

INHALTSVERZEICHNIS NACHHALTIGKEITSBERICHT

149	Allgemeine Informationen	210	Sozialinformationen	286	Governance-Informationen
149	ESRS 2 Allgemeine Angaben	210	ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	286	ESRS G1 Unternehmensführung
		241	ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	297	ESRS G-Unternehmensspezifisch Cybersecurity
		249	ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer		
177	Umweltinformationen	250	Datenschutz		
177	Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020 / 852 (EU-Taxonomie-Verordnung)	255	Gesundheit und Sicherheit		
186	ESRS E1 Klimawandel	269	Zugang zu Produkten und Dienstleistungen		
199	ESRS E2 Umweltverschmutzung	273	ESRS S-Unternehmensspezifisch Innovation		
202	ESRS E3 Wasserressourcen	280	ESRS S-Unternehmensspezifisch Digitale Transformation		
205	ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft				

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

ESRS 2 ALLGEMEINE ANGABEN

[ESRS 2] Allgemeine Angaben

Grundlagen für die Erstellung

[BP-1] Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen

Mit dem vorliegenden Konzernnachhaltigkeitsbericht des kalenderjahrgleichen Geschäftsjahrs 2024 (Nachhaltigkeitsbericht) des Fresenius-Konzerns (Fresenius) möchten wir unsere Stakeholder transparent über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten informieren. Die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt zur Erfüllung der CSRD unter vollständiger Beachtung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Zudem erfüllt der Nachhaltigkeitsbericht die gesetzlichen Anforderungen an eine nichtfinanzielle Konzernenerklärung gem. §§ 315b bis 315c i.V.m. §§ 289c bis § 289e HGB.

Mit den im Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Angaben zur EU-Taxonomie-Verordnung kommt Fresenius den Anforderungen der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden EU-Taxonomie Verordnung) nach, wie ab Seite 177 erläutert.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde auf konsolidierter Basis erstellt und bezieht sich auf den gleichen Konsolidierungskreis wie die Finanzberichterstattung. Der Bericht umfasst damit den Konzern einschließlich seiner Unternehmensbereiche, d. h. alle vollkonsolidierten Unternehmen, die der rechtlichen oder tatsächlichen Kontrolle der Fresenius SE & Co. KGaA, Bad Homburg, Deutschland, unterstehen.

Der Nachhaltigkeitsbericht deckt sowohl unseren eigenen Geschäftsbetrieb als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ab, sofern die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen unsere Wertschöpfungskette betreffen. Solche, die sich ausschließlich auf die Wertschöpfungskette beziehen, sind entsprechend erläutert. Angaben dazu, inwieweit Konzepte, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen die Wertschöpfungskette abdecken, sind unter den entsprechenden Abschnitten in den jeweiligen Themenstandards dargestellt. Die operativ tätigen Unternehmensbereiche Fresenius Kabi und Fresenius Helios werden als Operating Companies bezeichnet.

Erläuterungen zu Konzepten, Richtlinien und Kontrollen im Konzern beziehen sich auf die geografischen Gebiete, in denen wir Produktionsstandorte, Gesundheitseinrichtungen oder andere operative Einheiten betreiben. Sofern Fresenius vertraglich oder gesetzlich verpflichtet ist, umfassen diese Angaben auch die vor- oder nachgelagerte Wertschöpfungskette. Die wichtigsten Stakeholdergruppen werden in diesem Standard im Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften ab Seite 159 erläutert.

Die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht sind aus Sicht von Fresenius umfassend. Auslassungen von Informationen aufgrund von geistigem Eigentum, Know-how oder den Ergebnissen von Innovationen wurden nicht vorgenommen.

Die Geschäftsteile des Unternehmensbereichs Fresenius Vamed (Investment Company), die gemäß der Bekanntgabe vom 8. Mai 2024 veräußert wurden oder zur Veräußerung stehen, bzw. abgewickelt werden, sind bis zum Vollzug des Verkaufs des jeweiligen Geschäftsbereichs in den Angaben berücksichtigt:

- In Stichtagsangaben sind nur solche Einheiten berücksichtigt, deren Verkauf noch nicht vollzogen wurde.
- Bei Flussgrößen werden unterjährig veräußerte Einheiten anteilig berücksichtigt.
- Sofern für eine Erhebung Schätzungen herangezogen wurden, wird dies in den jeweiligen Themenstandards erläutert.

Aufgrund der Abwicklung des verbleibenden Vamed-Projektgeschäfts ist davon auszugehen, dass Auswirkungen, Risiken und Chancen aus diesem Geschäftsbereich künftig weiter abnehmen werden und damit nicht mehr wesentlich sind. Fresenius hat von der Ausnahmeregelung (gem. Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU) Angaben zu bevorstehender Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten, keinen Gebrauch gemacht. Weiterführende Informationen zum Konsolidierungskreis und zu den Transaktionen sind im Konzern-Anhang ab Seite 312 sowie im Lagebericht ab Seite 83 dargelegt. Ausführungen zu Definitionen sowie Abdeckung in den Kennzahlen erläutern wir in den jeweiligen Themenstandards dieses Nachhaltigkeitsberichts. Ab dem Berichtsjahr 2025 werden die Einheiten von Fresenius Vamed, die im Segment Corporate/Sonstige konsolidiert werden, in die bestehenden Kontroll- und Berichtsprozesse des Segments integriert und der Anteil von herangezogenen Schätzungen reduziert.

Alle Verweise in diesem Bericht auf Angaben außerhalb des Nachhaltigkeitsberichts sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichts sowie dessen Prüfung durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC). Es wurden keine ergänzenden Informationen mittels Verweis zu Quellen außerhalb dieses Nachhaltigkeitsberichts aufgenommen, die verpflichtende Inhalte der ESRS abdecken. Hinweise zu weiterführenden Informationen außerhalb des Nachhaltigkeitsberichts sind bei den entsprechenden Themen vermerkt.

PwC hat die Angaben des Nachhaltigkeitsberichts einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung begrenzter Sicherheit gegen die relevanten, gesetzlichen Anforderungen unterzogen, sowie einen Prüfungsvermerk erstellt. Einzelne ausgewählte Indikatoren des Nachhaltigkeitsberichts wurden mit einer hinreichenden Prüfungssicherheit (reasonable assurance) geprüft. Dies wird bei der Darstellung der ausgewählten Indikatoren mittels Fußnote kenntlich gemacht und betrifft:

- Gesamt Scope 1 und Scope 2 CO₂-Emissionen (market-based Ansatz) in t CO₂-Äquivalenten (Fresenius-Konzern)
- Employee Engagement Index (EEI) (Fresenius-Konzern)
- Medizinische Qualität:
Audit & Inspection Score (Fresenius Kabi)
Inpatient Quality Indicators (Fresenius Helios)

Den Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers finden Sie ab Seite 407 im Geschäftsbericht.

Der Nachhaltigkeitsbericht ist Bestandteil des Konzern-Lageberichts. Er ist auf Deutsch und Englisch verfügbar. Im Falle von Abweichungen zwischen den Versionen ist das deutsche Dokument maßgebend.

ANGABEN IM ZUSAMMENHANG MIT KONKRETEN UMSTÄNDEN

[BP-2] Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen
Für mittel- (>1 bis 5 Jahre) und langfristige (>5 Jahre) Zeithorizonte wurden in der Berichterstattung die im European Sustainability Reporting Standard (ESRS) 1 Abschnitt 6.4 festgelegten Definitionen genutzt, wenn nicht anders themenspezifisch beschrieben.

Schätzungen zur Wertschöpfungskette erfolgen z. B. im Themenstandard E1 Klimawandel. Schätzungen zur eigenen operativen Geschäftstätigkeit werden in allen Umweltstandards sowie im Themenstandard S1 Arbeitskräfte, siehe S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, angewendet. So wurde für die Erhebung der Scope-3-Emissionen z. B. auf etablierte Scope-3-Datenmodelle zurückgegriffen, wie auf Seite 196 f. erläutert.

Zu allen quantitativen Angaben sowie Geldbeträgen wird jeweils in der Erläuterung der Definitionen und Berechnungen aufgeführt, auf Basis welcher Quellen wir Schätzungen durchgeführt haben sowie die Grundlage für die Erstellung der Kennzahlen. Diese Angaben sind in den einzelnen Themenstandards spezifisch für die betroffenen Kennzahlen erläutert. Sofern Schätzungen durchgeführt werden, prüft die verantwortliche Zentralfunktion jährlich, ob diese Herangehensweise unserem Anspruch an Richtigkeit und Vollständigkeit entspricht. Sofern Kennzahlen auf einem Schätzanteil beruhen, wird dieser entsprechend erläutert.

Soweit nicht anders angegeben, stammen die in dieser Nachhaltigkeitsberichterstattung enthaltenen

Informationen über Marktumfeld, Marktentwicklungen, Wachstumsraten, Markttrends und Wettbewerb in den Märkten, in denen der Konzern tätig ist, aus öffentlich zugänglichen Quellen. Diese umfassen – sind aber nicht beschränkt auf – Studien Dritter oder eigene Schätzungen des Konzerns; diese basieren ebenfalls hauptsächlich auf Daten öffentlich zugänglicher Quellen. Hier zitierte Informationen aus Drittquellen wurden korrekt wiedergegeben. Soweit dem Unternehmen bekannt und aus den von diesen Dritten veröffentlichten Informationen ableitbar, wurden keine Fakten weggelassen, die die wiedergegebenen Informationen unrichtig oder irreführend machen würden.

Wenn die Vergleichbarkeit von Angaben zu früheren Berichtsperioden nicht gegeben ist, werden zukünftig die Änderungen sowie die Gründe dafür in den jeweiligen Themenstandards gemäß ESRS 1 Abschnitt 7.4 erläutert. Aufgrund von Änderungen in der Berechnungsmethodik, z. B. bei der Zahl der Beschäftigten (siehe Seite 229), ist die Vergleichbarkeit von Angaben zu früheren Berichtsperioden nicht gegeben. Gemäß ESRS 1 Abschnitt 7.4 werden Vorjahreswerte für das Jahr 2023 daher nicht berichtet.

Fresenius berichtet sogenannte Additional Performance Measures (APMs), d. h. Leistungskennzahlen, die im Einklang mit den Vorgaben der ESRS als unternehmensspezifische Kennzahlen dargestellt werden, z. B. die Qualität unserer Behandlungen. Diese Kennzahlen sind eine hilfreiche Größe für die Bewertung der operativen Leistung von Fresenius. Die jeweils als unternehmensspezifisch ausgewiesene Kennzahl ist nicht notwendigerweise mit ähnlichen, von anderen Unternehmen veröffentlichten Leistungskennzahlen vergleichbar. Solche APMs werden nur zusätzlich zu und nicht als Ersatz für Nachhaltigkeitsinformationen genutzt, die gemäß der ESRS erstellt wurden; APMs werden ebenfalls nicht als höherwertig gegenüber

den von der ESRS geforderten Angaben betrachtet. Gleiches gilt für Finanzinformationen, die gemäß den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt wurden und an anderer Stelle im Geschäftsbericht enthalten sind.

Kosten für die Durchführung von Aktionsplänen sind als OpEx (Operating Expenses – Aufwendungen des laufenden Geschäftsbetriebs) in der Gewinn- und Verlustrechnung, siehe Konzern-Anhang Seite 336, und als CapEx (Capital Expenses – Investitionsausgaben) in der Bilanz, siehe Konzern-Anhang Seite 343, enthalten. Informationen zur EU-Taxonomie finden sich im Abschnitt Angaben nach Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (EU-Taxonomie-Verordnung) ab Seite 177.

Grundsätzlich werden die dargestellten Kennzahlen von keiner weiteren externen Stelle außer dem Wirtschaftsprüfer validiert, siehe Seite 407. Wenn dies doch der Fall ist, wird es in den Themenstandards erläutert.

Governance

UNSERE NACHHALTIGKEITSORGANISATION

[GOV-1] Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Im Konzern sind die Kompetenzen Geschäftsführung und Überwachung der Geschäftsführung wie folgt verteilt: Die Geschäftsführung obliegt der persönlich haftenden Gesellschafterin Fresenius Management SE, vertreten durch deren Vorstand, der aus fünf Personen besteht. Der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA überwacht die Geschäftsführung durch die persönlich haftende Gesellschafterin. Er besteht aus zwölf Personen: sechs Vertreterinnen und Vertreter der Anteilseigner, die durch die Hauptversammlung gewählt werden, sowie sechs Vertreterinnen und Vertreter der eigenen Arbeitskräfte. Die Vorstandsmitglieder der persönlich haftenden Gesellschafterin werden namentlich im

Geschäftsbericht auf Seite 80, die Aufsichtsratsmitglieder der Fresenius SE & Co. KGaA auf Seite 78 f. aufgeführt.

Die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA wird durch den Europäischen Betriebsrat gewählt. Soweit Ersatzmitglieder benannt werden, rücken diese nach dem Ausscheiden vor dem Ablauf der Amtszeit eines Arbeitnehmervertreters oder einer Arbeitnehmervertreterin in den Aufsichtsrat nach.

Im **Vorstand** soll jeweils ein Mitglied über langjährige Erfahrungen auf den Arbeitsgebieten verfügen, die für das Unternehmen zentral sind. Für Fresenius zählen dazu: lebensnotwendige Medikamente und Medizinprodukte für kritisch und chronisch Kranke, der Betrieb von Krankenhäusern sowie Gesundheitsdienstleistungen. Außerdem soll jeweils ein Mitglied über langjährige Erfahrung und Sachverstand im Finanzwesen bzw. im Bereich Corporate Governance, Recht und Compliance verfügen. Die Mehrzahl der Mitglieder des Vorstands soll darüber hinaus aufgrund der Herkunft, Ausbildung oder berufliche Tätigkeit über internationale Erfahrung in zumindest einem der für Fresenius maßgeblichen Märkte verfügen. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats der Fresenius Management SE bewertet die notwendigen Erfahrungen sowie erworbenen Fähigkeiten bei der Auswahl von geeigneten Personen. Die aufgeführten Anforderungen sind mit der bestehenden Vorstandsbesetzung erfüllt.

Die **Aufsichtsratsmitglieder** müssen sowohl fachlich als auch persönlich qualifiziert sein, um den Vorstand bei der Leitung eines weltweit tätigen Gesundheitskonzerns zu beraten und zu überwachen. Der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA schlägt der Hauptversammlung für die Wahl neuer Mitglieder geeignete Personen zur Besetzung der Vertretung der Anteilseigner im Aufsichtsrat vor. Der Präsentation der Wahlvorschläge in der Hauptversammlung liegt ein geordneter Nominierungsprozess zugrunde:

Zunächst wird anhand der Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, des Kompetenzprofils und des Konzepts gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB (Diversitätskonzept) ein Kandidatenprofil erstellt. Hierbei werden die Anforderungen an Fähigkeiten und Kenntnisse, fachliche Erfahrungen, eine adäquate Besetzung und persönliche Eignung im Einzelnen definiert. Im Folgenden werden potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten anhand des festgelegten Profils bewertet und ausgewählt. Generell soll jedes Aufsichtsratsmitglied über die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung seiner Aufgaben gebotenen Kenntnisse guter Unternehmensführung eines kapitalmarktorientierten Unternehmens verfügen. Dazu zählen Kenntnisse der Grundzüge der Bilanzierung, des Risikomanagements, interner Kontrollmechanismen sowie im Bereich Compliance. Außerdem soll jedes Aufsichtsratsmitglied allgemeine Kenntnisse der Gesundheitsbranche mitbringen. Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium muss mit dem Gesundheitssektor vertraut sein.

Eine angemessene Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern soll über vertiefte Kenntnisse und/oder Erfahrungen in den für das Unternehmen wichtigen Arbeitsgebieten verfügen: lebensnotwendige Medikamente und Medizinprodukte für kritisch und chronisch Kranke, der Betrieb von Krankenhäusern und Gesundheitsdienstleistungen. Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Anzahl an Mitgliedern mit Leitungserfahrung in der Gesundheitsbranche angehören.

Da Fresenius in mehr als 60 Ländern aktiv ist, soll jedes Aufsichtsratsmitglied darüber hinaus ein Grundverständnis für die internationale Tätigkeit von Fresenius mitbringen. Dem Aufsichtsrat als Gremium soll außerdem eine angemessene Anzahl an Mitgliedern angehören, die aufgrund ihrer Herkunft oder Geschäftserfahrung einen besonderen Bezug zu den für Fresenius maßgeblichen internationalen Märkten aufweisen. Der Aufsichtsrat erfüllt diese Anforderungen vollumfänglich.

Fresenius strebt eine adäquate Besetzung im Vorstand sowie im Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA in Hinblick auf Alter, Geschlecht, Ausbildung, beruflichen Hintergrund und internationale Erfahrung an. Dafür definiert das Konzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB für Vorstand und Aufsichtsrat Kriterien, die bei der Benennung von Kandidatinnen und Kandidaten umgesetzt werden sollen.

Im Berichtsjahr 2024 betrug der Anteil weiblicher Mitglieder im Vorstand 20 % (Verhältnis weiblich zu männlich: 1:4) und im Aufsichtsrat 33 % (Verhältnis weiblich zu männlich: 4:8).

DIVERSITÄT IM AUFSICHTSRAT

	2024	2023
Staatsangehörigkeiten	3	3
Anzahl Frauen	4	4
Anzahl Männer	8	8
Durchschnittsalter	61,5	61,6
Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	5,3	5,8

DIVERSITÄT IM VORSTAND

	2024	2023
Staatsangehörigkeiten	2	2
Anzahl Frauen	1	1
Anzahl Männer	4	4
Durchschnittsalter	52,6	51,6
Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	1,6	0,6

Mindestens die Hälfte der Anteilseignervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA sollen unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex sein. Unabhängig in diesem Sinne ist, wer nicht in einer persönlichen oder einer geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen

Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Die Eigentümerstruktur kann angemessene Berücksichtigung finden. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats der Fresenius SE & Co. KGaA sind alle seine Mitglieder der Anteilseignervertretung unabhängig. Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat werden von einigen externen Stakeholdern nicht als unabhängig angesehen. Auf Basis dieser Herangehensweise sind 50% des Aufsichtsrats als unabhängig anzusehen.

Die Mitglieder des Vorstands tragen gesamthaft die Verantwortung für die Geschäftsführung der Fresenius SE & Co. KGaA. Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Auswirkungen, Risiken und Chancen trägt aufgrund des Geschäftsverteilungsplans innerhalb des Vorstands der Fresenius Management SE insbesondere das Vorstandsmitglied, das für die Ressorts Recht, Compliance, Risikomanagement, Sustainability, Personal (Arbeitsdirektor) und Corporate Audit sowie für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed (nachfolgend Vorstand Sustainability) zuständig ist. Im Berichtsjahr 2024 war Herr Dr. Michael Moser in dieser Funktion tätig.

Der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA überwacht die Geschäftsführung auch im Hinblick auf die mit dem Thema Nachhaltigkeit verbundenen Auswirkungen, Risiken und Chancen als Gremium. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats, dem im Berichtsjahr die Mitglieder Frau Susanne Zeidler (Vorsitzende), Herr Bernd Behlert, Frau Grit Genster, Herr Wolfgang Kirsch und Herr Dr. Christoph Zindel angehörten, befasst sich im Speziellen mit der Vorprüfung des Lageberichts und mithin auch mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Herr Dr. Christoph Zindel wurde vom Prüfungsausschuss der Fresenius SE & Co. KGaA als ESG-Experte (Environment, Social, Governance – ESG) benannt.

Die Verantwortung für Compliance, Unternehmenspolitik (Business conduct) und Corporate Governance liegt im Konzern beim Vorstand und ist dem Vorstand Sustainability zugeordnet. In seiner Verantwortung liegen auch das interne Kontroll- sowie das Risikomanagementsystem.

Die Verantwortung des Vorstands der Fresenius Management SE und des Aufsichtsrats der Fresenius SE & Co. KGaA sowie der einzelnen Organmitglieder ist in den Satzungen der Fresenius Management SE und der Fresenius SE & Co. KGaA sowie in den Geschäftsordnungen für den Vorstand der Fresenius Management SE und für den Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA geregelt. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sind in der Governance-Struktur des Unternehmens verankert.

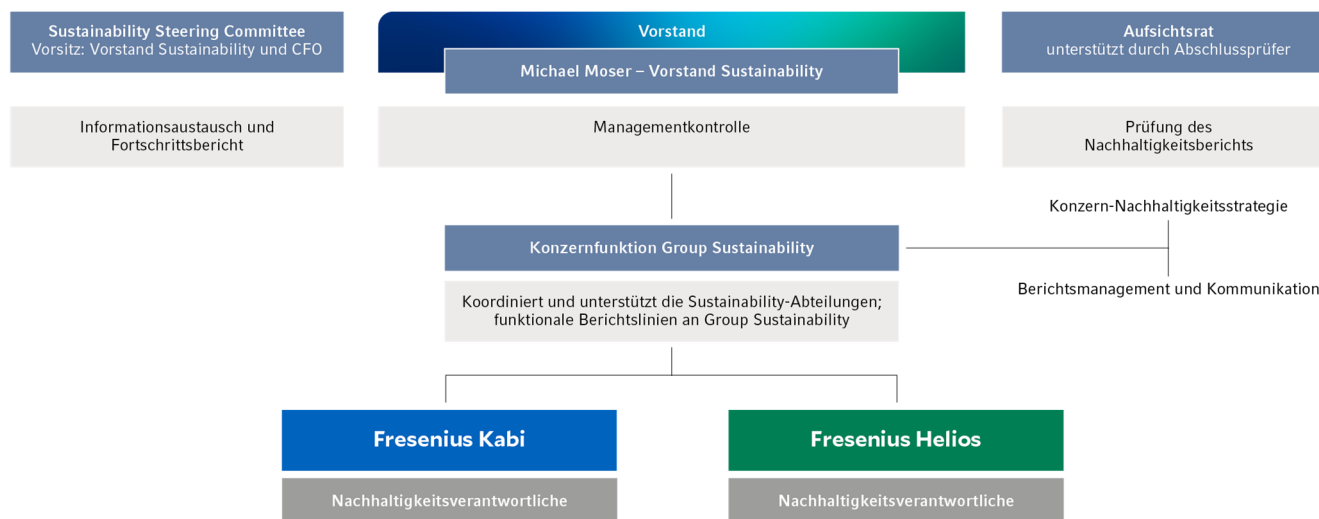
Die vom Aufsichtsrat der Fresenius Management SE erlassene Geschäftsordnung des Vorstands bestimmt die nähere Ausgestaltung der Arbeit in diesem Gremium. Sie regelt insbesondere, für welche Ressorts die Vorstandsmitglieder jeweils zuständig, welche Angelegenheiten dem Vorstand vorbehalten und welche Beschlüsse von diesem zu fassen sind.

Interne Berichts- und Kontrollprozesse sind so ausgestaltet, dass sie die Auswirkungen, Risiken und Chancen im Unternehmen abdecken. Ausführungen zur Zuständigkeit im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind jeweils in den Themenstandards erläutert. Weiterhin werden dort weitere interne Gremien beschrieben, die den Vorstand sowie den Aufsichtsrat informieren oder bei Entscheidungen unterstützen bzw. beraten. Die Fachkompetenz der involvierten Personen wird durch definierte Einstellungskriterien, einem Tätigkeitsprofil sowie der nachfolgenden Förderung und Weiterentwicklung im Rahmen dieser Tätigkeit sichergestellt.

Die **Konzernfunktion Group Sustainability** fungiert als Kompetenzzentrum für alle Aspekte der Nachhaltigkeit innerhalb des Konzerns. Die Funktion überwacht die regulatorischen Entwicklungen, identifiziert wesentliche Themen und erarbeitet Schwerpunkte und Potenziale für die Umsetzung der ESG-Strategie. Die Konzernfunktion unterstützt deren gruppenweite Implementierung und überprüft Fortschritte im Rahmen der jährlichen Berichterstattung. Weiter erfolgt im Jahresverlauf wiederholt ein Austausch mit allen Konzernfunktionen sowie den ESG-Verantwortlichen der Unternehmensbereiche, um die jeweiligen Geschäftsmodelle zu berücksichtigen und die Umsetzbarkeit von Maßnahmen zu erörtern. Zudem ist die Konzernfunktion Group Sustainability für die interne und externe Stakeholder-Kommunikation mit Nachhaltigkeitsbezug und gemeinsam mit der Konzernfunktion Konzerncontrolling für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortlich.

Die Identifikation und Bewertung sowie Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung **potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken** findet sowohl auf Konzernebene als auch in den Unternehmensbereichen im Rahmen des Risikomanagementsystems statt. Nachhaltigkeitsrisiken sind durch die bestehenden Risikokataloge und die Risikoberichterstattung des Konzerns abgedeckt. In einem konzernweiten Projekt zur Umsetzung der Vorgaben der ESRS, basierend auf der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wurde im Jahr 2023 zudem untersucht, ob mögliche weitere Nachhaltigkeitsrisiken für wesentliche Themen bestehen. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt IRO-1 Unsere Wesentlichkeitsanalyse ab Seite 162.

FRESENIUS-KONZERN NACHHALTIGKEITSORGANISATION



Im Rahmen des **Risikomanagements** und des internen Kontrollzyklus sind wesentliche Nachhaltigkeitsthemen Gegenstand regelmäßiger Prüfungen, wie in den entsprechenden Abschnitten des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts beschrieben. Als Teil der Risikoberichterstattung wird der Vorstand quartalsweise über die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte unterrichtet, sofern sich Risiken ergeben oder Vorfälle ereignet haben, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten. Im Jahr 2024 betraf dies z. B. den Personalmangel im Gesundheitsbereich. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird halbjährlich über Entwicklungen in Kenntnis gesetzt, der Aufsichtsrat als Gremium wird zweimal jährlich informiert.

Externe Partner, Aufsichtsbehörden sowie interne Revisionsexpertinnen und -experten der Konzernfunktion Corporate Audit oder anderer zuständiger Fachbereiche führen Audits – mindestens alle zwei Jahre oder häufiger – durch, z.B. Zertifizierungsaudits. Wie im Chancen- und Risikobericht dargelegt, gab es im Jahr 2024 keine signifikanten Abweichungen von den ethischen Standards des Konzerns. Ausführungen zu Audits finden sich auch in den jeweiligen Themenstandards des vorliegenden Berichts. Der Konzern-Lagebericht ab Seite 83 enthält weiterführende Informationen zu Chancen und Risiken sowie eine detaillierte Darstellung des Risikomanagement- und internen Kontrollsystems.

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

Die Operating Companies führen regelmäßige interne und externe Kontrollen, Analysen und Qualitätsprüfungen durch die zuständigen Fachfunktionen, themenspezifische Managementsysteme oder externe Prüfungsinstanzen durch. Solche sogenannten Reviews wesentlicher Themen betreffen z. B. eine Überprüfung der Anwendung von Qualitätsmanagementvorgaben in einem Produktionsbereich. Diese Reviews werden durch die Prüfungsaktivitäten der Konzernfunktion **Corporate Audit** ergänzt. Ihre Tätigkeit ist darauf ausgerichtet, den Unternehmenswert des Konzerns zu steigern und zu schützen sowie die Geschäftstätigkeit von Fresenius zu verbessern. Hierzu führt die Konzernfunktion Corporate Audit unabhängige, objektive Revisionsaufträge zur Verbesserung der Angemessenheit und Wirksamkeit von Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozessen auf allen Ebenen des Konzerns durch. Risikoorientiert werden auch Aspekte wie Sustainability, Cybersecurity oder Compliance berücksichtigt.

Die im Konzern definierten Kontroll- und Berichtsstrukturen bilden die Grundlage dafür, Ziele festzulegen. Ziele für den Gesamtkonzern werden dem Vorstand sowie dem Aufsichtsrat z. B. durch die zuständige Zentralfunktion vorgelegt. Für die Vergütung des Vorstands wurden wesentliche Nachhaltigkeitsziele als vergütungsrelevante Ziele festgelegt, wie unter GOV-3 auf Seite 156 ausgeführt. Weiterführende Erläuterungen finden Sie in den jeweiligen Themenstandards. Ziele der Operating Companies werden von der jeweiligen Geschäftsleitung festgelegt und, sofern für den Gesamtkonzern relevant, an den Vorstand kommuniziert.

Organisation und Management des Konzerns mit seinen Unternehmensbereichen sind so strukturiert, dass wir Auswirkungen, Risiken und Chancen in den oftmals fragmentierten Märkten erkennen und analysieren sowie unser Handeln danach ausrichten können. Um neue Potenziale zu erschließen, tauschen wir uns z. B. mit Forschungsgruppen und wissenschaftlichen Institutionen aus. Details hierzu sind auf Seite 274 im unternehmensspezifischen Standard Innovation ausgeführt. Zudem beobachten wir intensiv unsere Märkte und den Wettbewerb. Unsere Unternehmensbereiche kommunizieren intern Erfahrungen, um so zusätzliche Chancen und Synergien zu identifizieren und zu nutzen. Im Rahmen unseres strategischen und operativen Planungsprozesses ermitteln und analysieren wir kurz-, mittel- und langfristige Chancen und Risiken und leiten daraus Ziele ab. Wie vorstehend ausgeführt, ist dabei in der Geschäftsordnung vom Vorstand festgelegt, ob ein wesentliches Thema einem einzelnen Vorstand oder dem Gesamtgremium zugeordnet ist.

Der Aufsichtsrat berät jährlich über die Planung sowie die Ziele des Unternehmens. Der Prüfungsausschuss als beauftragtes Gremium beschäftigt sich darüber hinaus mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Bereits in den Sitzungen am 16. Oktober 2024 und am 4. Dezember 2024 ließ sich der Prüfungsausschuss über die vorbereitenden Arbeiten zur erstmaligen Berichterstattung nach den Vorgaben der EU-CSR-D-Richtlinie berichten. Dabei ging es insbesondere um den Rechtsrahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024 sowie die Erfassung von KPIs und qualitativer Datenpunkte auf Basis der anzuwendenden Nachhaltigkeitsberichtsstandards (ESRS).

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte (siehe Abschnitt Unsere Wesentlichkeitsanalyse im vorliegenden Themenstandard) werden jeweils durch Konzernfunktionen abgedeckt, wie in den Themenstandards erläutert. Im Fall der Operating Companies übernehmen die jeweiligen Geschäftsführungen und Zentralbereiche diese Aufgaben. Klar definierte Zuständigkeiten im **Vorstand**, unsere interne Governance-Struktur sowie Prozesse zur Überwachung von Auswirkungen, Risiken und Chancen sollen gewährleisten, dass er stets über wichtige Geschäftsvorgänge, Planungen, Entwicklungen und Maßnahmen innerhalb der Unternehmensbereiche sowie über wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte informiert ist. Diese Strukturen und Prozesse werden in den jeweiligen Themenstandards detaillierter erläutert.

Die Aufsichtsratsmitglieder nehmen die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sollen neue Kompetenzen aufgebaut (Ausbildung) sowie vorhandene Kompetenzen aktualisiert und gestärkt werden (Fortbildung). Die Aufsichtsratsmitglieder informieren sich regelmäßig durch unternehmensinterne und externe Quellen über den aktuellen Stand

der Anforderungen an ihre Überwachungstätigkeit. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass seine Mitglieder fortlaufend qualifiziert, ihre Fachkenntnisse aktualisiert sowie ihre Urteilsfähigkeit und Erfahrung weiterentwickelt werden. Dabei werden sie von Fresenius angemessen unterstützt. So informieren Expertinnen und Experten aus den Fresenius-Fachbereichen und unternehmensexterne Sachkundige laufend über maßgebliche Entwicklungen. Im Berichtsjahr 2024 fand beispielsweise eine umfangreiche interne Schulung zum Thema ESG mit Fokus auf CSRD und Nachhaltigkeitsstrategie unter Beteiligung von Referentinnen und Referenten aus dem Fresenius Sustainability Advisory Board statt.

Mit einem unabhängigen **Nachhaltigkeitsbeirat** (Sustainability Advisory Board) hat Fresenius im Jahr 2024 ein unabhängiges Expertengremium für Nachhaltigkeitsthemen eingerichtet. Vier Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Beratung unterstützen uns dabei, unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, und beraten den Vorstand Sustainability. Das Sustainability Advisory Board soll dazu beitragen, die entsprechenden Themen im Konzern programmatisch voranzubringen. Die Expertise des Beratungsgremiums umfasst die wesentlichen Handlungsfelder von Fresenius im Bereich Nachhaltigkeit: von der Gestaltung und Umsetzung von Gesundheitskonzepten sowie Klimaschutz über unternehmerische Nachhaltigkeitsprinzipien bis zu zukunftsorientiertem Wirtschaften, nachhaltiger Führung und der Transformation hin zu mehr Nachhaltigkeit.

BERÜCKSICHTIGUNG VON NACHHALTIGKEITASPEKTEN IN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

IGOV-2] Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

In der Nachhaltigkeitsorganisation von Fresenius ist das 2023 gegründete **ESG Steering Committee** dafür verantwortlich, die Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte festzulegen, mit denen sich Geschäftsführung und Aufsichtsgremien prioritär beschäftigen. Im ESG Steering Committee sind der Vorstand Sustainability (Chair), die Konzernfunktion Group Sustainability, definierte Funktionen auf Konzernebene sowie die ESG-Verantwortlichen der Operating Companies vertreten. Das Gremium tagt seit 2024 mindestens quartalsweise und hat die Aufgabe, über die aktuellen Entwicklungen zu informieren, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der ESG-Leistung auszuwählen und den Fortschritt der Umsetzung zu überwachen. Im Berichtsjahr 2024 war alleiniges Fokusthema die Umsetzung der CSRD. Hierfür wurde das ESG Steering Committee auf weitere Konzernfunktionen erweitert. Zudem wurde die CFO als weiteres Vorstandsmitglied in das ESG Steering Committee berufen. Die vom ESG Steering Committee vorgeschlagenen Maßnahmen werden durch den Vorstand Sustainability im Vorstand zur Verabschiedung eingebracht, sofern notwendig.

Neben der Risikoberichterstattung werden Vorstand und Aufsichtsrat ggf. auch deren Ausschüsse über wesentliche Auswirkungen und Chancen, die Umsetzung der Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit und die Ergebnisse und Wirksamkeit der beschlossenen Konzepte, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele informiert.

Vorstand und Aufsichtsrat berücksichtigen Auswirkungen, Risiken und Chancen bei der Überwachung der Strategie, bei Entscheidungen über wichtige Transaktionen und im Risikomanagementverfahren über das konzernweite Risikomanagement. Im Umgang mit Risiken und Chancen handeln wir ausschließlich innerhalb geltender gesetzlicher Rahmenbedingungen und unserer internen Richtlinien.

Schwerpunkte der Aufsichtsratsarbeit im Berichtsjahr 2024 lagen u.a. auf:

- der strategischen Ausrichtung der Fresenius-Gruppe und ihrer Unternehmensbereiche im Rahmen des Transformationsprozesses #FutureFresenius,
- der Transformation der Fresenius-Gruppe einschließlich der Restrukturierungen und Desinvestitionen bei Fresenius Vamed,
- Cyber-Sicherheit und
- der Weiterentwicklung der Corporate Governance Managementsysteme (Compliance Management System, Risikomanagementsystem, Internes Revisionssystem und Internes Kontrollsystem).

Zudem erhielt der Aufsichtsrat Informationen zu Projekten zur Erweiterung von Produktionskapazitäten und des Produktportfolios. Der vom Prüfungsausschuss benannte ESG-Experte informierte über die Arbeit des externen Nachhaltigkeitsbeirats. Der Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin informierte den Aufsichtsrat außerdem regelmäßig über Risikolage, Risikomanagement und Compliance im Konzern.

ESG-ZIELE IN DER VORSTANDSVERGÜTUNG**[GOV-3] Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme**

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie. Deshalb hat Fresenius für den Vorstand ESG-Ziele im Vergütungssystem definiert und möchten so die Interessen unserer Beschäftigten und unserer Patientinnen und Patienten sowie Klima- und Umweltthemen in unseren Ambitionen verankern. Bei der Auswahl der Ziele wurden initial alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt und anschließend priorisiert. Nachfolgend haben wir unsere ESG-Ziele in den folgenden Themengebieten definiert:

- Beschäftigte: Employee Engagement Index (EEI) (Fresenius-Konzern)
- Medizinische Qualität:
Audit & Inspection Score (Fresenius Kabi)
Inpatient Quality Indicators (Fresenius Helios)
- Reduktion der CO₂-Emissionen: Gesamt Scope 1 und Scope 2 CO₂-Emissionen (market-based Ansatz) in t CO₂-Äquivalenten (Fresenius-Konzern)

Die Ziele bilden damit identifizierte wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte aus der Wesentlichkeitsanalyse ab. Weiter wurden bei der Auswahl der konkreten ESG-Ziele Anforderungen von Investoren und Gesellschaft sowie die aktuelle Marktpraxis der meisten DAX-Unternehmen berücksichtigt. Die ESG-Ziele sind für Fresenius relevant, ambitioniert und transparent messbar. Sie stimmen mit der Geschäftsstrategie überein und können in die Governance-Struktur integriert verfolgt werden. Das Vergütungssystem des Vorstands sowie seiner Komponenten wird durch den Aufsichtsrat genehmigt. Die Vergütung des Aufsichtsrats enthält keine variablen Bestandteile.

Im Rahmen der **kurzfristigen variablen Vergütung** (Short-Term Incentive – STI) mit einem Bemessungszeitraum von einem Jahr fließen die ESG-Ziele weiterhin mit einer Gewichtung von 15 % ein. Der Fokus liegt dabei auf den Bereichen medizinische Qualität und Beschäftigte. Medizinische Qualität wird für die zwei Unternehmensbereiche auf Grundlage von Kennzahlen erhoben, zu denen weitere Informationen im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit, ab Seite 267 zu finden sind.

Im Bereich Beschäftigte wird die Mitarbeiterzufriedenheit auf Basis des Employee Engagement Index (EEI) für den Konzern gemessen. Weitere Informationen zum EEI finden Sie im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens ab Seite 227. Bei der **langfristigen variablen Vorstandsvergütung** (Long-Term Incentive – LTI) mit einem Bemessungszeitraum von vier Jahren fließen ESG-Kriterien zu 25 % in die Zielerreichung ein. Die ESG-Zielerreichung im LTI wird auf Basis der CO₂e-Reduktion gemessen. Der Zielkorridor ist dabei an den langfristigen Zielen von Fresenius ausgerichtet: Bis 2030 planen wir, die eigenen direkten Scope-1- und indirekten Scope-2-Emissionen um absolut 50 % im Vergleich zum Basisjahr 2020 zu reduzieren und bis 2040 Klimaneutralität zu erreichen. Emissionen werden dabei als

CO₂-Äquivalente und Scope-2-Emissionen marktbasiert berechnet. Grundsätzliche Informationen zu unseren Treibhausgasemissionen können Sie dem Themenstandard E1 Klimawandel ab Seite 195 entnehmen.

Im Berichtsjahr wurden nicht alle ESG-Ziele für die Mitglieder des Vorstands erreicht, dies hätte einen Zielerreichungsgrad von mindestens 100% je Ziel bedeutet. Eine detaillierte Darstellung finden Sie jährlich im Vergütungsbericht. Die ESG-Scoring-Methodik zur Feststellung der ESG-Zielerreichung ist auf der Website www.fresenius.com/de veröffentlicht. Die Zielerreichung für 2024 ist jeweils:

- Employee Engagement Index (EEI): 76,5 %
- Audit & Inspection Score: 116,7 %
Inpatient Quality Indicators: 141,9 %
- Gesamt Scope 1 und Scope 2 CO₂-Emissionen (market-based Ansatz) in t CO₂-Äquivalenten: 250 %

Die für die Ermittlung der jährlichen Zielerreichung in Bezug auf die Vergütungskomponenten für den Vorstand maßgeblichen und per Fußnote gekennzeichneten Indikatoren werden mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance) geprüft, wie ab Seite 407 im Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ausgeführt. Die Indikatoren werden in den jeweiligen Themenstandards ausführlicher erläutert.

ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTSPFLICHT

[GOV-4] Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die nebenstehende Tabelle zeigt die Informationen zur Sorgfaltspflicht in diesem Nachhaltigkeitsbericht auf.

RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

[GOV-5] Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Nachhaltigkeitsrisiken werden wie auf Seite 153 beschrieben im Risikomanagement bewertet; Risiken zum Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung sind hierbei eingeschlossen. Im Berichtsjahr wurden keine neuen Risiken in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert.

Strategie und Management

DAS GESCHÄFTSMODELL UND UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

[SBM-1] Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Fresenius ist ein weltweit tätiger Gesundheitskonzern und eines der führenden Unternehmen in den jeweiligen Märkten. Zum Konzern gehören zwei eigenständig agierende, vollkonsolidierte Unternehmensbereiche (Operating Companies), die von der Fresenius SE & Co. KGaA als operativ tätige Konzernholding geführt werden: Fresenius Kabi ist spezialisiert auf Produkte für die Therapie und Versorgung von kritisch und chronisch kranken Patientinnen und Patienten. Fresenius Helios ist Europas führender privater Gesundheitsdienstleister. Zum Unternehmen gehören Helios Deutschland und Helios Spanien, die in ihren jeweiligen Heimatmärkten die größten Krankenhausbetreiber sind.

INFORMATIONEN ZUR SORGFALTSPFLICHT

Kernelemente der Due Diligence	Absätze im Nachhaltigkeitsbericht	Referenz
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2	Seite 155
	ESRS 2 GOV-3	Seite 156
	ESRS 2 SBM-3	Seite 169
Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2	Seite 155
	ESRS 2 SBM-2	Seite 159
	ESRS 2 IRO-1	Seite 162
	ESRS 2 MDR-P in den jeweiligen Themenstandards	
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1	Seite 162
	ESRS 2 SBM-3	Seite 169
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2 MDR-A und Übergangspläne in den jeweiligen Themenstandards	
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2 MDR-M und MDR-T in den jeweiligen Themenstandards	

Das Segment Corporate/Sonstige umfasst die Holdingfunktionen der Fresenius SE & Co. KGaA und die Fresenius Digital Technology GmbH, die Dienstleistungen im Bereich der Informationstechnologie anbietet. Der Konzern-Lagebericht enthält weiterführende Informationen zum Geschäftsmodell und zu den Eigentumsverhältnissen des Konzerns, insbesondere zu rechtlichen und wirtschaftlichen Einflussfaktoren sowie wesentlichen Absatzmärkten und Wettbewerbspositionen.

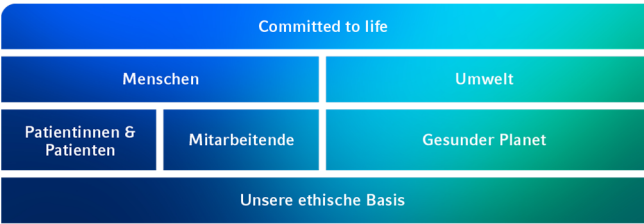
Die Geschäftsaktivitäten von Fresenius gliedern sich in die **Marktsegmente Gesundheitsdienstleistungen** (Fresenius Helios) und **Gesundheitsprodukte** (Fresenius Kabi). Auf den Bereich der Gesundheitsdienstleistungen entfällt der überwiegende Umsatzanteil von rund 60 %. Dieser wird im Rahmen der Versorgung von Patientinnen und Patienten in den Gesundheitseinrichtungen von Fresenius Helios generiert. Gesundheitsprodukte wie innovative Lösungen für kritisch und chronisch kranke Patientinnen und Patienten von Fresenius Kabi machen rund 40 % unseres Umsatzes aus.

