgen, sodass keine Gefahren für Patienten, Mitarbeiter oder die Umwelt bestehen.

Im vergangenen Jahr haben wir Abfallmengen unserer Produktionsstandorte und Dialysekliniken in allen Regionen weiter analysiert. Die Verantwortung für das Abfallmanagement ist lokal und regional geregelt, sodass wir alle geltenden Gesetze und Vorschriften berücksichtigen können. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms planen wir, einen regionenübergreifenden Ansatz zu entwickeln, um Abfalldaten zusammenzu-

führen und Reduktionsziele festzulegen. In diesem Zusammenhang haben wir 2021 neue Maßnahmen zur Verbesserung der Erfassung unserer Abfalldaten an vier Pilot-Produktionsstandorten eingeführt. Wir planen, diese Maßnahmen im Jahr 2022 an allen Standorten einzuführen. Darüber hinaus prüfen wir hier Möglichkeiten, das Recycling oder die Wiederverwertung von Ressourcen auszuweiten.

Wir haben verschiedene Abfallinitiativen, die uns dabei helfen, unseren CO₂-Fußabdruck zu verringern. Beispielsweise können wir dank unserem Programm für die Wiederverwendung von Behältern für scharfe Instrumente in den USA jeden Behälter bis zu 600-mal verwenden und so die Menge des Plastiks reduzieren, das auf Mülldeponien endet. Im Jahr 2021 haben wir so mehr als 1,2 Millionen Behälter wiederverwendet. Dadurch haben wir dafür gesorgt, dass über 1.000 Tonnen Plastikmüll weniger auf Mülldeponien entsorgt wurden. Außerdem konnten wir mehr als 400 Tonnen CO₂-Emissionen vermeiden. An verschiedenen Standorten laufen Initiativen, mit denen wir die Mitarbeiter auffordern, verschiedene Materialien zu recyceln.

ÖKOBILANZ UNSERER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Wie in unserer weltweit geltenden Umweltrichtlinie festgelegt, wollen wir unsere Ökobilanz kontinuierlich verbessern. Damit dies gelingt, setzen wir beispielsweise auf Innovationen und Lebenszyklusanalysen, um unsere Produkte und Dienstleistungen auf ökologisch nachhaltige Weise zu entwickeln und zu produzieren.

Unsere neuesten Dialysemaschinengenerationen, die Modelle 5008 und 6008, sind auf eine höhere Ökoeffizienz ausgelegt. Diese Maschinen stimmen den Dialysatfluss automatisch auf

den Blutfluss des Patienten ab. Dadurch können bei konstant hoher Behandlungsqualität Dialysat, Wasser und Energie in erheblichem Umfang eingespart werden. Die Software 2008T BlueStar ist ein weiteres Beispiel für unseren kontinuierlichen Einsatz, um den ökologischen Fußabdruck der Dialyse zu verringern. Im Gegensatz zu ähnlichen Geräten verfügt diese Software über einen Standby-Modus, durch den Dialysat und Durchflussrate um bis zu zwei Drittel verringert werden. Dadurch ergeben sich zusätzliche Kosteneinsparungen. Außerdem gibt es einen Energiesparmodus, der das Gerät in den Schlafmodus versetzt, wenn keine Dialyse stattfindet. Nur die Elektronik des Geräts verbraucht weiterhin Strom; Pumpen, Ventile und Module sind abgeschaltet. Im Berichtsjahr gehörte fast jede zweite von uns produzierte Dialysemaschine zu einer dieser ressourcenschonenden Maschinengenerationen.

Für ausgewählte Produkte führen wir zudem vereinfachte Produktlebenszyklusanalysen durch. Bei diesen Bewertungen identifizieren wir die Lebenszyklusphase mit den größten Auswirkungen sowie die Prozesse und Materialien, auf die wir uns konzentrieren müssen, um die Ökobilanz unserer Produkte und Dienstleistungen zu verbessern. Wir berechnen dabei die Umweltbelastung durch die Produkte während jeder Phase ihres Lebenszyklus. Grundlage dafür sind internationale Standards und die Anforderungen von ISO 14001 und IEC 60601-1-9. Letzterer bezieht sich auf Aktivitäten, die negative Auswirkungen von elektrischen medizinischen Geräten auf die Umwelt verringern. Wir haben solche Produktlebenszyklusanalysen bereits für den Großteil unserer bestehenden Medizinprodukte durchgeführt und erweitern die Analysen nun schrittweise auf Einwegartikel. Darüber hinaus haben wir damit begonnen, für wichtige Einwegartikel ausführliche vergleichende Produktlebenszyklusanalysen durchzuführen. Dabei orientieren wir uns an der Struktur und den Anforderungen von ISO 14040/44 und vergleichen die Ökobilanz verschiedener Säurekonzentrate und Dialysatoren miteinander.



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 der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA, Hof an der Saale, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Ände-

rung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen, im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffen.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Aus-

legung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG DER 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

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)[Patienten](#)[Mitarbeiter](#)[Compliance](#)[Datenschutz und Cybersicherheit](#)[Lieferantenmanagement](#)[Menschenrechte, Umwelt](#)[Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers](#)

Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) - an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

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

- › Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- › Befragung zur Relevanz von Klimarisiken

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.



VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG FÜR DEN VERMERK

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt am Main, den 22. Februar 2022

PRICEWATERHOUSECOOPERS GMBH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

NICOLETTE BEHNCKE PPA. MIRJAM KOLMAR

Wirtschaftsprüfer

FRESENIUS MEDICAL CARE AG & CO. KGAA

Else-Kröner-Str. 1
61352 Bad Homburg v.d. H.
Deutschland
T + 49 6172 609 0
www.freseniusmedicalcare.com/de

Corporate Communications

T + 49 6172 609 25 25
F + 49 6172 609 23 01
corporate-communications@fmc-ag.com

Investor Relations

T + 49 6172 609 25 25
F + 49 6172 609 23 01
ir@fmc-ag.com



[fmc_ag](#)



[freseniusmedicalcare.corporate](#)



[freseniusmedicalcare](#)



ERFAHREN SIE MEHR:

www.factsandfigures.freseniusmedicalcare.com/de