Die Anzahl unserer Beschäftigten nach geografischen Gebieten berichten wir im Themenstandard S1 Arbeitskräfte im Unternehmen auf Seite 230.

Unsere Nachhaltigkeitsziele und -programme

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

UNSERE NACHHALTIGKEITSAMBITION



Auf Ebene der Fresenius SE & Co. KGaA sowie der Operating Companies verfolgen wir daher spezifische Nachhaltigkeitsziele, definieren Ambitionen und setzen entsprechende Nachhaltigkeitsprojekte um. Die Fortschritte werden regelmäßig überprüft und evaluiert. Daraus leiten wir ab, inwieweit die Ziele weiterentwickelt und optimiert werden können. Im Rahmen unserer strategischen Weiterentwicklung haben wir im Berichtsjahr zwei neue Ambitionen definiert, die wir ab 2025 in unsere Berichterstattung aufnehmen. Weitere Details zu den bestehenden Zielen werden in den Themenstandards E1, E3, S1 sowie S4 erläutert. Die Berichterstattung zu unseren neuen Ambitionen erfolgt ab 2025.

Soweit nicht anders definiert, umfassen die Nachhaltigkeitsziele den gesamten Konsolidierungskreis, sowie die Produkte und Dienstleistungen des Konzerns.

Die Unternehmensstrategie von Fresenius ist eng mit Nachhaltigkeitsaspekten verknüpft. Im Mittelpunkt stehen dabei mit unseren Beschäftigten sowie Patientinnen und Patienten die Menschen. Gleichzeitig tragen wir Sorge für unseren Planeten, dessen Ressourcen wir für die Herstellung und Bereitstellung gesundheitsfördernder Produkte und Dienstleistungen nutzen. Die einzelnen Themenstandards führen die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie weiter aus. Wesentliche Elemente unserer Strategie einschließlich der wichtigsten Herausforderungen sind durch unsere Nachhaltigkeitsziele klar definiert. Sie werden durch zahlreiche Maßnahmen und Projekte unterstützt, die wir ebenfalls in den jeweiligen Themenstandards erläutern.

Unsere Wertschöpfungskette

Fresenius ist mit Tochtergesellschaften in über 60 Ländern aktiv, unterhält ein internationales Vertriebsnetz, betreibt mehr als 50 Produktionsstätten und betreibt mehr als 130 Krankenhäuser. Im Konzern werden alle Einkaufsprozesse über zentrale Koordinationsstellen in den Unternehmensbereichen gesteuert. Kompetenzteams bündeln den Bedarf, schließen Rahmenverträge ab und beobachten fortwährend die aktuelle Markt- und Preisentwicklung. Sie koordinieren die globale Beschaffung für einzelne Produktionsstandorte oder Gesundheitseinrichtungen und veranlassen Qualitäts- und Sicherheitskontrollen der Rohstoffe und Beschaffungsgüter.

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

In der **nachgelagerten Wertschöpfungskette** fokussieren sich unsere Aktivitäten auf den Vertrieb von pharmazeutischen Produkten sowie die Versorgung von Patientinnen und Patienten. Dies führt zu unterschiedlichen Ansätzen in der Steuerung und Kontrolle der Geschäftsaktivitäten.

Dabei unterscheiden wir verschiedene Wertschöpfungsketten, da im Produktbereich nachgelagert der Vertrieb von Produkten im Vordergrund steht, während im Krankenhausbereich Gesundheitsdienstleistungen in unseren eigenen Einrichtungen erbracht werden und damit Teil unserer Wertschöpfung sind.

Die Produkte von **Fresenius Kabi** werden von Produktionsstätten zu zentralen Lagerhäusern, zu Großhändlern oder direkt an Krankenhäuser sowie an Patientinnen und Patienten über Pflegeorganisationen geliefert. In Deutschland unterhält Fresenius Kabi z. B. in Friedberg ein internationales Logistikdrehkreuz. Fresenius verfügt über eigene Vertriebsbereiche mit geschulten Arbeitskräften. In Ländern, in denen keine eigenen Außendienstmitarbeitenden beschäftigt sind, setzen wir auch externe Distributoren ein.

Die Kundenbasis von Fresenius Kabi ist breit gefächert: Krankenhäuser, Großhändler, Einkaufsorganisationen und Gesundheitseinrichtungen sowie Pflegeorganisationen gehören ebenso dazu wie Forschungseinrichtungen. In den USA vertreibt Fresenius Kabi Produkte im Wesentlichen über Einkaufskooperation (Group Purchasing Organizations – GPOs). International beteiligen wir uns an Ausschreibungen durch staatliche Stellen (Tender), die eine hohe Relevanz für den Vertrieb unserer Produkte haben.

Wir bieten Kundendienste, Schulungen und Ausbildungen sowie technischen Service-Support, Instandhaltung und Garantieregelungen für jedes Land an, in denen wir Produkte vertreiben. Dazu kommen Produktschulungen durch Fresenius Kabi und der Betrieb regionaler Service-Zentren, die für den täglichen internationalen Service-Support zuständig sind.

Für die Ausführungen im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit, ab Seite 255, fokussieren wir uns primär auf Patientinnen und Patienten sowie medizinisches Fachpersonal, da diese Personengruppen unmittelbar mit unseren Produkten in Berührung kommen, sie anwenden oder mit ihnen behandelt werden.

Wesentlich für die Abläufe bei **Fresenius Helios** rund um die Versorgung von Patientinnen und Patienten in Krankenhäusern und anderen Gesundheitseinrichtungen sind die Beschaffungslogistik und die damit verbundenen internen Prozesse. Diese reichen von der Lagerhaltung bis zur Schrankversorgung und stellen sicher, dass Stationen notwendige Verbrauchsmaterialien zur Verfügung stehen. Dafür verfügen wir über eigene Logistikzentren. Externe und eigene Apotheken liefern verschreibungspflichtige Medikamente in Kliniken. Zu den Kunden gehören Sozialversicherungsträger, Krankenkassen sowie Patientinnen und Patienten.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit entstehen Abfälle, wie z. B. Verpackungsmaterial, elektronische Geräte oder medizinische Versorgungsmittel. Die Entsorgung ebenjener Abfälle erfolgt stets in Übereinstimmung mit der örtlichen Gesetzgebung.

STAKEHOLDER UND PARTNERSCHAFTEN

[SBM-2] Interessen und Standpunkte der Interessenträger

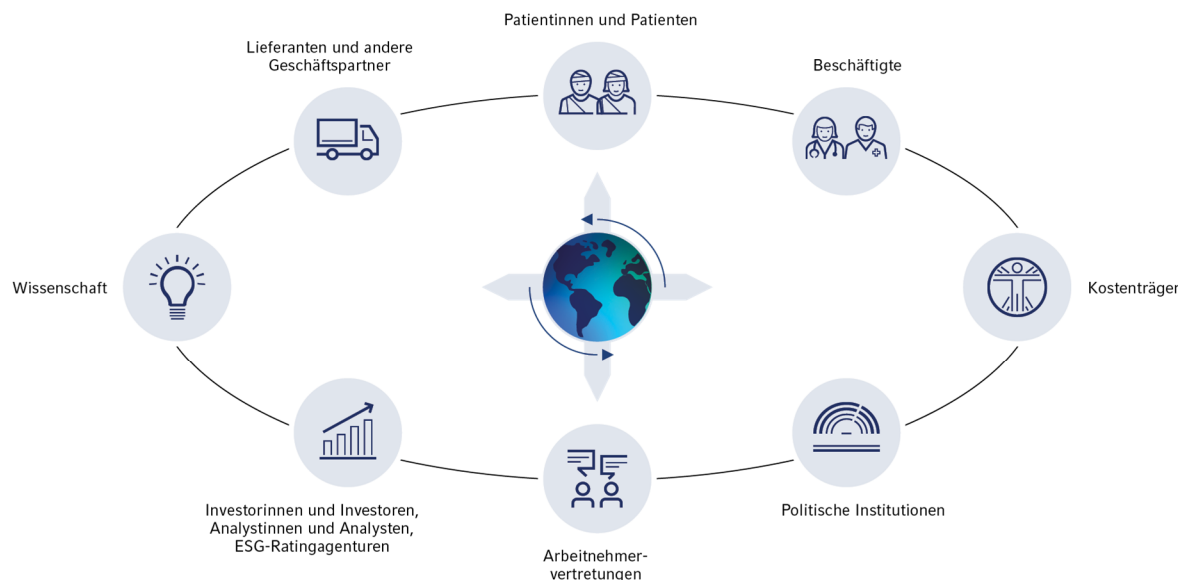
Fresenius ist in ein vielfältiges Netzwerk von Interessengruppen eingebunden. Aus diesem Austausch gewinnen wir wertvolle Erkenntnisse, um die Steuerung wesentlicher Themen sowie die Berichterstattung kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unsere wichtigsten Stakeholder stellen wir in der unten stehenden Grafik vor. Der Austausch mit politischen Institutionen und externen Organisationen findet vor allem in den Bereichen Gesundheit und Patientenversorgung statt.

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

Stakeholder-Dialog in allen Bereichen

Mit unseren Stakeholdern stehen wir über unterschiedliche Kanäle im Austausch: Die Konzernfunktionen von Fresenius konzentrieren sich vor allem auf Stakeholder, die für den Gesamtkonzern relevant sind. Die Unternehmensbereiche sind aktiv im Austausch mit u. a. Patientinnen und Patienten, Beschäftigten, Kunden sowie Aufsichtsbehörden. Insbesondere die Fresenius SE & Co. KGaA ist aufgrund der Börsennotierung kontinuierlich mit Investoren und Analysten im Dialog.

STAKEHOLDER & PARTNERSCHAFTEN



Für die **Einbindung betroffener Stakeholder** in unsere operative Tätigkeit berücksichtigen wir z. B.:

- den regelmäßigen Austausch mit Behörden,
- eine Analyse der Fragen von Aktionärinnen und Aktionären der letzten Hauptversammlung,
- Erkenntnisse aus bestehenden Due-Diligence-Prozessen sowie Risikoüberprüfungen im Bereich Qualität,
- Kriterien von ESG-Ratings, die eine hohe Kapitalmarktrelevanz haben,
- Erkenntnisse aus dem Informationsbedürfnis von Investoren in Zusammenarbeit mit den Kommunikationsfunktionen im Konzern und den Operating Companies,
- wissenschaftliche Berichte, z. B. für Umweltstandards, bzw. den Austausch in internen Fachgremien,

- interne Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit,
- Dialoge mit Arbeitnehmervertretungen und Betriebsräten,
- Patienten- und Kundenbefragungen.

Im Berichtsjahr 2024 hat der intensive Austausch im Rahmen des CSRD-Projekts zu umfassenden neuen Erkenntnissen geführt und den Wissenstransfer im Unternehmen verbessert. So wurden die Auswirkungen, Risiken und Chancen der Themenstandards gemeinsam mit verschiedenen Konzernfunktionen diskutiert und die sich daraus ergebenden Perspektiven z. B. für neue Prozesse berücksichtigt.

Ein wichtiges Element sind in Bezug auf Stakeholder-Dialoge auch die aktive Mitarbeit in Industrie- und Interessenverbänden sowie der Austausch mit Geschäftspartnern. Unsere Beschäftigten bringen ihr Fachwissen in nationalen und internationalen Gremien, Ausschüssen und Verbänden ein. Teilweise gehen damit Branchenvereinbarungen oder -verpflichtungen einher. Auch hier wurde im Berichtsjahr das Engagement ausgeweitet. Folgende **Initiativen und Mitgliedschaften** sind aktuell für die Unternehmensbereiche strategisch besonders bedeutsam:

- AMRIA – Anti-microbial Resistance Industry Alliance – Member: Fresenius Kabi
- BAH – Bundesverband der Arzneimittelhersteller – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA
- BVMed – Wirtschaftsverband der Medizintechnikbranche – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA, im Vorstand vertreten über Fresenius Kabi; freiwillige Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex
- DAI – Deutsches Aktieninstitut – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA
- DIN – Deutsches Institut für Normung – Mitglied: Fresenius Kabi
- DIRK – Deutscher Investor Relations Verband – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA
- econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V. – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA
- ENHA – The European Nutrition for Health Alliance – Mitglied: Fresenius Kabi
- IQM – Initiative Qualitätsmedizin – Gründungs- und Vorstandsmitglied: Helios Deutschland; aktive Leitung von Fachausschüssen; freiwillige Verpflichtung zu Qualitätsgrundsätzen
- Medicines for Europe – Mitglied: Fresenius Kabi; Verpflichtung zum Verhaltenskodex

- MedTech Europe – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA; freiwillige Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex
- Pro Generika – Mitglied: Fresenius Kabi
- VCI – Verband der Chemischen Industrie – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA
- UN Global Compact – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA (seit Oktober 2024)

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

Die Einbeziehung von Stakeholdern wird themen- und bereichsspezifisch organisiert. Die Verantwortung liegt in den Konzernfunktionen sowie in den Fachfunktionen der Unternehmensbereiche. Bei Stakeholdern, deren Einbeziehung wie z. B. im Bereich Zulassung von Arzneimitteln regulatorisch vorgegeben ist, haben die betroffenen Fachfunktionen sicherzustellen, dass geeignete interne Richtlinien und Kontrollen etabliert werden. Weitere Informationen hierzu sind ab Seite 256 im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit, erläutert.

Der Austausch in Fachgremien und die direkte Interaktion mit Stakeholdern erfolgt zielgruppenspezifisch und bedarfsgerecht. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Erkenntnisse aus Gesprächen oder anderen Kommunikationsformaten der Verbesserung der Berichterstattung sowie der externen und internen Kommunikation dienen. Gleichzeitig möchten wir so die bereits gute Reputation unseres Unternehmens und der Unternehmensbereiche aufrechterhalten. Weitere Informationen finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung, Abschnitt Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten auf Seite 295.

Die Ergebnisse aus dem Austausch mit Interessenträgern können je nach Wesentlichkeit entweder in die bestehenden Kommunikations- und Berichtsformate übernommen oder in die strategische Ausgestaltung von operativen Themen überführt werden. Dies geschieht freiwillig. Verpflichtende Anpassungen ergeben sich z. B. aus externen Inspektionen oder Audits, wie im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer im Abschnitt Gesundheit und Sicherheit ab Seite 258 erläutert wird.

Die Einbeziehung von Interessen und Standpunkten der wichtigsten Interessenträger erfolgt auf Basis vorhandener Richtlinien und Kontrollen sowie etablierter Informationskanäle, z. B. Patientenbefragungen. Weitere Ausführungen zu Hinweisgebersystemen finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung auf Seite 289 f. Erläuterungen zu Patientenbefragungen finden Sie ab Seite 262.

Sofern Interessen und Standpunkte von betroffenen Interessenträgern wesentliche positive oder negative Auswirkungen, Risiken oder Chancen darstellen, werden diese in der internen Prozess- und Kontrollstruktur dokumentiert und gemäß den vorgegebenen Berichtsprozessen an den Vorstand sowie den Aufsichtsrat kommuniziert. Beispiele sind regulatorische, gesundheitspolitische Trends oder geopolitische Veränderungen. Fresenius nimmt dazu mindestens jährlich in der externen Berichterstattung Stellung. Weiterführende Informationen finden Sie im Konzern-Lagebericht ab Seite 83 des Geschäftsberichts sowie ab Seite 15 im Bericht des Aufsichtsrats.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

UNSERE WESENTLICHKEITSANALYSE

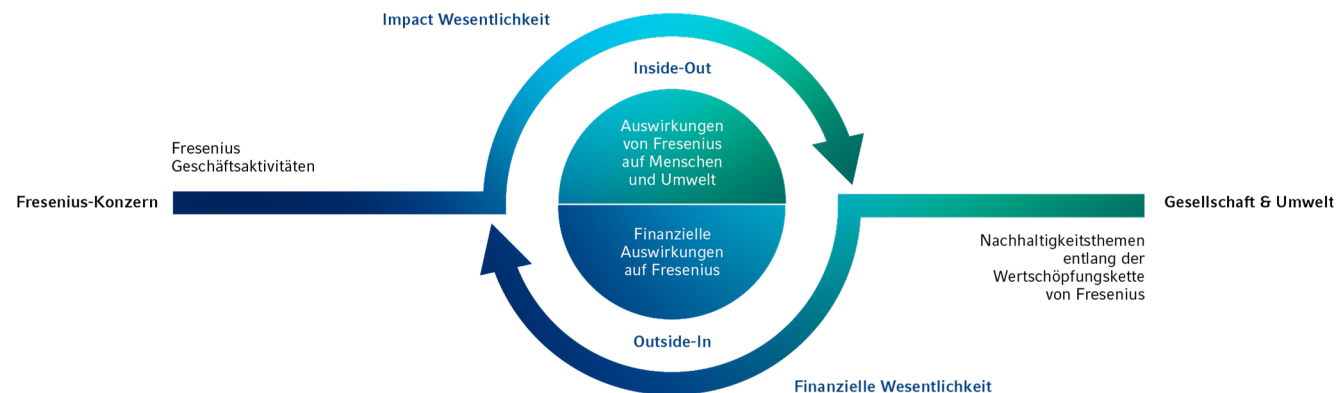
[IRO-1] Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Analyse der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Unsere Wesentlichkeitsanalyse basiert auf dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit und entspricht den Anforderungen der ESRS. Ziel ist es, die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities – IROs) zu identifizieren, die in unserem eigenen Geschäft sowie entlang unserer Wertschöpfungskette auftreten. Auf dieser Grundlage ergeben sich die für uns und unsere Stakeholder relevanten Nachhaltigkeitsaspekte und die entsprechenden Berichtsinhalte.

Gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit haben wir Nachhaltigkeit aus zwei verschiedenen Perspektiven betrachtet:

- **Wesentlichkeit der Auswirkungen:** umfasst alle potenziellen und tatsächlichen positiven und negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Fresenius auf unsere Stakeholder, einschließlich der Auswirkungen auf Mensch und Umwelt
- **Finanzielle Wesentlichkeit:** umfasst alle finanziellen Risiken und Chancen, die sich aufgrund von Nachhaltigkeitsaspekten auf die zukünftige Rentabilität von Fresenius auswirken könnten. Dazu gehören die Finanzlage, die Ertragslage, die Zahlungsströme, der Zugang zu Finanzmitteln oder die Kapitalkosten von Fresenius

DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE



Ein Nachhaltigkeitsaspekt erfüllt das Kriterium der doppelten Wesentlichkeit, wenn er entweder aus einer oder aus beiden Perspektiven wesentlich ist.

Die Identifizierung der für Fresenius wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte nach dem Verfahren der doppelten Wesentlichkeit erfolgte in einem mehrstufigen Prozess und wird von der Konzernfunktion Group Sustainability verantwortet. Dabei haben wir die Empfehlungen der EFRAG Implementation Guidance genutzt und an die spezifischen Gegebenheiten von Fresenius angepasst, wie nachfolgend beschrieben. Abgewichen wird jedoch durch die Anwendung einer vierstufigen Skala zur Gewichtung wesentlicher Auswirkungen.

Im ersten Schritt wählten wir potenziell relevante Themen aus, basierend auf den in ESRS 1 definierten Nachhaltigkeitsthemen in den Kategorien Umwelt, Soziales und Governance. Zusätzlich berücksichtigten wir auch Fresenius-spezifische sowie wettbewerbsspezifische Themen gemäß ESRS 1 AR 16.

Die Fresenius-spezifischen Themen leiteten wir aus unserer bisherigen Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der nichtfinanziellen Konzernberichte ab und schlossen die neuen regulatorischen Anforderungen mit ein, um Berichtskontinuität in den wesentlichen Themen herzustellen. Weitere berücksichtigte Rahmenwerke waren z. B. SASB (Sustainability Accounting Standards Board) oder die Vorgaben des Carbon Disclosure Project (CDP).

Darauffolgend definierten wir die relevanten Stakeholder sowie Nutzerinnen und Nutzer von Nachhaltigkeitsinformationen für die identifizierten Themen. Um möglichst alle zu analysierenden Themen abzudecken, haben wir geprüft, ob sich interne Vertreterinnen und Vertreter anstelle von externen Stakeholdern (gemäß ESRS 1 AR 8) besser

dazu eignen, externe Stakeholder-Erwartungen zu bündeln und für die Analyse zu evaluieren. Deshalb haben wir Expertinnen und Experten mit fundierter Expertise sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ausgewählt, die im Rahmen ihrer Tätigkeiten regelmäßig mit Stakeholdergruppen im Austausch stehen. Mittels einer Stakeholder-Matrix haben wir die Perspektiven und Interessen der relevanten Stakeholder dokumentiert; externe Stakeholder oder betroffene Gemeinschaften wurden nicht direkt eingebunden. Wir haben Konsultationen durchgeführt und über ein Stakeholder-Mapping diverse Unternehmensbereiche in die Bewertung involviert. Weitere Konsultationen haben nicht stattgefunden.

Im Rahmen von Workshops haben wir die negativen und positiven Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft sowie die finanziellen Risiken und Chancen für die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert und bewertet. Dabei berücksichtigten wir sowohl direkte wesentliche IROs von Fresenius als auch solche, die sich aus direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen in unserer vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette ergeben. Die Workshops fanden auf Konzern- sowie Unternehmensbereichsebene statt. Im Nachgang aggregierte und evaluierte die Konzernfunktion Group Sustainability die Ergebnisse, um sicherzustellen, dass die Interessen der betroffenen Stakeholder bei der Identifizierung, Einschätzung und Bewertung der IROs ausreichend beachtet wurden.

Bei der Bewertung **wesentlicher Auswirkungen** haben wir gemäß den regulatorischen Vorgaben zunächst deren **Schweregrad** ermittelt. Dazu betrachteten wir die drei folgenden Dimensionen (gemäß ESRS 1 Abschnitt 45) und gewichteten diese je nach Ausprägung und Relevanz mit einem Faktor auf einer jeweils vierstufigen Skala:

PROZESS DER DOPPELTEN WESENTLICHKEITSANALYSE NACH CSRD

Schritt 1: Identifizierung von Nachhaltigkeitsthemen Zusätzlich zu den ESRS-Themen wurden Fresenius-spezifische Themen identifiziert.
Schritt 2: Identifizierung relevanter Stakeholder Betroffene Stakeholder und Nutzerinnen und Nutzer von Nachhaltigkeitsinformationen wurden identifiziert und stellvertretenden internen Expertinnen und Experten zugeordnet.
Schritt 3: Sammlung der IROs Für jedes Thema wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) entlang der Wertschöpfungskette des Fresenius-Konzerns identifiziert.
Schritt 4: Bewertung der IROs Die identifizierten IROs wurden je Unternehmensbereich anhand der vorgegebenen Dimensionen gemäß ESRS bewertet und gewichtet.
Schritt 5: Validierung der Bewertung Die doppelte Wesentlichkeitsbewertung wurde von den Unternehmensbereichen und auf Konzernebene validiert.
Schritt 6: Zusammenfassung der Ergebnisse Die Validierung durch die Unternehmensbereiche wurden zu einem endgültigen Ergebnis für den Fresenius-Konzern konsolidiert.
Ergebnis: Wesentliche IROs Das Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sind die wesentlichen IROs vom Fresenius-Konzern, über die wir gemäß ESRS in diesem Nachhaltigkeitsbericht berichten.

- **Ausmaß:** bemisst, wie schwerwiegend die negative bzw. positive Auswirkung ist
- **Umfang:** gibt an, wie weitverbreitet die Auswirkungen sind
- **Unabänderlichkeit:** erfasst, in welchem Maß negative Auswirkungen abgemildert werden können und mit welchem Aufwand dies einhergeht

Den Schweregrad **negativer Auswirkungen** bewerten wir auf Grundlage aller drei Dimensionen. **Positive Auswirkungen** hingegen nur auf Grundlage von Ausmaß und Umfang, da keine Abhilfe erforderlich ist und daher die Unabänderlichkeit nicht bewertungsrelevant ist.

Weiterhin haben wir bestimmt, wo die Auswirkungen in unserer Wertschöpfungskette auftreten und zwischen potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen unterschieden. **Tatsächliche Auswirkungen** sind bereits eingetretene sowie durch fehlende oder ineffektive Abhilfemaßnahmen nicht behobene Auswirkungen. **Potenzielle Auswirkungen** können möglicherweise oder vorstellbar kurz-, mittel- oder langfristig in der Zukunft eintreten, wobei zusätzlich die **Eintrittswahrscheinlichkeit** innerhalb eines Zeitraums von zehn Jahren bewertet wird. Eine schwere Auswirkung wie z. B. eine Menschenrechtsverletzung gilt unabhängig von ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit für Fresenius als wesentlich.

Zur Bewertung der **Wesentlichkeit** einer Auswirkung werden die Faktoren des Schweregrads in Form von Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit summiert und anschließend bei potenziellen Auswirkungen mit einem

Faktor für die Eintrittswahrscheinlichkeit multipliziert. Das Ergebnis ist ein Wesentlichkeitswert. Ab einem festgelegten Schwellenwert gilt eine Auswirkung als wesentlich und wird in die Berichterstattung aufgenommen. Festgelegt wurde ein Schwellenwert von mindestens der Hälfte des erreichbaren Maximalwerts. Dabei wurden die Kriterien gemäß ESRS 1 Abschnitt 3.4 Wesentlichkeit der Auswirkungen angewendet.

Bei der Ermittlung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung potenzieller und tatsächlicher Auswirkungen von Fresenius auf Mensch und Umwelt haben wir unser Geschäftsmodell wie auch geografische Gegebenheiten berücksichtigt. Folgende Annahmen wurden bei folgenden Aspekten getroffen:

- Die Konzernfunktion Risk & Integrity verantwortet das Risikomanagement und das Interne Kontrollsystem. Sie unterstützt den Vorstand bei der Gestaltung und Aufrechterhaltung angemessener und wirksamer interner Kontroll- und Risikomanagementaktivitäten, indem sie diese Prozesse koordiniert, überwacht und darüber berichtet. Feststellungen aus dieser funktionalen Überwachung des Risikomanagement- und Internen Kontrollsystems werden durch angemessene Maßnahmen adressiert. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden für Fresenius zur Bewertung der Wesentlichkeit relevante Kriterien angewendet, einschließlich Standort, unternehmerische Tätigkeit sowie Sektorzugehörigkeit. Neben den potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen wurden auch Risiken sowie Chancen betrachtet. Die Ergebnisse werden in den Themenstandards jeweils erläutert. Die Kriterien für die Bewertung

von Auswirkungen, Risiken oder Chancen, waren jeweils deckungsgleich. In Bezug auf Compliance und Unternehmenspolitik haben wir z.B. ergänzend die Kriterien aus unserem Compliance-Management-System genutzt, das wir im Themenstandard G1 Unternehmensführung, Abschnitt Risikomanagement auf Seite 288 beschreiben.

- Der Fokus unserer Wesentlichkeitsanalyse lag auf den produzierenden Geschäftstätigkeiten, da hier die höchste Wahrscheinlichkeit für Umweltverschmutzungen besteht. Zudem wurden anzuwendende europäische Gesetze betrachtet und zur Einschätzung der Auswirkungen genutzt.
- Über eine vorherige Wasserstressanalyse haben wir Gebiete betrachtet, in denen Wasser für unsere Geschäftstätigkeiten von essenzieller Bedeutung ist. Zudem haben Prozessexpertinnen und -experten die jeweiligen Tätigkeiten und Produkte von Fresenius evaluiert sowie deren potenziellen Einfluss auf Meeresressourcen.
- Mit Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft haben Prozessexpertinnen und -experten der jeweiligen Unternehmensbereiche die relevanten Ressourcen evaluiert. Neben den eigenen operativen Aktivitäten ist die höchste Ressourcennutzung von Fresenius mit der vorgelagerten Wertschöpfungskette verbunden.
- Die Betrachtung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette war nur limitiert möglich, da nicht alle Produktionsstätten unserer Lieferanten und Partner uns umfänglich bekannt sind. Daher haben wir Annahmen über den Schweregrad und sofern erforderlich über die Eintrittswahrscheinlichkeit getroffen. Zudem wurden anzuwendende europäische Gesetze herangezogen, um die Auswirkungen einzuschätzen.

Zudem haben wir Auswirkungen berücksichtigt, an denen wir als Konzern durch die eigene Geschäftstätigkeit oder unsere Geschäftsbeziehungen beteiligt sind und von denen wir durch kontinuierliche Dialoge und Austauschformate Kenntnis haben.

Im Rahmen der Analyse zur **finanziellen Wesentlichkeit** haben wir Nachhaltigkeitsaspekte hinsichtlich ihres Potenzials, den Unternehmenswert und die finanzielle Entwicklung positiv oder negativ zu beeinflussen, analysiert. Diese **Risiken** und **Chancen** können sich auf die Finanzlage, die Ertragslage, die Zahlungsströme, den Zugang zu Finanzmitteln oder die Kapitalkosten von Fresenius beziehen. Bei der Erhebung des Ausmaßes der finanziellen Effekte wird eine Bruttobetrachtung zugrunde gelegt, d. h., die negativen finanziellen Effekte bewerten wir unabhängig von bereits bestehenden Maßnahmen zur Risikominderung. Dies verhindert, dass wir materielle Nachhaltigkeitsaspekte, die bereits erfolgreich abgemildert werden, als nicht wesentlich einstufen.

Um festzulegen, ob Risiken und Chancen in Bezug auf ein Thema für Fresenius wesentlich sind, betrachteten wir zunächst das **Ausmaß der finanziellen Effekte**. Dabei können sich Chancen und Risiken aus der Abhängigkeit von wirtschaftlichen, natürlichen und sozialen Ressourcen ergeben. Als Unternehmen ist Fresenius darauf angewiesen, dass diese zu angemessenen Preisen und in ausreichender Qualität zur Verfügung stehen.

Auslöser für finanzielle Effekte unterteilen wir in zwei Kategorien:

- Sie können die Fähigkeit von Fresenius beeinflussen, die im Geschäftsprozess notwendigen Ressourcen weiterhin zu nutzen und zu beschaffen, sowie die Qualität und Preisgestaltung dieser Ressourcen.
- Sie können sich auf die Fähigkeit von Fresenius auswirken, sich weiterhin zu akzeptablen Bedingungen auf die für die Geschäftsprozesse benötigten Beziehungen zu verlassen.

Um das Ausmaß der finanziellen Auswirkungen zu bewerten, haben wir sowohl für den Gesamtkonzern als auch für die Unternehmensbereiche Bandbreiten definiert, die die Risiken und Chancen in Geldbeträgen abbilden, und diese jeweils mit einem Faktor zur Gewichtung versehen. Hierbei haben wir die Skalen und Schwellenwerte aus dem Fresenius-Risikomanagement genutzt. Damit wollen wir sicherstellen, dass die gewonnenen Erkenntnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse in das Konzern-Risikomanagement und damit einhergehende Managementprozesse integriert werden können. Weiterführende Informationen finden Sie ab Seite 83 im Konzern-Lagebericht.

Nachfolgend haben wir die **Wahrscheinlichkeit** bewertet, mit der finanzielle Risiken und Chancen eintreten. Im Gegensatz zum Ausmaß der finanziellen Effekte berücksichtigten wir dabei bereits bestehende Maßnahmen zur Risikominderung, die die Eintrittswahrscheinlichkeit beeinflussen (Nettobetrachtung). Darüber hinaus haben wir bestimmt, in welchen Stufen unserer Wertschöpfungskette die Risiken und Chancen entstehen.

Um die **finanzielle Wesentlichkeit** eines Themas zu bewerten, multiplizierten wir den Faktor für das Ausmaß mit dem für die Eintrittswahrscheinlichkeit. Überschreitet dieser Wesentlichkeitswert eine festgelegte Schwelle, gilt ein Thema als wesentlich und wird in die Berichterstattung aufgenommen.

Die Ermittlung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung von Risiken und Chancen, die finanzielle Effekte haben oder haben können, betrachteten wir anhand der nachfolgenden Aspekte:

- In welchem Zusammenhang die Auswirkungen und Abhängigkeiten zu unserem operativen Geschäft, unseren Märkten oder gemäß der übergeordneten Risikokriterien des Risikomanagements stehen,
- wie wir die Wahrscheinlichkeit, das Ausmaß und die Art der Auswirkungen einschätzen und
- in welchem Verhältnis Nachhaltigkeitsrisiken zu anderen Risiken stehen, ob sie einander bedingen, separat zu betrachten sind, vor- oder nachgelagert stattfinden.

Sofern ein IRO für mindestens einen Unternehmensbereich wesentlich ist, gilt der entsprechende Nachhaltigkeitsaspekt für den Konzern als wesentlich. Ist ein Aspekt für mehrere Unternehmensbereiche wesentlich, ziehen wir den höchsten Wesentlichkeitswert für den Konzern heran.

Nach der ersten Bewertung der Wesentlichkeit der Nachhaltigkeitsaspekte fand eine weitere Validierung durch übergeordnete Konzernfunktionen statt, die in Workshops die Ergebnisse und möglichen Anpassungsbedarf diskutierten. Über Anpassungen entschied nachfolgend die Konzernfunktion Group Sustainability. Im Anschluss wurden die Ergebnisse auf Ebene der Unternehmensbereiche validiert, die wesentlichen Themen für die Berichterstattung ausgewählt und innerhalb dieses Berichts offengelegt.

Unsere letzte umfassende Wesentlichkeitsanalyse nach GRI haben wir im Berichtsjahr 2020 durchgeführt. In den Folgejahren erfolgten Überprüfungen. Als wesentlich eingestuft wurden diejenigen Sachverhalte, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage von Fresenius sowie für das Verständnis der Auswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte relevant waren.

Im Jahr 2023 wurde erstmals eine neue Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit durchgeführt, um die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte für Fresenius zu identifizieren.

Im Jahr 2024 fand eine Aktualisierung der Bewertung auf Basis neuer Entwicklungen durch die Konzernfunktion Group Sustainability statt, in enger Zusammenarbeit mit den involvierten Konzernfunktionen sowie den Unternehmensbereichen innerhalb der Projektstruktur, die für die Implementierung der CSRD in die Konzernberichterstattung etabliert wurde.

Für die Umwelt-Themenstandards, für den Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sowie für den Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer und die unternehmensspezifischen Themen haben wir

nachgelagert eine ergänzende, vertiefende Analyse durchgeführt. Grund ist die laufende Transformation des Unternehmens, die strategische und damit operative Veränderungen mit sich bringt. Ziel der vertiefenden Analyse war es, die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse mit der Unternehmensstrategie abzugleichen sowie Veränderungen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette abzubilden. Entsprechend dieser Analyse wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen teilweise neu bewertet. So haben wir dabei festgestellt, dass im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer die Themen Gesundheit und Sicherheit sowie Zugang zu Produkten wesentlich sind. Sie sind integraler Bestandteil unseres operativen Geschäfts sowie der Unternehmensstrategie. Demzufolge wurden die Ausführungen in dem Themenstandard auf die Darstellung wichtiger Zentralfunktionen und strategischer Kennzahlen abgestellt und weitere Themen aus dem Themenstandard S4 gemäß ihrer Wesentlichkeit ergänzt.

An dem gesamten Wesentlichkeitsprozess war das Risikomanagement vollumfänglich beteiligt, auch an der nachgelagerten Bewertung im Jahr 2024.

Alle Konzernfunktionen, die für wesentliche Themen Verantwortung tragen, wurden im Review 2024 auch zu Chancen befragt, der zukünftigen Strategie, den aktuellen Entwicklungen sowie zu Stakeholder-Erwartungen. Diese Erkenntnisse haben die Priorisierung der Themen nicht verändert, jedoch zur Ergänzung bestehender Informationen im vorliegenden Bericht beigetragen. Darüber hinaus haben wir die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter gemäß CSRD 2022/2464 § 19 a (5) und dem Entwurf des CSRD-Umsetzungsgesetzes über die Analyse und die vorläufigen Ergebnisse informiert.

Für das Geschäftsjahr 2025 planen wir eine Aktualisierung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse.

KLIMABEZOGENE SZENARIOANALYSE

[E1 IRO-1] Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir unser eigenes operatives Geschäft sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette auf potenzielle und tatsächliche Auswirkungen auf den Klimawandel analysiert. Der Bewertung unserer Auswirkungen auf den Klimawandel liegt unsere **Treibhausgasbilanzierung** zugrunde, bei der wir uns an der Methode des international anerkannten Greenhouse-Gas(GHG)-Protokolls orientieren. Dabei betrachten wir unsere direkten und indirekten Emissionen (Scope 1 und 2) sowie indirekte Emissionen in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3). Unsere tatsächlichen Treibhausgasemissionen werden im Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-6 Treibhausgasemissionen, ab Seite 195 offengelegt. Auf der Grundlage unseres derzeitigen Geschäftsmodells ist es unwahrscheinlich, dass in Zukunft alternative Treibhausgasemissionsquellen entstehen, da wir planen weiterhin im Gesundheitssektor tätig zu sein. Die Bewertung unserer tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf den Klimawandel wurde in unserer Wesentlichkeitsbewertung durchgeführt.

Klimarisiken betrachten wir in unserem Risikomanagementsystem. Im Berichtsjahr 2024 haben wir die **klimabezogene Szenarioanalyse** angepasst, um die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen. Für Klimarisiken haben wir die Zeithorizonte, Szenarien, Risikoklassifizierung und Bewertungsebene neu evaluiert. So können wir physische Risiken als Folgen des Klimawandels, transitorische Risiken, die aus dem Wandel zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft resultieren, sowie Chancen in unserem eigenen Geschäftsbereich und entlang unserer Wertschöpfungskette

besser identifizieren und bewerten. Die Klima-Szenarioanalyse führte die Konzernfunktion Group Sustainability in Zusammenarbeit mit der internen Versicherungsabteilung und dem Risikomanagement durch. Dabei orientierten sich die Funktionen an den Empfehlungen und dem Risikokatalog der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Im Rahmen der Analyse haben wir unsere Produktionsstandorte und Krankenhäuser anhand ihrer Geokoordinaten betrachtet und mithilfe eines externen Tools die akuten und chronischen physischen Klimarisiken über verschiedene Zeithorizonte und in Hinblick auf unterschiedliche Szenarien analysiert. Dabei wurden klimabedingte Gefahren für unsere Vermögenswerte identifiziert, die je nach Horizont, Szenario und Standort variieren. Die identifizierten Gefahren umfassen temperaturbedingt, windbedingt sowie wasserbedingt akute und chronische Klimagefahren. Die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß wurden vom externen Tool analysiert, die Dauer wurde pro Gefahr ausgewählt.

Wesentliche Standorte für geschäftliche Aktivitäten haben wir auf die Eintrittswahrscheinlichkeiten eines Klimarisikos in folgenden unterschiedlichen Szenarien des Intergovernmental **Panel on Climate Change** (IPCC) untersucht (siehe IPCC AR6 Bericht (2021)):

- SSP1-2.6: Der optimistische gesellschaftliche Entwicklungspfad erwartet eine Begrenzung der globalen Erwärmung bis 2100 auf 1,8 °C (Best-Case-Szenario).
- SSP2-4.5: Mit dem Business-as-usual-Szenario wird eine Begrenzung von 2,7 °C bis zum Jahr 2100 erwartet.
- SSP5-8.5: Im Worst-Case-Szenario wird mit einem Temperaturanstieg von 4,4 °C bis zum Ende des Jahrhunderts gerechnet.

Durch die Betrachtung dieser drei IPCC-Szenarien haben wir die Extreme vollständig in unserer Analyse abgedeckt. So können wir Unsicherheiten minimieren, wenn trotz unterschiedlicher Annahmen gleiche Ergebnisse erzielt werden.

In Abhängigkeit des jeweiligen Szenarios haben wir unterschiedliche Treiber betrachtet: Entwicklungen, die Regulatorik, Energiewirtschaft, Gesellschaft, Technologie und Innovation sowie klimabezogene Investitionen betreffen. Die Auswahl der Treiber beruht auf ihrer unternehmerischen Relevanz, der Verfügbarkeit von Informationen sowie dem Anspruch eine vielseitige Betrachtung zu gewährleisten.

Neben der Betrachtung der IPCC-Szenarien haben wir nachteilige finanzielle Effekte ermittelt, die sich für unseren Konzern im Zusammenhang mit physischen Klimarisiken ergeben. Dabei haben wir kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume betrachtet und die Ergebnisse in Übereinstimmung mit den Ansätzen des internen Risikomanagementsystems geprüft. Die gewählten Zeithorizonte sind an denen für die Ausweisung unserer Finanzkennzahlen ausgerichtet:

- Kurz (1-3 Jahre): Umfasst den aktuellen Budget-Zeitraum
- Mittel (2030): Umfasst den projizierten Budget-Zeitraum von 4 bis 10 Jahren und schließt unser Klimaziel bis 2030 ein
- Lang (2050): Umfasst den Betrachtungszeitraum für unsere Klimaziele bis 2040 sowie 2050 und den gewichteten Durchschnitt der Lebenszeit von Gebäuden (20 Jahre), Maschinen und Equipment (13 Jahre) sowie Kundenbeziehungen (18 Jahre)

Die finanziellen Risiken haben wir anhand von Umfang, Dauer und Ausmaß der Klimagefahren auf unsere Geschäftstätigkeiten bewertet. Aufgrund der Vielzahl an Lieferanten und der limitierten Übersicht über deren Produktionsstandorte haben wir die relevanten Regionen mithilfe unserer Scope-3-Daten modelliert und analysiert. Da unsere Lieferanten in ähnlichen Regionen wie Fresenius, d. h. unsere Standorte, angesiedelt sind, wurden diese nach regionaler Zuordnung gleichermaßen bewertet. Lag ein hohes bis extremes Risiko vor und eine Betriebsunterbrechung, die den Schwellenwert unseres Risikomanagementsystems überschritt, wurde dieser Standort evaluiert. Die relevanten Standorte haben wir hinsichtlich ihrer **Resilienz** analysiert und dabei bereits bestehende oder geplante Anpassungs- (Adaptation) und Minderungsmaßnahmen (Mitigation) einbezogen.

Unsere eigenen Geschäftstätigkeiten sind von dem transitorischen Übergangsrisiko einer höheren Bepreisung von Treibhausgasemissionen betroffen. Zur Bewertung wurden die Standorte betrachtet, die aktuell unter ein Emissionshandelssystem fallen. Hierbei wurden die zukünftigen Verfügbarkeiten und Bepreisungen der Zertifikate abgeschätzt. Das Risiko wurde anhand des Net Zero Emissions by 2050 Szenario (NZE) der International Energy Agency (IEA) bewertet. Das NZE ist nach Erwartung der IEA das einzige Szenario, das zu einer Begrenzung der Erderwärmung um 1,5 °C bis 2050 führt. Der Betrachtung liegt ein langfristiger Zeithorizont bis 2050 und ein mittelfristiger bis 2030 zugrunde.

Wir haben keine Geschäftstätigkeiten des Konzerns festgestellt, die mit dem Übergang in eine klimaneutrale Wirtschaft nicht vereinbar sind. Jedoch sind Investitionen notwendig, um zu diesem Übergang beizutragen.

Im Finanzbericht werden keine klimabezogenen Annahmen zur Bewertung von Vermögenswerten im Konzernabschluss getroffen.

RESILIENZANALYSE

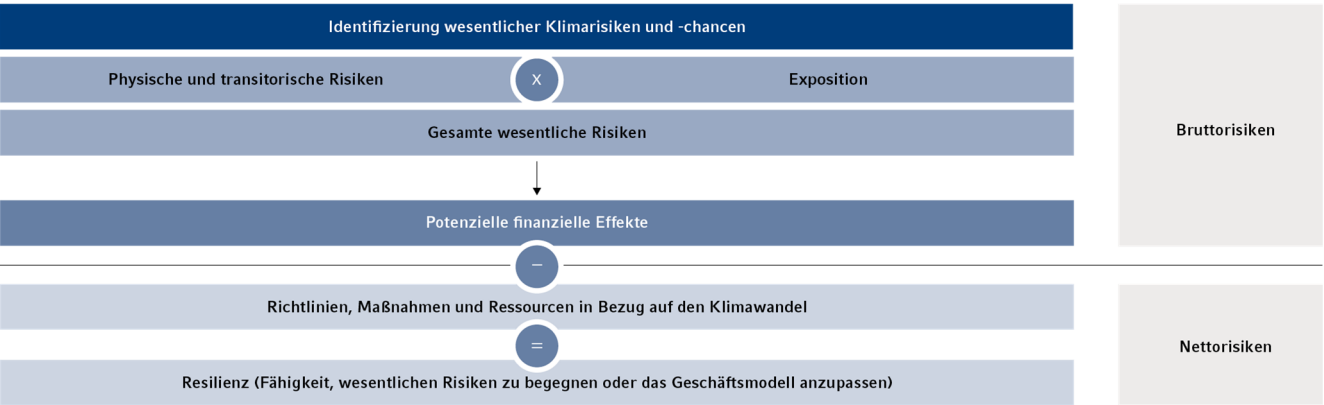
Die Resilienzanalyse ist im Zusammenspiel mit der Szenarioanalyse ein wichtiges Instrument, mit dem wir analysieren, wie widerstandsfähig unsere Strategie und unser Geschäftsmodell in Bezug auf physische und transitorische Klimarisiken sind. Im Jahr 2024 haben wir unsere Produktionsstandorte und Krankenhäuser diesbezüglich im Rahmen der zuvor beschriebenen klimabezogenen Szenarioanalyse in verschiedenen Szenarien und Zeithorizonten bewertet. Dabei haben wir unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette aggregiert betrachtet. Eine detaillierte Bewertung unserer Wertschöpfungskette war aufgrund der Vielzahl an Lieferanten und der erforderlichen genauen Standortbestimmung nicht möglich. Für eine Vorabprüfung haben wir die EEIO-Daten aus unserer Scope-3-Bewertung verwendet, in der die Rohstoffbeschaffung nach Region angegeben ist. Da wir mit unseren Lieferanten in ähnlichen Regionen vertreten sind, nehmen wir an, dass sich Klimarisiken ähnlich auch auf unsere Lieferkette auswirken können. Die Resilienzanalyse beschränkte sich auf unsere eigenen Betriebe und wurde nicht für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette durchgeführt, da nur begrenzte Informationen über Standorte und die vorhandenen Anpassungs- und Abhilfemaßnahmen verfügbar waren.

In Bezug auf den Übergang zu einer CO₂-armen und resilienten Wirtschaft ergeben sich für Fresenius folgende **kritische Annahmen**, die wir in unserer Analyse einbezogen haben:

- **Energieeffizienz:** Die Steigerung der Energieeffizienz und der rückläufige Energieverbrauch unterstützen die Ziele von Fresenius. Hierbei können gezielte Maßnahmen zu Energie- sowie Kosteneinsparungen führen.
- **Erneuerbare Energien:** Die signifikante Zunahme von erneuerbaren Energien unterstützt die Ziele des Konzerns und ermöglicht die Verfügbarkeit dieser Energiequellen durch entsprechende Investitionen, den Ausbau des Energienetzes sowie die Dekarbonisierung der Lieferkette.
- **Ökonomisches Wachstum:** Der Übergang zu einer CO₂-armen und resilienten Wirtschaft führt zu einer Veränderung von Arbeitsplätzen, z. B. durch Digitalisierung. Dies geht mit veränderten Anforderungen an unsere Beschäftigten einher.
- **Technologien:** Die Entwicklung klimafreundlicher und skalierbarer Technologien ist aus unternehmerischer Sicht unabdingbar, um die Elektrifizierung und Nutzung erneuerbarer Energien zu ermöglichen, z. B. auch durch langfristige Energiespeicherung.

Darüber hinaus haben wir bei der Bewertung physischer und transitorischer Klimarisiken bestehende oder geplante Anpassungs- und Minderungsmaßnahmen berücksichtigt. Diese Klimaschutzmaßnahmen als Teil unseres Übergangsplans beschreiben wir im Themenstandard E1 Klimawandel ab Seite 190.

RESILIENZANALYSE ¹



¹ In Anlehnung an UN Global Compact Netzwerk Deutschland Diskussionspapier Klimarisiken und -chancen (2024).

Die Resilienzanalyse basiert auf einer **Szenarioanalyse**, die grundsätzlich Unsicherheiten unterliegt und keine Vorhersage abbildet. Die Analyse basiert auf Modellen vergangener Klimadaten, weshalb keine akuten Risiken, keine neuen Risiken oder durch den Klimawandel bedingte Entwicklungen und deren Abhängigkeiten vollumfänglich inkludiert und evaluiert werden können. Hinter jeder Modellierung wurden mathematische Annahmen getroffen, um mögliche Szenarien zu beschreiben. Wir möchten die Datenqualität in der Risikobewertung sowie die Bewertung und Wirksamkeit von Maßnahmen fortlaufend evaluieren und optimieren.

Basierend auf den Ergebnissen der durchgeführten Analysen haben wir festgestellt, dass unsere Standorte und Lieferketten zwar physischen Klimarisiken unterliegen (v. a. Hitzestress, Wasserstress, Überflutungen), diese aber aktuell keine unternehmerische Adaption des Geschäftsmodells erzwingen. Strategische Entscheidungen mit Bezug zu Umweltthemen treffen wir unter Berücksichtigung ökonomischer Aspekte, Klimarisiken betrachten wir als Teilaspekt. Ein Teil unserer operativen Einheiten hat bereits Maßnahmen ergriffen, um sich an den Klimawandel anzupassen, andere planen entsprechende kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen, wie z. B. die Installation von Flutschutzmaßnahmen, die Verringerung des Wasserverbrauchs in Wasserstressgebieten oder Notfallpläne für Erdbeben. So kann unser Geschäftsmodell durch Klimaschutzmaßnahmen noch resilienter werden – vollumfänglich können wir uns

aufgrund der Unvorhersehbarkeit von allen klimatischen Veränderungen jedoch nicht vor physischen Klimarisiken schützen. Wir tätigen Investitionen, um Produktionsanlagen und Gesundheitseinrichtungen moderner, effizienter und klimafreundlicher zu gestalten. Inwieweit Änderungen des Produkt- und Dienstleistungsportfolios erforderlich sind, prüfen wir stetig.

Nachhaltigkeit ist wesentlicher und integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Um diese fokussiert zu verfolgen, analysieren wir risikobehaftete Vermögenswerte und bewerten Investitionsentscheidungen für Klimaschutzmaßnahmen basierend auf ihrer Effektivität für unsere Zielerreichung.

BERICHTSINHALTE

[IRO-2] In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Die Tabelle ab Seite 172 am Ende dieses Standards zeigt alle Datenpunkte gemäß ESRS 2 Anlage B, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, und wo diese in dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht zu finden sind. Nicht wesentliche Datenpunkte sind entsprechend gekennzeichnet.

Zur Ermittlung der wesentlichen Informationen, die im Zusammenhang mit den als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Risiken und Chancen anzugeben sind, haben wir keine Schwellenwerte zugrunde gelegt, sondern ein qualitatives Mapping durchgeführt. Dabei haben wir die unter ESRS 1 Abschnitt 3.2 aufgeführten Kriterien beachtet.

Der Index am Ende dieses Standards zeigt die von uns berichteten Offenlegungsanforderungen gemäß ESRS.

UNSERE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

[SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities – IROs) sind in den jeweiligen Themenstandards beschrieben.

Die identifizierten IROs stehen im Zusammenhang mit unserem Geschäftsmodell und wirken sich sowohl auf Menschen als auch auf die Umwelt aus. In unserem eigenen Betrieb ergeben sich die IROs zum einen aus den Produktionsprozessen und den damit verbundenen vorgelagerten Beschaffungsprozessen. Zum anderen betreffen sie Verbraucher und Endnutzer von unseren Produkten oder Dienstleistungen, insbesondere Patientinnen und Patienten, die wir in unseren eigenen Kliniken behandeln oder die unsere Produkte außerhalb unserer Gesundheitseinrichtungen verwenden. Weiter sehen wir Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte sowie solche in der Wertschöpfungskette. Aus diesem Grund integrieren wir auch die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen in unser Geschäftsmodell sowie unsere Konzernstrategie. Weitere Informationen zu den von uns dabei verfolgten Ansätzen finden Sie in den jeweiligen Themenstandards.

Unser Geschäftsmodell und unsere Konzernstrategie sind durch die Notwendigkeit zu nachhaltigem Handeln geprägt. Neben den bereits tatsächlich auftretenden Auswirkungen, wie der Veränderung von Berufsbildern durch zunehmenden Einsatz von digitalen Lösungen oder Anwendungen, sehen wir insbesondere den demographischen Wandel, die damit einhergehende Veränderung von Krankheitsbildern sowie die zukünftigen Anforderungen an Gesundheitsmärkte als wesentliche Auswirkungen, die unsere zukünftige Geschäftstätigkeit und auch unsere Wertschöpfungskette beeinflussen könnten. Ausführungen finden Sie

im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens unter S1-1 Unser Ansatz ab Seite 211. Weiter erläutern wir unseren Ansatz zu Gesundheit und Sicherheit im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer ab Seite 255. So ergeben sich aus steigenden Kosten, zunehmenden regulatorischen Anforderungen und innovativen Behandlungsmöglichkeiten neue Herausforderungen und Chancen, die wir bei unserer strategischen Weiterentwicklung und unserer Entscheidungsfindung z.B. im Bereich Innovationen oder Digitalisierung berücksichtigen.

Weiter gab es im Berichtsjahr keine Ereignisse im Zusammenhang mit den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen, die zu wesentlichen finanziellen Effekten geführt haben. Wesentliche Anpassungen der im zugehörigen Abschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten sind auch im nächsten Berichtsjahr nicht zu erwarten. Der Konzern-Lagebericht enthält ab Seite 137 ff. weiterführende Informationen zu Chancen und Risiken sowie eine detaillierte Darstellung des Risikomanagement- und internen Kontrollsystems.

Nur wenn wir Nachhaltigkeit fest in unsere Geschäftsstrategie integrieren, können wir langfristig wettbewerbsfähig und widerstandsfähig bleiben und gleichzeitig Menschen eine hochwertige gesundheitliche Versorgung bieten. Welche Maßnahmen wir ergreifen, um den identifizierten IROs der jeweiligen Themenstandards bzw. unternehmensspezifischen Standards zu begegnen, und wie wir unsere Konzepte ausgestalten, erläutern wir detailliert in den themenspezifischen Abschnitten in den Standards Umwelt, Soziales und Governance. Weiter finden Sie Ausführungen zu unserer Resilienzanalyse ab Seite 167 in diesem Standard. Die Zeiträume, die wir dabei heranziehen, erläutern wir ebenfalls auf Seite 167. Sie sind an denen für die Ausweisung unserer Finanzkennzahlen ausgerichtet.

Die verantwortlichen Einheiten müssen nicht nur mögliche Risiken identifizieren, ihre Aufgabe ist es ebenfalls, die internen Prozesse so zu gestalten, dass der Geschäftsbetrieb nach einem Vorfall zügig wieder aufgenommen werden kann oder im besten Fall gar nicht erst gestört wird.

Auf Konzernebene übernimmt die Funktion **Corporate Business Continuity** die globale Verantwortung für Security, Crisis Management und Travel Security. Da unser Konzern international tätig ist und sich mit einer Vielzahl sicherheitsrelevanter Aufgaben konfrontiert sieht, kümmern sich die Verantwortlichen um Fragestellungen zur Aufrechterhaltung oder zum Wiederanlauf des Geschäftsbetriebs in oder nach Krisensituationen. Bei Bedarf unterstützen sie auch operativ. Weitere Informationen zu Business Continuity erläutern wir in den jeweiligen Standards, sofern erforderlich, z.B. im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Zugang zu Produkten und Dienstleistungen, S4-1 Unser Ansatz, siehe Gesundheitsversorgung in Krisensituationen ab Seite 271.

Die IROs sind den themenspezifischen ESRS sowie den in ESRS 1 gelisteten Unterthemen zugeordnet und werden durch die ESRS-Angabepflichten abgedeckt. Darüber hinaus haben wir unternehmensspezifische Themen (Cybersecurity, Digitale Transformation, Innovation) identifiziert, über die wir entsprechend den Mindestangabepflichten berichten.

ANGABEN AUFGRUND DES HGB

ESRS 1.114

Der nach den Vorgaben der ESRS erstellte Nachhaltigkeitsbericht erfüllt gleichzeitig die Anforderungen an die nach §§ 315b bis 315c HGB aufzustellende nichtfinanzielle Konzernklärung. Entsprechend den handelsrechtlichen Berichtspflichten wurden für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts die ESRS (European Sustainability Reporting Standards) als mögliche Rahmenwerke in Betracht gezogen. Aufgrund unserer globalen Geschäftstätigkeit sowie der erwarteten Umsetzung der Europäischen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in nationales Gesetz haben wir uns entschieden, die ESRS als Rahmenwerk im Sinne des § 315c Abs. 3 HGB i.V.m. § 289d HGB für die Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024 erstmalig und vollumfänglich zu nutzen. Dies führt zu einer Durchbrechung des Stetigkeitsgrundsatzes der Nachhaltigkeitsberichterstattung, um die neu geschaffene Regularität vor der Implementierung in nationales Gesetz in die Berichtsprozesse zu überführen und Transparenz sowie Vergleichbarkeit mit anderen berichtspflichtigen Unternehmen zu schaffen. Der Bericht erscheint jährlich. Der letzte gesonderte Nichtfinanzielle Konzernbericht ist im März 2024 erschienen.

Gemäß § 315c HGB i.V.m. 289c HGB muss Fresenius als berichtspflichtiger Konzern Stellung beziehen zu gesetzlich definierten Nachhaltigkeitsaspekten. Die folgende Darstellung der Anforderungen nach HGB unter paralleler Anwendung der ESRS soll das Verständnis der Überleitung erleichtern.

Besondere Bedeutung bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung unter Anwendung der ESRS hat das Kriterium der Wesentlichkeit, denn nicht alle Aspekte der Nachhaltigkeit sind in die Nachhaltigkeitsberichterstattung aufzunehmen. Hierfür haben Konzerne eine Wesentlichkeitsanalyse vorzunehmen. Zu berichten ist sowohl über die wesentlichen Auswirkungen der Tätigkeiten des Unternehmens auf Mensch und Umwelt (Wesentlichkeit der Auswirkungen) als auch über die wesentlichen Auswirkungen der Nachhaltigkeitsaspekte auf das Unternehmen (finanzielle Wesentlichkeit), d.h. wie sich z.B. der Klimawandel auf die Entwicklung, die Leistung und die Lage des Unternehmens auswirkt (bzw. auswirken kann). Dabei handelt es sich um das sogenannte Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Ausführungen zur Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse finden Sie in diesem Standard im Abschnitt IRO-1 Unsere Wesentlichkeitsanalyse ab Seite 162.

Die den ESRS-Vorgaben folgende Wesentlichkeitsanalyse ist geeignet, dass im Nachhaltigkeitsbericht die für eine nichtfinanzielle Konzernklärung maßgeblichen Angaben enthalten sind, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Fresenius sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit. Demnach ist davon auszugehen, dass ein nach ESRS unwesentliches Thema auch nach § 289c Abs. 3 HGB nicht berichtspflichtig ist.

In dem Nachhaltigkeitsbericht ist eine Beschreibung des **Geschäftsmodells** in diesem Standard im Abschnitt SBM-1 Das Geschäftsmodell und unsere Wertschöpfungskette, auf Seite 157 zu finden.

Umweltbelange nach §315c HGB i.V.m. 289c Absatz 2, Nr. 1 HGB werden von Fresenius unter Anwendung der ESRS Themenstandards E1, E2, E3 sowie E5 berichtet. Sie beziehen sich u.a. auf Treibhausgasemissionen, die Luftverschmutzung, den Wasserverbrauch sowie den Ressourcenverbrauch.

Arbeitnehmerbelange nach §315c HGB i.V.m. §289c Absatz 2, Nr. 2 HGB werden von Fresenius unter Anwendung der ESRS Themenstandards S1 sowie S2 berichtet. Dabei werden u.a. auch Angaben gemacht zu Management-Konzepten und Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung ergriffen wurden, die Arbeitsbedingungen, die Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, die Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden, den sozialen Dialog, die Achtung der Rechte der Gewerkschaften, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz. Im Themenstandard S2 gehen wir auch auf die Arbeitnehmerbelange in der Wertschöpfungskette ein.

Die Themenstandards S1, S2 sowie S4 decken dabei auch **Sozialbelange** nach §315c HGB i.V.m. §289c Absatz 2, Nr. 3 HGB ab, z.B. Dialogformate, Hinweisgebersysteme sowie den Schutz von Patientinnen und Patienten.

Die **Achtung der Menschenrechte** nach §315c HGB i.V.m. §289c Absatz 2, Nr. 4 HGB ist Bestandteil des Themenstandards S2, wobei ergänzende Ausführungen in anderen Themenstandards entsprechend auf diesen Standard verweisen.

Die **Bekämpfung von Korruption und Bestechung** nach §315c HGB i.V.m. §289c Absatz 2, Nr. 5 HGB ist Bestandteil der Ausführungen im Themenstandard G1. Hier erläutern wir z.B. die bestehenden Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Die nach HGB auszuführenden Aspekte werden somit durch die vollumfängliche Anwendung der einzelnen Themenstandards der ESRS abgedeckt. Auch sind Hinweise auf im Konzernabschluss ausgewiesene Beträge und zusätzliche Erläuterungen dazu, die auf wesentliche Maßnahmen in Bezug auf die Nachhaltigkeitsthemen abstellen, sofern erforderlich, in den Themenstandards enthalten.

Hinsichtlich nichtfinanziellen Risiken i.S.d. §315c HGB i.V.b. §289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB haben wir im Berichtszeitraum unter Berücksichtigung von mitigierenden Risikosteuerungsmaßnahmen (Nettobetrachtung) keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die mit unserer Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, unseren Produkten oder unseren Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten nichtfinanziellen Aspekte oder unsere Geschäftstätigkeit haben oder haben werden. Der Konzern-Lagebericht ab Seite 83 enthält weiterführende Informationen zu Chancen und Risiken sowie eine detaillierte Darstellung des Risikomanagement- und Internen Kontrollsystems.

Die **bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren** (vergütungsrelevante Indikatoren), die für die Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind, sind:

- Gesamt Scope 1 und Scope 2 CO₂-Emissionen (market-based Ansatz) in t CO₂-Äquivalenten (Fresenius-Konzern)
- Employee Engagement Index (EEI) (Fresenius-Konzern)
- Medizinische Qualität:
Audit & Inspection Score (Fresenius Kabi)
Inpatient Quality Indicators (Fresenius Helios)

Die Erläuterungen hierzu finden Sie in den jeweiligen Themenstandards. Weiterführende Informationen sind im Prognosebericht des Konzern-Lageberichts ab Seite 131 dargestellt.

DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSAKTEN GEMÄß IRO-2.56

Angabepflicht	Datenpunkt	Name	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Referenz
ESRS 2 GOV-1	21d	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	x		x		Seite 152
ESRS 2 GOV-1	21e	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind			x		Seite 152
ESRS 2 GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	x				Seite 157
ESRS 2 SBM-1	40d-i	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	x	x	x		Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1	40d-ii	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	x		x		Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1	40d-iii	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	x		x		Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1	40d-iv	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak			x		Nicht wesentlich
ESRS E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050				x	Seite 187
ESRS E1-1	16g	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind		x	x		Seite 188
ESRS E1-4	34	THG-Emissions-Reduktionsziele	x	x	x		Seite 192
ESRS E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	x				Seite 193
ESRS E1-5	37	Energieverbrauch und Energiemix	x				Seite 194
ESRS E1-5	40-43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	x				Seite 193
ESRS E1-6	44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	x	x	x		Seite 195
ESRS E1-6	53-55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	x	x	x		Seite 195
ESRS E1-7	56	Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate				x	Seite 193
ESRS E1-9	66	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken			x		Nutzung der Phase-in-Option
ESRS E1-9	66a,c	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko/Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden		x			Nutzung der Phase-in-Option
ESRS E1-9	67c	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen		x			Nutzung der Phase-in-Option
ESRS E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			x		Nutzung der Phase-in-Option
ESRS E2-4	28	Menge jedes in Anhang II der EPRT-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	x				Seite 201
ESRS E3-1	9	Wasser- und Meeresressourcen	x				Seite 202
ESRS E3-1	13	Spezielles Konzept	x				Nicht wesentlich
ESRS E3-1	14	Nachhaltige Ozeane und Meere	x				Nicht wesentlich
ESRS E3-4	28c	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	x				Seite 204
ESRS E3-4	29	Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	x				Seite 205
ESRS 2 SBM-3 – E4	16a-i		x				Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-3 – E4	16b		x				Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-3 – E4	16c		x				Nicht wesentlich
ESRS E4-2	24b	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	x				Nicht wesentlich
ESRS E4-2	24c	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere	x				Nicht wesentlich
ESRS E4-2	24d	Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	x				Nicht wesentlich
ESRS E5-5	37d	Nicht recycelte Abfälle	x				Seite 209
ESRS E5-5	39	Gefährliche und radioaktive Abfälle	x				Seite 209
ESRS 2 SBM-3 – S1	14f	Risiko von Zwangsarbeit	x				Seite 211

Angabepflicht	Datenpunkt	Name	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Referenz
ESRS 2 SBM-3 – S1	14g	Risiko von Kinderarbeit	x				Seite 211
ESRS S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x				Seite 222
ESRS S1-1	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			x		Seite 222
ESRS S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	x				Seite 222
ESRS S1-1	23	Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	x				Seite 216
ESRS S1-3	32c	Bearbeitung von Beschwerden	x				Seite 225
ESRS S1-14	88b,c	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	x		x		Seite 236
ESRS S1-14	88e	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	x				Seite 236
ESRS S1-16	97a	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	x		x		Seite 237
ESRS S1-16	97b	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	x				Seite 237
ESRS S1-17	103a	Fälle von Diskriminierung	x				Seite 238
ESRS S1-17	104a	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Seite 238
ESRS 2 SBM3 – S2	11b	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	x				Seite 241
ESRS S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x				Seite 242
ESRS S2-1	18	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	x				Seite 245
ESRS S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Seite 242
ESRS S2-1	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			x		Seite 242
ESRS S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	x				Seite 247
ESRS S3-1	16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	x				Nicht wesentlich
ESRS S3-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien	x		x		Nicht wesentlich
ESRS S3-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	x				Nicht wesentlich
ESRS S4-1	16	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	x				Seite 255, 270
ESRS S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Seite 258
ESRS S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	x				Seite 238, 248
ESRS G1-1	10b	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	x				Seite 286
ESRS G1-1	10d	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	x				Seite 290
ESRS G1-4	24a	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	x		x		Seite 295
ESRS G1-4	24b	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	x				Seite 295

ESRS-INDEX

Angabepflicht	Bezeichnung	Auslassungen	Referenz
Allgemeine Angaben (ESRS 2)			
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen		S. 149
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen		S. 150
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane		S. 151
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen		S. 155
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme		S. 156
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht		S. 157
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung		S. 157
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Nutzung der Phase-in-Option	S. 157
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger		S. 159
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Nutzung der Phase-in-Option	S. 169
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen		S. 162
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten		S. 169
Umwelt			
E1	Klimawandel		S. 186
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 186
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz		S. 187
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel		S. 188
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten		S. 190
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel		S. 192
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix		S. 193
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen		S. 195
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate		S. 192
E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	Nicht wesentlich	
E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Nutzung der Phase-in-Option	
E2	Umweltverschmutzung		S. 199
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 199
E2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung		S. 199
E2-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung		S. 201
E2-3	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung		S. 201
E2-4	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung		S. 201
E2-5	Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	Nicht wesentlich	
E2-6	Erwartete finanzielle Effekte durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Nutzung der Phase-in-Option	
E3	Wasser- & Meeresressourcen		S. 202
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 202
E3-1	Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen		S. 202
E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen		S. 203
E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen		S. 204
E3-4	Wasserverbrauch		S. 204
E3-5	Erwartete finanzielle Effekte durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nutzung der Phase-in-Option	
E4	Biodiversität	Nicht wesentlich	
E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		S. 205
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 205

Angabepflicht	Bezeichnung	Auslassungen	Referenz
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		S. 206
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		S. 207
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		S. 207
E5-4	Ressourcenzuflüsse		S. 207
E5-5	Ressourcenabflüsse		S. 208
E5-6	Erwartete finanzielle Effekte durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Nutzung der Phase-in-Option	
Soziales			
S1	Arbeitskräfte des Unternehmens		S. 210
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 210
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens		S. 211
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen		S. 222
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können		S. 225
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen		S. 226
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen		S. 227
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens		S. 229
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens		S. 231
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog		S. 231
S1-9	Diversitätskennzahlen		S. 233
S1-10	Angemessene Entlohnung		S. 234
S1-11	Soziale Absicherung		S. 234
S1-12	Menschen mit Behinderungen		S. 235
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung		S. 235
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit		S. 236
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Nutzung der Phase-in-Option	
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)		S. 237
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten		S. 238
S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette		S. 241
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 241
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette		S. 242
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen		S. 246
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können		S. 246
S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen		S. 247
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen		S. 248
S3	Betroffene Gemeinschaften	Nicht wesentlich	
S4	Verbraucher und Endnutzer		S. 249
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 249, 250, 255, 269
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern		S. 250, 255, 270

Angabepflicht	Bezeichnung	Auslassungen	Referenz
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen		S. 253, 262, 272
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können		S. 253, 262, 272
S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen		S. 254, 264, 272
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen		S. 254, 265, 273
	Digitalisierung		S. 280
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 280
ESRS 2 MDR-P	Konzepte für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten		S. 280
ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		S. 283
ESRS 2 MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben		S. 284
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		S. 285
	Innovation		S. 273
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 273
ESRS 2 MDR-P	Konzepte für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten		S. 274
ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		S. 277
ESRS 2 MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben		S. 279
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		S. 279
	Governance		
G1	Unternehmensführung		S. 286
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 286
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung		S. 286
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten		S. 291
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung		S. 292, 295
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle		S. 295
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten		S. 295
G1-6	Zahlungspraktiken		S. 296
	Cybersecurity		S. 297
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 297
ESRS 2 MDR-P	Konzepte für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten		S. 297
ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		S. 300
ESRS 2 MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben		S. 301
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		S. 301

UMWELTINFORMATIONEN

ANGABEN NACH ARTIKEL 8 DER VERORDNUNG 2020/852 (EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG)

Die EU-Taxonomie-Verordnung setzt einen Rahmen, um nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten von Unternehmen einheitlich zu klassifizieren. Ziel innerhalb Europas ist es, Klimaneutralität bis 2050 zu erreichen. Dafür sollen Unternehmen über ihren jeweiligen Beitrag gemäß der Verordnung jährlich berichten. Zu berichtende Wirtschaftsaktivitäten beziehen sich hierbei auf

- Umsatzerlöse,
- Investitionen (CapEx) sowie
- Betriebsaufwendungen (OpEx).

Über die EU-Taxonomie hinaus stellt die Fresenius SE & Co. KGaA Transparenz hinsichtlich wesentlicher nachhaltiger Themen in diesem Bericht her.

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

Für das Berichtsjahr 2023 wurde die Berichtspflicht auf die EU-Taxonomie-Fähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten, bezogen auf vier verbleibende, durch die Taxonomie vorgegebene, Umweltziele, ausgeweitet, nämlich

- Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen,
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft,
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung,
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme sowie
- auf die neuen Tätigkeiten, die zu den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel hinzugefügt worden sind.

Die Bewertung der Taxonomie-Konformität dieser Aktivitäten ist ab dem Berichtsjahr 2024 obligatorisch.

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

Im Berichtsjahr 2024 haben die Veräußerung von 70 % des Reha-Geschäfts des Unternehmensbereichs Fresenius Vamed und der geplante Verkauf der Vamed-Aktivitäten in Österreich Auswirkungen auf die EU-Taxonomie-Berichterstattung. Gemäß den FAQ (Bekanntmachung der Kommission C/2023/305), die am 20. Oktober 2023 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht wurden, sind die Umsatzerlöse der veräußerten bzw. zu veräußernden Geschäftsaktivitäten des Unternehmensbereichs Fresenius Vamed nicht in den Umsatzkennzahlen enthalten, da die Umsatzerlöse aus aufgegebenen Geschäftsbereichen getrennt von den fortgeführten Geschäftsbereichen dargestellt werden müssen (IFRS 5.33), wie in IAS 1.82(a) gefordert. Aus den FAQ und dem Verweis auf IFRS 5.33 lässt sich ableiten, dass die OpEx der veräußerten bzw. zu veräußernden Geschäftsaktivitäten des Unternehmensbereichs

Fresenius Vamed ebenfalls nicht Teil der OpEx-Kennzahlen sind, da die OpEx aus nicht fortgeführten Geschäftsbereichen ebenfalls separat ausgewiesen werden müssen. Im Gegensatz dazu sind die Investitionen der veräußerten bzw. zu veräußernden Geschäftsaktivitäten des Unternehmensbereichs Fresenius Vamed für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. März 2024 in den CapEx-Kennzahlen enthalten. Die Darstellung der CapEx erfolgt somit in Übereinstimmung mit den Finanzkennzahlen. Weitere Informationen finden Sie im Konzern-Anhang auf den Seiten 312 ff.

Wir haben die Beschreibungen der **Wirtschaftstätigkeiten** erneut verglichen mit unseren Produkten und Dienstleistungen, Investitionsausgaben und Aufwendungen. Wir beziehen uns dabei auf Anhang I (Klimaschutz) und Anhang II (Anpassung an den Klimawandel) des Delegierten Rechtsakts zum Klimawandel sowie auf Anhang I (Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen), Anhang II (Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft), Anhang III (Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) und Anhang IV (Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme) des Delegierten Rechtsakts Umwelt.

Zu diesem Zweck wurden in einem mehrstufigen Prozess weitere Informationen erörtert, gesammelt und konsolidiert, nämlich zu den Umsatzerlösen sowie den im Berichtsjahr getätigten Investitionen und Betriebsaufwendungen auf Ebene der Unternehmensbereiche und ihrer Fachbereiche. Die Ermittlung der zu berichtenden EU-Taxonomie-Kennzahlen basiert auf unserem Finanzberichterstattungssystem, um eine vollständige und eindeutige Überleitung zu den entsprechenden Positionen im Jahresabschluss zu gewährleisten und Doppelzählungen zu vermeiden.

Dieser Prozess hat gezeigt, dass sich unsere wesentlichen Wirtschaftsaktivitäten auf die Umweltziele Klimaschutz und Vermeidung von Umweltverschmutzung beziehen. Die Analyse hat bestätigt, dass keine der Aktivitäten als förderfähige Aktivität im Rahmen der Anpassung an den Klimawandel betrachtet wird. Grund ist, dass nur spezifische Investitionen für sogenannte angepasste Aktivitäten relevant sind. Wir haben keine Investitionen im Berichtszeitraum getätigt, die dieser Definition entsprechen. Investitionen zur Bekämpfung des Klimawandels werden auf Seite 190 in diesem Bericht beschrieben. Die Aktivitäten werden aus den zuvor genannten Gründen auch nicht als förderfähig im Rahmen der Anpassung an den Klimawandel behandelt, da keine derartigen spezifischen CapEx getätigt wurden. Unsere Umsätze beziehen sich primär auf die Gesundheitserhaltung sowie die Steigerung der Lebensqualität von kritisch und chronisch kranken Menschen.

Wie bereits im Geschäftsjahr 2023 werden Teile des Kerngeschäfts von Fresenius Kabi durch die **Umweltziele** aus dem Delegierten Rechtsakt Umwelt von der EU-Taxonomie erfasst, jedoch sind die taxonomiefähigen Umsatzaktivitäten der veräußerten bzw. zu veräußernden Geschäftsaktivitäten des Unternehmensbereichs Fresenius Vamed nun nicht mehr in der Umsatzkennzahl enthalten.

Als weltweit tätiger Gesundheitskonzern mit pharmazeutischen Produkten und Dienstleistungen für das Krankenhaus und die ambulante Versorgung sind jedoch einige unserer Kerngeschäftsaktivitäten weiterhin nicht von den Umweltzielen erfasst, wie vorstehend ausgeführt.

RELEVANTE WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Wirtschaftstätigkeit	Umweltziel	Delegierter Rechtsakt
1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen	Vermeidung von Umweltverschmutzung	Umwelt
1.2 Herstellung von Arzneimitteln	Vermeidung von Umweltverschmutzung	Umwelt
1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft	Umwelt
3.1 Neubau	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft	Umwelt
3.2 Renovierung bestehender Gebäude	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft	Umwelt
7.1 Neubau	Klimaschutz	Klima
7.2 Renovierung bestehender Gebäude	Klimaschutz	Klima
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	Klimaschutz	Klima

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

Darüber hinaus haben wir unsere EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten erneut geprüft für das **Umweltziel Klimaschutz** und erstmals für die Umweltziele Vermeidung von Umweltverschmutzung und Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft auf deren Übereinstimmung mit den Konformitätskriterien. Diese ergeben sich bzw. setzen sich zusammen aus technischen Prüfkriterien für einen wesentlichen Beitrag zu einem der Umweltziele und der Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen der anderen Umweltziele sowie aus den sozialen Mindeststandards. Zu diesem Zweck wurden die laufenden Bauprojekte sowie die Produkte und Dienstleistungen der Unternehmensbereiche mit den zuständigen unternehmensinternen technischen Sachverständigen analysiert, um die Anwendbarkeit und den

Grad der Übereinstimmung mit den Anforderungen der EU-Taxonomie zu ermitteln.

Die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag der Bautätigkeiten im Rahmen des Umweltziels des Klimaschutzes konzentrieren sich auf die Energieeffizienz. Einige dieser Kriterien gehen erheblich über die derzeitigen gesetzlichen Anforderungen hinaus und sind auch nicht auf den Gesundheitssektor und die betrieblichen Anforderungen an Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen abgestimmt. Daraus ergeben sich folgende Herausforderungen für den Konzern:

- Die Einhaltung der EU-Taxonomie-Kriterien steht teilweise im Widerspruch zur Einhaltung der für Fresenius geltenden Hygiene- und Qualitätsstandards. Diese haben jedoch für die Betriebszulassung von Gesundheitseinrichtungen höhere rechtliche Priorität. Derzeit erfüllen selbst die energieeffizientesten Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen nicht die Kriterien des substanziellen Beitrags und der Vermeidung erheblicher Beeinträchtigung (Do No Significant Harm – DNSH), z. B. Primärenergiebedarf geringer als derjenige von Niedrigstenergiegebäuden, Schwellenwerte für Wasserdurchflussmengen von Wassergeräten. Unsere Analysen in den Berichtsjahren 2022, 2023

und 2024 haben gezeigt, dass die Kriterien des substanzialen Beitrags und die DNSH-Kriterien in den für uns relevanten Wirtschaftstätigkeiten, nämlich Renovierung von Gebäuden und Erwerb von Gebäuden, zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht umgesetzt bzw. nachgewiesen werden können.

► Die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag für die Herstellung elektrischer und elektronischer Geräte im Rahmen des Umweltziels Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft konzentrieren sich auf die langfristige Werterhaltung und Abfallminderung der Produkte. Das Umweltziel Vermeidung von Umweltverschmutzung hingegen fokussiert sich innerhalb der Kriterien auf die Verhinderung der Freisetzung gefährlicher Stoffe. Aufgrund von beispielsweise branchenspezifischen Gegebenheiten können die Kriterien zur Konformität für beide Umweltziele noch nicht erfüllt werden.

Wir werden auch in Zukunft die Kriterien der EU-Taxonomie-Konformität bei unseren Bauprojekten und Produkten prüfen und umsetzen, soweit dies möglich ist. Übergeordnet sind jedoch alle Anforderungen zum Erhalt der Betriebszulassung sowie zur Herstellung medizinischer und pharmazeutischer Produkte bindend, gemäß dem jeweils geltenden Gesetz. Die EU-Taxonomie-Konformität für die neuen Wirtschaftstätigkeiten des Delegierten Rechtsakts Umwelt muss erstmals für das Geschäftsjahr 2024 gemeldet werden.

Die Einhaltung des Mindestschutzes wird für alle Aktivitäten anhand eines gruppenweiten Ansatzes bewertet. Die Kriterien für die sozialen Mindeststandards im Rahmen der EU-Taxonomie werden auf der Grundlage des Final Report on Minimum Safeguards der Platform on Sustainable Finance vom Oktober 2022 angewendet. Zentrale Themen sind Menschen- und Arbeitsrechte, Bestechung und Korruption, fairer Wettbewerb und Steuern. Informationen zu diesen Themen finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht bzw. im Konzern-Anhang auf den Seiten 210 ff. und 241 ff., 286 ff. und 319 f.

Die detaillierten Tabellen gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung finden Sie ab Seite 182.

EU-TAXONOMIE-KENNZAHLEN 2024¹

in %	Taxonomiekonform	Taxonomiefähig aber nicht -konform	Nicht taxonomiefähig
Umsatz	-	25,2	74,8
CCM 7.1/CE 3.1 Neubau		0,8	
CCM 7.2/CE 3.2 Renovierung bestehender Gebäude		0,0	
PPC 1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen		0,6	
PPC 1.2 Herstellung von Arzneimitteln		23,1	
CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten		0,7	
CapEx	-	52,3	47,7
CCM 7.2/CE 3.2 Renovierung bestehender Gebäude		9,1	
CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden		25,0	
PPC 1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen		0,7	
PPC 1.2 Herstellung von Arzneimitteln		11,8	
CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten		5,7	
OpEx	-	50,2	49,8
PPC 1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen		3,0	
PPC 1.2 Herstellung von Arzneimitteln		41,8	
CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten		5,4	

UMSATZ

Der Gesamtumsatz im Geschäftsjahr 2024 bildet den Nenner der Umsatzkennzahlen für die Taxonomie-Fähigkeit und Taxonomie-Konformität und kann der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung nach IAS 1 entnommen werden. Die EU-Taxonomie-fähigen Umsatzerlöse im Jahr 2024 (25,2 %) beziehen sich auf Außenumsätze, die Fresenius Kabi mit der Herstellung von Arzneimitteln, der Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen und medizinisch-elektronischen Geräten sowie Fresenius Vamed im Projektgeschäft mit Gesundheitseinrichtungen (gemäß IFRS 15) erzielt.

¹ CE: Transition to a circular economy – Übergang zur Kreislaufwirtschaft, CCM: Climate change mitigation – Klimaschutz, PPC: Pollution prevention and control – Vermeidung von Umweltverschmutzung

TAXONOMIE-FÄHIGKEIT

	2024, in Mio €	In % vom Gesamtumsatz
Gesamtumsatz	21.833	100,0
EU-Taxonomie-fähige Umsatzerlöse	5.504	25,2
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen	129	0,6
Herstellung von Arzneimitteln	5.049	23,1
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	151	0,7
Neubau	171	0,8
Renovierung bestehender Gebäude	4	0,0

Für das Berichtsjahr 2024 sind keine weiteren EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten für Fresenius relevant. Die für die EU-Taxonomie infrage kommenden Wirtschaftstätigkeiten des Anhangs II und III des Delegierten Rechtsakts Umwelt erfüllen derzeit nicht die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag und sind daher nicht EU-Taxonomie-konform. Die genannten EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten des Delegierten Rechtsakts Umwelt wurden im Geschäftsjahr 2024 erstmals auf Konformität geprüft.

CAPEX

Die Beträge, die zur Berechnung der CapEx-Kennzahl (Nenner) herangezogen werden, basieren auf den im Konzernabschluss ausgewiesenen Investitionen, die sich aus den im Geschäftsjahr erfolgten Zugängen zu Sachanlagen (IAS 16) und immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) ohne Geschäfts- oder Firmenwert ergeben. Darüber hinaus berücksichtigt die EU-Taxonomie-Kennzahl die Nutzungsrechte (IFRS 16). Dazu gehören auch die Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen. Diese Informationen sind im Konzern-Anhang auf den Seiten 346, 348 und 368 zu finden.

Zur Ermittlung des **EU-Taxonomie-fähigen Anteils** (Zähler) wurden die CapEx-bezogenen Projekte der Geschäftsbereiche auf der Grundlage dieser Definition näher untersucht. Dies geschah durch die Zuordnung der wertmäßigen Komponenten zu den jeweiligen Wirtschaftstätigkeiten. In Übereinstimmung mit den CapEx-Definitionen der EU-Taxonomie-Verordnung wurden die produktionsbezogenen CapEx ermittelt, die direkt einer EU-Taxonomie-fähigen Umsatztätigkeit zuzuordnen sind, sowie die CapEx, die mit dem Bezug von Produkten und Dienstleistungen aus einer EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden sind. Die produktionsbezogenen, EU-Taxonomie-fähigen CapEx beziehen sich insbesondere auf die Herstellung von Arzneimitteln (1.2 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) sowie von pharmazeutischen Wirkstoffen (1.1 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) und elektrischen und elektronischen Geräten (1.2 Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft). CapEx im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produkten und Dienstleistungen aus einer EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit beziehen sich im Wesentlichen auf die Renovierung von Gebäuden (7.2 Klimaschutz/3.2 Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft) und den Bau neuer Gebäude sowie bei Leasingprojekten auf den Erwerb von Gebäuden (7.7 Klimaschutz).

Der EU-Taxonomie-fähige CapEx-Anteil 2024 (52,3 %) bezieht sich im Wesentlichen auf Investitionen aller Geschäftsbereiche in den Neubau und die Renovierung von Gebäuden, wie z. B. Kliniken oder Produktionsstätten, und Investitionen, die im Zusammenhang mit der Umsatzaktivität Herstellung von Arzneimitteln stehen. Im Jahr 2023 lag der Anteil bei 63,4 %. Der Rückgang im Berichtsjahr ist im Wesentlichen auf geringere Investitionen in den Neubau und die Renovierung von Gebäuden zurückzuführen.

Von dem Gesamtbetrag in Höhe von 542 Mio € im Jahr 2024 entfallen 122 Mio € auf die Wirtschaftstätigkeit Herstellung von Arzneimitteln (1.2 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung), 8 Mio € auf die Wirtschaftstätigkeit Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (1.1 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) und 60 Mio € auf die Wirtschaftstätigkeit Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten (1.2 Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft). Bei den CapEx im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produkten und Dienstleistungen aus einer EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit entfallen 94 Mio € auf die Renovierung von Gebäuden (7.2 Klimaschutz), die vollständig aus Zugängen zu Gebäuden und Zugängen zu Anlagen im Bau bestehen. Darüber hinaus entfallen 259 Mio € auf die Errichtung und den Erwerb von Gebäuden (7.7 Klimaschutz), die sich ebenfalls aus Zugängen zu Gebäuden und Zugängen zu Anlagen im Bau in Höhe von 142 Mio € und zusätzlich aus Nutzungsrechten an Vermögenswerten (IFRS 16) in Höhe von 117 Mio € zusammensetzen. Vom gesamten EU-Taxonomie-fähigen CapEx-Anteil resultieren 0 Mio € aus Unternehmenszusammenschlüssen. Für das Berichtsjahr 2024 sind keine weiteren EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten für Fresenius relevant. Die für die EU-Taxonomie infrage kommenden Wirtschaftstätigkeiten des Anhangs I des Delegierten Rechtsakts zum Klimawandel erfüllen derzeit nicht die Konformitätskriterien und sind daher nicht EU-Taxonomie-konform. Auch die Wirtschaftstätigkeiten des Delegierten Rechtsakts Umwelt sind derzeit noch nicht Taxonomie-konform.

OPEX

Die zur Berechnung der OpEx-Kennzahl (Nenner) verwendeten Beträge basieren auf den im Konzernabschluss ausgewiesenen direkten Kosten für F & E (Konzern-Anhang, Seite 339) und den Kosten für kurzfristige Leasingverträge (Konzern-Anhang, Seite 368). Darüber hinaus wurden die Kosten für Wartung und Reparatur, einschließlich Reparaturmaterial, aus den lokalen Management-Reporting-Systemen für alle Unternehmensbereiche abgefragt.

Zur Ermittlung der **EU-Taxonomie-fähigen Anteile** (Zähler) wurden die oben genannten Einzelposten mit den Beschreibungen der Wirtschaftstätigkeiten abgeglichen. Nach Analyse der OpEx-Definitionen der EU-Taxonomie-Verordnung haben wir festgestellt, dass der Anteil der betrieblichen Aufwendungen, der sich auf Vermögenswerte und Prozesse bezieht, die mit EU-Taxonomie-fähigen Umsätzen verbunden sind, sowie der Anteil der betrieblichen Aufwendungen, der sich auf den Erwerb von Produkten

und Dienstleistungen aus einer EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit bezieht, anwendbar ist. Im Rahmen der Analyse haben wir festgestellt, dass wesentliche EU-Taxonomie-fähige OpEx-Komponenten, insbesondere nicht aktivierte F & E-Kosten sowie Kosten für kurzfristige Leasingverhältnisse und Kosten für Wartung und Instandhaltung, direkt den EU-Taxonomie-fähigen Umsatzerlösen zuzuordnen sind. Die wesentlichen Ausgaben für die Instandhaltung unserer Gebäudeinfrastruktur werden hingegen aktiviert und spiegeln sich somit im EU-Taxonomie-fähigen CapEx-Anteil wider.

Von den Gesamtkosten in Höhe von 622 Mio € im Jahr 2024 entfallen 518 Mio € auf die Wirtschaftsaktivität Herstellung von Arzneimitteln (1.2 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung), während 37 Mio € mit der Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (1.1 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung) und 67 Mio € mit der Herstellung von elektrischen

und elektronischen Geräten (1.2 Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft) verbunden sind. Die genannten EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten des Delegierten Rechtsakts Umwelt erfüllen derzeit noch nicht die Taxonomie-Konformitätskriterien.

AKTIVITÄTEN IM ZUSAMMENHANG MIT FOSSILEM GAS

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

Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	Code(s)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)								Kategorie ermöglichende Tätigkeiten	Kategorie Übergangstätigkeiten
		Absoluter Umsatz	Umsatzanteil	Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltverschmutzung (PPC)	Kreislaufwirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)	Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltverschmutzung (PPC)	Kreislaufwirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)	Mindestschutz	Taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatzanteil, 2023		
		in Mio. €	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)		-	-	-			-	-									-		
davon ermöglichende Tätigkeiten		-	-	-			-	-									-	E	
davon Übergangstätigkeiten		-	-	-													-		T
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie- konforme Tätigkeiten)				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Neubau	CCM 7.1/ CE 3.1	171	0,8	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								1,8		
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2/ CE 3.2	4	0,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,0		
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiven Substanzen	PPC 1.1	129	0,6	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,7		
Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	5.049	23,1	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								22,8		
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	151	0,7	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,8		
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		5.504	25,2														26,1		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten		5.504	25,2														26,1		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		16.329	74,8														73,9		
Gesamt (A + B)		21.833	100,0														100,0		

CE: Transition to a circular economy – Übergang zur Kreislaufwirtschaft, CCM: Climate change mitigation – Klimaschutz, PPC: Pollution prevention and control – Vermeidung von Umweltverschmutzung

J: Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N: Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;

N/EL: Für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit; EL: Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit;

E: ermöglichende Tätigkeit; T: Übergangstätigkeit

CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	Code(s)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag									DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)								
		Absoluter CapEx	Anteil CapEx	Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltverschmutzung (PPC)	Kreislaufwirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)	Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltverschmutzung (PPC)	Kreislaufwirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)	Mindestschutz	Taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx-Anteil, 2023	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten	Kategorie Übergangstätigkeiten
		in Mio. €	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)		-	-	-			-	-									-		
davon ermöglichende Tätigkeiten		-	-	-			-	-									-	E	
davon Übergangstätigkeiten		-	-	-													-		T
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2/ CE 3.2	94	9,1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								13,7		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	259	25,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								29,8		
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiven Substanzen	PPC 1.1	8	0,7	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,4		
Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	122	11,8	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								14,7		
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	60	5,7	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								4,8		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		542	52,3														63,4		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten		542	52,3														63,4		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		494	47,7														36,6		
Gesamt (A + B)		1.036	100,0														100,0		

Aufgrund der Dekonsolidierung von Fresenius Medical Care im Berichtsjahr 2023 stellen diese angepassten Vergleichszahlen den EU-Taxonomie-fähigen CapEx-Anteil im Geschäftsjahr 2023 ohne Berücksichtigung der CapEx von Fresenius Medical Care dar.

CE: Transition to a circular economy – Übergang zur Kreislaufwirtschaft, CCM: Climate change mitigation – Klimaschutz, PPC: Pollution prevention and control – Vermeidung von Umweltverschmutzung

J: Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N: Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;

N/EL: Für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit; EL: Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit;

E: ermöglichende Tätigkeit; T: Übergangstätigkeit

OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	Code(s)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag									DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)								
		Absoluter OpEx	Anteil OpEx	Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltverschmutzung (PPC)	Kreislaufwirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)	Klimaschutz (CCM)	Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Wasser (WTR)	Umweltverschmutzung (PPC)	Kreislaufwirtschaft (CE)	Biologische Vielfalt (BIO)	Mindestschutz	Taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx-Anteil, 2023	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten	Kategorie Übergangstätigkeiten
		in Mio. €	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomie-konform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)		-	-														-		
davon ermöglichende Tätigkeiten		-	-														-	E	
davon Übergangstätigkeiten		-	-														-		T
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie-konforme Tätigkeiten)																			
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiven Substanzen	PPC 1.1	37	3,0	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								2,3		
Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	518	41,8	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								45,8		
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	67	5,4	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								4,2		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		622	50,2														52,2		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten		622	50,2														52,2		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		616	49,8														47,8		
Gesamt (A + B)		1.238	100,0														100,0		

CE: Transition to a circular economy – Übergang zur Kreislaufwirtschaft, CCM: Climate change mitigation – Klimaschutz, PPC: Pollution prevention and control – Vermeidung von Umweltverschmutzung

J: Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N: Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;

N/EL: Für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit; EL: Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit;

E: ermöglichende Tätigkeit; T: Übergangstätigkeit

UMSATZANTEIL / GESAMTUMSATZ

in %	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	-	0,8
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	0,7
PPC	-	23,7
BIO	-	-

CAPEX-ANTEIL / GESAMT-CAPEX

in %	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	-	34,1
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	5,7
PPC	-	12,5
BIO	-	-

OPEX-ANTEIL / GESAMT-OPEX

in %	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	-	-
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	5,4
PPC	-	44,8
BIO	-	-

ANHANG XII

Standardmeldebogen für die Offenlegung nach Artikel 8 Absatz 6 und 7

Die in Artikel 8 Absatz 6 und 7 genannten Angaben werden für jeden anwendbaren wichtigsten Leistungsindikator (KPI) auf folgende Weise vorgelegt.

MELDEBOGEN 1 TÄTIGKEITEN IN DEN BEREICHEN KERNENERGIE UND FOSSILES GAS

Zeile	Tätigkeiten im Bereich Kernenergie	
1	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
2	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
3	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
4	Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
5	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
6	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein

ESRS E1 KLIMAWANDEL

[E1] Klimawandel

Unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen

[E1 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

Der Klimawandel und seine Auswirkungen beeinflussen Fresenius unmittelbar: In unseren Einrichtungen bereiten wir uns seit mehreren Jahren auf steigende Temperaturen vor, ebenso wie auf die Zunahme von Starkwetterereignissen. Unser Anspruch ist es, die Gesundheit von Patientinnen und Patienten und unserer Arbeitskräfte bestmöglich zu schützen. Überschwemmungen, massive Regenfälle und hohe Temperaturen bergen kurz-, mittel-, aber auch langfristig bei uns und unseren Lieferanten das Risiko für Unterbrechungen der Geschäftstätigkeit und Produktionsausfälle. Um eine unterbrechungsfreie Produktion und reibungslose Versorgung in unseren Einrichtungen sicherzustellen, müssen wir daher Maßnahmen in unserem eigenen Geschäft sowie entlang der Wertschöpfungskette ergreifen. Damit möchten wir die sich daraus ergebenden kurz- und mittelfristigen Chancen nutzen, unsere Geschäftskontinuität sichern, Geschäftsmöglichkeiten ausbauen und Wettbewerbsvorteile erreichen.

Die negativen Folgen des Klimawandels sind nicht nur in unserem direkten operativen Geschäft spürbar. Extreme Wetterereignisse beeinflussen auch die Lebensbedingungen unserer Arbeitskräfte sowie der Patientinnen und Patienten: Hitzewellen z. B. belasten ältere und erkrankte Menschen und können deren Sterblichkeitsrate erhöhen, die zunehmende Konzentration von Luftverschmutzung fördert Atemwegserkrankungen und durch die Veränderung des Klimas können durch Insekten übertragbare Krankheiten in neue Regionen gelangen. Mit der Bereitstellung entsprechender medizinischer Versorgung und Forschung leisten wir einen tatsächlichen positiven Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel und die notwendige Prävention gegen bzw. Behandlung von klimabedingten Erkrankungen.

KLIMASCHUTZ UND ENERGIE

Unsere Produktionsprozesse und der Betrieb von Gesundheitseinrichtungen erfordern Energieaufwand – insbesondere für Sterilisation sowie Kühlungsprozesse. Der derzeitige Verbrauch fossiler Energieträger und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen haben sowohl in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette als auch in unserem eigenen Geschäftsbetrieb tatsächliche negative Auswirkungen auf die Umwelt. Aus unserem Energieverbrauch ergeben sich zudem mittelfristige finanzielle Risiken. Die Zeit, die wir zur Umstellung unserer Prozesse benötigen, kann zu Wettbewerbsnachteilen führen. Außerdem können die Betriebskosten steigen, wenn wir z. B. den Kauf von Ökostromzertifikaten erwägen sowie höhere Investitionsausgaben in neue Technologien tätigen müssen. Auch mögliche erhöhte CO₂-Steuern stellen ein finanzielles Risiko dar, sollten wir unsere Emissionen nicht reduzieren können.

Gleichzeitig kann mittelfristig die Herstellung energieeffizienter Produkte und Dienstleistungen sowohl für unser eigenes Geschäft als auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu Chancen bzw. Marktvorteilen führen. Denn unsere Stakeholder erwarten, dass neue Produkte und Dienstleistungen zur Reduktion klimabedingter Auswirkungen beitragen. Zudem kann mittelfristig unsere Attraktivität als Arbeitgeber steigen, wenn wir unsere Nachhaltigkeitsleistung weiter verbessern. Denn für Beschäftigte spielt bei der Arbeitsplatzwahl die Nachhaltigkeit eines Unternehmens eine zunehmend wichtige Rolle.

Durch die Nutzung sowie Erzeugung erneuerbarer Energien, die Elektrifizierung fossiler Energiequellen und Maßnahmen zur Effizienzsteigerung können wir unsere Treibhausgasemissionen reduzieren. Entsprechende Aktivitäten setzen wir seit mehreren Jahren um. Auch im Bereich der Wertschöpfungskette wirken sich diese Maßnahmen auf unsere Scope-3-Emissionen aus. Mittel- bis langfristig können wir so weniger Treibhausgasemissionen freisetzen und einen tatsächlichen positiven Beitrag zum Klimaschutz leisten. Klimaschutz bringt mit Energieeffizienzmaßnahmen letztlich auch unternehmerische Chancen mit sich, da wir mittelfristig Kosten einsparen können.

Übergangsplan für den Klimaschutz

[E1-1] Übergangsplan für den Klimaschutz

Als Gesundheitskonzern sind wir uns unserer Rolle in der Gesellschaft auch hinsichtlich des Klimaschutzes bewusst. Daher möchte Fresenius bis 2050 Netto-Null-Emissionen erreichen. Das bedeutet, dass wir unsere Emissionen über Scope 1 bis 3 so weit wie möglich reduzieren. Die übrigen unvermeidbaren Emissionen möchten wir ausgleichen und evaluieren dafür kontinuierlich mögliche Maßnahmen, wie z. B. Kompensationsmaßnahmen zur dauerhaften Entnahme von CO₂. Gleichzeitig sind unsere direkten Hebel beschränkt, da Anpassungen unseres Geschäftsmodells immer mit der gesundheitlichen Versorgung unserer Patientinnen und Patienten im Einklang stehen müssen. Um unsere Klimaschutzziele zu erreichen, legen wir daher den Schwerpunkt auf Dekarbonisierung durch die Nutzung erneuerbarer Energien, Energieeffizienzmaßnahmen sowie Technologieumstellungen in der Produktion von Fresenius Kabi. Neben dem Einsatz von neuen Technologien arbeiten wir eng mit Partnern in der Wertschöpfungskette zusammen, um branchen- und sektorübergreifend deren Dekarbonisierungsfortschritte zu nutzen, z. B. für Rohstoffe mit einem niedrigeren CO₂-Fußabdruck oder emissionsärmerer Logistik.

Das von Fresenius festgelegte Klimaschutzziel (siehe in diesem Themenstandard Abschnitt E1-4/E1-7 Unsere Ziele und Ambitionen ab Seite 192) steht im Einklang mit dem wissenschaftlichen Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen. Wir identifizieren emissionsintensive Tätigkeiten und leiten daraus Reduktionsmaßnahmen ab. So führen wir z. B. neue Technologien mit geringeren Umweltauswirkungen ein, was die Energieeffizienz unserer Prozesse verbessern und zu einem geringeren Treibhausgasausstoß führen kann.

Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Produktionsstätten, die aufgrund ihrer Emissionen maßgeblich zu unserem CO₂-Fußabdruck beitragen. So können wir Maßnahmen und entsprechende Budgets priorisieren, die eine zeitnahe Reduktion von Emissionen vorantreiben. Zudem arbeiten wir an der Verbesserung unseres Lieferantenmanagements und haben eine erste Hotspot-Analyse zur Identifizierung der CO₂-intensivsten vorgelagerten Lieferanten und Warengruppen durchgeführt.

Für die Umsetzung unseres Übergangsplans haben wir darüber hinaus fünf zentrale Dekarbonisierungshebel identifiziert, auf die wir uns fokussieren:

- **Ausbau erneuerbarer Energien:** Ein wichtiger Hebel im Übergang zu einem Geschäftsbetrieb mit Netto-Null-Emissionen bis 2050 ist die Reduzierung der konzernweiten Stromemissionen. Daher werden wir den Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien schrittweise erhöhen, Prozesse elektrifizieren oder durch klimaneutrale Alternativen ersetzen.
- **Steigerung der Energieeffizienz:** Zur Steigerung der Energieeffizienz in Gebäuden und von Prozessen messen wir die Leistung relevanter Energieverbraucher und vergleichen sie mit energieeffizienteren Anlagen. Auf dieser Grundlage sollen Optimierungen, Sanierungen oder Umrüstungen stattfinden.
- **Brennstoff-, Technologie- und Prozesswechsel:** Zur Senkung unserer Emissionen sehen wir vor, alternative Prozesse einzuführen, Energieträger durch erneuerbare Alternativen wie Biokraftstoffe zu ersetzen oder auf neue Technologien wie Wärmepumpen und Wasserstoff umzurüsten.
- **Elektrifizierung der Fahrzeugflotte:** Durch den Austausch von ineffizienten und kohlenstoffreichen Fahrzeugen durch elektrische Alternativen sowie den

Ausbau der dafür benötigten Ladeinfrastruktur möchten wir unsere Emissionen reduzieren.

- **CO₂-Abscheidung und -Speicherung (Carbon Capture and Storage):** Emissionen, die wir durch die oben beschriebenen Hebel nicht vermeiden können, möchten wir ausgleichen. Dazu evaluieren wir kontinuierlich, welche Technologien sich für eine Kohlenstoffabscheidung und -speicherung eignen.

Im Berichtsjahr durchgeführte sowie geplante Maßnahmen sowie damit verbundene Treibhausgasemissionsreduktionen und Finanzen finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt E1-3 Unsere Maßnahmen ab Seite 190.

Wir haben unsere wichtigsten Vermögenswerte und Produkte und damit in Zusammenhang stehende gebundene Treibhausgasemissionen bewertet. In unseren Vermögenswerten und Produkten sind Emissionen gebunden, diese können wir jedoch reduzieren. Indem durch gezielte Maßnahmen kontinuierlich die Emissionen in unseren Anlagen und Gebäuden reduziert werden, verkleinert sich auch der CO₂-Fußabdruck unserer Produkte. Im geplanten Pfad zur Erreichung des Klimaziels haben wir die gebundenen Treibhausgasemissionen berücksichtigt. Eine signifikante Veränderung der zu reduzierenden zukünftigen Emissionen ist durch die potenziell gebundenen Treibhausgasemissionen nicht zu erwarten. Auch die Auswirkungen von Wachstum sowie Akquisitionen auf unsere Emissionen werden in der Zielerreichung berücksichtigt. Die Emissionen unserer Vermögenswerte gehen teilweise mit transitorischen Risiken einher: Durch künftige Regulatorik wie eine CO₂-Bepreisung können solche Emissionen einen finanziellen Einfluss haben. Derzeit ist allerdings nicht absehbar, dass das Erreichen unserer Klimaziele dadurch gefährdet wäre.

Übergangsrisiken werden im Rahmen der jährlichen Risikobewertung berücksichtigt. Sofern sich daraus notwendige Maßnahmen zur Gegensteuerung ergeben, werden diese entsprechend umgesetzt und in der zukünftigen Berichterstattung dargelegt.

Dennoch können externe Umstände eine zeitgerechte Erreichung des Emissionsreduktionsziels beeinträchtigen. Neue Technologien wie z. B. industrielle Stromspeicher oder Batterien für erneuerbare Energien liegen teilweise vor, allerdings sind diese noch nicht immer skalierbar oder können mit hohen Kosten verbunden sein. Zudem kommen bei neuen Technologien vermehrt seltene Erden zum Einsatz, die in ihrer Verfügbarkeit begrenzt sein könnten. Außerdem besteht die Möglichkeit, dass die zunehmende Elektrifizierung und der Bedarf an Grünstrom die Verfügbarkeit und die vorhandene Infrastruktur belasten. Ein mangelnder Ausbau könnte daher den Fortschritt in Richtung der Emissionsreduktionsziele verlangsamen. Zuletzt können globale Entwicklungen wie Wirtschaftskrisen, Naturkatastrophen, Pandemien, internationale Spannungen und regulatorische Unsicherheit die Zielerreichung verzögern oder hindern. Um dem entgegenzuwirken, versuchen wir, unsere Maßnahmen falls nötig frühzeitig an die jeweilige Situation anzupassen und so unsere geplanten Reduktionspfade einzuhalten.

Über unsere Ziele und Pläne (CapEx, CapEx-Pläne, OpEx), um unsere wirtschaftlichen Tätigkeiten an die in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 der Kommission festgelegten Kriterien anzupassen, berichten wir ab Seite 177 im Abschnitt Angaben nach Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (EU-Taxonomie-Verordnung).

Im Berichtsjahr haben wir keine signifikanten CapEx-Beträge im Zusammenhang mit Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Kohle, Öl oder Gas investiert.

Auf Fresenius trifft keine der in Artikel 12.1 in EU 2020/1818 genannten Angaben zu, weshalb der Konzern von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen ist.

Der Übergangsplan ist in unsere allgemeine Geschäftsstrategie und Finanzplanung integriert. Die Bestandteile des Übergangsplans wie Maßnahmen und Projekte werden von den verantwortlichen Geschäftsführungsgremien im Rahmen der Budgetplanungen freigegeben. Das Klimaziel wurde vom Vorstand verabschiedet.

Das Basisjahr unseres Klimaziels für 2030 ist das Jahr 2020. Seitdem haben wir 27,2 % unserer Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen reduziert und sind somit im Einklang mit unseren Klimazielen. Im Berichtsjahr haben insbesondere Maßnahmen zum Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien und zur Steigerung der Energieeffizienz zum langfristigen Erreichen der Klimaneutralität beigetragen. Weitere Informationen finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt E1-3 Unsere Maßnahmen ab Seite 190, im Abschnitt E1-4/E1-7 Unsere Ziele und Ambitionen ab Seite 192 sowie im Abschnitt Kennzahlen, E1-6 Treibhausgasemissionen ab Seite 195.

Unser Ansatz

[E1-2] Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

RICHTLINIE ZUM UMWELTSCHUTZ

Beim Klima- und Umweltschutz lautet unser Anspruch: Wir wollen über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus Möglichkeiten ermitteln, um die Belastungen für Klima und Umwelt so gering wie möglich zu halten. Unser Bestreben ist es, unsere Umweltschutzaktivitäten zu bündeln, um das Management unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und Energieverbrauch konzernweit zu steuern. Dazu haben wir im Berichtsjahr wesentliche strukturelle Maßnahmen getroffen. Neben Maßnahmen zur Umsetzung der vorgenannten Dekarbonisierungshebel im Zusammenhang mit unserem Übergangsplan haben wir eine konzernweite **Richtlinie zum Umweltschutz** implementiert. Sie schafft den Rahmen für unser zentrales Umweltmanagement. In dieser Richtlinie legen wir unsere Grundsätze für fundierte Umweltmanagementpraktiken dar, geben einen Überblick über unsere Prioritäten im Bereich Umweltschutz und zeigen die Fokusthemen unseres Ansatzes auf. Diese sind: Klimaschutz, Wasser sowie Ressourcen und Kreislaufwirtschaft. Die Richtlinie soll dazu dienen, auf diese Themen und die definierten Auswirkungen, Risiken und Chancen abgestimmte Maßnahmen anzustoßen und umzusetzen. Mit diesem Rahmenwerk möchten wir zudem die Unternehmensbereiche motivieren, engagiert bei Anpassungsmaßnahmen mitzuwirken. Die Richtlinie soll weiterhin unsere Ambitionen für zunehmende Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien über das bereits erreichte Maß hinaus verankern. Auf der Konzern-Website www.fresenius.com/de ist die Richtlinie zum Umweltschutz öffentlich einsehbar.

Die Richtlinie zum Umweltschutz ist **konzernweit gültig** und von allen Unternehmensbereichen, eigenen Arbeitskräften sowie Dritten, die an unseren Standorten tätig sind, einzuhalten. In der Richtlinie legen wir auch unsere Erwartungen an die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette dar. Geschäftspartner sollen z. B. den dargelegten Ansatz zum Umweltschutz unterstützen und die Anforderungen einhalten, die in jeweils relevanten Dokumenten festgelegt sind.

Die Richtlinie zum Umweltschutz wurde vom Vorstand verabschiedet. Im Vorstand übernimmt das Vorstandsmitglied, das für die Ressorts Recht, Compliance, Risikomanagement, Sustainability, Personal (Arbeitsdirektor) und Corporate Audit sowie für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed (nachfolgend Vorstand Sustainability) zuständig ist, die Steuerung strategischer konzernübergreifender Vorgaben zum Umweltschutz. Die Geschäftsführungen der Unternehmensbereiche haben die Verantwortung für die operative Unternehmensführung und gestalten, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan, deren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit für Umweltthemen.

WEITERE KONZEPTE ZUM UMWELT- UND ENERGIEMANAGEMENT

Über die konzernweite Richtlinie hinaus unterliegen alle Standorte den jeweiligen Vorschriften und Gesetzen vor Ort. Zusätzlich sind weitere interne Richtlinien zu Umweltschutzthemen wie dem Umgang von Beschäftigten mit Gefahrstoffen implementiert.

Da unterschiedliche Anforderungen an die Geschäftstätigkeit unserer Unternehmensbereiche bestehen, ist das in der Richtlinie zum Umweltschutz festgelegte Umwelt- und Energiemanagement dezentral und nach Geschäftsmodell der Operating Companies organisiert. Sie haben entsprechend zusätzlich lokale, regionale oder globale Managementsysteme eingerichtet. Managementhandbücher sowie Standardverfahrensanweisungen geben die Rahmenbedingungen für die lokalen Umwelt- und Energiemanagementsysteme vor. Diese schließen gegebenenfalls detaillierte Checklisten für die Bewertung von Umweltschutzmaßnahmen und Formulare zur Bewertung von Umweltrisiken ein.

Gemeinsame Grundlage für unsere Umweltmanagementsysteme bietet die Norm ISO 14001; für unser Energiemanagement die Norm ISO 50001. Wir lassen unsere Systeme von externen Partnern und Aufsichtsbehörden prüfen und erweitern die Anzahl der nach ISO 14001 und ISO 50001 zertifizierten Standorte.

ÜBERWACHUNGSPROZESSE

Wir prüfen die Wirksamkeit unserer Managementsysteme durch interne sowie unabhängige Audits. Die externen Zertifizierungsaudits erfolgen z. B. nach einem Multisite-Verfahren. Dabei wird eine repräsentative Stichprobe an Standorten jährlich geprüft. Im Jahr 2024 wurden in unseren Unternehmensbereichen die vorgeschriebenen Audits durchgeführt. Systematische Abweichungen wurden dabei nicht festgestellt.

Jeder Unternehmensbereich verfügt über Funktionen, die die jeweiligen Umweltauswirkungen überwachen und steuern. Sie analysieren umweltrelevante Schwachstellen, entwickeln geeignete Standardverfahren und setzen entsprechende Maßnahmen um. Außerdem unterstützen sie ihre zertifizierten lokalen Einheiten darin, Umweltziele effektiv festzulegen, diese zu überwachen sowie verbindliche Richtlinien für alle Einheiten zu erarbeiten und zu implementieren. Relevante Umweltdaten wie Verbrauchsdaten werden regelmäßig, z. B. quartalsweise, zur Leistungskontrolle an die zuständige Zentralfunktion berichtet. Treten signifikante Abweichungen von der bisherigen Leistung auf, leiten unsere Spezialistinnen und Spezialisten eine Analyse ein, werten diese aus und ergreifen bei Bedarf Korrektur- oder Vorbeugungsmaßnahmen.

Unsere Maßnahmen

[E1-3] Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Im Berichtsjahr standen im Zusammenhang mit den beschriebenen **Dekarbonisierungshebeln** vor allem die Themen Energieeinsparung und -effizienz sowie Prozessumstellungen, Umstellung auf Grünstrom und damit verbunden die Reduktion von entsprechenden CO₂-Äquivalente-(CO₂e)-Emissionen im Fokus. Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen haben wir im Berichtsjahr implementiert, setzen sie derzeit um oder haben sie zur Umsetzung geplant und in unserer Budgetplanung bis 2027 berücksichtigt. Die Maßnahmen betreffen nur unsere eigene Geschäftstätigkeit. Im Einklang mit unserer Richtlinie zum Umweltschutz zahlen die Maßnahmen darauf ein, unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren und tragen zur Erreichung unserer Konzern-Klimaziele bei. Für die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen wurden keine zusätzlichen über die regulären Budgetprozesse hinausgehenden wesentlichen finanziellen oder personellen Ressourcen eingeführt.

Weitere Informationen zu der durch unsere Dekarbonisierungshebel erzielten sowie erwarteten Reduktion unserer Treibhausgasemissionen sowie die unserem Übergangsplan zugewiesenen finanziellen Mittel sind der nebenstehenden Tabelle zu entnehmen.

ÜBERGANGSPLAN: TREIBHAUSGASEMISSIONEN UND FINANZEN

Erzielte Reduktion der Treibhausgasemissionen (2024) ¹	zweistelliger Prozentwert der Emissionen des Basisjahres
Erwartete Reduktion der Treibhausgasemissionen (2025 – 2027) ¹	mindestens mittlerer einstelliger Prozentwert pro Jahr im Vergleich zum Basisjahr
Dem Übergangsplan zugewiesene finanzielle Mittel (2024 – 2027) (CapEx)	mittlerer zweistelliger Mio € Betrag
Dem Übergangsplan zugewiesene finanzielle Mittel (2024 – 2027) (OpEx)	niedriger einstelliger Mio € Betrag
Gesamtsumme aktueller dem Übergangsplan zugewiesener finanzieller Mittel (2024)	niedriger zweistelliger Mio € Betrag
Gesamtsumme zukünftiger dem Übergangsplan zugewiesener finanzieller Mittel (2025 – 2027)	niedriger zweistelliger Mio € Betrag

¹ Überwiegende Reduktion mittels Scope-2-Emissionen.

AUSBAU ERNEUERBARER ENERGIEN

Wir beziehen einen großen Teil unserer Energie von externen Versorgern. Dies umfasst auch erneuerbare Energien aus z. B. Wasser-, Solar- oder Windkraft. Wir prüfen den möglichen Einsatz erneuerbarer Energien und erzeugen an zahlreichen Produktions- sowie Klinikstandorten über z. B. Biomassekessel und Solaranlagen eigenen Strom.

Die Verwendung von erneuerbaren Energien ist Bestandteil unserer Richtlinie zum Umweltschutz und ein wichtiger Baustein zur Erreichung unseres Klimaziels. Im Jahr 2024 haben wir rund 853.194 MWh Strom aus erneuerbaren Energiequellen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit bezogen. Daneben nutzen wir Energie aus Photovoltaik- und Biomasseanlagen oder aus thermischer und elektrischer Kraft-Wärme-Kopplung sowie Pelletkesseln. Zudem haben wir kohlenstoffneutralen und kohlenstoffarmen Strom, Fernwärme und Fernkälte eingekauft.

Bis 2030 wollen wir unseren Strom soweit wie möglich aus erneuerbaren Quellen beziehen sowie durch Photovoltaikanlagen selbst generieren. Hierfür nutzen wir Energiestromverträge oder Energy Attribute Certificates (EACs). Stromverbräuche, die durch das unternehmerische Wachstum bis 2040 und 2050 entstehen, sollen ebenfalls aus Grünstromquellen stammen.

Fresenius Kabi hat im Berichtsjahr vier weitere Produktionsstätten mit Photovoltaikanlagen ausgestattet. Insgesamt werden damit an 15 Standorten Photovoltaikanlagen betrieben, weitere sind für die nächsten Jahre budgetiert. Zudem haben wir Pilotprojekte in Krankenhäusern geplant, um auch dort an weiteren Standorten Strom selbst zu generieren.

STEIGERUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ

Entsprechend unserer Richtlinie zum Umweltschutz möchten wir Effizienzen in jeglichen Bereichen nutzen, um unsere Klimaziele 2030 und 2040 zu erreichen. Im Jahr 2024 haben wir dazu eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert und/oder setzen diese gerade um.

Zur Steigerung der Energieeffizienz in Gebäuden und von Prozessen nutzen wir ein verbessertes Anlagenmonitoring, um Ineffizienzen der Energienutzung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage (HVAC) sowie Beleuchtung frühzeitig zu erkennen. Wir messen die Leistung relevanter Energieverbraucher und vergleichen sie mit energieeffizienteren Anlagen, um z. B. über eine Umrüstung zu entscheiden. Auf diese Weise werden sowohl effiziente als auch ökonomisch sinnvolle Lösungen eingesetzt. Zum Beispiel konnten wir HVAC-Einheiten im Jahr 2024 durch Überwachungsprozesse und technische Veränderungen, wie dem Einsatz effizienterer Elektromotoren, optimierter nutzen.

Im Produktionsbereich haben wir Effizienzmaßnahmen wie den Austausch von Technik und Pumpen, die Wiederverwendung von Kondensat und Energien, die Optimierung von Dampfverbrauch, der Vorbeugung von Leckagen sowie des Aufbaus von Druckluftsystemen umgesetzt, um den Energieverbrauch zu reduzieren. Zudem haben wir Einzelteile ausgetauscht und Geräte durch effizientere Modelle ersetzt. Gekühlte und beheizte Maschinen haben wir durch Sanierungen in ihrer Leistung verbessert oder durch neuere Geräte ersetzt. Die zusätzliche Isolierung von Gebäuden und Technik, z.B. Rohren und Ventilen, hat ebenfalls zur Reduzierung unseres Energieverbrauchs im Jahr 2024 beigetragen.

Helios Deutschland hat im Jahr 2022 eine 100-Punkte-Checkliste erstellt, mit deren Hilfe die Kliniken Energieeinsparpotenziale identifizieren sollten. Zu den 100 Punkten der Checkliste zählen etwa Maßnahmen wie die Analyse und Optimierung der Gebäudebeheizung und der raumlufttechnischen Anlagen. Die Umsetzung der 100-Punkte-Checkliste wurde im Berichtsjahr fortgeführt, wodurch der Energieverbrauch reduziert werden konnte.

Im Rahmen unserer Ambitionen hinsichtlich Energieeffizienz und -einsparungen hat für uns dennoch die unterbrechungsfreie Energieversorgung immer oberste Priorität, um die Sicherheit von Patientinnen und Patienten sowie eine zuverlässige Produktion und Versorgung zu gewährleisten. Daran richten wir auch unsere Energiesparmaßnahmen aus.

BRENNSTOFF-, TECHNOLOGIE- UND PROZESSWECHSEL

Bei der Bewertung von Brennstoff-, Technologie- oder Prozesswechseln zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen betrachten wir mehrere Faktoren. Für Investitionsentscheidungen in neue Technologien sind deren Verfügbarkeit, Wirtschaftlichkeit, Skalierbarkeit und Zuverlässigkeit relevante Kriterien.

In unseren Krankenhäusern steht u. a. das Ersetzen oder das Recycling von Narkosegasen im Fokus. Im OP-Saal genutzte Narkosegase werden über das Abluftsystem an die Außenluft abgegeben – und wirken dort klimaschädlicher als CO₂. Narkosegase verursachen einen relevanten Teil der Treibhausgasemissionen einer Klinik und das Ersetzen oder das Recycling von Narkosegas sind folglich ein großer Hebel im Umwelt- und Klimaschutz. Im Berichtsjahr haben wir weiter daran gearbeitet, Narkosegase in unseren Krankenhäusern durch umweltfreundlichere Gase zu ersetzen bzw. zu recyceln. Zudem wollen wir flüchtige Gase reduzieren und CO₂-ärmere Alternativen nutzen.

An unseren Produktionsstandorten sind Projekte in der Implementierung, um den Dampfverbrauch zu reduzieren und Wärmepumpen zu installieren.

ELEKTRIFIZIERUNG DER FAHRZEUGFLOTTE

Im Berichtsjahr hat Fresenius Kabi begonnen sowohl weitere Fahrzeuge als auch Zugmaschinen im Werksverkehr durch elektrische Alternativen zu ersetzen. Zur Förderung der E-Mobilität bauen wir die Verfügbarkeit von Ladesäulen an unseren Standorten aus, um zukünftig die lokale Versorgung zu ermöglichen.

MONITORING UND ERNEUERUNG VON EQUIPMENT

Im Jahr 2024 haben wir an Standorten Prozessüberwachungs- und Kontrollsysteme eingeführt, um den Verbrauch unserer Energiequellen besser zu steuern, die Datenqualität zu verbessern und ineffiziente Prozesse und Maschinen zu identifizieren. Wir haben eine Vielzahl von Maschinen (z. B. Kompressoren, Motoren, Pumpen) durch effizientere und emissionsärmere Alternativen ersetzt.

Unsere Ziele und Ambitionen

[E1-4] Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

[E1-7] Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften

In unserer Konzernrichtlinie zum Umweltschutz haben wir uns verpflichtet, unseren CO₂-Fußabdruck zu verringern. Wir möchten unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt reduzieren und haben uns Ziele zur Emissionsreduktion gesetzt, die im Einklang mit dem Pariser Abkommen stehen.

UNSERE KONZERN-KLIMAZIELE¹:

- **Bis 2030** wollen wir die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen absolut um 50 % (brutto) im Vergleich zum Basisjahr 2020 senken.²
- Wir streben an, **bis 2040** konzernweit Klimaneutralität zu erreichen. Das bedeutet, dass wir unsere absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2020³ um 100 % reduzieren möchten. Dazu möchten wir alle vermeidbaren CO₂e-Emissionen eliminieren (mindestens 90% Bruttoreduktion); unvermeidbare Emissionen (höchstens 10 %) planen wir durch Maßnahmen zur Reduzierung oder dauerhaften Entnahme von CO₂ auszugleichen.

- **Netto-Null bis 2050:** Bis spätestens 2050 wollen wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Scope 1 bis 3) Netto-Null-Emissionen erreichen. Dazu möchten wir alle vermeidbaren CO₂e-Emissionen eliminieren (mindestens 90% Bruttoreduktion); unvermeidbare Emissionen (höchstens 10 %) planen wir durch Maßnahmen zur dauerhaften Entnahme von CO₂ auszugleichen.

Die den Klimazielen zugrunde liegenden Daten finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt Kennzahlen, E1-5 Energieverbrauch und Energiemix sowie E1-6 Treibhausgasemissionen, ab Seite 193.

Die CO₂-Reduktion fließt als ESG-Kriterium mit 25 % in die langfristige variable Vorstandsvergütung (Long-Term Incentive – LTI) ein. Der Bemessungszeitraum beträgt dabei vier Jahre und der Zielkorridor für die CO₂-Reduktion ist an den konzernweiten Klimazielen von Fresenius ausgerichtet. Weitere Informationen zu unseren ESG-Kriterien in der Vorstandsvergütung finden Sie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt GOV-3 ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung auf Seite 156.

METHODIK DER ZIELSETZUNG

Unsere Ziele – **50 %-Reduktion bis 2030, Klimaneutralität bis 2040 und Netto-Null bis 2050** – stehen im Einklang mit dem wissenschaftlichen Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen. Als Leitlinien für die Zielsetzung wurden zudem deutsche und europäische Klimaziele sowie die Vorgaben der Science Based Targets initiative (SBTi) genutzt. Unser Ziel zur Reduzierung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 orientiert sich an den von der SBTi definierten Kriterien für kurzfristige Ziele. Unsere Zielsetzung ist nicht extern durch die SBTi geprüft.

Bei der Zielsetzung haben wir uns an dem sektorübergreifenden Dekarbonisierungspfad der SBTi orientiert, der eine Reduktion von mindestens 48 % bis 2030 vorsieht. Sektorspezifische Dekarbonisierungspfade wurden nicht herangezogen. Zukünftiges ökonomisches Wachstum wurde in der Zielsetzung berücksichtigt, ebenso wie der Einfluss steigender Emissionen in Abhängigkeit von Geschäftsaktivitäten und genutzten Energiequellen. Die anzunehmenden zukünftigen Emissionen wurden anhand von Vorjahreszahlen betrachtet und bis zum Zieljahr extrapoliert. Diese wachstumsbedingten zusätzlichen Emissionen haben wir in die Zielsetzung einbezogen, um sie in der Maßnahmenplanung entsprechend zu berücksichtigen. Dabei wurde angenommen, dass zukünftiges Wachstum durch die Entwicklung neuer klimafreundlicher Technologien und deren industrielle Skalierung kohlenstoffarm bzw. kohlenstoffneutral verläuft.

¹ Für unsere Ziele berechnen wir die Scope-2-Emissionen gemäß dem Greenhouse Gas Protocol nach dem marktbezogenen Berechnungsansatz. Die erfassten Treibhausgase (CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFC, SF₆ und NF₃) werden in CO₂-Äquivalente umgerechnet. Unsere Konzernziele umfassen alle finanziell konsolidierten Einheiten der Fresenius SE & Co. KGaA; unsere Treibhausgasemissionen, die unter E1-6 berichtet werden, entsprechen dem gleichen Berichtsrahmen (finanzieller Konsolidierungskreis). E1-6 beinhaltet ebenfalls unsere Scope-3-Emissionen, die aktuell nicht über das Ziel zur Klimaneutralität bis 2040 abgedeckt sind.

² Das Reduktionsziel umfasst die Gesamtemissionen beider Kategorien und die Zielerreichung wird nicht getrennt nach Scope 1 und Scope 2 betrachtet. Die zu reduzierende Gesamtsumme setzt sich zu rund 47 % aus Scope-1-Emissionen und zu rund 53 % aus Scope-2-Emissionen zusammen.

³ Fresenius hat eine interne Recalculation Policy, die eine Korrektur des Basiswerts und deren Auslöser festlegt. Im Jahr 2024 wurde der Basiswert angepasst, da weitere Einheiten sowie Emissionsquellen aufgenommen wurden, um eine vollständige Betrachtung zu gewährleisten. Die gesetzten Ziele wurden nicht verändert. Auf die Betrachtung der Zielerreichung hat die Anpassung keine Auswirkung, da die Vorjahre sowie das Berichtsjahr auf derselben Grundlange neu berechnet wurden. Das Basisjahr 2020 ist repräsentativ mit Blick auf den Geschäftsverlauf, die verfügbaren Vorjahreszahlen, die damit einhergehende Datenqualität und das Branchen-Benchmarking. Vorjahresdaten wurden entsprechend verglichen und in den Geschäftskontext gesetzt. Sofern externe Faktoren sich auswirken würden, sind sie berücksichtigt worden.

Bei der Zielsetzung wurden interne und externe Stakeholder-Erwartungen einbezogen, z. B. durch die Berücksichtigung von Anforderungen von Investorinnen und Investoren sowie Initiativen, Leitlinien, öffentliche Stellungnahmen und Erwartungen von Kunden sowie Arbeitskräften. Unternehmensstrategie und nationale Vorgaben haben wir ebenfalls berücksichtigt. Scope, Zeithorizont und Reduktionsziele wurden anhand von internen Analysen und Benchmarks festgelegt.

Im Berichtsjahr wurde der Basiswert der Zielsetzungen angepasst, weitere Informationen dazu finden Sie in diesem Abschnitt auf Seite 192. Ausführungen zu den durchgeführten Schätzungen finden Sie im nachfolgenden Abschnitt Kennzahlen, E1-5 Energieverbrauch und Energiemix sowie E1-6 Treibhausgasemissionen.

Wir evaluieren kontinuierlich mögliche Dekarbonisierungshebel, um unsere langfristigen Klimaziele zu erreichen. Neben dem Einsatz bestehender Technologien berücksichtigen wir auch neue Technologien, wie in diesem Themenstandard, Abschnitt E1-3 Unsere Maßnahmen ab Seite 190 beschrieben.

Wir überprüfen quartalsweise unsere Emissionswerte und überwachen die Erreichung unserer Ziele. Dabei betrachten wir unsere Fortschritte im Vergleich zu Basisjahr und Zieljahr sowie die jährlich notwendigen Reduktionsschritte. Wir evaluieren etwaige Abweichungen und treffen bei Bedarf Gegenmaßnahmen. Aktuell stimmen unsere Fortschritte mit der Planung überein. Seit 2020 konnten wir unsere Emissionen mithilfe unserer Dekarbonisierungshebel, z. B. der zunehmenden Nutzung von erneuerbaren

Energien oder deren äquivalenten Zertifikaten (siehe dieser Themenstandard, Abschnitt E1-3 Unsere Maßnahmen ab Seite 190), effektiv senken. Bei der Zielerreichung werden keine Emissionsreduktionen, die vor dem Basisjahr 2020 erreicht wurden, berücksichtigt.

ANSATZ ZUR REDUZIERUNG VERBLEIBENDER EMISSIONEN

Um unsere Ziele **Klimaneutralität bis 2040** sowie **Netto-Null bis 2050** zu erreichen, wollen wir grundsätzlich im ersten Schritt alle Emissionen soweit wie möglich mittels Maßnahmen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette reduzieren. Daher sieht bereits das Ziel bis 2030 vor, die Scope-1- und Scope-2-Emissionen absolut um 50 % zu reduzieren. Dabei fokussieren wir uns zunächst auf die Reduzierung von Scope-2-Emissionen, da hier global technologische Lösungen verfügbar sind. Scope-1-Emissionen dagegen sind prozessual verankert und benötigen einen langfristigen Planungshorizont. Hier liegt der Fokus auf den Dekarbonisierungshebeln Effizienzsteigerung sowie Brennstoff-, Technologie- und Prozesswechsel, wie in diesem Themenstandard, Abschnitt E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz ab Seite 187 beschrieben.

Erst im zweiten Schritt werden Maßnahmen zur Reduktion (Carbon Credits) oder dauerhaften Entnahme von CO₂ in Betracht gezogen werden, um unsere **unvermeidbaren Emissionen** auszugleichen. Dazu haben wir festgelegt, dass höchstens 10 % der Emissionen über Maßnahmen zur CO₂-Reduktion oder -Abscheidung und -Speicherung innerhalb und außerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette neutralisiert werden.

Derzeit führen wir keine Aktivitäten zur Reduzierung von Treibhausgasen mittels Kohlenstoffabbau, Kohlenstoffspeicherung oder Kohlenstoffgutschriften durch.

Kennzahlen

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

[E1-5] Energieverbrauch und Energiemix

2024 hat Fresenius insgesamt 3.090.443 MWh Energie verbraucht. Im Berichtsjahr haben wir erneut den Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf Energieeffizienzmaßnahmen und den Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien im gesamten Konzern gelegt. Die Hauptenergieträger waren Gas und Strom.

ENERGIEVERBRAUCH AUS AKTIVITÄTEN IN KLIMAINTENSIVEN SEKTOREN¹

	2024
Gesamtenergieverbrauch aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, in MWh	1.771.418
Gesamtenergieverbrauch aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren je Nettoumsatzerlös aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren ² , in MWh/1 Mio € Umsatz	206

¹ Die Angaben basieren auf den Aktivitäten von Fresenius Kabi. Der entsprechende Sektor (Herstellung pharmazeutischer Güter) ist in den Sektionen A bis H und L des Annex I der Regulation (EC) No 1893/2006 des Europäischen Parlaments gelistet.

² Den Nettoumsatzerlös von Fresenius Kabi finden Sie im Konzern-Anhang auf Seite 337.

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

in MWh	2024
Gesamtverbrauch fossiler Energie	2.147.576
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	-
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	215.594
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	1.233.819
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	-
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus fossilen Quellen	698.162
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	69,5%
Verbrauch aus nuklearen Quellen	89.673
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	2,9%
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	853.194
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	89.221
Verbrauch von erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	750.046
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	13.927
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	27,6%
Gesamtenergieverbrauch	3.090.443
Erzeugung nicht erneuerbarer Energie	109.623
Erzeugung erneuerbarer Energie	13.949

Zur Berechnung werden **Verbräuche fossiler Energie** des eigenen Betriebs nach den jeweiligen Energiequellen (z. B. Erdgas, Diesel, Flüssigerdgas bzw. LNG) auf Basis von Zählerständen, Rechnungen oder Schätzungen summiert. Einzelne Energiequellen wurden über die Verbrauchsmenge und deren Brennwert ermittelt. Zur Darstellung im Nachhaltigkeitsbericht haben wir die summierten Angaben zum Heizwert umgerechnet. Lagen keine Daten vor, wurde der Energieverbrauch anhand von Referenzwerten extrapoliert. Die Energieverbräuche der Medizinischen Versorgungszentren, von Büros, von Standorten, die Forschung und Entwicklung betreiben, von Standorten ohne Daten und der Beschäftigten von Fresenius Corporate außerhalb Bad Homburgs basieren auf den am Standort Bad Homburg

erhobenen Daten pro FTE (Full Time Equivalent - Vollzeit-äquivalent). Die Reha-Kliniken von Fresenius Vamed wurden für den Zeitraum, in dem wir noch die operative Kontrolle hatten, auf Basis der Vorjahresdaten geschätzt.

Der nukleare Anteil für verbrauchte Elektrizität und Fernwärme der vorgelagerten Lieferkette wurde anhand von statistischen Länderangaben anteilig pro Land errechnet und summiert. Datengrundlage war die Datenbank der International Energy Agency (IEA). Den nuklearen Anteil für verbrauchten Dampf sowie Fernkälte haben wir anhand der einzelnen Produktionsstandorte evaluiert und anteilig berechnet. Die Mehrheit der Produktionsstandorte nutzt Elektrizität aus erneuerbaren Quellen für die vorgelagerten Kühlprozesse. In der vorgelagerten Lieferkette der Produktionsstandorte wird die Annahme getroffen, dass hauptsächlich Erdgas als Energiequelle für Dampf genutzt wird.

Verbräuche erneuerbarer Energie des eigenen Betriebs wurden nach den jeweiligen erneuerbaren Energiequellen (z. B. Biomasse-Pellets, Biogas) summiert. Einzelne Energiequellen wurden über die Verbrauchsmenge und deren Brennwert ermittelt. Eingekaufte Grünstrom-Zertifikate wurden entsprechend berücksichtigt. Bei Angaben zum Grünstromverbrauch aus nationalen Netzen wurde der aktuellste verfügbare Nachweis verwendet, teilweise stammte dieser aus dem Vorjahr. Zur Darstellung im Nachhaltigkeitsbericht wurden die summierten Angaben zum Heizwert umgerechnet.

Standorte, die nach ISO 50001 zertifiziert sind, werden von einem externen Auditor wie MSzert oder TÜV geprüft.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

[E1-6] THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Im Berichtsjahr hat Fresenius insgesamt 4.199.344 t CO₂e¹ verursacht.

Die Scope-1-Emissionen belaufen sich auf 351.128 t CO₂e und sind im Vergleich zum Vorjahr um 2,0 % gestiegen (2023: 344.161 t CO₂e). Die Scope-2-Emissionen (marktbasiert) liegen bei 164.838 t CO₂e durch die Nutzung von Zertifikaten für erneuerbare Energien, wie nachfolgend beschrieben. Berechnet nach dem standortbasierten Ansatz lagen die Scope-2-Emissionen bei 447.563 t CO₂e. Die Scope-3-Emissionen lagen im Berichtsjahr bei 3.683.377 t CO₂e. Anstiege in Emissionen und Verbräuchen sind auf die Ausweitung des Geschäftsbetriebs zurückzuführen.

Im Vergleich zum Basisjahr 2020 haben wir die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbezogen) um rund 27,2 % reduziert. Damit sind wir auf dem Pfad, unser Konzern-Klimaziel zu erreichen.

Biogene Scope-1-Emissionen beliefen sich im Berichtsjahr auf 36.892 t CO₂e.

Auf Seite 198 finden Sie die **Tabelle Treibhausgasemissionen** mit detaillierten Angaben zu Scope 1, Scope 2 und Scope 3.

KONZERN-KLIMAZIELE: AKTUELLER STAND

in t CO ₂ e	Rückblickend		Etappenziele und Zieljahre	
	2020 (Basisjahr)	2024	Prozentuale Änderung zum Basisjahr	
Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbezogen)	708.364	515.966 ²	-27,2%	
				20302040
				-50%-100%

Beim **Kauf von Energie** nutzen wir vertragliche Vereinbarungen, die mit verschiedenen Optionen für Energieattribute wie Herkunftsnachweisen oder Zertifikaten für erneuerbare Energien verbunden sind. Nachfolgend stellen wir in der Tabelle dar, welche vertraglichen Optionen zu welchem Anteil in unserem Energieeinkauf genutzt wurden.

Der Anteil gebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie umfasst Energie, die zusammen mit dem physischen Strom als Teil desselben Vertrags gekauft wird. Wir nutzen dafür Herkunftsnachweise, Ökostromtarife und Stromabnahmeverträge.

Der Anteil ungebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie beschreibt Energieeigenschaftsansprüche, die von Dritten gekauft werden, die die physische Energie nicht bereitstellen. Wir nutzen gekaufte Herkunftsnachweise für erneuerbare Energieeigentumsansprüche.

Der prozentuale Anteil wird jeweils zum Energieverbrauch, der den Scope-2-Emissionen zugrunde liegt, ins Verhältnis gesetzt.

KAUF UND VERKAUF ERNEUERBARER ENERGIE: ART DER VERTRAGLICHEN INSTRUMENTE	
in %	2024
Kauf	
Anteil gebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie	2,3
Anteil ungebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie	41,7
Verkauf	
Anteil gebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie	-
Anteil ungebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie	-

TREIBHAUSGASINTENSITÄT ³	
in t CO ₂ e/Mio € Umsatz	2024
Treibhausgasemissionen (standortbezogen) pro Nettoumsatzerlös	194
Treibhausgasemissionen (marktbezogen) pro Nettoumsatzerlös	182

³ Unseren Nettoumsatzerlös finden Sie im Konzern-Anhang auf Seite 337.

¹ Die Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen beziehen sich ausschließlich auf die Einheiten des festgelegten Berichtscopes (finanziell konsolidierte Einheiten der Fresenius SE & Co. KGaA). Es gibt keine Gesellschaften mit operativer Kontrolle außerhalb des Konsolidierungskreises. Entsprechend werden keine weiteren Daten bei der Berechnung von Scope 1 und Scope 2 einbezogen.
² Die Prüfung der Gesamt Scope 1 und Scope 2 CO₂-Emissionen (market-based Ansatz) in t CO₂-Äquivalenten (Fresenius-Konzern) als Teil der langfristigen variablen Vorstandsvergütung (LTI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 407 ausgeführt.

Folgende **Definitionen und Methoden** liegen der Berechnung unserer Treibhausgasemissionen zugrunde.

Scope-1- und Scope-2-Emissionen

Bei der Auswahl der Emissionsfaktoren für die Berechnung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen haben wir uns an den Anforderungen und Leitlinien des Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Standards orientiert. Die CO₂e-Emissionsfaktoren wurden auf Basis von Aktualität und Verfügbarkeit ausgewählt.

Scope-1-Emissionen: Die verbrauchte Energie (Higher Heating Value – HHV) wurde mit dem CO₂e-Umrechnungsfaktor (DEFRA) des jeweiligen Brennstoffs multipliziert und die einzelnen Werte addiert. Flüchtige Gase wurden anhand des Global Warming Potentials berechnet, hierbei wurden die zuletzt veröffentlichten IPCC-Werte verwendet. Die Scope-1-Emissionen aus regulierten Emissionshandelsystemen werden auf Basis der letzten verfügbaren gemeldeten Daten einbezogen. Diese können aus dem Vorjahr stammen.

Biogene Scope-1-Emissionen: Der Verbrauch von aus Biomasse gewonnener Energie wurde mit dem entsprechenden CO₂-Umrechnungsfaktor (DEFRA) multipliziert. Da uns keine weiteren Informationen vorliegen, wird angenommen, dass Biomasse verbrannt und nicht abgebaut wurde.

Scope-2-Emissionen (standortbezogen): Die Menge des verbrauchten Stroms wurde mit einem länderspezifischen CO₂e-Umrechnungsfaktor der IEA multipliziert. Der verbrauchte Dampf, Fernwärme und Fernkälte wurden mit einem einheitlichen CO₂e-Umrechnungsfaktor (DEFRA) oder US EIA multipliziert. Die verwendeten Umrechnungsfaktoren beinhalten keine CO₂e-Emissionen für biogene Emissionen.

Scope-2-Emissionen (standortbezogene/marktbezogene biogene Emissionen): Aufgrund von nicht verfügbaren Emissionsfaktoren konnte keine Berechnung durchgeführt werden. Die vorhandenen Emissionsfaktoren deckten die biogenen Emissionen der Energieumwandlung nicht vollständig ab.

Scope-2-Emissionen (marktbezogen): Zur Berechnung der Emissionen wurde eine Hierarchie implementiert. Zunächst wurde, sofern verfügbar, mit lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren gerechnet. Falls diese nicht vorhanden waren, wurden länderspezifische EU-Residual-Mix-Umrechnungsfaktoren (AIB) verwendet. Wenn auch diese nicht vorlagen, wurden länderspezifische IEA- oder US EIA-Faktoren verwendet. Wenn länderspezifische Umrechnungsfaktoren genutzt wurden, wurde auf die jeweils aktuellste Version zurückgegriffen.

Scope-3-Emissionen

Scope-3-Emissionen umfassen alle vor- und nachgelagerten Aktivitäten entlang unserer Wertschöpfungskette. Für das Jahr 2023 haben wir erstmals unsere konzernweiten Scope-3-Emissionen offengelegt. Die Offenlegung erfolgt in Übereinstimmung mit den Prinzipien, die die Initiative Greenhouse Gas Protocol auf den Seiten 8 und 9 der Veröffentlichung A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition beschreibt (World Business Council for Sustainable Development/World Resources Institute). 36,2 % unserer Scope-3-Emissionen werden anhand von Primärdaten berechnet, die wir von Lieferanten oder anderen Partnern in der Wertschöpfungskette erhalten. Bei der Auswahl der Emissionsfaktoren für unsere Scope-3-Emissionsberechnung haben wir uns an den Anforderungen und Leitlinien des GHG Protocol Corporate Standards orientiert.

Sofern nicht anders angegeben, folgen alle Scope-3-Kategorien den gleichen Berichtsgrenzen wie die Scope-1- und Scope-2-Emissionsberechnung. Biogene Scope-3-Emissionen sind für Fresenius aufgrund der Geschäftstätigkeiten und genutzten Energiequellen nicht wesentlich.

Kategorie 1, 2 und 4: Die Berechnung erfolgt gemäß dem GHG-Protokoll nach einem ausgabenbasierten Ansatz unter Verwendung der multiregionalen Input-Output-Analysemethode „estell“. Dabei werden die Ausgaben pro Produktkategorie mit den entsprechenden Emissionsfaktoren multipliziert. Die Emissionen berechnen wir für die einzelnen Geschäftsbereiche. Die Berechnung für Fresenius Vamed wurde anhand eines Branchenmodells auf Basis des Umsatzes durchgeführt.

Kategorie 3: Die Berechnung basiert auf den jährlichen Energieverbrauchsdaten, die zur Ermittlung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen verwendet werden. Die Verbrauchsdaten werden mit den jeweiligen Emissionsfaktoren für vorgelagerte Aktivitäten (Upstream) multipliziert. Als Quellen für die Emissionsfaktoren werden aktuelle DEFRA/BEIS (Well-to-Tank (WTT)-Emissionsfaktoren), IEA und eine UBA-Studie herangezogen. Für Strom aus erneuerbaren Energien wird ein globaler Emissionsfaktor auf Grundlage des globalen erneuerbaren Energiemix (IEA) verwendet; für den Stromverbrauch in Deutschland das deutsche Äquivalent. Für Gas und Brennstoffe werden die Brutto-Heizwertfaktoren angewendet.

Kategorie 5: Die Berechnung basiert auf den erzeugten Tonnen Abfall pro Abfallart und Abfallbehandlungsmethode, erzeugten Kubikmetern Abwasser sowie den relevanten Emissionsfaktoren aus den Quellen DEFRA/BEIS, ecoinvent und Rizan et al. (2021). Abfallkategorien, die voraussichtlich recycelt werden oder in einem Verfahren zur Energiegewinnung aus Abfall (Energy from Waste – EfW) enden, werden gemäß den Anforderungen des GHG-Protokolls mit 0 bewertet.

Kategorie 6: Für die Operating Companies werden die Aktivitätsdaten über einen Auszug der Dienstleister Avis, Enterprise und Amex erfasst. Die Daten zu Mietwagen, Flug- und Zugreisen von Fresenius Helios in Spanien stammen direkt von der Reiseagentur. Die verwendeten Emissionsfaktoren spiegeln die Well-to-Wheel (WTW)-Emissionen von der Energiegewinnung zur Umwandlung in Bewegungsenergie am Rad wider und entsprechen der Methodik des GHG-Protokolls sowie den Richtlinien der SBTi. Länder, in denen das jeweilige Eisenbahnunternehmen auf seiner Website angibt, dass alle Züge mit erneuerbarer Energie betrieben werden, werden mit einem Emissionsfaktor von 0 berücksichtigt. Die mit jedem Verkehrsmittel zurückgelegten Kilometer werden mit dem entsprechenden entfernungsbasierten Emissionsfaktor multipliziert. Die Berechnung für Fresenius Vamed wurde auf Basis der durchschnittlichen Emissionen pro FTE durchgeführt.

Kategorie 7: Als Grundlage für diese Kategorie wird die Anzahl der Beschäftigten pro Unternehmensbereich herangezogen. Die Aufteilung der Transportmittel erfolgt auf regionaler Ebene basierend auf statistischen Daten für einzelne Länder (z. B. Eurostat). Alle Daten zu Reisstrecken und Reisemitteln werden auf Grundlage öffentlicher Forschung ermittelt. Als Quellen für Emissionsfaktoren werden DEFRA/BEIS (WTW-Emissionsfaktoren) und ecoinvent verwendet. Dabei wird die entfernungsbasierte Methode angewendet.

Kategorie 11: Diese Kategorie ist nur für Fresenius Kabi relevant, da die anderen Unternehmensbereiche keine Herstellungs- oder Produktionsaktivitäten haben und folglich keine Produkte verkauft und verwendet werden. Innerhalb dieser Kategorie werden direkte Emissionen in der Nutzungsphase nur durch elektrische Produkte erzeugt, die von Fresenius Kabi MedTech verkauft werden. Pharmazeutische Produkte verursachen in der Nutzungsphase keine Emissionen und sind daher nicht relevant. Für die Berechnung werden Tank-to-Wheel-Emissionsfaktoren genutzt. Datenbasis sind die Verkaufsdaten sowie technische Informationen wie elektrische Last, Volllaststunden pro Tag und Lebensdauer je Produkt für jedes Land.

Kategorie 12: Diese Kategorie betrifft nur Fresenius Kabi, da alle anderen Unternehmensbereiche keine Herstellungs- oder Produktionsaktivitäten haben und folglich keine Produkte verkauft und entsorgt werden. Die Methodik variiert je nach Produkt und Verpackung. Die Emissionen werden auf Grundlage von Verkaufsdaten, Gewichtsdaten und Statistiken über regionale Entsorgungsmethoden berechnet. Innerhalb von Fresenius Kabi werden die Arzneimittel selbst nicht als relevant angesehen, da sie im Körper verstoffwechselt werden.

Kategorie 15: Diese Kategorie umfasst alle nicht konsolidierten Investitionen, an denen Fresenius mit mindestens 20 % beteiligt ist. Der Investitionsanteil wird entweder auf die tatsächlichen Emissionsdaten des Unternehmens angewendet oder zur Extrapolation der Emissionen basierend auf Umsatz und EEIO-Emissionsfaktoren gemäß GHG-Protokoll verwendet.

Energieverbräuche und Emissionen von Standorten mit ISO-50001-Zertifizierung, werden in einem externen Audit geprüft.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN (THG)

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	2020 (Basisjahr)	2023 (Vergleich)	2024 (N)	Prozentuale Änderung zum Vorjahr (% N/N-1)	2025	2030	2050	Zielerreichung (Jährlich % des Ziels/Basisjahr)
Scope-1-Treibhausgasemissionen								
Scope-1-THG-Bruttoemissionen, in t CO ₂ e	335.908	344.161	351.128	2,0%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	k.A.	k.A.	35,7%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Scope-2-Treibhausgasemissionen								
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen, in t CO ₂ e	455.271	419.117	447.563	6,8%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen, in t CO ₂ e	372.456	215.434	164.838	-23,5%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen¹								
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen, in t CO ₂ e	k.A.	k.A.	3.683.377	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	k.A.	k.A.	1.634.985	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
2 Investitionsgüter	k.A.	k.A.	110.482	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten)	k.A.	k.A.	132.886	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	k.A.	k.A.	213.584	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
5 Abfallaufkommen in Betrieben	k.A.	k.A.	38.769	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
6 Geschäftsreisen	k.A.	k.A.	17.423	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
7 Pendelnde Mitarbeiter	k.A.	k.A.	275.317	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	k.A.	k.A.	Emissionen aus dem Betrieb von Anlagen, die vom berichtenden Unternehmen im Berichtsjahr geleast werden, sind im Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen-Inventar enthalten.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
9 Nachgelagerter Transport	k.A.	k.A.	Diese Kategorie ist für Fresenius in Bezug auf die Emissionen nicht relevant.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	k.A.	k.A.	Diese Kategorie ist nicht Teil des Geschäftsmodells von Fresenius.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
11 Verwendung verkaufter Produkte	k.A.	k.A.	1.985	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	k.A.	k.A.	103.632	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	k.A.	k.A.	Diese Kategorie ist nicht Teil des Geschäftsmodells von Fresenius.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
14 Franchises	k.A.	k.A.	Diese Kategorie ist nicht Teil des Geschäftsmodells von Fresenius.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
15 Investitionen	k.A.	k.A.	1.154.315	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
THG-Emissionen insgesamt								
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen), in t CO ₂ e	791.178 ¹	763.278 ¹	4.482.069	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen), in t CO ₂ e	708.364 ¹	559.595 ¹	4.199.344	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

¹ Für das Berichtsjahr 2020 gibt es keine Berechnung der Scope-3-Emissionen. Für das Berichtsjahr 2023 haben wir Scope-3-Emissionen erstmals erhoben und veröffentlicht. Aufgrund einer Abweichung im von der CSRD geforderten Scope werden die Daten des Berichtsjahres 2023 hier nicht ausgewiesen. Daher sind bei den Angaben der insgesamten THG-Emissionen 2020 und 2023 nur Scope-1- und Scope-2-Emissionen inkludiert.

ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG

[E2] Umweltverschmutzung

Unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen

[E2 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Als Gesundheitskonzern sieht sich Fresenius in der Verantwortung, die Natur zu schützen und sorgsam mit ihren Ressourcen umzugehen – denn nur in einer gesunden Umwelt können gesunde Menschen leben. Trotz unserer Bemühungen können wir angesichts unserer Konzerngröße und unseres Geschäftsmodells nicht alle negativen Auswirkungen aus dem Bereich Produktion verhindern. Für unsere Tätigkeiten im Krankenhausbereich ist das Thema Umweltverschmutzung nicht wesentlich.

Bei der Herstellung von Medikamenten in unseren Produktionsstätten können Schadstoffe in Luft und Wasser freigegeben werden. Wenn die Grenzwerte überschritten werden, können die Schadstoffe potenzielle negative Auswirkungen auf die Umwelt haben. Eine verminderte Luft- oder Wasserqualität kann sich zudem nachteilig auf die menschliche Gesundheit auswirken.

Sowohl die Herstellung als auch die Anwendung von intravenös zu verabreichenden Antibiotika geht mit Rückständen im Abwasser einher. Daher verzeichnen wir in unserem operativen Geschäft durch unsere Produktion wie auch durch die Verabreichung in unseren Gesundheitseinrichtungen Antibiotikarückstände im Abwasser. Auch nachgelagert gelangen Rückstände aus der Medikamentenvergabe in anderen Einrichtungen in die Abwässer und können sich auch negativ auf die lokale Wasserqualität auswirken.

Unser Ansatz

[E2-1] Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

RICHTLINIE ZUM UMWELTSCHUTZ

Auf Konzernebene verfügen wir über eine zentrale **Richtlinie zum Umweltschutz**, die auch das Thema Umweltverschmutzung adressiert. Diese konkretisiert unsere Ambition, negative umweltbezogene Auswirkungen wie die Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden zu vermeiden bzw. zu reduzieren. In der Richtlinie verpflichten wir uns, die jeweils gültigen Richt- und Grenzwerte an unseren Standorten einzuhalten. Außerdem legt sie unsere Vorgehensweise fest, mit der wir Umweltvorfällen durch etablierte, präventiv wirkende Prozesse vorbeugen wollen. Sollten sich dennoch solche Situationen ereignen, ergreifen wir Maßnahmen, um die negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu begrenzen.

Weitere Informationen zur Richtlinie zum Umweltschutz finden Sie im Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-2 Unser Ansatz ab Seite 188.

WEITERE KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG

Alle Standorte unterliegen den jeweiligen Vorschriften und Gesetzen vor Ort. Ergänzend sind in den Unternehmensbereichen interne Richtlinien zum Umweltschutz implementiert – z. B. spezifische Regelungen zum Umgang der Beschäftigten mit Gefahrstoffen. Managementhandbücher sowie Standardverfahrensanweisungen geben die Rahmenbedingungen für das lokale Umweltmanagementsystem vor. Diese schließen gegebenenfalls detaillierte Checklisten für die Bewertung von Umweltschutzmaßnahmen und Formulare zur Bewertung von Umweltrisiken ein.

Weitere Ausführungen zu unserem übergreifenden Umweltmanagement sowie unseren Überwachungsprozessen finden Sie ebenfalls im Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-2 Unser Ansatz ab Seite 188.

ANTIMICROBIAL RESISTANCE INDUSTRY ALLIANCE (AMRIA)

Bei der Produktion von Antibiotika können Rückstände ins Abwasser gelangen. Um die negativen Auswirkungen, die wir diesbezüglich in unserem eigenen Geschäft verursachen, zu reduzieren, setzt sich Fresenius Kabi seit 2020 als Mitglied in der Antimicrobial Resistance (AMR) Industry Alliance für eine verantwortungsvolle Antibiotikaproduktion ein. Seit dem Jahr 2021 ist Fresenius Kabi zudem aktiv in den Leitungsgremien der Vereinigung beteiligt. Der Unternehmensbereich arbeitet an der Einführung des Common Antibiotic Manufacturing Framework (CAMF) der AMRIA.

Bereits im Jahr 2022 veröffentlichten AMRIA, unter Beteiligung von Fresenius Kabi, und BSI Standards Limited den Antibiotic Manufacturing Standard, welcher Herstellern eine Anleitung für eine verantwortungsvolle Antibiotikaproduktion bietet. Ziel ist es, einerseits das Risiko der Entwicklung von Antibiotikaresistenzen zu minimieren. Andererseits sollen die schädlichen Auswirkungen auf die Umwelt, die sich aus der Herstellung von Humanantibiotika ergeben, reduziert werden. Der Standard ergänzt das bereits hohe Qualitäts- und Sicherheitsmanagement an unseren Produktionsstandorten. Ein zentraler Bestandteil des Konzepts ist die Anwendung einer risikobasierten Methodik zur Bewertung und Kontrolle der bei der Antibiotikaherstellung anfallenden Abfallströme.

Die Implementierung, die im Jahr 2022 begann, beinhaltete die Einführung einer Vorlage zur Quantifizierung der Massenbilanz durch Fresenius Kabi. Die Vorlage dient dazu, die Standorte, die Antibiotika produzieren, bei der Bestimmung der Antibiotikakonzentrationen im Abwasser der Produktion und bei der Durchführung von Lückenanalysen zu unterstützen. Das übergeordnete Ziel ist dabei die Angleichung an die von der AMRIA festgelegten prognostizierten Unbedenklichkeitskonzentrationen (Predicted No-Effect Concentrations, PNEC). PNEC steht für die Konzentrationsschwelle einer Substanz in der Umwelt, unterhalb derer keine schädlichen Auswirkungen zu erwarten sind. Derzeit arbeitet der Unternehmensbereich daran, AMR-Zertifikate für einige seiner in Europa hergestellten Antibiotika zu erhalten. Dabei erfolgt eine unabhängige Prüfung, um zu bestätigen, dass Antibiotikarückstände in Abfallströmen während der Herstellung angemessen kontrolliert werden.

Darüber hinaus verbindet ein dezidiert kommunikativer Kanal die lokalen Standorte mit dem globalen EHS-Team (Environment, Health and Safety). Mit dieser Initiative wollen wir die kontinuierliche Anpassung an den Standard für die Herstellung von Antibiotika fördern und eine kontinuierliche Einhaltung und Verbesserung in der Zukunft gewährleisten.

IDENTIFIZIERUNG VON UND UMGANG MIT UMWELTRISIKEN

Um die negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern, die mit unseren Aktivitäten und Dienstleistungen verbunden sind, müssen unsere Produktionsstandorte sowie die Krankenhäuser in Deutschland und Spanien diese identifizieren und Maßnahmen zum Schutz der Umwelt ableiten. Diese müssen sie zudem regelmäßig auf ihre Wirksamkeit prüfen.

Folgende Themen können in diesem Rahmen adressiert werden:

- Abgabe von Emissionen in die Luft, ins Wasser oder in den Boden
- Nutzung von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen
- Abfall und Abwasser, Verpackungen
- Transport sowie weitere lokale Umweltaspekte

Außerdem identifizieren wir durch unsere globalen internen Audits weitere Verbesserungsmöglichkeiten an unseren Standorten und entwickeln gemeinsam mit den Verantwortlichen vor Ort geeignete Maßnahmen, um diese Potenziale zu erschließen. Die Häufigkeit der globalen internen Audits hängt von den identifizierten Abweichungen in vorherigen Audits, Umweltvorfällen, dem Zertifizierungsstatus oder der internen Bewertung des Managementsystems ab und kann zwischen einem und vier Jahren variieren.

MELDESYSTEME

Im **Produktionsbereich** ist ein Meldeprozess für Umweltvorfälle wie Verstöße gegen Umweltvorgaben, Verschmutzungen durch unkontrolliert ausgetretene Stoffe oder Beschwerden von Dritten implementiert. Die Umweltvorfälle erfassen wir intern und kategorisieren sie – abhängig von der Auswirkung des Umweltvorfalls – in fünf Stufen. Die lokalen Verantwortlichen berichten die Vorfälle umgehend nach Kenntnis an die für die Produktion zuständige globale EHS-Funktion. Falls erforderlich, leitet diese sie unverzüglich an die zuständigen Behörden weiter. Die Umweltvorfälle werden von der EHS-Funktion gemeinsam mit dem betroffenen Standort analysiert, um ihre Ursache zu ermitteln und weitere Vorfälle zu vermeiden. Je nach Gesetzeslage werden bei schwerwiegenden Vorfällen Analysen auch durch die zuständigen Behörden durchgeführt.

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

Im Berichtsjahr wurden über die Hinweisgebersysteme keine Umweltvorfälle berichtet, deren Auswirkungen wesentlich für die finanzielle Position oder Reputation des Unternehmens gewesen wären. Weiterhin wurde kein Vorfall erfasst, bei dem die jeweilige Umgebung oder die Bevölkerung durch Unterlassung unmittelbar zu Schaden kam. Weitere Ausführungen zu Chancen und Risiken finden Sie im Chancen- und Risikobericht ab Seite 137.

Im Berichtsjahr 2024 haben wir lokale Umweltvorfälle im internen Berichtssystem dokumentiert. Falls erforderlich, informierten wir die zuständigen Behörden unmittelbar nach Bekanntwerden des Vorfalls. Zudem wurden notwendige Maßnahmen ergriffen, um die Umweltauswirkungen des jeweiligen Vorfalls zu reduzieren. Wir haben die Umweltvorfälle darüber hinaus an den betroffenen Standorten zum Anlass für Präventivmaßnahmen wie Schulungen genommen, um zukünftige Ereignisse zu vermeiden. Kein Vorfall führte nach unserem Kenntnisstand zu einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Umwelt, der Biodiversität oder der umliegenden Bevölkerung.

Sofern vertraglich vereinbart, müssen uns auch Umweltvorfälle aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet werden. Dies kann relevant sein, wenn dadurch z. B. die Qualität eines Vorprodukts beeinträchtigt sein könnte.

Unsere Maßnahmen

[E2-2] Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Im Berichtsjahr 2024 hat Fresenius keine zentralen Vorgaben für Maßnahmen im Zusammenhang mit Mitteln für die Vermeidung von potenziellen Umweltverschmutzungen verabschiedet. Derzeit sind Ansätze dafür überwiegend lokal organisiert, den Rahmen geben jedoch die Umweltmanagementsysteme der Unternehmensbereiche vor.

Im Rahmen unseres operativen Geschäfts führten wir im Jahr 2024 lokal Maßnahmen durch, die darauf abzielten, potenzielle Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung zu adressieren. An unserem Produktionsstandort Vicchio in Italien wurde z. B. ein Projekt initiiert, um die Sulfatkonzentration im Abwasser zu reduzieren. Die Umsetzung ist für das Jahr 2025 geplant.

Unsere Ziele und Ambitionen

[E2-3] Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Unser Anspruch ist es, negative Auswirkungen auf die Umwelt, die durch unseren direkten Geschäftsbetrieb oder auch durch nachgelagerte Aktivitäten entstehen, zu vermeiden bzw. so gering wie möglich zu halten. Dazu gehört auch, die Quellen, aus denen wir Wasser beziehen, oder die Systeme, in die wir unsere Abwässer einleiten, nicht unnötig zu belasten. Schadstoffe, die in die Luft, den Boden und das Wasser abgegeben werden, gilt es zu begrenzen und unnötige Abgaben ganz zu vermeiden.

Unser Ziel ist es daher, die jeweils gültigen Richt- und Grenzwerte an unseren Standorten einzuhalten. Hierfür haben wir geeignete Kontrollen, z. B. über ein Umweltmanagementsystem (siehe Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-2 Unser Ansatz ab Seite 188), implementiert.

Wir verfolgen die Wirksamkeit unserer Konzepte, indem wir festgelegte Kennzahlen erfassen und auswerten. Sobald die Schadstoffkonzentrationen die definierten Grenzwerte überschreiten, leiten wir Maßnahmen ein. Informationen zu unseren Meldesystemen zur Erfassung von Umweltvorfällen finden Sie in diesem Themenstandard, Abschnitt E2-1 Unser Ansatz, Meldesysteme auf Seite 200.

Darüber hinaus gibt es kein übergeordnetes Konzernziel im Zusammenhang mit potenziellen Umweltverschmutzungen.

Kennzahlen

VERSCHMUTZUNG VON LUFT UND WASSER – SCHADSTOFFE

[E2-4] Luft- und Wasserverschmutzung

An unseren Produktionsstandorten erheben wir die Emissionen von Schadstoffen in die Luft und ins Wasser gemäß den regulatorischen Anforderungen. Je nach Art des jeweiligen Schadstoffs werden Messungen an Abgas- oder Abwasserpunkten gemäß international anerkannten Standards wie ISO-Standards oder national festgelegten Verfahren vorgenommen. Wenn eine direkte Messung aufgrund von abweichenden jährlichen Messzyklen nicht verfügbar ist, werden die Emissionen geschätzt. Die Schätzungen basieren auf den Vorjahreszahlen und beziehen Änderungen im Produktionsvolumen des Standorts ein. Unsicherheiten

verbleiben aufgrund von Umweltfaktoren oder unvorhergesehenen Ereignissen. Da Schätzungen auf den Vorjahreszahlen beruhen, wird der Grad der Unsicherheit als gering eingeschätzt. Nach Eingang der Daten werden die bereitgestellten Eingabedaten, zunächst auf Unternehmensbereichsebene, dann auf Konzernebene, auf Vollständigkeit und Richtigkeit überprüft. Unstimmigkeiten werden mit den Standorten besprochen und korrigiert oder begründet. Schadstoffmessungen werden von den Standorten selbst oder von externen zertifizierten Prüfstellen durchgeführt und validiert.

Im Berichtsjahr haben unsere Schadstoffemissionen die in der E-PRTR-Verordnung (European Pollutant and Transfer Register – Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) definierten Schwellenwerte in einem Fall überschritten. Der jährliche Grenzwert für den Schadstoff organischer Kohlenstoff (TOC) (als Gesamt-C oder CSB/3) liegt bei 500.000 kg pro Jahr pro Anlage. An einer Anlage wurde dieser Grenzwert überschritten: die Gesamtmenge des Schadstoffs lag an dieser Anlage im Jahr 2024 bei 698.284 kg. Gemessen wird die Schadstoffmenge am Austrittspunkt der Anlage und über jährliche Einzelmessungen via gaschromatographische Verfahren quantifiziert. Das Abwasser wird in eine externe Wasseraufbereitungsanlage eingeleitet und dort wieder aufbereitet.

Informationen zu Luftemissionen, die im Themenstandard E1 Klimawandel berichtet werden müssen, finden Sie dort im Abschnitt Kennzahlen, E1-6 Treibhausgasemissionen ab Seite 195.

ESRS E3 WASSERRESSOURCEN

[E3] Wasserressourcen

Unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen

[E3 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Seit Jahrzehnten steigt weltweit der Wasserverbrauch und in immer mehr Regionen herrscht Wasserknappheit. Auch wir benötigen diese Ressource in unseren Produktionsstätten und Gesundheitseinrichtungen und wollen sie daher bewusst und effizient einsetzen. Insbesondere in unserer Produktion besteht ein erhöhter Wasserbedarf, z. B. durch wasserintensive Kühl- oder Sterilisationsprozesse. Damit könnten wir in einigen Regionen langfristig zur Verknappung der Ressource Wasser beitragen. Auch der Betrieb unserer Gesundheitseinrichtungen ist in hohem Maße von der Verfügbarkeit von Trinkwasser aus der kommunalen Wasserversorgung abhängig.

Unser Ansatz

[E3-1] Konzepte im Zusammenhang mit Wasserressourcen

RICHTLINIE ZUM UMWELTSCHUTZ

Unsere konzernweite **Richtlinie zum Umweltschutz** adressiert auch das Thema Wasser. Darin verpflichten wir uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und zur Einhaltung der gesetzlich geltenden Vorschriften für Abwasser, z. B. in Bezug auf Abwassergrenzwerte. In Gebieten mit hohem Wasserstress haben wir außerdem das Ziel, die Wasserentnahme von wesentlichen Produktionsanlagen zu reduzieren. Wasserstress bezeichnet eine Situation, in der die Nachfrage nach Wasser die verfügbare Menge übersteigt oder die Wasserqualität so schlecht ist, dass sie die Nutzungsmöglichkeiten einschränkt, was häufig in

Regionen mit hoher oder extrem hoher Wasserentnahme auftritt.

Weitere Ausführungen zu unserer Richtlinie zum Umweltschutz finden Sie im Themenstandard E1 Klimaschutz, Abschnitt E1-2 Unser Ansatz ab Seite 188.

WEITERE KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT WASSERRESSOURCEN

Mit lokalen Managementsystemen, Prozessverantwortlichen sowie Handlungsanweisungen wollen wir in unserer Geschäftstätigkeit sicherstellen, dass die jeweiligen lokalen Richtlinien zu Wasser und Abwasser strikt eingehalten werden. Die Maßnahmen des Wassermanagements zielen darauf ab, Wasser einzusparen und Abwasser zu reduzieren sowie die Qualität der genehmigten Wasserentnahmen und Abwassereinleitungen zu überwachen.

Fresenius überprüft nationale und internationale Vorschriften zum Wassermanagement kontinuierlich. Die internen Grundsätze, Leitlinien und Handlungsanweisungen – die Bestimmungen für den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser inklusive der Kontrolle von Abwasser enthalten – passen wir an die jeweils gültigen regulatorischen Vorgaben an. Unser Wassermanagement ist eng mit unserem Hygienemanagement verbunden. Je nach Unternehmensbereich stellen Umwelt- oder Hygieneexpertinnen und -experten sicher, dass alle internen und externen Richtlinien und Vorschriften umgesetzt werden.

WASSERNUTZUNG UND -ENTNAHME

In der Produktion setzen wir Wasser für die meisten Sterilisations- und Kühlprozesse, als Komponente für die Herstellung von medizinischen Produkten und für Hygieneverfahren ein. Das verwendete Wasser für unsere Produkte, z. B. für Infusionslösungen wie Natriumchlorid, muss strenge Qualitätsanforderungen erfüllen, um die Produktqualität und Patientensicherheit zu gewährleisten.

Für unsere Gesundheitseinrichtungen ist die ausreichende Versorgung mit Frischwasser zentral, um Gesundheitsdienstleistungen zu erbringen und das Patientenwohl sowie die Hygiene sicherzustellen.

Die Wasserentnahme erfolgt in der Produktion und in den Gesundheitseinrichtungen mehrheitlich über die jeweilige öffentliche Versorgung.

Über die Qualitäts- und Hygieneanforderungen hinaus berücksichtigen wir bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen keine wasserbezogenen Ziele. Dort, wo wir Wasser als Bestandteil einsetzen, ist es unverzichtbar. Informationen zu unserem Wasserreduktionsziel finden Sie in diesem Themenstandard, Abschnitt E3-3 Unsere Ziele und Ambitionen auf Seite 204.

WASSERQUALITÄT

Wir haben in allen Einrichtungen risikobasierte Prüfprozesse installiert, um Verschmutzungen oder Abweichungen in der Trinkwasserqualität zu erkennen, und entsprechende Berichtswege etabliert. Die lokalen Behörden werden gemäß der gesetzlichen Vorgaben unverzüglich informiert, sollten wir kritische Abweichungen von der lokalen Trinkwassernorm entdecken. In Deutschland sind einige unserer Kliniklabore als Prüfzentren für die lokale Trinkwasserqualität akkreditiert. Dadurch unterstützen wir nicht nur die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten, sondern auch die der umliegenden Bevölkerung sowie der Kommunen, die uns mit Trinkwasser versorgen.

Im Fall von kontaminiertem Frischwasser aus dem öffentlichen Netz haben viele unserer deutschen Krankenhäuser über die eigenen Aufbereitungsanlagen hinaus die Möglichkeit, zusätzliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

In unseren spanischen Kliniken führen wir keine Wasseraufbereitung durch. Wir produzieren dort jedoch Osmosewasser, das z. B. für Dialysebehandlungen erforderlich ist oder um Waschmaschinen der Sterilisationseinheiten und die biochemischen Analysegeräte des klinischen Labors zu betreiben. Für die Herstellung bestimmter pharmazeutischer Produkte bereiten wir außerdem Wasser in unseren Produktionsstätten auf, da z. B. Wasser für Infusionslösungen einem Qualitätsgrad entsprechen muss, der über die Trinkwasserqualität hinausgeht (Wasser für Injektionszwecke – Water for injection (WFI)).

Alle Krankenhäuser haben Notfallpläne, um im Fall von Versorgungsengpässen die Gesundheitsversorgung der Patientinnen und Patienten sicherzustellen. In den meisten unserer spanischen Kliniken nutzen wir Wassertanks, um die Versorgung bei einem Trinkwasserausfall zu gewährleisten. Bei diesen Tanks handelt es sich um erweiterte Rohre, in denen beim Durchlauf Wasservorräte zurückbleiben, die im Notfall genutzt werden können. Je nach Zentrum und Verbrauch variiert die Autonomie der Systeme und damit die Menge an Wasservorräten. In JCI-zertifizierten Zentren (Joint Commission International-Akkreditierung) beinhalten die Notfallpläne außerdem die Lieferung von Wasser in Tankwagen für den Bedarfsfall.

Informationen zum Thema Wasserverschmutzung finden Sie im Themenstandard E2 Umweltverschmutzung ab Seite 199.

IDENTIFIZIERUNG VON UND UMGANG MIT WASSERRISIKEN

Um unseren potenziellen negativen Auswirkungen in Zusammenhang mit dem Wasserbedarf unserer Produktionsstandorte und Krankenhäuser zu begegnen, analysieren wir die Verfügbarkeit von Wasser mithilfe des Aqueduct Water Risk Atlas des World Resources Institute. Er enthält Informationen über derzeitige und zukünftige Wasserrisiken weltweit. Wir haben Standorte identifiziert, die in Gebieten mit extrem hohem oder hohem Risiko einer Wasserknappheit liegen. An diesen Standorten ist ein effizientes Wassermanagement besonders wichtig, um die Wasserverfügbarkeit für die Produktion und unsere Krankenhäuser sicherzustellen und negative Auswirkungen auf die lokale Wassersituation so weit wie möglich zu vermeiden. In unserer Richtlinie zum Umweltschutz haben wir uns das Ziel gesetzt, in Gebieten mit Wasserstress die Prozesswasserentnahme in der Produktion zu reduzieren. Weitere Informationen dazu finden Sie in diesem Themenstandard, Abschnitt E3-1 Unser Ansatz ab Seite 202 und Abschnitt E3-3 Unsere Ziele und Ambitionen auf Seite 204.

Die Produktionsstätten und Krankenhäuser sind zudem Teil der konzernweiten Klimarisikobewertung, die auch Wasserrisiken wie Überschwemmungen oder Starkregen einschließt. Falls ein Risiko festgestellt wird, werden Maßnahmen abgeleitet.

Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette beziehen wir bei der Bewertung von Wasserrisiken nicht ein.

Unsere Maßnahmen

[E3-2] Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasserressourcen

Der Frischwassereinsatz in unseren Gesundheitseinrichtungen ist grundlegend notwendig, um die Hygieneanforderungen einzuhalten, und somit für die Patientensicherheit unverzichtbar. Deshalb führen wir in diesem Rahmen keine Maßnahmen durch, die unsere potenziellen negativen Auswirkungen in Bezug auf unseren erhöhten Wasserbedarf und die damit zusammenhängende lokale Entnahme adressieren. Aufgrund interner Auflagen im Bereich der Trinkwasserqualität findet zudem weder eine Wiederverwendung von Wasser noch eine Nutzung von Grauwasser – d. h. aufbereitetem Wasser aus Duschen oder Waschbecken – statt.

Maßnahmen zur Erreichung unseres neu gesetzten Ziels zur Reduktion von Prozesswasser in Gebieten mit hohem Wasserstress werden wir ab dem Berichtsjahr 2025 umsetzen und berichten, inklusive benötigter Ressourcen. Weitere Informationen zum Ziel finden Sie im nächsten Abschnitt Unsere Ziele und Ambitionen.

Unsere Ziele und Ambitionen

[E3-3] Ziele im Zusammenhang mit Wasserressourcen

Unsere Ambition ist es, dass Wasser in jedem Bereich unserer Geschäftstätigkeit sicher verwendet wird, der Gesundheit der Patientinnen und Patienten sowie der Beschäftigten nicht schaden kann und es jederzeit ausreichend verfügbar ist. Daher verpflichten wir uns wie in unserer Richtlinie zum Umweltschutz dargelegt zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und zur Einhaltung der gesetzlich geltenden Vorschriften. Außerdem wollen wir die **Wasserentnahme unserer Produktionsanlagen in Gebieten mit hohem Wasserstress** reduzieren. Um dies zu erreichen, haben wir uns im Jahr 2024 das freiwillige Ziel gesetzt, die Prozesswasserentnahme der Produktionsanlagen in Gebieten mit hohem Wasserstress bis 2030 absolut um 20 % zu reduzieren (Basisjahr: 2023; Bezugswert: 3.313.000 m³). Die Verbesserung der Wasserqualität wird dabei nicht adressiert.

Zur Festlegung unserer Zielsetzung haben wir zunächst den eigenen Wasserverbrauch und die Verbrauchsquellen evaluiert und zukünftige Szenarien (für 2030 und 2050, jeweils optimistisch und pessimistisch betrachtet) mithilfe des Aqueduct Tools analysiert und die Annahme berücksichtigt, dass der Wasserstress in bestimmten Regionen zunehmen wird. Da keine spezifischen Ziele von der Europäischen Union vorgegeben sind, haben wir Maßnahmen und deren Potenziale evaluiert. Des Weiteren haben wir ein Benchmarking durchgeführt, um Ambitionsniveaus zu vergleichen und anzupassen.

Die grundsätzliche Wahl der Zielsetzung beruht auf wissenschaftlichen Veröffentlichungen, die Wasserstress als steigendes Risiko für die Umwelt und unternehmerische Tätigkeiten evaluieren. Die für unsere Analyse verwendeten Daten des Aqueduct Tools basieren auf wissenschaftlichen Kooperationen.

Interne Stakeholder wurden mittels Evaluationsgesprächen im Prozess der Zielsetzung involviert, um gemeinsam die Maßnahmen, das Potenzial und das Ambitionsniveau festzulegen. Externe Stakeholder wurden indirekt über den Einbezug öffentlicher Meinungen, z. B. von Initiativen, und verfügbaren Standards, involviert.

Da das Ziel im Berichtsjahr neu gesetzt wurde, sind etwaige Anpassungen der Zielvorgaben oder des Erhebungsprozesses bisher nicht relevant.

Wir erheben kontinuierlich Wasserdaten und werden diese ab dem Berichtsjahr 2025 mit unserer Zielsetzung abgleichen.

Kennzahlen

[E3-4] Wasserverbrauch

WASSERVERBRAUCH

2024 hat Fresenius insgesamt 14.959.196 m³ Wasser entnommen. Der Wasserverbrauch beträgt 2.310.508 m³. Die Wasserentnahme in unseren Gesundheitseinrichtungen wird von der Zahl der in den Krankenhäusern behandelten Patientinnen und Patienten sowie der Art der durchgeführten Behandlungen beeinflusst. An unseren Produktionsstandorten wirkt sich das Produktionsvolumen auf unseren Wasserverbrauch aus.

WASSERVERBRAUCH

in m³	2024
Wasserverbrauch, gesamt	2.310.508
Davon Wasserverbrauch in Gebieten, die von Wasserrisiken betroffen sind, einschließlich Gebieten mit hohem Wasserstress	1.520.365
Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	436.977
Gespeichertes Wasser	41.519
Veränderung der gespeicherten Menge, in %	k.A.

Den Wasserverbrauch berechnen wir als Differenz aus Wasserentnahme und Wasserabgabe. Die Wasserentnahme ermitteln wir, indem wir Zählerstände und Rechnungen summieren. Liegt kein Wert vor, schätzen wir diesen basierend auf einem Referenzwert. Um die Wasserabgabe zu berechnen, summieren wir ebenfalls Zählerstände und Rechnungen. Wenn uns diesbezüglich keine Werte vorliegen, treffen wir die Annahme, dass die Menge der Wasserabgabe gleich der Entnahme ist.

Für die Bewertung der Wassermenge in den Wassereinzugsgebieten wurde das Aqueduct-Tool verwendet, das die wesentlichen Standorte in Wasserstressgebieten aufzeigt, in denen die verfügbaren erneuerbaren Oberflächen- und Grundwasservorräte begrenzt sind. Die Wasserqualität wurde mit dem Aqueduct-Tool und anhand des unbehandelten Abwassers sowie des Eutrophierungspotenzials der Küstengebiete gemessen, die zu den Gebieten mit Wasserstress gehören.

Wesentliche Standorte wurden mithilfe des Aqueduct-Tools auf Wasserrisiken und hohen Wasserstress evaluiert und deren Wasserverbrauch summiert.

Wiederaufbereitetes und wiederverwendetes Wasser wird anhand von Zählerständen ermittelt. Falls keine Stände vorhanden sind, wird über eine Schätzung der prozessverantwortlichen Person und anhand von Referenzwerten die Menge des wiederaufbereiteten und wiederverwendeten Wassers geschätzt.

Die Menge gespeicherten Wassers wird auf Basis von Jahresendwerten des Wasserstands ermittelt. Liegt kein genauer Zählerstand vor, wird die Menge anhand von Referenzwerten geschätzt.

68,1 % der quantitativen Angaben zu Wasser basieren auf Messungen, 31,9 % auf Schätzungen.

WASSERINTENSITÄT

Die Wasserintensität beschreibt unseren Gesamtwasserverbrauch pro 1 Mio € Nettoumsatzerlös.

WASSERINTENSITÄT¹

in m³/1 Mio € Umsatz	2024
Wasserverbrauch pro Nettoumsatzerlös	100

¹ Unseren Nettoumsatzerlös finden Sie im Konzern-Anhang auf Seite 337.

An Standorten mit ISO-14001-Zertifizierung werden die Wassermanagementsysteme, über die auch die Kennzahlen erhoben werden, von einem externen Auditor geprüft. Dies betraf im Berichtsjahr Standorte bzw. Einrichtungen von Fresenius Kabi und Helios Spanien. Der Auditor legt dabei jeweils die zu prüfenden Einzelaspekte fest.

ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

[E5] Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen

[E5 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Natürliche Ressourcen werden überall auf der Welt zunehmend knapper. Wir können nur dann zukunftsfähig wirtschaften, wenn wir die uns zur Verfügung stehenden Rohstoffe effizient und achtsam nutzen. Notwendige Sicherheits- und Hygienevorschriften zum Schutz von Personal sowie Patientinnen und Patienten können jedoch einen hohen Verbrauch von Rohstoffen, Produkten und Verpackungsmaterial zur Folge haben. Dies kann zur Erschöpfung natürlicher Ressourcen beitragen und sich damit potenziell kurzfristig negativ auf die Umwelt auswirken. Die Reduktion unseres Abfallaufkommens stellt zudem schon jetzt eine Herausforderung für uns dar. Lokale Vorschriften sowie notwendige Sicherheitsvorschriften geben uns einen engen Rahmen vor, in dem wir uns mit unseren Abfallmanagementkonzepten bewegen können. Dazu gehört z. B., dass wir recycelte Materialien im direkten Kontakt mit Medikamenten nur eingeschränkt verwenden können. Um unerwünschte Wechselwirkungen zu vermeiden, besteht teilweise die Notwendigkeit, neue Materialien zu verwenden. Dadurch entstehen tatsächliche negative Auswirkungen auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.

Um unseren tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen zu begegnen, verfolgen wir verschiedene Ansätze, mit denen wir unseren Ressourcenverbrauch senken wollen. Aufgrund der Größe unseres internationalen Gesundheitskonzerns sehen wir in bereits etablierten Einsparmaßnahmen einen Hebel für den verantwortungsvollen

Umgang mit Rohstoffen: In der Produktion und dem Vertrieb von Gesundheitsprodukten verwenden wir Großpackungen mit Dosierhilfen, um Material einzusparen. Wenn wir neue Produktdesigns entwickeln, spielt der Aspekt der Ressourcenschonung ebenfalls eine Rolle. Zudem schaffen wir für ausgewählte Artikel in unseren Krankenhäusern und anderen Gesundheitseinrichtungen derzeit eine Markttransparenz mit Blick auf Umstellungsmöglichkeiten von Einweg- auf Mehrwegartikel.

Unser Ansatz

[E5-1] Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

RICHTLINIE ZUM UMWELTSCHUTZ

Auf Konzernebene besteht eine zentrale **Richtlinie zum Umweltschutz**, die u. a. die Themen Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft adressiert. Wir verpflichten uns darin, Ressourcen effizient zu verwenden und nachhaltig beschaffte sowie erneuerbare und recycelte Materialien als Alternative zu neuen Rohstoffen zu verwenden, soweit es die gesetzlichen Vorschriften zulassen. Wir unterstützen den Übergang zur Kreislaufwirtschaft. Deshalb streben wir an, die Lebensdauer von Materialien zu maximieren, das Abfallaufkommen zu reduzieren und den Anteil der recycelbaren Stoffe in unseren Abfallströmen zu erhöhen. Die Abfallhierarchie (Vermeidung, Vorbereitung zur Wiederverwendung, Recycling, energetische Verwertung, Beseitigung) und Konzepte zur Abfalltrennung sind fester Bestandteil unserer Abfallbewirtschaftungsverfahren.

Weitere Informationen zur Richtlinie zum Umweltschutz finden Sie im Themenstandard E1 Klimaschutz, Abschnitt E1-2 Unser Ansatz ab Seite 188.

WEITERE KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Der Umgang mit Abfall im Gesundheitsbereich ist streng reguliert. Alle Standorte unterliegen den jeweiligen Vorschriften und Gesetzen vor Ort. Zusätzlich sind interne Anforderungen für die Abfallentsorgung in unseren Standardverfahrensanweisungen zum Umweltschutz enthalten.

Als Gesundheitskonzern gehen für uns die fachgerechte, sichere Abfallentsorgung und die Anforderungen an Hygiene und Sterilität in Produktionsprozessen und Behandlungen in Kliniken Hand in Hand. Unser Ansatz reicht von der Auswahl geeigneter Entsorgungsbehälter über Reinigungs- und Sterilisationsverfahren bis hin zur Arbeitssicherheit unserer Beschäftigten bei der fachgerechten Entsorgung von gefährlichen, z. B. infektiösen Abfällen. Auch für unsere Patientinnen und Patienten sowie für die Umwelt darf der Abfall keine Gefahr darstellen.

Da sich die Geschäftsmodelle der Unternehmensbereiche unterscheiden, führt Fresenius das Abfallmanagement dezentral aus. Dafür verantwortlich sind die Leitungsfunktionen der Standorte, lokale EHS(Environment, Health, and Safety)-Managerinnen und -Manager, Abfallmanagerinnen bzw. -manager oder Abfallbeauftragte. Sie bewerten Risiken individuell und legen bei Bedarf interne Richtlinien für den Umgang mit Abfällen fest. Letztere vermitteln die Verantwortlichen in Schulungen an die Beschäftigten und stellen in Kontrollen sicher, dass die Vorgaben eingehalten werden. In unseren Krankenhäusern ist der richtige Umgang mit Abfällen Teil der Einarbeitung. Unsere Standorte führen, wenn erforderlich, lokal Schulungen zur Abfallwirtschaft durch. Unsere Abfallwirtschaftssysteme sind Teil von internen und externen Audits.

Nachfolgend beschreiben wir unser systematisches Abfallmanagement. Es zielt auf eine effiziente Ressourcennutzung ab und darauf, Mensch und Umwelt durch unseren Umgang mit Abfall so wenig wie möglich zu belasten.

Weitere Ausführungen zu unserem übergreifenden Umweltmanagement sowie den Verantwortlichkeiten finden Sie im Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-2 Unser Ansatz ab Seite 188.

ABFALLENTSORGUNG

Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Entsorgung der anfallenden Abfälle liegt bei den lokalen Organisationen und Gesundheitseinrichtungen. Alle Standorte sind aufgefordert, ihren Abfall gemäß lokalen, nationalen und branchenspezifischen Vorgaben zu trennen und unter Berücksichtigung von Umweltschutzmaßnahmen zu lagern. Nicht wiederverwertbare Abfälle werden über Müllverbrennung oder Mülldeponien entsorgt.

Fresenius Kabi erfasst die in den Produktionsstätten, Logistikzentren, Compounding-Zentren und den weiteren ISO-14001-zertifizierten Organisationen anfallenden Abfallmengen und kategorisiert diese nach Abfallarten und Entsorgungsmethoden. Abfälle entstehen dort hauptsächlich als Nebenprodukt von Produktionsprozessen oder in der nachgelagerten Wertschöpfungskette als Verpackungsmaterial der Produktbehälter in Krankenhäusern sowie in privaten Haushalten oder Pflegeeinrichtungen. Dies umfasst sowohl ungefährliche als auch gefährliche Abfälle, d. h. Lösungsmittel, Zytostatika oder Antibiotika.

Den größten Anteil an klassifizierten ungefährlichen Abfällen im Produktionsbereich stellen Kunststoffabfälle dar. Gefährliche Abfälle werden zu einem großen Teil aufbereitet und wieder verwendet. Nicht recycelbare gefährliche

Abfälle werden gemäß gesetzlichen Vorgaben entsorgt, z. B. verbrannt und ein Teil davon wird der Energierückgewinnung zugeführt.

Im Unternehmensbereich Fresenius Helios unterliegt die Sammlung und Entsorgung ungefährlicher krankenhausspezifischer Abfälle aus infektionspräventiver Sicht keinen gesonderten Anforderungen. Diese haben z. B. mit Wund- und Gipsverbänden, Wäsche, Einwegkleidung und Windeln den größten Anteil am Gesamtabfallaufkommen in unseren Gesundheitseinrichtungen. Potenziell gefährliche Abfälle wie infektiöse Gegenstände oder zytotoxische und zytostatische Abfälle werden speziell fachgerecht entsorgt. Die Entsorgungswege wurden im Berichtsjahr nicht flächendeckend erfasst und werden daher nicht weiter konkretisiert.

ABFALLREDUKTION UND RECYCLING

Wenn eine nach ISO-14001-zertifizierte Organisation für die Entwicklung eines Produkts verantwortlich ist, müssen bei der Lebenszyklusbetrachtung in der Entwicklungsphase Umweltaspekte berücksichtigt werden; das umfasst z. B. nachhaltige, etwa recycelte Produktbestandteile oder den Verpackungsumfang. Der Einfluss der Organisation auf die Gestaltung pharmazeutischer Produkte kann aufgrund der Bedeutung der Patientensicherheit und der Anforderungen an die Produktqualität begrenzt sein. Fresenius Kabi berücksichtigt Umweltaspekte in der Entwicklungsphase und versucht, die Umweltauswirkungen seiner Produkte zu reduzieren, z. B. durch die Verringerung des Kunststoffanteils von Behältern, und gleichzeitig die Qualität der Produkte zu gewährleisten.

Auch in unseren Krankenhäusern gibt es verschiedene Projekte, um die Reduzierung, das Recycling, die Vermeidung und die Wiederverwendung von Abfällen zu verbessern. Medizinische Instrumente und Hilfsmittel werden, wenn möglich, gereinigt, sterilisiert und separat verpackt, damit sie wiederverwendet werden können. Ausgenommen davon sind Produkte, die gesetzlich zur einmaligen Nutzung vorgeschrieben sind.

Unsere Maßnahmen

[E5-2] Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Berichtsjahr 2024 hat Fresenius keine zentralen Vorgaben für Maßnahmen im Zusammenhang mit Mitteln für die Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft verabschiedet. Derzeit sind Ansätze dafür überwiegend lokal organisiert, den Rahmen geben jedoch die Umweltmanagementsysteme der Unternehmensbereiche vor.

Im Berichtsjahr haben wir operative Maßnahmen durchgeführt, mit denen wir potenziellen Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft begegnen wollen. Bei Fresenius Kabi nahmen etwa alle EHS-Managerinnen und -Manager an Schulungen zu den Themen Abfallreduzierung und Recycling teil.

Unsere Ziele und Ambitionen

[E5-3] Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Wir sind bestrebt, die Lebensdauer von Materialien zu maximieren, das Abfallaufkommen zu reduzieren und den Anteil der recycelbaren Stoffe in unseren Abfallströmen zu erhöhen. Zudem wollen wir durch ein systematisches Abfallmanagement unseren Materialverbrauch reduzieren und anfallende Abfallmengen minimieren. Darüber hinaus gibt es derzeit kein übergeordnetes Konzernziel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft. Wir planen, uns zukünftig ein entsprechendes Ziel zu setzen.

Wir verfolgen die Wirksamkeit unserer Konzepte, indem wir festgelegte Kennzahlen erheben und auswerten, wie im folgenden Abschnitt dargestellt.

Kennzahlen

RESSOURCENZUFLÜSSE

[E5-4] Ressourcenzuflüsse

Die Ressourcenzuflüsse im Zusammenhang mit unseren wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen unterscheiden sich je nach Unternehmensbereich.

Die wichtigsten Materialien für die Produktion von Fresenius Kabi sind Arzneistoffe (Active Pharmaceutical Ingredients – API) und Trägerstoffe, gefolgt von Kunststoffteilen sowie Primär- und Sekundärverpackungen.

In den Gesundheitseinrichtungen von Fresenius Helios sind Verbrauchsmaterialien für die Pflege sowie für die medizinische Behandlung, Pharmazeutika und Prothesen die wesentlichen Ressourcenzuflüsse.

In der vorgelagerten Lieferkette werden für die Herstellung der Produkte und Vorprodukte, die wir beziehen, verschiedene Rohstoffe und Vorprodukte wie Metalle, Plastik, Silikonkomponenten, Wasser, Holz, Chemikalien, tierische und pflanzliche Produkte eingesetzt. Unseren Umgang mit Konfliktmineralien legen wir im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Abschnitt S2-1 Unser Ansatz ab Seite 242 dar.

Wir beziehen biologische Materialien wie bestimmte Fisch-, Soja-, Sonnenblumen-, und Rapsöl mit Zertifikat für eine nachhaltige Beschaffung, z. B. Fischöl mit Friend of the Sea®-Zertifizierung oder Sojaöl mit ProTerra-Standard™.

RESSOURCENZUFLÜSSE

	2024
Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischer und biologischer Materialien, in t	446.986
Davon Gewicht wiederverwendeter Komponenten, Produkte und Materialien, in t	-
Davon Gewicht wiederverwendeter Komponenten, Produkte und Materialien, in %	-
Prozentualer Anteil nachhaltig beschaffter biologischer Materialien für Produkte und Dienstleistungen, in %	1,7

Um das Gesamtgewicht der im Berichtszeitraum verwendeten Produkte sowie der technischen und biologischen Materialien anzugeben, haben wir je nach Unternehmensbereich unterschiedliche Annahmen getroffen. So war die zugrunde liegende Annahme für Fresenius Helios, dass sich die jeweiligen Mengen von Materialabflüssen und Materialzuflüssen gleichen. Um verbrauchte Materialien zu dokumentieren, die nicht im Materialabfluss erfasst werden (z. B. Lebensmittel und Arzneimittel wie Infusionen), haben wir den entsprechenden Einkaufswarenwert mit einem Umrechnungsfaktor in Kilogramm umgerechnet und zum Materialabfluss addiert.

Bei Fresenius Kabi basieren die angegebenen Mengen der verbrauchten Materialien auf den Einkaufswarenwerten, die mit einem Umrechnungsfaktor in Kilogramm umgerechnet wurden. Die Gewichtsdaten für Arzneistoffe, Hilfsstoffe, Rohmaterialien und Verpackungsmaterialien basieren entweder auf Informationen der Lieferanten oder auf Stammdaten.

RESSOURCENABFLÜSSE

[E5-5] Ressourcenabflüsse

Produkte und Materialien

Fresenius Kabi stellt medizinische Geräte wie Infusionspumpen und Ausrüstung für die Blutentnahme und -verarbeitung her. Als Mehrweggeräte sind alle Geräte für eine **Lebensdauer von mehreren Jahren** ausgelegt und können von geschultem und zertifiziertem Servicepersonal nach Fehldiagnosen repariert werden. Dazu stellen wir entsprechende Handbücher bereit und fertigen an unseren Produktionsstandorten entsprechende Ersatzteile. Wird die Produktion eines Gerätes eingestellt, halten wir Ersatzteile für sieben bis zehn Jahre auf Lager, um eine Reparatur weiterhin zu ermöglichen. Außerdem stellen wir unseren Kunden notwendige Software-Updates zur Verfügung.

Wir stellen eine Vielzahl von Produkten her, deren Haltbarkeit bei regelmäßiger Wartung zwischen 7 und 15 Jahren liegt. Für alle Produkte empfehlen wir entsprechende Wartungsintervalle, die abhängig von deren Anwendung bzw. bei Batterien abhängig von der zeitlichen Nutzung sind. Aufgrund der Menge unterschiedlicher Produkte führen wir diese hier nicht einzeln auf. Unser AmiCORE Apherese System wird als ein Beispiel bei Blutspenden eingesetzt und hat eine Lebensdauer von 15 Jahren. Angaben zu Branchendurchschnitten können wir zum aktuellen Zeitpunkt aufgrund fehlender Daten nicht machen.

Im medizinischen Bereich werden aus hygienischen Gründen Einwegartikel benötigt, deren Reparierbarkeit nicht bewertet wird. Daneben verfügen wir über kein etabliertes Bewertungssystem, um die Reparierbarkeit unserer Mehrwegprodukte zu evaluieren.

Die Möglichkeiten zum Recycling unserer medizinischen Produkte sind eingeschränkt. Unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben und Hygieneanforderungen versuchen wir, Recyclingkreisläufe zu schließen. Erzeugnisse aus Papier, z. B. Handbücher, und Verpackungen, wie alle unsere Wellpappverpackungen und Faltschachteln, sind recycelbar. Wir erfassen den Recyclinganteil unserer Produkte noch nicht systematisch.

Abfälle

Aufgrund der vielfältigen Aktivitäten von Fresenius liegt eine Vielzahl von Abfallströmen vor. Bei **Fresenius Helios** entstehen infektiöse und nicht infektiöse Krankenhausabfälle, Elektronikabfälle von medizinischem Equipment, Lebensmittelabfälle der Kantinen, Bauschutt von Umbauarbeiten, chemische Abfälle von Laborarbeiten sowie Hausmüll wie Verpackungs-, Papier- und Restabfall. Bei **Fresenius Kabi** entstehen in der Produktion etwa Plastik-, Papier- und Kartonabfälle, Holzabfälle, Elektronikabfälle, Metallabfälle, Glasmüll, organische Abfälle, Restmüll, Abbruch und Bauabfälle sowie gefährliche Abfälle. Zu den Materialien, die in den Abfällen enthalten sind, zählen Biomasse, Kunststoffe, Chemikalien, Arzneimittel, Textilien, Papier, Metalle, Glas, Holz, Bauschutt und Aluminium.

Die Gesamtmenge der im Berichtsjahr angefallenen gefährlichen Abfälle betrug 29.314 t. Radioaktive Abfälle gab es keine.

Wir erfassen die Gesamtabfallmenge nach den europäischen Abfallschlüsseln, wenn regulatorisch vorgegeben als auch freiwillig. Darüber hinaus gibt es Länder, in denen lokale Abfallschlüssel angewendet werden. Diese Werte überführen wir für die Konsolidierung in unsere auf den europäischen Abfallschlüsseln basierende Systematik. Falls die Weiterverarbeitungsmöglichkeit (z. B. Recycling, Wiederverwendung oder Verbrennung) bekannt ist, kategorisieren wir die Abfälle entsprechend und summieren sie. Ist die Weiterverarbeitungsart nicht bekannt, verwenden wir länderspezifische Statistiken zur Verteilung auf Wiederverwertungs- und Entsorgungsarten. Liegt keine Gesamtabfallmenge vor (bei Fresenius Kabi betrifft dies nur Verwaltungsstandorte), wird die Abfallmenge basierend auf den Abfalldaten geschätzt, die am Standort Bad Homburg pro FTE (Full-time Equivalent – Vollzeitäquivalent) erhoben werden.

An Standorten mit ISO-14001-Zertifizierung werden die Abfallmanagementsysteme, über die auch die Kennzahlen erhoben werden, von einem externen Auditor geprüft. Der Auditor legt dabei jeweils die zu prüfenden Einzelaspekte fest.

NICHT RECYCELTER ABFALL

	2024
Gesamtmenge nicht recycelter Abfall, in t	97.448
Prozentualer Anteil nicht recycelter Abfall, in %	60,3

ABFALLAUFKOMMEN: WIEDERVERWERTUNGS- UND
ENTSORGUNGSARTEN

in t	2024
Gesamtmenge gefährlicher Abfall	29.314
Davon von der Entsorgung ausgenommen	20.704
Wiederverwendung	28
Recycling	10.977
Sonstige Wiederverwertungsverfahren	9.699
Davon zur Entsorgung bestimmt	8.610
Verbrennung	949
Deponierung	1.600
Sonstige Arten der Entsorgung	6.061
Gesamtmenge ungefährlicher Abfall	132.410
Davon von der Entsorgung ausgenommen	96.858
Wiederverwendung	1.296
Recycling	53.299
Sonstige Wiederverwertungsverfahren	42.263
Davon zur Entsorgung bestimmt	35.552
Verbrennung	1.192
Deponierung	13.466
Sonstige Arten der Entsorgung	20.894
Gesamtmenge Abfall	161.723
Davon von der Entsorgung ausgenommen	117.562
Davon zur Entsorgung bestimmt	44.162

SOZIALINFORMATIONEN

ESRS S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

[S1] Arbeitskräfte des Unternehmens

Unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen

[S1 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie sonstige arbeitsbezogene Rechte identifiziert. Diese IROs sind systemisch und hängen nicht mit individuellen Vorfällen zusammen.

Eigene Arbeitskräfte schließen sowohl die mit Fresenius in einem Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten als auch Fremdarbeitskräfte ein. Fresenius beschäftigt dabei verschiedene Gruppen von Arbeitskräften oder Fremdarbeitskräften. Die von uns identifizierten tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen, Chancen sowie Risiken decken grundsätzlich alle Gruppen ab. Ergänzende Erläuterungen von wesentlichen Auswirkungen auf Personengruppen erfolgen dann, wenn sie spezifisch für Tätigkeitsbereiche identifiziert wurden. Der Konzern hat im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse keine neuen Personengruppen unter den Arbeitskräften des Unternehmens identifiziert, die stärker von negativen Auswirkungen sowie Risiken und Chancen betroffen sind oder betroffen sein könnten als die übrige Belegschaft. Sofern es Personengruppen gibt, die aufgrund ihrer Vulnerabilität besonders schutzbedürftig sind, und ein Schutz z.B. durch gesetzliche Anforderungen vom Unternehmen zu gewährleisten ist, wurden bereits vor der Wesentlichkeitsanalyse Managementansätze oder Richtlinien etabliert.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Mit verschiedenen Maßnahmen, Richtlinien und Initiativen wollen wir gute Arbeitsbedingungen für unsere eigenen Arbeitskräfte schaffen und deren Wohlbefinden sowie deren Gesundheit und Arbeitssicherheit fördern. Neben angemessenen Löhnen werden je nach Unternehmensbereich und individuellen Marktanforderungen auch zusätzliche Komponenten oder Zugang zu vergünstigten Angeboten, z. B. Gesundheitsprogramme, angeboten, die zur finanziellen Stabilität und zu dem allgemeinen Wohlergehen unserer Beschäftigten sowie ihrer Familien beitragen können. Zudem spielt der soziale Dialog eine zentrale Rolle, indem wir die Meinungen unserer Beschäftigten überwiegend in Entscheidungsprozesse einbeziehen. Auch die Vereinigungsfreiheit sowie Mitbestimmung können ein Machtgefälle zwischen Fresenius und den Arbeitskräften verringern und fairen Dialog ermöglichen. All dies führt dazu, dass wir eine tatsächliche positive Auswirkung auf unsere eigenen Arbeitskräfte bewirken können. Gleichzeitig sind gute Arbeitsbedingungen entscheidend dafür, uns im Wettbewerb um Fachkräfte in der Branche erfolgreich zu positionieren. Indem wir global hohe Standards in unseren Richtlinien vorgeben, können wir nicht nur die Motivation und Bindung unserer Beschäftigten steigern, sondern auch einen positiven Einfluss auf die jeweiligen lokalen Arbeitsbedingungen an unseren Standorten ausüben.

Für Fresenius selbst ergeben sich als Arbeitgeber mittelfristig finanzielle Chancen durch angemessene, faire Arbeitsbedingungen: Sie sind die Grundlage für eine langfristige Beschäftigung und möglichst geringe Abwesenheitsraten, was allgemeine Personalkosten zu unseren Gunsten beeinflussen kann. Zudem kann niedrige Fluktuation zu geringeren Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten durch Neueinstellungen führen. Eine positive öffentliche Wahrnehmung unserer Arbeitsbedingungen kann außerdem unsere Arbeitgebermarke stärken. Sie erleichtert auch die Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften. Nachfolgend sind Wertschätzung sowie regelmäßige Schulungen für die kontinuierliche Qualifizierung von Arbeitskräften ein wichtiger Beitrag, um die Qualität der geleisteten Arbeit zu erhalten oder noch steigern zu können. Zudem kann dies das Engagement und die Kreativität unterstützen und damit zum Erfolg von Fresenius beitragen.

Die Arbeitsbedingungen in Gesundheitseinrichtungen und Produktionsstätten unterscheiden sich in den jeweiligen Funktionsbereichen und umfassen auch Schichtdienste, Wochenend- oder Feiertagsarbeit. Auch wenn alle rechtlichen Verpflichtungen beachtet sowie geeignete Maßnahmen und Initiativen ergriffen werden, sind kurzfristig potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Arbeitskräfte denkbar, z. B. durch Unfälle oder (psychische) Erkrankungen infolge hoher Arbeitsbelastung. Weiter können unangemessene Arbeitsbedingungen für eigene Arbeitskräfte in unseren operativen Einheiten Verstöße gegen geltende interne Vorgaben oder externe, z. B. regulatorische Vorgaben oder Verhaltenskodizes von Geschäftspartnern bedeuten. Wir begegnen dem durch geeignete Kontroll- und Schutzmaßnahmen.

Hohe Krankenstände und eine hohe Fluktuation, z. B. auch durch mangelhafte Mitarbeiterführung und damit einhergehenden höheren Personalaufwand, können die Folge schlechter Arbeitsbedingungen sein. Diese können zudem Fehler begünstigen, die zu Sachschäden, fehlerhaften Produkten oder mangelhaften Dienstleistungen führen können. Dies kann für Fresenius kurz- bis mittelfristige finanzielle Belastungen bedeuten. Mittelbar bergen ebensolche Missstände das Risiko eines Mangels an qualifiziertem Personal und können damit einen Wettbewerbsnachteil darstellen. Sollten Rechts- und Compliance-Fälle bezüglich der Arbeitsbedingungen bei Fresenius auftreten, bedeutet dies möglicherweise auch ein Reputationsrisiko für Geschäftspartner, sodass diese im schlimmsten Fall von einer Zusammenarbeit absehen. Daneben ist es möglich, dass arbeitsbedingte Unfälle und Verletzungen hohe Kosten nach sich ziehen und damit ein kurz- bis mittelfristiges finanzielles Risiko für Fresenius darstellen.

GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT FÜR ALLE

Bei Fresenius möchten wir die internationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie die Vielfalt und Inklusion im gesamten Konzern fördern. Verschiedene Maßnahmen zielen darauf ab, ein gesundes und diskriminierungsfreies Arbeitsklima für alle Arbeitskräfte zu schaffen. Dabei haben wir auch Minderheiten und andere diskriminierungsgefährdete Gruppen im Blick. Dies ergibt sich aus den jeweiligen nationalen rechtlichen Vorgaben und wird von uns umgesetzt, z. B. durch Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland. Das von uns angestrebte Arbeitsumfeld soll unseren Arbeitskräften ermöglichen, sich gut zu integrieren und dadurch ihre persönlichen beruflichen Ambitionen zu verfolgen. Gleichbehandlung und respektvolle Kommunikation können dabei offene und vertrauensvolle Dialoge

bewirken; sie bilden das Fundament für eine Weiterbildungs- und Feedbackkultur, von der alle Beteiligten profitieren sollen. Somit verzeichnen wir tatsächliche positive Auswirkungen in Bezug auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit für unsere Arbeitskräfte.

SONSTIGE ARBEITSBEZOGENE RECHTE

Wie in unserem Verhaltenskodex festgelegt, ist ein ethisches und verantwortungsvolles Handeln Teil unserer Unternehmensverantwortung. Dazu gehört auch, international anerkannte Menschenrechte, Sozialstandards sowie ethische Grundsätze zu achten. Wir orientieren uns dabei an internationalen Referenzinstrumenten und geltender Gesetzgebung, unter Berücksichtigung lokaler Marktkriterien.

Eine Risikoanalyse hat ergeben, dass Verstöße gegen die Menschenrechte, z. B. durch Diskriminierung, fehlenden Arbeits- und Gesundheitsschutz, Missachtung der Arbeitszeiten oder Ruhezeiten oder auch die Missachtung der Vereinigungsfreiheit, neben erheblichen Auswirkungen auf unsere Beschäftigten auch mittelfristige finanzielle Risiken mit sich bringen – etwa dann, wenn diese zu Klagen führen und uns dadurch hohe Kosten entstehen. Des Weiteren kann ein möglicher Reputationsschaden sowohl die Geschäfts- als auch die Kapitalmarktbeziehungen beeinträchtigen und Fresenius so im Wettbewerb benachteiligen. Dies schließt auch potenzielle Fälle von Menschenrechtsverletzungen ein, die wir durch unsere Managementansätze im Bereich Arbeitskräfte und zur Achtung der Menschenrechte in der Wertschöpfungskette vermeiden wollen. Weiter haben die bisher durchgeführten Risikobewertungen keinen Hinweis darauf ergeben, dass in unserer Geschäftstätigkeit bzw. innerhalb unserer Beschäftigtenstruktur ein Risiko für Kinder- oder Zwangsarbeit besteht.

Unser Ansatz

[S1-1] Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

GLOBALE AUSRICHTUNG VON HUMAN RESOURCES

Im Rahmen des laufenden Transformationsprozesses #FutureFresenius haben wir im 2. Halbjahr 2024 die neue **Konzernfunktion Group Human Resources** etabliert. Diese führt die Personalfunktionen von dem Segment Corporate/Sonstige und den Operating Companies zusammen. Ein neu gebildetes Führungsteam erweitert die bisherigen Kompetenzen und übernimmt nun eine globale Steuerung wichtiger Personalthemen. Die Umsetzung der damit einhergehenden veränderten Governance-Struktur wird ab 2025 schrittweise umgesetzt.

Die neue Organisation orientiert sich an der sogenannten Employee Journey, d. h. an der umfassenden Betreuung von Beschäftigten vom Recruiting- und Auswahlprozess über die Weiterentwicklung bis hin zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Unternehmen. Wir wollen die Beschäftigten in den verschiedenen Phasen ihrer Karriere bestmöglich unterstützen und gleichzeitig ihr Engagement und ihre Entwicklung fördern. Auf Konzernebene wurden globale Exzellenzzentren (Center of Excellence – CoE) gebildet, die sich auf wichtige Personalthemen wie Talent & Leadership oder Total Rewards konzentrieren. Unsere HR (Human Resources) Business Partner arbeiten an der Schnittstelle zwischen der Personalabteilung und unseren Unternehmensbereichen. Sie beraten in Personalfragen und setzen die Geschäftsstrategie in Personalbedürfnisse um – auf globaler, nationaler und lokaler Ebene. Gemeinsam sind wir bestrebt, eine effektive HR-Organisation aufzubauen, die sich auf Innovation und Zusammenarbeit konzentriert.

Unser Arbeitsumfeld ist geprägt durch regulatorische Veränderungen in der Branche, aber auch durch eine zunehmende Digitalisierung, Kostendruck im Gesundheitswesen und eine dadurch notwendige stärkere Prozesseffizienz. Mit dem Aufbau einer globalen HR-Funktion wollen wir sicherstellen, dass die zukünftigen bzw. identifizierten Auswirkungen, Chancen und Risiken unter diesen Gegebenheiten adäquat adressiert werden. Die organisatorische Transformation haben wir damit eingeleitet, begleitende Maßnahmen werden ab 2025 umgesetzt. Diese leiten sich aus den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung sowie den wesentlichen Personalkennzahlen ab, wie ab Seite 226 in diesem Themenstandard aufgeführt. Aber auch aktuelle Markttrends im Bereich Human Resources haben wir in die Entwicklung unserer organisatorischen Transformation einbezogen. Die laufenden Veränderungen haben wir im Konzern-Intranet bekannt gegeben und durch eine interne Kommunikation weiter begleitet.

Im Vorstand ist der Vorstand Sustainability verantwortlich für die Steuerung strategischer konzernübergreifender Ziele und Projekte im Bereich Personal. Seit dem 1. September 2024 gilt die zuvor beschriebene neue zentrale Personalorganisation. Die **Chief Human Resources Officer (CHRO)** des Konzerns berichtet direkt an den Vorstand Sustainability. Die bestehenden Berichts- und Kontrollprozesse sollen sicherstellen, dass geeignete Berichtslinien etabliert sind oder werden, um Auswirkungen, Risiken oder Chancen zu überwachen, zu steuern und zu kontrollieren. Bis dahin erfolgt die operative Umsetzung innerhalb der Unternehmensbereiche bzw. in deren Geschäftssegmenten. Die Managementkonzepte zu den eigenen Beschäftigten werden von den jeweiligen Managementfunktionen verantwortet und sind in den lokalen Organisationen verankert.

Die Zuständigkeit für Personalthemen wird z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan geregelt. Im **Group Human Resources Leadership Team** von Fresenius stimmen sich die Personalverantwortlichen bzw. die verantwortlichen Funktionen der Unternehmensbereiche sowie der Konzernfunktion Group Human Resources zu Personalthemen monatlich ab und treffen Entscheidungen für gruppenweite Projekte und Initiativen. Der Vorstand Sustainability wird von der Konzernfunktion Group Human Resources regelmäßig dazu informiert. Die Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand, dem Aufsichtsrat sowie den Arbeitnehmervertretungen, z. B. dem Europäischen Betriebsrat, erläutern wir im Abschnitt Mitarbeiterpartizipation in diesem Themenstandard.

KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITSBEDINGUNGEN

Das Engagement unserer weltweit rund 180.000 Beschäftigten ist die Grundlage unseres Erfolgs. Mit ihren Leistungen, ihren Fähigkeiten und ihrem engagierten Einsatz tragen sie dazu bei, dass unsere Unternehmensbereiche führende Positionen in ihren Märkten einnehmen.

Die Beschäftigten im Konzern haben die Veränderungen mitgetragen, die sich in den letzten Jahren auch pandemiebedingt ergeben haben, in unseren Produktionsstätten, in den Logistik- und Verteilzentren und nicht zuletzt in den Krankenhäusern. Ob Personalgewinnung, Mitarbeiterbindung und -entwicklung oder Arbeitsmodelle, die Veränderungen nehmen auch durch die weitere Digitalisierung von Arbeitsschritten und Prozessen zu. Viele der Neuerungen haben sich als so effizient und nützlich erwiesen, dass wir sie dauerhaft beibehalten werden. Dies sind z. B. die virtuelle oder auch hybride Durchführung von Trainings, Programmen und Teammeetings. Auch Erstgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen des Recruitingprozesses werden mitunter virtuell durchgeführt.

Eine interne Kommunikation zu wesentlichen, in diesem Themenstandard beschriebenen Nachhaltigkeitsaspekten, erfolgt im Intranet des Konzerns sowie durch eine entsprechende Kommunikation an Fachbereiche, Personenkreise sowie alle Beschäftigten per E-Mail oder über andere geeignete Kommunikationskanäle. Wir stellen den Arbeitskräften die relevantesten Richtlinien und Dokumente zur Verfügung.

Konzernweite Richtlinien und Vorgaben

Auf Konzernebene fungiert der Verhaltenskodex, den wir im Themenstandard G1 Unternehmensführung ab Seite 286 beschreiben, als Grundlage für das tägliche Handeln. Aus ihm leiten sich weitere bereichsspezifische Vorgaben ab. Innerhalb des Konzerns existiert eine Vielzahl von Richtlinien, die das Arbeitsumfeld und den Tätigkeitsbereich unserer Beschäftigten bestimmen. Die etablierten Richtlinien dienen dazu, den beschriebenen tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen in einem geordneten Rahmen zu begegnen. Maßnahmen, die sich aus Managementkonzepten ableiten, orientieren sich an ihnen. Die jeweilige Ausgestaltung obliegt den Unternehmens- und Fachbereichen. Durch anzuwendende Tarifverträge ergeben sich weitere Vorgaben bezüglich des Entgelts und weiterer Rahmenbedingungen in bestimmten Berufs- oder Tarifgruppen. Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten und Praktikantinnen bzw. Praktikanten arbeiten in der Regel auf der Grundlage von Arbeitsverträgen, d. h. Ausbildungs- und Praktikumsverträgen.

Im Jahr 2023 haben wir eine **Konzernrichtlinie zu Sozial- und Arbeitsstandards** implementiert. Die Leitlinie beschreibt unsere globalen sozialen und arbeitsrechtlichen Mindeststandards. Wir erwarten von unseren Beschäftigten und von Führungskräften in allen Unternehmensbereichen des Konzerns, dass sie diese Leitlinie uneingeschränkt einhalten. Niedrigere Standards sind nicht akzeptabel. Sollten nationale Gesetze oder Praktiken die in dieser Richtlinie dargelegten Standards einschränken oder ihnen widersprechen, wenden wir die Richtlinie dennoch an, soweit es die lokalen Gesetze zulassen. Zudem fordern wir von Dritten, wie Auftragnehmern, Beratern, Lieferanten und Zwischenhändlern sowie weiteren Geschäftspartnern, diese Richtlinie einzuhalten und vergleichbare Sozial- und Arbeitsstandards für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren eigenen Betrieben einschließlich ihrer Lieferketten anzuwenden.

Die Konzernrichtlinie orientiert sich an international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechten, namentlich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den beiden wichtigsten daraus abgeleiteten Menschenrechtsinstrumenten: dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR) und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR) sowie an der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Für die inhaltliche Ausgestaltung der Richtlinie haben die beteiligten Funktionen Global HR, Labor Relations und das Human Rights Office weitere relevante Fachbereiche konsultiert. Weiter wurden bei der Erarbeitung der Richtlinie auch Anforderungen verschiedener Stakeholder-Gruppen berücksichtigt, z. B. der Arbeitnehmervertretungen.

Personalgewinnung

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

In den Unternehmensbereichen werden Zeitarbeitskräfte eingesetzt, um kurzfristige Personalengpässe zu kompensieren, insbesondere im Bereich Pflege, im ärztlichen Dienst oder bei temporären Auslastungsschwankungen in der Produktion. Zeitarbeitskräfte werden zudem teilweise für zeitlich befristete Vertretungen, z. B. bei Elternzeit oder Langzeiterkrankung, oder zur Unterstützung in Projekten eingesetzt.

Bei der Mitarbeitersuche stehen folgende Handlungsfelder im Fokus: die Ausbildung und Weiterbildung von eigenem qualifiziertem Personal, das Werben um Fachkräfte und die Suche auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Auch weil sich die Ausbildungssituation in Deutschland insbesondere in der Pflege verschärft hat, setzen wir auf Ausbildung von Nachwuchs und Fachkräften, z. B. in eigenen Bildungseinrichtungen. Im Krankenhausbereich nutzen wir Kooperationen mit Universitäten sowie eigene Trainingszentren, um Absolventinnen und Absolventen frühzeitig mit unserem Unternehmen in Kontakt zu bringen und eine Bindung zu ihnen aufzubauen.

Fresenius Helios plant, einen großen Teil der benötigten Pflegekräfte durch eigene Ausbildung bzw. Ausbildungskooperationen abzudecken. In Deutschland verfügt der Unternehmensbereich über 35 eigene Bildungszentren mit 67 Schulen in den Gesundheitsfachberufen. In der Helios-Akademie, den Bildungszentren sowie weiteren landesspezifischen Schulungs- bzw. Trainingsangeboten von Fresenius Helios können sich die Beschäftigten aus-, fort- und weiterbilden – in fachlichen wie persönlichen Kompetenzen.

Für die internationale Mitarbeitersuche nimmt z. B. Helios Deutschland u. a. an behördlichen Anwerbekampagnen teil. Zudem werden Arbeitskräfte, die im Ausland eine Berufsausbildung in der Pflege gemacht haben, z. B. bei Anträgen oder der Suche nach Sprachschulen in Deutschland unterstützt.

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

Im Rahmen der **Geschäftsstrategie Vision 2026**, die Teil des Transformationsprozesses #FutureFresenius ist, entwickelt Fresenius Kabi die HR-Organisation sowie die Strategien zur Talentbindung und -förderung weiter. Durch die Digitalisierung von Instrumenten zur globalen Personalgewinnung und Stärkung der Mitarbeiterorientierung soll die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht werden, mit dem Ziel, ein Employer of Choice zu werden.

Fresenius sah sich im Berichtsjahr 2024 einem unverändert hohen Wettbewerb um Personal in den Gesundheitsmärkten ausgesetzt. Gerade im Krankenhaussektor zeigte sich, dass für die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber gute Arbeitsbedingungen sowie flexible Arbeitsmodelle unerlässlich sind, um als interessantes Unternehmen wahrgenommen zu werden. Die Auswirkungen der anhaltenden Personalknappheit konnten wir minimieren, indem wir den Fokus auf interne Ausbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen für Beschäftigte setzten, wie wir im nachfolgenden Abschnitt Personalentwicklung erläutern. Personalentwicklungsprogramme sollen diese Entwicklung weiter stützen.

Personalentwicklung

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

Alle Beschäftigten, die direkt mit der Produktion zu tun haben, sowie Beschäftigte, die unterstützend tätig sind (z. B. technische Instandhaltung, IT), erhalten verpflichtende Trainings zu tätigkeitsbezogener guter Herstellungs-, Kontroll- und Distributionspraxis sowie zu Arbeits- und Umweltschutz. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ab Seite 235.

Nachfolgeplanung

Der Prozess der Nachfolgeplanung wurde im Jahr 2024 überarbeitet und in strukturierter Form konzernweit durchgeführt. In diesem Jahr lag der Fokus auf 42 Schlüsselpositionen bis zu zwei Ebenen unterhalb des Vorstands. Für diese Positionen wurden sowohl Nachfolgerinnen und Nachfolger benannt, die die entsprechenden Rollen im Notfall zeitnah übernehmen können, als auch potenzielle Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten.

Im Berichtsjahr 2024 haben sich Veränderungen im Vorstand sowie in den Vorstands- und Geschäftsführungsgremien der Unternehmensbereiche ergeben. Dabei wurde eine Stelle in der Geschäftsführung von Fresenius Kabi extern besetzt.

Führungskräfteentwicklung

Für unsere obersten Führungsebenen bieten wir zwei segmentübergreifende Programme an. Die Teilnahme basiert auf Qualifikation sowie den anzuwendenden Richtlinien.

Im Berichtsjahr haben wir unser grundlegend überarbeitetes Top-Executive-Programm Strategy x Finance x Leadership in Zusammenarbeit mit der Harvard Business School das erste Mal durchgeführt. Teilgenommen haben insgesamt 31 Führungskräfte, davon 5 Frauen (16 %). Eine weitere Durchführung mit 37 Teilnehmenden, davon 8 Frauen (22 %), begann im November des Berichtsjahres.

Gemeinsam mit der Executive School der Hochschule St. Gallen bieten wir das Programm Strategy Execution, Change Management & Collaboration an. Zielgruppe sind Führungskräfte aus dem mittleren Management. Insgesamt haben 54 Personen an den beiden Durchführungen im Jahr 2024 teilgenommen, davon 21 Frauen (39 %).

Ergänzend dazu bieten die Operating Companies eigene Entwicklungsprogramme für ihre Führungskräfte an. So werden im Segment Corporate/Sonstige und Fresenius Kabi beispielsweise zwei Führungskräfteprogramme angeboten, die sich sowohl an neue als auch an erfahrene Führungskräfte richten – das New Leaders Program und das Advanced Leaders Program. Im Berichtsjahr haben 49 Führungskräfte teilgenommen. In unseren Kliniken in Spanien haben 424 Personen an Führungskräfte trainings teilgenommen, davon 72 % Frauen.

Im Jahr 2024 führten das Segment Corporate/Sonstige und Fresenius Kabi erneut ein gemeinsames Lernprogramm zum Thema Leadership for Women – Boost your Self-Positioning durch. Die 133 Teilnehmerinnen konnten ihre Selbstpositionierung anhand verschiedener Themenmodule stärken und sich mittels Peergroup-Coaching bereichsübergreifend vernetzen.

Fresenius Helios bietet für die Kliniken in Deutschland Entwicklungsprogramme für neue Führungskräfte wie z. B. Traineeprogramme oder Start-up Führung an. Weiterhin werden Führungskräfte-Entwicklungsprogramme für erfahrene Führungskräfte sowohl berufsgruppenspezifisch als auch interprofessionell angeboten und erfolgreich durchgeführt.

Mitarbeiterbindung

Fresenius bietet Arbeitskräften auf Konzern- und Unternehmensbereichsebene eine Grundvergütung, die marktgerecht, transparent und angemessen sein soll. Diese wird z. B. auf Grundlage von Tarifverträgen oder internen Vergütungsrichtlinien bestimmt. Daneben bieten wir eine Vielzahl von Leistungskomponenten wie Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, Erfolgsbeteiligungen, Pensionspläne,

Zeitkonten oder tarifliche Zukunftsvorsorgen an. Nicht alle Elemente werden innerhalb des Konzerns gleichermaßen umgesetzt. Sie können jedoch – je nach Markt- und Mitarbeiterbedürfnissen sowie regulatorischen Vorgaben – durch lokale Leistungen ergänzt werden. Bei der Entwicklung von Leistungskomponenten steht im Vordergrund, dass die Leistungen den Wert einer Position widerspiegeln, ebenso wie Markttrends für das jeweilige Karrierelevel und lokale Anforderungen.

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

Seit 2023 gibt es das **Mitarbeiterbeteiligungsprogramm SHARE**. Teilnehmende können jährlich ein vergünstigtes Aktienpaket mit Stammaktien der Fresenius SE & Co. KGaA kaufen. Auch die Ausschüttung eines an die Erreichung von vier festgelegten Zielen gekoppelten Betrags gehört dazu. Die erste Ausschüttung fand 2024 statt, entsprechend der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023. Im Berichtsjahr wurde zudem das neue FlexBenefits-Budget eingeführt. Beschäftigte haben die Wahl zwischen verschiedenen Leistungen aus den Bereichen Gesundheit, Mobilität oder Familie und werden so mit nachhaltigen und passgenauen Benefits unterstützt. Beide Angebote können von Beschäftigten der beteiligten Gesellschaften des Segments Corporate/Sonstige einschließlich der Fresenius

Digital Technology GmbH sowie aller deutschen Gesellschaften des Unternehmensbereichs Fresenius Kabi gleichermaßen in Anspruch genommen werden.

Flexible Arbeitsmodelle

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

Eine zunehmende Digitalisierung der Zusammenarbeit sowie der Arbeitsprozesse unterstützt die Umsetzung von flexibleren Arbeitsmodellen. Um notwendige digitale Kompetenzen zu erwerben, erhalten die Arbeitskräfte bedarfsgerechte Schulungen. Weitere Ausführungen zur Digitalisierung der Produkte und Dienstleistungen von Fresenius finden Sie im unternehmensspezifischen Standard Digitale Transformation ab Seite 280.

Im Berichtsjahr hat Fresenius Kabi in den USA den erweiterten bezahlten Familienurlaub weiter ermöglicht. Dieser beinhaltet bis zu acht Wochen bezahlten Urlaub aus berechtigten familiären Gründen. Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte bei der Geburt eines Kindes, bei der Pflege von schwer kranken unmittelbaren Familienangehörigen, bei Adoptionen und bei der Betreuung von Pflegekindern.

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

KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Als Gesundheitskonzern tragen wir nicht nur Verantwortung für das Wohl unserer Patientinnen und Patienten, sondern auch für die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten. Im Fresenius-Verhaltenskodex ist verbindlich festgehalten, dass wir notwendige Maßnahmen zum Schutz unserer Beschäftigten und zur Vermeidung arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen treffen. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, hat dabei für uns Priorität. Beim Gesundheitsschutz ist Prävention unser Grundprinzip: Deshalb bieten wir unseren Arbeitskräften umfassende Programme an, die ihre Gesundheit fördern und berufsbedingten Krankheiten vorbeugen sollen. Die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Erkrankung regelt z.B. das betriebliche Eingliederungsmanagement.

Wir haben konzernweit zahlreiche Managementsysteme und Maßnahmen eingeführt sowie an die spezifischen Geschäftsmodelle der Unternehmensbereiche angepasst. Sie konzentrieren sich auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz

im Produktionsbereich sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement für Angestellte in Gesundheitseinrichtungen oder im Bereich der Verwaltung. Alle Standorte unterliegen zudem den jeweiligen Vorschriften und Gesetzen vor Ort. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird auf lokaler Ebene sichergestellt. Zusätzlich zu den gesetzlichen spielen auch interne Richt- und Leitlinien wie Managementhandbücher und Standardverfahrensanweisungen eine erhebliche Rolle für Arbeitsschutz und -sicherheit. Neben dem konzernweiten Fresenius-Verhaltenskodex verfügen die Unternehmensbereiche über eigene Richtlinien, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz regeln, z. B. den Clinical Code of Conduct für die Bereiche Rehabilitation und Pflege sowie medizinisches Personal im Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen.

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

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

Organisation

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

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Unternehmensbereiche beraten und unterstützen bei allen Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hierzu zählen z. B. die Ermittlung des Bedarfs an Gefährdungsbeurteilungen sowie deren Erstellung, Durchführung und Wirksamkeitskontrolle. Auf lokaler Ebene erfolgt die Zusammenarbeit mit den zuständigen Unfallversicherungsträgern bzw. der zuständigen Behörde in enger Abstimmung im Sinne unserer Beschäftigten sowie der von uns beschäftigten Zeitarbeitskräfte.

Überwachungsprozess

Die nach ISO 45001 zertifizierten Standorte sowie alle Kliniken, Tochter- und Dienstleistungsgesellschaften von Fresenius Helios in Deutschland verfügen über einen Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Darüber hinaus sind nationale Anforderungen zu erfüllen, die gleichfalls die Bildung von Arbeitsschutzausschüssen vorsehen können. Im Rahmen von regelmäßig, z. B. quartalsweise, stattfindenden Sitzungen überwachen die unterschiedlichen Gremien die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, besprechen Risiken, definieren gegebenenfalls Maßnahmen und überprüfen deren Wirksamkeit.

Weiterhin wurden an Klinikstandorten in Deutschland und Spanien durch lokale Arbeitnehmervertretungen entsprechende Ausschüsse gebildet.

Innerhalb des Konzerns werden Anwendungen genutzt, die uns helfen, Personaldaten zu verwalten, auszuwerten und zu steuern. Die Auswertungen dienen verschiedenen internen Stakeholdern als Information, z. B. Arbeitnehmervertretungen. Auf diese Weise schaffen wir Transparenz hinsichtlich der wichtigsten Kennzahlen. Weiterhin ermöglichen die Kennzahlen im Human Resources Leadership Team eine gemeinsame Entscheidungsfindung, bei Bedarf das Ableiten von Maßnahmen und einen Austausch von Best-Practice-Beispielen, um das Personalmanagement in unseren Unternehmensbereichen weiterzuentwickeln. Daten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – etwa zu Ausfallzeiten, Berufskrankheiten oder Arbeitsunfällen – erfassen und berichten wir zudem regelmäßig, z. B. monatlich oder quartalsweise, um Abweichungen zu identifizieren. Treten Abweichungen auf, leiten unsere Spezialistinnen und Spezialisten eine Ursachenanalyse ein, werten deren Ergebnisse aus und führen bei Bedarf Korrektur- oder Vorbeugemaßnahmen durch.

Daneben dienen vor allem Abstimmungen vor Ort der Wirksamkeitskontrolle in Gefährdungsbeurteilungen sowie der Effektivitätskontrolle der lokalen Managementansätze für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Im Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen kontrollieren spezialisierte Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner sowie Fachkräfte für Hygiene, ob die Anforderungen z. B. an Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz sowie deren Management behördlichen Vorgaben entsprechend eingehalten werden. Dabei stimmen sie sich kontinuierlich und bereichsübergreifend ab und erarbeiten Verbesserungsprozesse.

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

Eine Konsolidierung der Risiken und Vorfälle erfolgt im Rahmen der jährlichen Berichterstattung auf Konzernebene. Der Aufsichtsrat als Gremium wird mindestens jährlich über die Ergebnisse informiert.

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

Die lokal Verantwortlichen überprüfen unseren Ansatz zu Arbeits- und Gesundheitsschutz z. B. einmal jährlich hinsichtlich der fortdauernden Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sowie um Verbesserungspotenzial zu identifizieren. Regelmäßige, zum Teil jährliche interne Audits unterstützen die Überprüfung von Daten und Managementansätzen sowohl für nach ISO 45001 zertifizierte als auch für nicht zertifizierte Einheiten. So stellen wir sicher, dass die

internen Richtlinien und gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Das Managementsystem unserer Produktionsstätten wird z. B. durch den TÜV Rheinland jährlich auditiert und zertifiziert. Sofern andere externe Institutionen Audits durchführen, werden diese mit dem lokalen Management abgestimmt.

Gefährdungsbeurteilungen

Ein **Occupational Health and Safety (OHS) Management System** umfasst Verfahren, mit denen Gefahren und Mängel ermittelt, Risiken für Zwischenfälle bewertet sowie Maßnahmen zur Kontrolle, Korrektur bzw. Eindämmung und Prävention sowie Verbesserung bestimmt werden. Diese Gefährdungsbeurteilungen sind ein wichtiger Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements.

Physische und gegebenenfalls auch psychische oder psychosoziale Gesundheits- und Sicherheitsrisiken werden auf arbeitsplatzspezifischer Ebene identifiziert, analysiert, bewertet und durch gezielte Maßnahmen auf ein akzeptables Maß reduziert bzw. gänzlich ausgeschlossen. Die Beurteilungen umfassen außerdem Gefährdungen, die in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes durch arbeitsbezogene Tätigkeiten entstehen, sowie solche, die außerhalb des Arbeitsplatzes existieren, aber die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten an diesem potenziell beeinträchtigen. Die Gefährdungsbeurteilungen schließen alle Arbeitskräfte ein, die routinemäßige und nicht routinemäßige Tätigkeiten an den Arbeitsplätzen durchführen bzw. Zugang zu diesen haben. Dabei werden alle aktuellen und geplanten Arbeitsplätze, -abläufe, (OHS-)Prozesse und Aufgaben sowie deren Gestaltung bewertet – genauso menschliche Faktoren wie persönliches Verhalten. Ebenfalls einbezogen werden die Gestaltung von Infrastruktur, Ausrüstung und Materialien am Arbeitsplatz, unabhängig davon, ob von uns oder von Dritten bereitgestellt.

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

Darüber hinaus gibt es Prozesse für den Umgang mit besonders gefährdeten Beschäftigten. Darunter fallen Schwangere, Mütter im Wochenbett und stillende Mütter, Beschäftigte mit anerkannten Beeinträchtigungen oder Behinderungen, Minderjährige sowie Arbeitskräfte, die aufgrund persönlicher oder sozioberuflicher Merkmale oder ihrer körperlichen Konstitution (vorübergehend oder dauerhaft) besonders anfällig für die mit ihrer Arbeit verbundenen Risiken sind. Der Zweck ist es, bei deren Positionen bzw. Tätigkeiten spezielle Präventions- und Schutzmaßnahmen des Gesundheitsüberwachungsdienstes zu ergreifen – z. B., indem wir den Arbeitsplatz der Betroffenen anpassen oder ihre Tätigkeit auf einen anderen verlegen.

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

Schulungen

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

Ergänzend zu dem standardisierten Ansatz für Arbeits- und Gesundheitsschutz führen die Unternehmensbereiche Trainings für spezifische Arbeitsplatzrisiken durch. In den Kliniken behandeln die Schulungen neben grundsätzlichen Themen spezifische Bereiche wie Handhygiene, den sicheren Umgang mit medizinischen Instrumenten, Schutz vor Infektionen sowie die Prävention gegen und den Umgang mit Notfällen. Die Schulungen an den Produktionsstandorten befassen sich u. a. mit dem sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln oder Chemikalien sowie mit Notfallprävention und -management.

Bei Fresenius Kabi prüft die globale OHS-Funktion während der internen Auditmaßnahmen neben der Einhaltung von geltenden Standards z. B. die Schulungsmatrix und ob relevante Schulungen durchgeführt wurden. Alle relevanten Unterschiede werden in die lokale und globale CAPA-Liste (Corrective and Preventive Action) aufgenommen, um sicherzustellen, dass diese systematisch behoben werden. Alle Trainings sind auf der globalen EHS(Environment, Health and Safety)- und OHS-Intranetseite verfügbar.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

In den Ländern, in denen wir operativ tätig sind, unterscheiden sich Gesetze, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie Tarifverträge in Bezug auf eine berufliche Wiedereingliederung z.B. nach langer Krankheit. Im Allgemeinen gilt Folgendes: Je länger eine durch Krankheit verhinderte Arbeitskraft nicht mehr am Arbeitsprozess teilnehmen kann, desto schwieriger wird es, sie wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Daher ist es wichtig, dass Arbeitskräfte nach einer Krankheit so schnell wie möglich wieder die Berufstätigkeit aufnehmen können, notfalls in Form eines angepassten Arbeitsplatzes oder in einer anderen Funktion. Innerhalb des Konzerns gibt es verschiedene Regelungen, die wir anhand der folgenden Beispiele erläutern:

- An unseren Standorten in **Deutschland** gilt das gesetzlich geregelte betriebliche Eingliederungsmanagement. Sind Beschäftigte in Deutschland innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, bieten wir ihnen Wiedereingliederungsverfahren an. Die Geschäftsleitung des Standorts und die zuständige Arbeitnehmervertretung arbeiten eng mit der betroffenen Person zusammen, um die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und präventive Unterstützung bereitzustellen. Ziel

ist dabei, die flexible und bedürfnisorientierte, auf eine langfristige Rückkehr angelegte Wiedereingliederung zu ermöglichen. Betroffene erhalten vor dem Erstgespräch schriftliche Informationen über das Verfahren, die angestrebten Ziele und die teilnehmenden Personen. Eventuelle weiterführende Maßnahmen können in Absprache mit der betroffenen Person auch in einem erweiterten Kreis stattfinden.

- In **Österreich** erhalten betroffene Beschäftigte während ihrer Teilzeitbeschäftigung neben dem ihnen daraus zustehenden Entgelt ein Wiedereingliederungsgeld vom zuständigen Sozialversicherungsträger, das einen Großteil der finanziellen Verluste kompensiert.
- In **Spanien** führt der Dienst für Risikoprävention nach einem längeren Krankheitsausfall eine ärztliche Untersuchung durch, um die Arbeitsfähigkeit für betroffene Arbeitskräfte neu zu bewerten und eine schnelle Wiedereingliederung in den Betrieb zu ermöglichen. Nachfolgende individuell abgestimmte Schutzmaßnahmen und Angebote des jeweiligen lokalen betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen die Wiedereingliederung.
- In den **USA** bieten wir ein Programm für kurzzeitige Krankheitsausfälle an, bei dem Berechtigte bis zu 26 Wochen freigestellt werden und zwischen 60 und 100 % ihres Gehalts erhalten. Nach ihrer Rückkehr werden sie geschult, um die Wiedereingliederung zu vereinfachen.

- In der **Dominikanischen Republik** leistet unsere interne medizinische Abteilung bei Bedarf Unterstützung für langzeiterkrankte Beschäftigte gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Bei Rückkehr in den Arbeitsprozess bieten wir ihnen unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der persönlichen Qualifikationen einen für sie gesundheitsschonenderen Arbeitsplatz an. Darüber hinaus wird die betroffene Person über einen bestimmten Zeitraum durch die interne medizinische Abteilung und die Personalabteilung betreut.

Patientensicherheit

Neben der Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten ist auch die Patientensicherheit in unseren Einrichtungen sowie der Nutzerinnen und Nutzer unserer Produkte von hoher Bedeutung. Ausführungen zur Sicherheit im Rahmen der medizinischen Behandlung finden Sie im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit ab Seite 255. Darüber hinaus haben wir im Klinikbereich verschiedene Maßnahmen zum Schutz der Patientinnen und Patienten vor Gefährdungssituationen außerhalb der medizinischen Behandlung implementiert. Solche Gefährdungssituationen können z. B. Brände, Stromausfälle sowie Beeinträchtigungen durch Witterungsverhältnisse wie Eisglätte auf Parkplätzen bzw. Zugangsrampen zu Krankenhäusern im Winter sein. Tritt eine derartige Situation ein, greifen entsprechende Notfall- und Brandschutzpläne, um z. B. die Evakuierung der Patientinnen und Patienten sicherzustellen. Das Klinikpersonal ist durch jährliche verpflichtende Unterweisungen auf solche Krisenfälle vorbereitet. Pläne für die Aufrechterhaltung des Klinikbetriebs in Krisensituationen runden die vorhandenen Sicherheitsmaßnahmen ab.

Gesundheitsförderung und Wohlbefinden

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

KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Wir bei Fresenius fördern internationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie die Vielfalt und Inklusion im gesamten Konzern innerhalb der gesetzlichen Rahmen der einschlägigen Jurisdiktionen, in denen wir operieren. Die Vielfalt der Märkte und Standorte spiegelt sich auch in unserer Belegschaft wider. Allein in Deutschland zählen wir rund 150 Nationalitäten unter unseren Beschäftigten. Dabei legen wir Wert auf die Chancengleichheit aller Arbeitskräfte am Arbeitsplatz sowie in Bewerbungs-, Auswahl- und Entwicklungsverfahren. Um Chancengleichheit in alle Prozesse und Abläufe zu integrieren sowie Barrieren oder unbewusste Vorurteile zu überwinden, entwickeln die

Unternehmensbereiche individuelle Konzepte für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit, die an die Anforderungen der jeweiligen Geschäftsmodelle und Regionen angepasst sind. Dabei halten wir uns an die einschlägigen Gesetze der jeweiligen Regionen und vor allem beachten wir alle Antidiskriminierungsvorschriften. Mit diesem Ansatz möchten wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in das sich die Beschäftigten gut integrieren und in dem sie ihren jeweiligen persönlichen Ambitionen für die berufliche Zukunft folgen können.

Bei Fresenius unterstützen wir die Chancengleichheit aller Menschen und stellen uns bewusst gegen Diskriminierung jeder Art. Gründe für Diskriminierung sind weitreichend. Dies hat uns dazu veranlasst, in unseren Richtlinien ein klares Bekenntnis aufzunehmen, dass wir jegliche Form von Diskriminierung ablehnen. Hierunter sind sämtliche von den ESRS aufgezählten Gründe berücksichtigt. Dies gilt für Beschäftigte, Geschäftspartner und deren Arbeitskräfte sowie Patientinnen und Patienten gleichermaßen.

Unser Umgang untereinander ist von gegenseitigem Respekt geprägt: offen, fair und wertschätzend. Wir dulden keine Beleidigung, Erniedrigung oder Belästigung. Dies gilt im Arbeitsalltag sowohl intern als auch für Diskriminierung von außen. Unsere Führungskräfte haben dabei eine besondere Verantwortung und dienen als Vorbild. Diese Werte und unser Anspruch an Vielfalt sind im Fresenius-Verhaltenskodex festgeschrieben, der für alle Beschäftigten verbindlich ist. Er bildet das Fundament unserer Zusammenarbeit und Unternehmenskultur.

Die Beseitigung von Diskriminierung ist sowohl Bestandteil unserer konzernweiten Compliance-Programme, als auch ein wesentliches Element unseres Menschenrechtsprogramms.

Diese Konzepte werden ergänzt durch geeignete Kontrollen, Prozessdokumentationen, Schulungskonzepte, Sensibilisierungsmaßnahmen sowie den Einsatz von Hinweisgebersystemen. So wollen wir sicherstellen, dass Diskriminierung, einschließlich Belästigung, in unserem operativen Geschäft verhindert, eingedämmt oder bekämpft wird, wenn wir Kenntnis von Verstößen, Risiken oder Auswirkungen erlangen.

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

Darüber hinaus wollen wir mit unseren Initiativen auch potenzielle neue Arbeitskräfte ansprechen.

Interne und externe Vorgaben

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

Auf Konzernebene gelten für die Unternehmensbereiche die Vorgaben, die sich aus internen Richtlinien, z. B. dem **Verhaltenskodex**, oder externen Vorgaben, wie Tarifvereinbarungen, ergeben. Durch Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen ist zudem festgeschrieben, dass alle darunterfallenden Beschäftigten ein Anrecht auf jeweils

definierte Vergünstigungen haben. Aufgrund der variierenden lokalen Gesetzgebungen sind diese internen Richtlinien wichtige Rahmenwerke, um ein tolerantes und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Dadurch wollen wir sicherstellen, dass lokale Gesetze berücksichtigt werden und wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit gewährleisten, dass Menschen ohne Sorge vor Benachteiligung für uns arbeiten können oder mit unseren Produkten versorgt werden.

Neben internen Richtlinien unterliegen alle Standorte den jeweiligen Vorschriften und Gesetzen vor Ort – in Deutschland z. B. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dem Entgelttransparenzgesetz sowie dem Betriebsverfassungsgesetz. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird auf lokaler Ebene sichergestellt. Die zuständigen Fachfunktionen sind dafür verantwortlich, die Vorgaben durch spezifische Trainings zu vermitteln und ihre Anwendung durch Prozessdokumentationen zu überprüfen. So können z. B. im Bereich Recruiting Diskriminierungsvorfälle verhindert werden, wenn Fachkräfte an den Prozessen beteiligt sind, die zuvor erfolgreich Trainings zum Erkennen von unbewussten Vorurteilen und Denkmustern (Unconscious Biases) durchlaufen haben. Weitere Informationen zu diesem Thema berichten wir auf der nächsten Seite im Abschnitt Arbeitsumfeld.

An einigen Standorten sind wir durch nationale Gesetze dazu verpflichtet, Gleichstellungspläne aufzustellen, um Chancengleichheit zu fördern, Lohntransparenz zwischen Männern und Frauen herzustellen sowie Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz zu garantieren. Im Jahr 2024 waren rund 70 % der Beschäftigten von Helios Spanien in Gleichstellungsplänen erfasst.

Organisation

Im Vorstand übernimmt der Vorstand Sustainability die Steuerung strategischer konzernübergreifender in Bezug auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Beschäftigten. Die für die Unternehmensbereiche zuständigen Vorstände haben die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Geschäftsführungsgremien der Unternehmensbereiche gestalten deren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit für Gleichbehandlung und Chancengleichheit, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Im Rahmen unserer neuen globalen HR-Funktion ist die Fachabteilung **Talent & Leadership** für Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Personalbereich zuständig. Im Group Human Resources Leadership Team des Konzerns stimmen sich die Personalverantwortlichen bzw. die verantwortlichen Funktionen der Unternehmensbereiche monatlich zu Personalthemen ab, entscheiden über konzernweite Projekte und Initiativen und tauschen sich auch zu Fragestellungen der Anti-Diskriminierung aus.

Um existierenden und möglichen Herausforderungen im Zusammenhang mit Gleichbehandlung und Chancengleichheit kontextspezifisch begegnen zu können, wurden darüber hinaus Verantwortlichkeiten auf regionaler Ebene definiert. Zuständig für die Umsetzung von Ansätzen und länderspezifischen Vorschriften sind dabei Fachfunktionen. Expertinnen und Experten in den verschiedenen Abteilungen erarbeiten Schulungen, Kommunikationsmaterialien sowie Programme in Abstimmung mit weiteren Konzernfunktionen.

Arbeitsumfeld

Das internationale und interdisziplinäre Arbeitsumfeld führt bei Fresenius dazu, dass interkulturelle Teams zusammenkommen, um die Verbesserung der Versorgung von Patientinnen und Patienten voranzutreiben, interne Prozesse zu optimieren sowie potenzielle Bewerberinnen und Bewerber von unserer Unternehmenskultur zu überzeugen. Eine internationale und interkulturelle Zusammensetzung von Teams – insbesondere auch in unseren Konzernfunktionen – kann die Zusammenarbeit erleichtern. So gibt es z. B. in vielen Zentralfunktionen Arbeitskräfte, die für unterschiedliche Regionen zuständig sind und international über verschiedene Bereiche hinweg bestmögliche Unterstützung bieten sollen.

Um Toleranz und Wertschätzung innerhalb dieser Teams nachhaltig zu fördern, bedarf es nicht nur einer entsprechenden Kultur, die von den Führungsgremien vorgelebt wird; die Beschäftigten werden auch durch Trainings und Weiterbildungsangebote zum Thema Vielfalt geschult.

Unser Ziel ist es, das Bewusstsein der Beschäftigten für Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu stärken, und allen Menschen Wertschätzung zu zeigen. Somit schaffen wir einen Raum für Inklusion. Um für das Thema Unconscious Biases zu sensibilisieren, bieten wir für Beschäftigte und insbesondere auch für Führungskräfte des Segments Corporate/Sonstige entsprechende Online-Schulungen zum Thema an. So bekommen unsere Beschäftigten die Möglichkeit, zu lernen, wie sie Entscheidungen hinterfragen und unbewusste Denkmuster, Stereotype und Vorurteile erkennen können.

Wir wollen Arbeitskräfte in allen Lebensphasen unterstützen und insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern – ganz im Sinne der Chancengleichheit. Deshalb bieten wir ihnen eine Vielzahl von Möglichkeiten für flexibles Arbeiten. Das länderspezifische Angebot ist abhängig von den jeweils geltenden Tarifverträgen und – sofern vorhanden – Gleichstellungsplänen. Weitere Informationen zu flexiblen Arbeitsmodellen finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen ab Seite 212.

Mitarbeiternetzwerke

Innerhalb des Konzerns haben sich in den vergangenen Jahren verschiedene Mitarbeiternetzwerke gebildet. Solche Mitarbeiternetzwerke sind offen für alle Beschäftigten neben möglichen Zielgruppen. Diese Netzwerke spielen eine zentrale Rolle, denn sie unterstützen den Anspruch von Fresenius, als Konzern ein Beschäftigungsumfeld zu entwickeln, in dem Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Wertschätzung Hand in Hand gehen. Diesen Anspruch spiegelt auch die Charta der Vielfalt wider.

Beschäftigte mit Behinderung

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

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

Helios Deutschland hat mit der Schwerbehindertenvertretung des Segments eine übergreifende Inklusionsvereinbarung geschlossen. Sie stärkt die Teilhabe (schwer)behinderter Menschen und von Behinderung bedrohter Arbeitskräfte und fördert den Erhalt von Chancengleichheit. Darüber hinaus soll sie unterbinden, dass Arbeitskräfte mit (Schwer-)Behinderung diskriminiert oder sozial ausgegrenzt werden.

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

Überwachungsprozess

Die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit wird besprochen, sofern Risiken identifiziert wurden oder sich Vorfälle ereignet haben, die unsere Arbeitskräfte, das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Unternehmensbereiche wesentlich beeinträchtigen könnten.

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

MENSCHENRECHTSERKLÄRUNG UND MENSCHENRECHTSPROGRAMM

In unserer Menschenrechtserklärung beschreiben wir unsere Selbstverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und die damit einhergehenden Umweltaspekte in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie unserer Wertschöpfungskette. Darin verpflichten wir uns u. a. dazu, ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, eine marktgerechte, transparente und angemessene Grundvergütung zu zahlen sowie die Gleichbehandlung innerhalb unserer Belegschaft sowie entlang unserer Wertschöpfungskette zu fördern. Weiterführende Informationen zu unserer Menschenrechtserklärung und unserem Menschenrechtsprogramm finden sich im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ab Seite 241.

Dialog mit Arbeitskräften und Arbeitnehmervertretungen

[S1-2] Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretenden in Bezug auf Auswirkungen

In den vergangenen Jahren haben wir verschiedene Dialogformate etabliert, um die Kommunikation zwischen der Unternehmensführung sowie unseren Arbeitskräften zu stärken – sowohl auf Konzernebene als auch in den einzelnen Unternehmensbereichen. Dadurch kann der Vorstand die Beschäftigten zu wichtigen Themen persönlich informieren. Zudem fördern wir damit einen konstruktiven Austausch und unsere Feedbackkultur. Wie ab Seite 211 in diesem Themenstandard ausgeführt, sehen wir in einem konstruktiven Dialog mit Arbeitskräften und Arbeitnehmervertretungen positive Auswirkungen auf gute Arbeitsbedingungen sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

Nachfolgend erläutern wir verschiedene Einbeziehungswege, ihre Ausgestaltung und gegebenenfalls ihre Messbarkeit. Im Vorstand obliegt die Verantwortung für die Ausgestaltung dieser Dialogformate dem Vorstand Sustainability.

MITARBEITENDENBEFRAGUNG

Beschäftigte auf Ebene der Konzernfunktionen wie auch unserer globalen Standorte haben die Möglichkeit, sich einzubringen, Feedback zu geben und sich offen und direkt zu äußern. 2022 haben wir dazu eine jährlich stattfindende Mitarbeitendenbefragung eingeführt. Auf diese Weise erfassen wir regelmäßig die Rückmeldungen unserer Beschäftigten zu ihrem Arbeitsumfeld. Wir erfragen sowohl die positiven Seiten als auch Verbesserungsvorschläge. Ziel ist es, auf Basis der Umfrageergebnisse ein umfassendes Meinungs- und Stimmungsbild zur Arbeit bei Fresenius zu erhalten. Darüber hinaus stellen wir über die Unternehmensbereiche hinweg einheitliche Fragen zu Vielfalt, Work-Life-Balance, Weiterentwicklung und Compliance-Aspekten. Zusätzlich können die Unternehmensbereiche eigene Fragen, z. B. zu Teamarbeit, Feedbackkultur oder Wertschätzung, mit aufnehmen.

Die Ergebnisse aus der Befragung ermöglichen es uns, Verbesserungspotenzial auf Team-, Bereichs-, Segment- und Gruppenebene zu identifizieren (siehe Abschnitt Employee Engagement ab Seite 227). Die Mitarbeitendenbefragung und die Erfassung des Employee Engagement Index (EEI) sind wichtige Instrumente, um uns als Arbeitgeber weiterzuentwickeln, neue Talente zu gewinnen und unsere Beschäftigten langfristig zu binden. Employee Engagement steht auch im Zusammenhang mit relevanten HR-Kennzahlen, z. B. Fehlzeiten, Fluktuation, Produktivität und Kundenbetreuung.

AUSTAUSCH MIT ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

Vertrauen und Zusammenarbeit zwischen Management, Arbeitskräften sowie Arbeitnehmervertretungen ist bei Fresenius gelebte Praxis. Es ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Ein offener und kontinuierlicher Dialog zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen sowie Gewerkschaften ist uns wichtig. Auf Konzernebene steht der Vorstand Sustainability im Austausch mit dem Europäischen Betriebsrat (EBR) der Fresenius SE & Co. KGaA. Auf regionaler oder lokaler Ebene führen die zuständigen Fachfunktionen die Gespräche mit Arbeitnehmervertretungen sowie Gewerkschaften.

Bestehende interne Kodizes und Richtlinien enthalten die Verpflichtung, internationale Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten. Fresenius respektiert das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Dazu gehört auch das Recht unserer Arbeitskräfte, in Übereinstimmung mit dem Gesetz am jeweiligen Arbeitsort frei zu entscheiden, ob sie eine Arbeitnehmervertretung oder eine Gewerkschaft gründen und/oder sich von einer solchen vertreten lassen wollen oder nicht. Wir setzen uns für einen offenen und lösungsorientierten Dialog zwischen unseren Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen sowie dem Management innerhalb des jeweiligen rechtlichen und operativen Rahmens ein. Diese Selbstverpflichtung ist in unserer Menschenrechtserklärung verankert. Weitere Informationen dazu finden Sie im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette im Abschnitt Unser Ansatz ab Seite 242.

DIALOG AUF EUROPÄISCHER EBENE

In den europäischen Ländern werden betriebliche Interessenvertretungen nach nationalem Recht gebildet. Für den Umgang mit den lokalen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften liegt die Hauptverantwortung bei den Unternehmensbereichen jeweils auf Länder- oder Standortebene. Im Fokus unserer Diskussionen mit diesen Vertretungen stehen die lokalen und regionalen Gegebenheiten. Wir wollen gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen maßgeschneiderte Lösungen für die Herausforderungen an den verschiedenen Standorten finden.

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

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

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

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

Der EBR trat im Rahmen der Jahressitzung in den Dialog mit den Vorständen von Fresenius Kabi und Fresenius Vamed.

Für die Mitglieder des EBR werden regelmäßig Schulungen durchgeführt, im Berichtsjahr z. B. zum Thema Rolle der EU, europäische Gesetzgebung und Europawahl. Durch Betriebsbesuche verschaffen sich die Mitglieder des EBR regelmäßig einen Eindruck von den verschiedenen Standorten und treten dabei in den Austausch mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen. Im Berichtsjahr besuchte der EBR die Europäische Zentralbank. Der geschäftsführende Ausschuss war an einem Standort von Fresenius Kabi in Verona vor Ort.

Der EBR hat sechs Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA gewählt, darunter eine Gewerkschaftsvertreterin.

WEITERE DIALOG- UND FEEDBACKFORMATE

Um den Dialog zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten zu unterstützen, veröffentlichen wir im globalen Intranet z. B. Videobotschaften des Vorstandsvorsitzenden zu relevanten Themen, um einen Austausch anzuregen. Auch die übrigen Vorstandsmitglieder kommunizieren zu neuen Entwicklungen in ihren Ressorts. Zudem finden regelmäßig Townhall-Meetings statt, in denen Vorstandsmitglieder über relevante Entwicklungen im Konzern berichten. Darüber hinaus fördern digitale Formate und Präsenzveranstaltungen den Austausch zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und Top-Führungskräften. Innerhalb des Konzerns werden verschiedene Dialogformate genutzt. Wir bieten unseren Beschäftigten jedes Jahr ein standardisiertes Feedbackgespräch zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten über Leistung, Kompetenzen und Entwicklungspotenziale an. Es dient dem Austausch über die individuell

geplante Entwicklung und der Förderung der Beschäftigten. Darüber hinaus soll es die Mitarbeiterbindung stärken und die Fluktuation senken. Zusätzlich vereinbaren außertariflich angestellte Beschäftigte im Rahmen des Mitarbeitergesprächs ihre jährlichen Ziele mit ihren Vorgesetzten. Diese führen die zugehörige Bewertung der Zielerreichung durch.

Die verschiedenen Feedback- und Dialogformate sollen sicherstellen, dass die Wirksamkeit der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und eigenen Arbeitskräften sichtbar wird.

Wie auf Seite 211 in diesem Themenstandard im Abschnitt Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle erläutert, gibt es Gruppen von Beschäftigten, für die ergänzende Vertretungen etabliert wurden. Deren Sichtweisen fließen in die Kommunikation ein und werden lokal durch mindestens jährliche Treffen, z. B. im Rahmen einer Betriebsversammlung, den Betroffenen eines Standorts zugänglich gemacht.

Meldesysteme und Verfahren zum Umgang mit Auswirkungen

[S1-3] Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

ALLGEMEINE MELDESYSTEME

Neben den im Abschnitt S1-2 Dialog mit Arbeitskräften und Arbeitnehmervertretungen ab Seite 222 beschriebenen Dialogformaten bieten wir unseren Beschäftigten verschiedene Meldesysteme, um Verstöße gegen unsere Vorgaben in Bezug auf Beschäftigte, die Grundsätze des Fresenius-Verhaltenskodex, unsere menschenrechtliche Selbstverpflichtung und anderes mögliches Fehlverhalten zu melden. Hinweise können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle externen Interessengruppen, auch Fremdarbeitskräfte, z. B. online und in verschiedenen Sprachen geben – bei Bedarf anonym. Weiterhin besteht, wie zuvor beschrieben, die Möglichkeit, lokale Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte) zu informieren, soweit sie etabliert sind.

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

Es gibt keine konzernweite Vorgabe im Personalbereich, wie Verfahren durchzuführen sind, um Abhilfemaßnahmen umzusetzen. Wir sind der Ansicht, dass ein solcher Rahmen sehr weit gefasst sein muss, um die jeweiligen individuellen Kriterien der vorausgegangenen Meldung abbilden zu können. Grundsätzlich müssen wir bei allen Verfahren sicherstellen können, dass jeder Meldung nachgegangen wird. Dies ist insbesondere bei Meldungen

unerlässlich, die auf mögliche wesentliche negative Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte hinweisen, oder auf Umstände, die zu solchen beigetragen haben. Die Eignung der Verfahren beurteilen wir individuell und nicht auf Segment- oder Konzernebene, ebenso wie die nachfolgende Bewertung zur Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen.

Wir gehen allen Hinweisen rasch und sorgfältig nach, um Verstöße zügig abzustellen und Maßnahmen zu ergreifen – und um Missstände für die Zukunft nachhaltig zu beheben. Weitere Informationen zur Bearbeitung von Hinweisen finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung im Abschnitt Meldesysteme ab Seite 289 bzw. zu Menschenrechtsvorfällen im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Abschnitt S2-3 Verfahren zur Sorgfaltspflicht und Meldewege ab Seite 246.

MELDESYSTEME ARBEITSSICHERHEIT

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

Arbeitsunfälle werden sofort nach Bekanntwerden in den jeweiligen Systemen gemeldet und die zentralen Funktionen im Folgenden informiert. Weiterhin erheben wir die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) für die interne Berichterstattung.

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

Im Krankenhausbereich ist das im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, im Abschnitt Gesundheit und Sicherheit beschriebene Critical Incident Reporting System (CIRS) auch für die Beschäftigten von Relevanz. Weitere Informationen finden Sie ab Seite 263 im genannten Themenstandard.

Konzernweit können über unsere Hinweisgebersysteme Verstöße gegen interne Richtlinien zu Arbeitsbedingungen oder Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz berichtet werden, die sich auf die finanzielle Position oder Reputation des Unternehmens auswirken können.

Informationen zur Kommunikation und Erreichbarkeit der Meldekanäle sowie zu unserem klaren Bekenntnis zum Schutz der Hinweisgebenden vor Vergeltungsmaßnahmen finden sich im Themenstandard G1 Unternehmensführung ab Seite 289.

Unsere Maßnahmen

[S1-4] Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Im Berichtsjahr 2024 hat Fresenius im Bereich Sicherheit geprüft, ob zentrale Vorgaben für Maßnahmen im Zusammenhang mit Mitteln in Bezug auf die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen verabschiedet werden sollen. Die eigenen Geschäftspraktiken sollen keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens haben oder dazu beitragen. Die im Berichtsjahr getroffenen Maßnahmen sollen u.a. auch dazu dienen, mögliche Abweichungen von diesem Anspruch aufzudecken, z. B. durch die Evaluation der Ergebnisse des Employee Engagement Index.

Je nach Auswirkungen, Risiken oder Chancen, wie auf Seiten 210 f. in diesem Themenstandard beschrieben, können verschiedene Verfahren, z.B. Bestandsanalysen, angewendet werden, um erforderliche Maßnahmen abzuleiten. So wurde beim geplanten konzernübergreifenden **Safety Compliance Management System (Safety CMS)** initial eine Bewertung der aktuellen Situation im Konzern durchgeführt.

SAFETY COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Fresenius will die Gesundheit und Sicherheit der eigenen Arbeitskräfte sowie anderer Personen, z. B. von Patientinnen und Patienten, verbessern und dafür ein konzernübergreifendes Safety CMS einführen. Es ist auf Konzern-, Segment- und Standortebene konzipiert und soll neben den Brandschutzrisiken auch weitere Sicherheitsthemen abdecken.

Die Elemente des geplanten Safety CMS orientieren sich an den Elementen eines Compliance-Management-Systems gemäß dem Prüfstandard für Compliance-Management-Systeme des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) und wird in einer konzernweiten Sicherheitsrichtlinie dokumentiert. Es basiert auf den folgenden acht Kernbereichen:

- Zielsetzung
- Kultur
- Risikobewertung
- Programm
- Organisation
- Prozess
- Berichterstattung
- Überwachung

Mit Einführung der Sicherheitsrichtlinie im Jahr 2025 soll auch die Umsetzung des Safety CMS beginnen.

Für die Einführung des Safety CMS haben wir uns im Geschäftsjahr 2024 extern beraten lassen und erste Maßnahmen durchgeführt, um den Aufbau zu organisieren; die Kosten dafür beliefen sich auf rund 1 Mio €. Weitere für 2025 geplante Aktivitäten sollen durch interne Ressourcen abgedeckt werden. Mögliche notwendige Investitionen, z. B. in technische Ausstattung, werden nicht separat budgetiert. Die damit in Zusammenhang stehenden Beträge (OpEx oder CapEx) sind Teil der allgemeinen Aufwendungen für Wartung oder der geplanten Investitionen in technische Infrastruktur.

Über diese Aktivitäten hinaus hat Fresenius im Berichtsjahr 2024 keine zentralen Vorgaben für Maßnahmen im Zusammenhang mit Mitteln für seine identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen verabschiedet. Sofern die Unternehmensbereiche Maßnahmen durchgeführt haben, werden Beispiele nachfolgend erläutert.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Indem wir die Ergebnisse unserer Mitarbeitendenbefragung quantitativ und qualitativ auswerten, erlangen wir Kenntnis von Themen, bei denen z. B. Unzufriedenheit in der Belegschaft herrscht. Durch die Analyse schärft sich jedoch auch unser Blick für die positiven Auswirkungen, die wir auf unsere Arbeitskräfte haben. Daraus abgeleitet haben die Unternehmensbereiche im Berichtsjahr eigene Maßnahmen initiiert oder durchgeführt. So hat Fresenius Helios in Spanien Gremien zum Austausch zwischen der Geschäftsleitung und Beschäftigtengruppen eingerichtet, um ihr direktes Feedback in Verbesserungsmaßnahmen einfließen zu lassen. Darüber hinaus hat Helios Spanien Führungskräfte unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Fokusgruppen von 2023 in den Bereichen Feedback und Engagement geschult. Das Segment Corporate/Sonstige hat mithilfe von sogenannten Insight Groups weitere Erkenntnisse zu folgenden Themen gesammelt: Unterstützung durch die Führungskraft, Kommunikation sowie Kultur und Zusammenarbeit. Die Ergebnisse hat das Segment der Belegschaft zugänglich gemacht.

Um den EEI zu verbessern, haben die Operating Companies eine weitere Maßnahme umgesetzt: Ab 2024 fließt der EEI mit einer Gewichtung von 10 % in die Zielvereinbarung für rund 900 Führungskräfte von Fresenius Kabi sowie von Führungskräften bei Fresenius Helios ein. Jede Führungskraft ist zudem dazu aufgerufen, basierend auf den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung mit ihrem Team Maßnahmen zu definieren und zu diskutieren. Außerdem führte Fresenius Kabi globale und regionale Workshops durch, die die aus den EEI-Ergebnissen gewonnenen Erkenntnisse und Fokusthemen thematisierten. Die Workshops hatten außerdem zum Ziel, Best Practices innerhalb

der HR-Abteilungen zu teilen. Diese Maßnahmen wurden nicht zentral gesteuert. Eine Erfolgskontrolle ergibt sich durch die individuellen Ergebnisse der Teams und Funktionen sowie ihrem Gesamtbeitrag zum EEI im nächsten Jahr. Die Erhebung und Ermittlung der Kennzahl wird mit Hilfe eines externen Dienstleisters durchgeführt.

WIRKSAMKEIT VON MASSNAHMEN

Bei Fresenius besteht ein hohes Maß an Mitbestimmung, zum einen durch die Arbeitnehmervertretungen, zum anderen durch die enge Zusammenarbeit mit Gewerkschaften auf nationaler und internationaler Ebene. Unser Ziel ist es, durch eine aktive Gestaltung der Mitbestimmung Spannungen zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretungen zu vermeiden. Auch im Rahmen der laufenden Transformation findet ein intensiver Austausch mit den Arbeitnehmervertretungen statt.

Fresenius prüft die Wirksamkeit von Maßnahmen oder Initiativen, z. B. durch die Messung der Mitarbeiterzufriedenheit. Weiter sind die durch die Hinweisgebersysteme erhaltenen Meldungen ein guter Indikator, um mögliche Abhilfemaßnahmen zu initiieren. So wurde z.B. 2024 durch die Menschenrechtsfunktionen im Konzern eine Anleitung zur Bewertung der Wirksamkeit von Abhilfemaßnahmen erarbeitet. Die Anleitung dient als Grundlage für die Bewertung etwaiger Maßnahmen, die wir ergreifen, um Menschenrechtsverletzungen abzustellen. Informationen zu Maßnahmen in Bezug auf Menschenrechte finden Sie im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette im Abschnitt Unsere Maßnahmen ab Seite 247.

Die beschriebenen Maßnahmen dienen u. a. auch dazu, die Zielwerte für den Employee Engagement Index zu erreichen. Sie zahlen weiter darauf ein, die dargelegten Auswirkungen, Risiken und Chancen zu adressieren. Dafür sind im Jahr 2025 auf Konzernebene keine wesentlichen Maßnahmen geplant, die mit erheblichen operativen Ausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) verbunden sind. Gegebenenfalls nötige Mittel werden auf den Einzelfall zugeschnitten definiert.

Unsere Ziele und Ambitionen

[S1-5] Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Fresenius verfolgt geschäftsfeldspezifische Ambitionen, um die Arbeitsbedingungen seiner eigenen Arbeitskräfte zu verbessern. Damit möchten wir die Position unserer Unternehmensbereiche insbesondere mit Fokus auf Innovation im Gesundheitswesen festigen. Gleichzeitig wollen wir die Bedeutung ihrer Leistungserbringung für die Gesellschaft unterstreichen und neue Arbeitskräfte gewinnen, die durch ihre Leistungsbereitschaft, ihr Fachwissen, ihre Erfahrung und ihre Bereitschaft zur Teamarbeit zum Unternehmenserfolg beitragen.

EMPLOYEE ENGAGEMENT

Im Berichtsjahr haben wir erneut eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Als konzernweites Ziel haben wir den EEI als Indikator in die kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie der meisten Geschäftsführungsmitglieder von Tochtergesellschaften integriert. Jährlich wird dazu ein Zielwert festgelegt. Für 2024 war das erklärte Ziel, einen EEI von mindestens 4,33 für den Konzern zu erreichen. Dieser Wert liegt in einem Ergebniskorridor von 1 bis 6, wobei 6 der beste Wert ist. Fortschritte werden jeweils gegenüber den Vorjahreswerten gemessen. Dabei messen wir nicht die Steigerung, sondern das Erreichen, Über- oder Unterschreiten des Zielwerts. Nach Abschluss der Befragung wird aus den drei global erhobenen Fragen zum Employee Engagement ein konzernweiter Engagement-Index gebildet. Der Index ist ein gewichteter Mittelwert, der sich aus den Engagement-Scores der befragten Einheiten der Unternehmensbereiche ableitet. Die initiale Auswertung Ende 2024 ergab einen Employee Engagement Index von 4,02¹ auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu). Damit haben wir unser Ziel im Rahmen der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung – einen Employee Engagement Index von mindestens 4,33 – nicht erreicht.

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE als zuständiges Gremium für die Vorstandsvergütung entscheidet über den Schwellenwert für die Erreichung der Vergütungsziele. Der Entscheidung geht eine Diskussion der vorgeschlagenen Zielwerte im Personalausschuss voraus. Den Zielwert hat seinerzeit das HR Steering Committee erarbeitet und im Personalausschuss des Aufsichtsrats der

¹ Die Prüfung des Employee Engagement Index (EEI) (Fresenius-Konzern) als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 407 ausgeführt.

Fresenius Management SE vorgestellt. Der Zielwert von 4,33 wurde dabei als realistischer Zielwert festgelegt. Dafür wurden z. B. Vergleichswerte aus der Gesundheitsbranche hinzugezogen. Der Vorschlag zur Festlegung des Zielwerts erfolgt auf Führungsebene unter Einbeziehung der zuständigen HR-Funktionen. Die Maßnahmen, die im Laufe des Jahres zur Zielerreichung festgelegt werden, kommunizieren wir jährlich in der Jahresberichterstattung und unterjährig sowie nach Bedarf im Intranet sowie in den Unternehmensbereichen. In diesem Berichtsjahr wurden erstmals alle zum Stichtag 30.06.2024 aktiven Arbeitskräfte gemäß der ESRS-Mitarbeitendendefinition in die Befragung aufgenommen und gruppenweit einheitliche Ausnahmen (z. B. Arbeitskräfte in Langzeitabwesenheit) definiert. Außerdem wurde ein einheitlicher Befragungszeitraum festgelegt und ein gemeinsamer Anbieter zur Durchführung der Befragung für alle Unternehmensbereiche ausgewählt. So möchten wir eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zwischen den Unternehmensbereichen erreichen.

EMPLOYEE ENGAGEMENT INDEX (EEI)

	Zielwert	Istwert	Zielerreichung in %
Employee Engagement Index	4,33	4,02 ³	76,5

³ Die Prüfung des Employee Engagement Index (EEI) (Fresenius-Konzern) als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 407 ausgeführt.

ARBEITSSICHERHEIT UND
GESUNDHEITSSCHUTZ – LTIFR

Im Rahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erheben wir die konzernübergreifende Kennzahl Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR¹). Grundsätzlich ist es unser Ziel, alle Unfälle zu vermeiden. Für Beschäftigte und Leiharbeitskräfte von Fresenius Kabi wurde zudem eine Zielquote der LTIFR von unter 3,0 festgelegt.

Wir betrachten fortlaufend die Fortschritte der Zielerreichung und bewerten die Entwicklung von Jahr zu Jahr. Der Zielwert beruht auf den Erfahrungen aus dem etablierten internen Berichtsprozess sowie der Beurteilung der jeweils erfassten Vorfälle.

Die LTIFR wird sowohl innerhalb des Unternehmensbereichs Fresenius Kabi als auch auf Ebene der Arbeitnehmervertretungen diskutiert. Schwere Unfälle werden entsprechend intern kommuniziert und besprochen.

Bei Fresenius Kabi werden Arbeitsunfälle nach Schweregraden kategorisiert und abhängig davon an die zuständige zentrale OHS-Funktion und andere relevante Funktionen berichtet. So werden z. B. Arbeitsunfälle, die zu mindestens einem Tag Arbeitsausfall führen, innerhalb von zwei Arbeitstagen an die zentrale OHS-Funktion gemeldet; andere, weniger schwerwiegende Unfälle ohne oder mit weniger als einem Ausfalltag werden quartalsweise berichtet. Fresenius Kabi untersucht Unfälle, die zu einem Arbeitsausfall von mindestens einem Tag führen, und dokumentiert die Untersuchungsergebnisse in entsprechenden Berichten. Aus den erfassten Daten zu Arbeitsunfällen und deren Schwere errechnen wir die LTIFR und nutzen sie zur Leistungsmessung. Wir berücksichtigen in der Analyse

auch die Quote der Schwere der Verletzungen mit Ausfallzeiten (Lost Time Injury Severity Rate – LTISR²). Berichte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden dem Vorstand und anderen relevanten Funktionen von Fresenius Kabi vierteljährlich vorgelegt. Die LTIFR von Fresenius Kabi ist somit eine etablierte Kennzahl, die von einer zentralen Fachfunktion gesteuert, kontrolliert und erhoben wird. Sofern Änderungen in der Ausgestaltung des Managementkonzepts oder Erkenntnisse aus der laufenden Bewertung ein Verfahren zur Einbindung von Arbeitskräften oder Arbeitnehmervertretenden bedingen, werden diese gemäß den gültigen gesetzlichen und innerbetrieblichen Vorgaben umgesetzt. Dies war im Jahr 2024 nicht der Fall. Die Berechnung der LTIFR sowie das Ziel wurden im Berichtsjahr nicht angepasst.

Fresenius Kabi und Fresenius Helios in Spanien nutzen bereits die LTIFR als Steuerungsgröße. Fresenius Helios in Deutschland erhebt die LTIFR jährlich als Teil definierter Leistungskennzahlen, die die Fortschritte im Bereich Umwelt, Soziales und Governance messen (ESG-KPI), sie wird jedoch nicht zu Steuerungszwecken, z. B. im Rahmen der Vergütung, angewendet.

Das Ziel von Fresenius Kabi wurde erreicht. Im Berichtsjahr lag die Rate bei 2,2.

¹ LTIFR: Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Tag Ausfallzeit im Verhältnis zu 1.000.000 geleisteten Arbeitsstunden.
² LTISR: Anzahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Unfälle im Verhältnis zu 1.000.000 geleisteten Arbeitsstunden.

GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Der Vorstand begrüßt die Anstrengungen in den Unternehmensbereichen für mehr Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Unsere Ambition ist es, unsere Unternehmenskultur weiterzuentwickeln sowie Talente zu gewinnen, zu fördern und an uns zu binden. Unterschiedliche Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven sowie Qualifikation können zu besseren Entscheidungen und Ergebnissen führen und die Entwicklung einer Organisation vorantreiben. In den Unternehmensbereichen wollen wir die Wahrnehmung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit immer weiter verbessern, z. B. mit Schulungen für Beschäftigte und Führungskräfte. Als Teil der Maßnahmen zur Unternehmenskultur werden weitere Projekte zur Stärkung dieser Themen entwickelt und implementiert.

Indem wir uns Ziele im Rahmen der anzuwendenden rechtlichen Vorgaben stecken und transparent darüber berichten, wollen wir Gleichbehandlung und Chancengleichheit innerhalb unserer Führungspositionen vorantreiben. Eine klare Zielsetzung lenkt zudem den Fokus auf Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht. Dies ermöglicht uns, wirkungsvolle Maßnahmen umzusetzen.

Fresenius SE & Co. KGaA hat die Ziele für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands beim Segment Corporate/Sonstige gemäß den gesetzlichen Vorgaben in Deutschland entwickelt: Bis 2025 soll der Frauenanteil dort bei über 30 % liegen. Im Jahr 2024 lag der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene bei 26,3 % und auf der zweiten Führungsebene bei 27,6 %.

Die Kennzahlen werden jährlich erhoben und dem Vorstand inklusive Trend über die letzten Jahre mitgeteilt.

DIVERSITÄTSZIELE FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN

	Zeithorizont	Status 2024
Diversitätsziele für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	Bis 2025	Umsetzung laufend
30 % Frauenanteil auf erster Führungsebene		26,3%
30 % Frauenanteil auf zweiter Führungsebene		27,6%

Im November 2020 wurden dem Vorstand entsprechende Vorschläge unterbreitet. Dabei haben wir verschiedene deutsche und europäische regulatorische Vorgaben berücksichtigt. Der Vorstand hat die Zielsetzung genehmigt. Auf Basis der Mitarbeiterdaten in der von uns genutzten Software zur Steuerung unserer Personaldaten und -prozesse berechnet die innerhalb von der Konzernfunktion Group Human Resources benannte Funktion anhand der im Vorstand festgelegten Kriterien die erreichten Werte. Aus diesen können wir ableiten, ob wir das Ziel erreicht oder übertroffen haben. Die gesetzlich vorgegebenen Ziele sind keine strategische Steuerungsgröße für Fresenius. Vielmehr will das Unternehmen durch Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle sicherstellen, dass Individuen in unserem Unternehmen gemäß ihrer Leistung und Kompetenz bewertet, gefördert und weiterentwickelt werden.

Kennzahlen

MERKMALE DER ARBEITSKRÄFTE

[S1-6] Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Zum Jahresende 2024 beschäftigte der Konzern 179.884 Personen. Die Erhebung der Zahl der Arbeitskräfte (Köpfe) erfolgt ab dem Berichtsjahr 2024 gemäß der Definition des ESRS S1-6 und ist damit nicht mehr mit dem Vorjahr vergleichbar. Hinzugezählt werden ergänzende Funktionen bzw. Beschäftigungsverhältnisse, z. B. Praktikantinnen und Praktikanten, Aushilfen sowie Werkstudentinnen und -studenten. Bei Kennzahlen, die anhand der Zahl der Beschäftigten berechnet werden, wird jede und jeder Beschäftigte jeweils als eine Person gezählt, unabhängig davon, ob sie oder er einen Vollzeit- oder Teilzeitvertrag hat. Dies schließt auch passive Beschäftigte ein. Beschäftigte definieren wir als Personen, die entweder in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten und entweder einen befristeten oder unbefristeten direkten Vertrag mit dem Unternehmen haben. Der Begriff Beschäftigte umfasst nicht die Beschäftigung über Drittanbieter oder Zeitarbeitsfirmen, da sie nicht auf einem direkten Arbeitsvertrag basiert.

BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT

Geschlecht	Zahl der Beschäftigten (Köpfe)
Männlich	58.701
Weiblich	121.167
Divers	7
Keine Angabe	9
Gesamtzahl der Beschäftigten	179.884

Auch im Berichtsjahr 2024 sind Deutschland und Spanien weiter die zwei Länder mit einer signifikanten Anzahl an Beschäftigten. Die übrigen Länder weisen jeweils weniger als 10 % der Beschäftigten aus, es folgen Kolumbien, die Dominikanische Republik sowie China.

LÄNDER MIT SIGNIFIKANTER ANZAHL AN BESCHÄFTIGTEN (MEHR ALS 10 % ALLER BESCHÄFTIGTEN)

Land	Zahl der Beschäftigten (Köpfe)
Deutschland	86.101
Spanien	42.669

Die Angabe der Anzahl der Beschäftigten (Köpfe) im Jahresabschluss unterscheidet sich im Berichtsjahr 2024 von den Angaben im Nachhaltigkeitsbericht, da gemäß ESRS S1 die Definition von Arbeitskräften weiter gefasst wird und weitere Berufsgruppen enthält, die im Jahresabschluss nicht berücksichtigt werden.

Fresenius verwendet die folgenden vier Geschlechtskategorien für die Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Geschlecht: männlich, weiblich, divers und keine Angabe. Die Aufschlüsselung nach Ländern umfasst nur Länder, in denen Fresenius 50 oder mehr Beschäftigte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten ausmachen.

Im Marktsegment Gesundheitsdienstleistungen liegt die Zahl der befristet angestellten Personen bei über 15 %. Dies ist darin begründet, dass wir gerade in der Pflege oder in der Ärzteschaft kurzfristige Ausfälle und Kapazitätsengpässe durch zeitlich begrenzte Arbeitseinsätze kompensieren. Dabei handelt es sich oftmals um die gleichen Personen, die wiederholend eingestellt werden.

Wir teilen Beschäftigte in drei Beschäftigungsarten ein: unbefristet, befristet und Abrufkräfte. Unbefristet Beschäftigte haben Arbeitsverträge für Vollzeit- oder Teilzeitarbeit ohne ein vorher festgelegtes Enddatum. Befristet Beschäftigte arbeiten im Rahmen von zeitlich begrenzten Verträgen, die entweder nach einem bestimmten Zeitraum oder nach Abschluss einer definierten Aufgabe auslaufen. Abrufkräfte ohne feste Stundenzahl werden ohne eine Verpflichtung zu einer Mindest- oder festen Anzahl von Arbeitsstunden eingestellt.

BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND
BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

Köpfe	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten	58.701	121.167	7	9	179.884
Zahl der Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen	51.402	104.576	4	9	155.991
Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen	7.267	16.507	3	-	23.777
Zahl der Abrufkräfte	32	84	-	-	116
Zahl der Vollzeitkräfte	50.718	81.810	6	8	132.542
Zahl der Teilzeitkräfte	7.983	39.357	1	1	47.342

BESCHÄFTIGTE NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS UND
REGION

Köpfe	Europa	Davon Deutschland	Übriges Europa	Nordamerika	Asien-Pazifik	Lateinamerika	Afrika	Total
Zahl der Beschäftigten	144.836	86.101	58.735	4.646	9.847	19.327	1.228	179.884
Zahl der Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen	123.469	71.694	51.775	4.604	9.674	17.141	1.103	155.991
Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen	21.299	14.399	6.900	20	147	2.186	125	23.777
Zahl der Abrufkräfte	68	8	60	22	26	-	-	116
Zahl der Vollzeitkräfte	98.180	49.752	48.428	4.564	9.813	18.757	1.228	132.542
Zahl der Teilzeitkräfte	46.656	36.349	10.307	82	34	570	-	47.342

Fresenius berichtet auch spezifische Kennzahlen nach Regionen. Die definierten regionalen Gruppen sind Deutschland, Europa (ohne Deutschland), Nordamerika, Asien-Pazifik, Lateinamerika und Afrika.

Unsere Bemühungen, Beschäftigte zu halten und an uns zu binden, sollen langfristig auch zu verbesserten Personalkennzahlen führen. Die Fluktuation im Berichtsjahr 2024 lag bei 25,3%. Dies beinhaltet eine hohe Anzahl von

kurzfristigen, sich wiederholenden Beschäftigungsverhältnissen in Spanien. Im Jahr 2024 betrug der Anteil der Beschäftigten die das Unternehmen freiwillig verließen 9,8 %. Maßgeblichen Einfluss auf diese Kennzahl hatten die Transformationsprozesse auf Konzern- und Unternehmensbereichsebene und der hohe Bedarf an qualifiziertem Personal, der sich auch positiv auswirkte, während die unverändert anspruchsvollen Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor negativ zu dieser Entwicklung beitrugen.

Die Mitarbeiterfluktuation ist definiert als die Zahl der Beschäftigten (Köpfe), die Fresenius im Berichtszeitraum verlassen haben, sowie als die Fluktuationsrate im Berichtszeitraum aufgrund von Entlassung, freiwilligem Ausscheiden, Aufhebungsvertrag, Vertragsende, Ruhestand, Tod oder anderen Umständen. Sie wird berechnet, indem die Gesamtzahl der Austritte (Köpfe) im Berichtszeitraum durch die Gesamtzahl der Beschäftigten geteilt und das Ergebnis mit 100 multipliziert wird.

MITARBEITERFLUKTUATION

	2024
Fluktuation, in %	25,3
Anzahl der Austritte	45.525
Freiwillige Kündigung durch Beschäftigte	17.651
Summe der Entlassungen (Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber)	4.702
Entlassung (davon allgemeine Entlassung)	2.004
Entlassung (davon fristlose Entlassung)	865
Entlassung (davon Kündigung innerhalb der Probezeit)	1.833
Aufhebungsvereinbarung	3.395
Ende des Vertrags	17.055
Ruhestand	1.642
Todesfall im Dienst	106
Sonstiges	974

MERKMALE DER FREMDARBEITSKRÄFTE

[S1-7] Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Im Jahr 2024 waren 4.933 Personen als Zeitarbeitskräfte¹ für uns tätig. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten liegt die Zahl bei rund 3 %.

Diese Kennzahl umfasst im Unternehmensbereich Fresenius Helios nur Deutschland. Sie wird freiwillig von Fresenius in 2024 berechnet, da es sich um ein sogenanntes phase-in handelt. Nach vorne gerichtet soll die Kennzahl vollumfänglich berichtet werden.

NICHT ANGESTELLTE ARBEITSKRÄFTE

Köpfe	2024
Nicht angestellte Arbeitskräfte	5.334
Selbstständige	401
Von Dritten beschäftigte Personen	4.933

Fremdarbeitskräfte sind Selbstständige und Personen, die von Personalvermittlungsunternehmen bestellt werden, ebensolche Beschäftigte, die keinen direkten Arbeitsvertrag mit Fresenius haben, aber unter der Leitung von Fresenius arbeiten. Externe Beschäftigte zählen wir in der Personen-zahl (Köpfe) zum 31.12., unabhängig davon, ob es sich um Voll- oder Teilzeitverträge handelt. Externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für uns arbeiten, aber nicht direkt bei Fresenius angestellt sind und unter der Leitung eines Dritten stehen, erfassen wir nicht als externe Beschäftigte, sondern als Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, z. B. Kantinenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter oder Büropersonal, die direkt an einen Drittanbieter und nicht an Fresenius berichten.

TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG UND SOZIALER DIALOG

[S1-8] Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

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

¹ Ohne Fresenius Helios Spanien.

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

Mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) besteht weiter in Deutschland ein Tarifvertrag. Eine neue Fassung wurde 2024 mit Gültigkeit bis 2026 geschlossen.

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

Fresenius Corporate und Fresenius Kabi unterliegen den Tarifverträgen der Chemischen Industrie und der Kunststoff verarbeitenden Industrie (KVI). Diese werden zwischen der IGBCE und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) verhandelt. Im Jahr 2024 gab es einen neuen Tarifabschluss der Chemischen Industrie, der eine Entgelterhöhung vorsieht. Zudem soll in Zukunft das gewerkschaftliche Engagement durch bezahlte Freistellung honoriert werden. Die KVI hat für das Jahr 2025 einen neuen Tarifabschluss vorgesehen.

Im Jahr 2024 unterlagen rund 74 % unserer global Beschäftigten einem Tarifvertrag.

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

TARIFVERTRÄGE

	2024
Deckung durch Tarifverträge weltweit, in %	73,9
Anzahl der Beschäftigten (Köpfe), die weltweit unter Tarifverträge fallen	132.867

Im Berichtsjahr 2024 unterlagen 81,2 % unserer Beschäftigten in Deutschland und 100,0 % unserer Beschäftigten in Spanien einem Tarifvertrag. Weiterhin lag die Abdeckung durch Arbeitnehmervertretungen für Beschäftigte in Deutschland bei 82,7 % und für Beschäftigte in Spanien bei 98,5 %.

Fresenius legt den Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für jedes bedeutende Land im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) offen, die durch Tarifverträge gemäß CSRD-Anhang II abgedeckt sind. Bedeutende EWR-Länder sind diejenigen, in denen mindestens 50 Personen (nach Köpfen) beschäftigt sind, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten von Fresenius ausmachen. Fresenius legt den Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb des EWR offen, die durch Tarifverträge abgedeckt sind, basierend auf definierten Regionen, die nicht innerhalb des EWR liegen. Der Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckt sind, wie in Anhang II der CSRD definiert, wird für jedes bedeutende EWR-Land von Fresenius angegeben.

TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG UND SOZIALER DIALOG

Abdeckungsquote	Tarifvertragliche Abdeckung		Sozialer Dialog
	Arbeitnehmer – EWR (für Länder mit > 50 Arbeitnehmern, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Arbeitnehmer – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit > 50 Arbeitnehmern, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit > 50 Arbeitnehmern, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)
0–19 %			
20–39 %		Lateinamerika	
40–59 %			
60–79 %			
80–100 %	Deutschland, Spanien		Deutschland, Spanien

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

Sofern Fremdarbeitskräfte durch Tarifverträge abgedeckt sind, muss lokal sichergestellt werden, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sich an diesen Rahmenwerken orientieren, sofern diese nicht bereits durch gültige globale interne Richtlinien abgedeckt sind, z. B. durch die Menschenrechtserklärung.

Der EBR der Fresenius SE & Co. KGaA bestand zum 31. Dezember 2024 aus 14 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern aus 9 Ländern. Sie stammen aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums, in denen Fresenius Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt. Insgesamt beschäftigt der Konzern 144.836 Personen in Europa, dies entspricht 80,5 % der Gesamtmitarbeiterzahl. Von den Beschäftigten in Europa entfallen 59,4 % allein auf Deutschland.

DIVERSITÄTSKENNZAHLEN

[S1-9] Diversitätskennzahlen

Der Anteil von Mitarbeiterinnen im Konzern lag im Berichtsjahr bei 67,4 %. Der Frauenanteil in den Pflegeberufen ist traditionell höher als im Produktionsbereich. Dies zeigt sich auch in den Unternehmensbereichen. So hat Fresenius Helios mit 74,4 % den höchsten Frauenanteil im Konzern.

DIVERSITÄT IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Führungspositionen (Köpfe)	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
Level 1	42	9	-	-	51
Level 2	210	90	-	-	300
Summe Level 1 und Level 2	252	99	-	-	351
Summe Level 1 und Level 2 in %	71,8	28,2	-	-	100,0

Für die Berechnung der Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene definiert Fresenius die Beschäftigten auf der obersten Führungsebene als diejenigen, die die täglichen Aufgaben der Unternehmensführung wahrnehmen und der Ebene 1 oder 2 unterhalb des Vorstands angehören. Hierzu zählen nur Personen, die tatsächlich eine Führungsposition innehaben, so werden z. B. Sekretariatsstellen oder Assistenzstellen nicht mitgezählt. Führungstätigkeiten umfassen mindestens eines der folgenden Kriterien: Führungsverantwortung und/oder Budgetverantwortung. Um die Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Altersgruppen zu erfassen, zählen wir die Anzahl der Mitarbeitenden (Köpfe) unter 30 Jahren, zwischen 30 und 50 Jahren und über 50 Jahre.

Der größte Anteil der Beschäftigten (52,6 %) ist zwischen 30 und 50 Jahre alt. Uns ist es wichtig, eine ausbalancierte Altersstruktur im Konzern zu bewahren. Die Altersstruktur ist auch Beleg dafür, dass in unseren Unternehmensbereichen der Bedarf an erfahrenen und gut ausgebildeten Personen unverändert hoch ist. Das sich daraus ergebende Durchschnittsalter stellt auch einen Lebensabschnitt dar, der von Stabilität sowie beruflicher Weiterentwicklung geprägt ist.

Zum Ende des Berichtsjahres war die Mehrheit unserer Beschäftigten in Europa angestellt. Wir veranschaulichen die Diversität unserer Beschäftigten anhand von Nationalitäten. Eine Aufteilung nach Ethnien führen wir nicht durch. Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf rund 75 %¹ unserer global Beschäftigten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen aus rund 150 verschiedenen Nationen. Rund 54 % von ihnen haben die deutsche Staatsangehörigkeit, gefolgt von der spanischen Staatsangehörigkeit (29 %) sowie der kolumbianischen Staatsangehörigkeit (6 %).

ALTERSSTRUKTUR

Zum 31.12., in %	Unter 30	Zwischen 30 und 50	Über 50
Gesamt	21,4	52,6	26,0

DIE HÄUFIGSTEN STAATSANGEHÖRIGKEITEN¹

Land	Zahl der Beschäftigten (Köpfe)
Deutschland	73.336
Spanien	38.626
Kolumbien	8.635
Türkei	999
Rumänien	810

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

ANGEMESSENE ENTLOHNUNG

[S1-10] Angemessene Entlohnung

Grundlage für die Ausgestaltung der globalen Arbeitsbedingungen sind, wie bereits erläutert, die Vorgaben, die sich aus den Richtlinien und Regularien auf Konzernebene ergeben. Innerhalb der Unternehmensbereiche bestehen für tariflich und außertariflich Beschäftigte interne Richtlinien in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeitsplätze und Vergünstigungen.

Die Entlohnung erfolgt üblicherweise auf Basis lokaler Marktstandards und soll marktgerecht, transparent und angemessen ausgestaltet sein. Sie orientiert sich an gesetzlichen Vorgaben und wird gegebenenfalls durch die mit den jeweiligen Gewerkschaften ausgehandelten Gehaltsstrukturen konkretisiert. Der Konzern vergütet Beschäftigte mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen nach bestimmten Sätzen, die den örtlichen Branchenbedingungen, aber mindestens dem Existenzminimum entsprechen oder darüber hinausgehen. Dabei gilt es, jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Kriterien zu verhindern. Als internationaler Gesundheitskonzern schaffen wir je nach Land und Standort verschiedene Anreize für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ergänzend zur Basisvergütung. Dazu gehört z. B. die Möglichkeit, über variable und leistungsabhängige Vergütungsmodelle am Unternehmenserfolg teilzuhaben. Leistungen für Vollzeitbeschäftigte des Unternehmens werden anteilig auch für Teilzeitbeschäftigte erbracht. In Deutschland können die Leistungen auf gemeinsamen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsräten beruhen. Weiterführende Informationen zu den variablen Vergütungsmodellen finden Sie ab Seite 387 im Konzern-Anhang.

Alle lokalen Vergütungspraktiken müssen den geltenden Mindestlohngesetzen und -vorschriften in den jeweiligen Ländern entsprechen. Lokale HR-Teams sind dafür verantwortlich, die Einhaltung durch regelmäßige Überprüfungen und Audits sicherzustellen, insbesondere in einem volatilen Marktumfeld. Die globale HR-Organisation wird die Einhaltung der Vorschriften aktiv und regelmäßig anhand von Daten aus dem globalen HR-Aufzeichnungssystem überwachen. Alle identifizierten Risiken oder Fälle von Nichteinhaltung müssen unverzüglich an die globale HR-Organisation zur Lösung und Überwachung gemäß den festgelegten Eskalationsprotokollen weitergeleitet werden.

Im Laufe des Jahres 2024 wurde ein Fall identifiziert, der drei Personen betraf, bei dem es zu einer sofortigen Gehaltsanpassung kam.

Um das potenzielle Risiko einer Unterschreitung des länderspezifischen gesetzlichen Mindestlohns in Zukunft zu vermeiden, wird die lokale Personalabteilung gebeten, in Ländern mit hoher Inflationsdynamik (Hyperinflation) zweimal jährlich das lokale Gehaltsniveau mit dem lokalen gesetzlichen Mindestlohn zu vergleichen.

Fresenius gibt an, ob alle Beschäftigten eine angemessene Entlohnung erhalten. Basierend auf dem jeweils gültigen nationalen Mindestlohn war dies nach Ansicht des Konzerns zum 31.12.2024 der Fall. Ausgenommen von dieser Angabe sind Praktikantinnen und Praktikanten, Trainees, Auszubildende, FSJler (FSJ – Freiwilliges Soziales Jahr), Bufdis (Bufdi – Bundesfreiwilligendienst), Famulantinnen und Famulanten, Medizinstudierende im praktischen Jahr, Studierende, Pharmazeutinnen und Pharmazeuten in der Ausbildung und Fellowships. Wir beziehen uns hierbei grundsätzlich auf den jeweils gültigen Mindestlohn. In Ländern innerhalb des EWR, in denen kein Mindestlohn existiert, verwenden wir entweder 60 % des

landesweiten Medianlohns oder 50 % des Bruttodurchschnittslohns. Bei dieser Betrachtung orientieren wir uns stets am jeweils höheren Wert. In Ländern außerhalb des EWR, in denen kein Mindestlohn existiert, verwenden wir einen international anerkannten Wert für Existenzlohn (Living Wages). Die Vergleichsdaten beziehen wir aus einer global tätigen Gehaltsdatenbank, die die jeweiligen Mindestlöhne per Region (z. B. Bundesland) angibt.

SOZIALE ABSICHERUNG

[S1-11] Soziale Absicherung

Soziale Absicherung im Konzern ist nicht standardisiert und folgt grundsätzlich den lokalen gesetzlichen Vorgaben. Diese werden z. B. durch marktspezifische Absicherungen ergänzt. Aufgrund der unterschiedlichen Beschäftigungsrahmenbedingungen gehen wir im Grundsatz davon aus, dass sich diese Rahmenbedingungen von diesem zum nächsten Jahr nicht grundlegend verändern werden.

Im Rahmen von **Sozialschutzanalysen** betrachten wir, ob alle eigenen Beschäftigten durch öffentliche Programme oder durch von Fresenius angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste aufgrund der folgenden bedeutenden Lebensereignisse geschützt sind: Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit, Elternzeit und Ruhestand. Dabei muss ein Schutz gegen alle der genannten Ereignisse vorhanden sein. Für jedes Land, in dem nicht sämtliche Beschäftigten gegen alle Lebensereignisse gemäß ESRS S1-11.75 geschützt sind, geben wir die Art der Beschäftigten an und spezifizieren, gegen welche Lebensereignisse sie jeweils nicht geschützt sind.

In den nachfolgenden Ländern werden bestimmte Beschäftigte gemäß den vorgenannten Ausführungen nicht vollständig gegen die genannten Lebensereignisse geschützt:

- **Ägypten:** keine Absicherung gegen Krankheit, Arbeitslosigkeit und Unfälle, nur Frauen sind elternzeitberechtigt
- **China:** keine Absicherung von Praktikantinnen und Praktikanten gegen alle fünf Lebensereignisse
- **Dominikanische Republik:** Beschäftigte sind nicht gegen Arbeitslosigkeit geschützt
- **Indien:** nur Frauen sind elternzeitberechtigt und keine Absicherung gegen Arbeitslosigkeit
- **Indonesien:** Beschäftigte sind nicht elternzeitberechtigt
- **Japan:** Beschäftigte sind nicht elternzeitberechtigt
- **Kolumbien:** Beschäftigte sind nicht gegen Arbeitslosigkeit geschützt
- **Philippinen:** Beschäftigte sind nicht gegen Arbeitslosigkeit geschützt und nicht elternzeitberechtigt
- **Polen:** keine Absicherung von Abrufkräften gegen alle fünf Lebensereignisse
- **Puerto Rico:** nur Frauen sind elternzeitberechtigt
- **Südafrika:** keine Absicherung von befristet Beschäftigten gegen alle fünf Lebensereignisse
- **Tschechien:** keine Absicherung von befristet Beschäftigten gegen alle fünf Lebensereignisse
- **Tunesien:** Praktikantinnen und Praktikanten sind nicht gegen Krankheit, Arbeitslosigkeit und für Rente abgesichert
- **USA:** Beschäftigte sind nicht gegen Arbeitslosigkeit geschützt

BESCHÄFTIGTE MIT BEHINDERUNGEN

[S1-12] Menschen mit Behinderungen

BESCHÄFTIGTE MIT BEHINDERUNG

	2024
Beschäftigte mit Behinderung, in %	3,1
Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung (Köpfe)	5.482

Fresenius legt den Prozentsatz und die tatsächliche Anzahl (Köpfe) der Beschäftigten mit Behinderungen offen. Die Zahl der Menschen mit Behinderungen im Konzern wird global erhoben in den Ländern, in denen diese Erhebung rechtlich zulässig ist. Ausnahmen sind z.B. solche Länder, die keine Differenzierung von Menschen mit oder ohne Behinderung im Arbeitsverhältnis vorsehen. Eine Behinderung ist eine individuelle Beeinträchtigung einer Person in Bezug auf ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Gesundheit mit einer hohen Wahrscheinlichkeit, dass sie mehr als sechs Monate von dem für das Alter der Person typischen Zustand abweicht. Sie schränkt die Bewegungen, Sinne oder Aktivitäten einer Person ein. Fresenius berücksichtigt verschiedene rechtliche Definitionen von Menschen mit Behinderungen.

SCHULUNGSTUNDEN NACH GESCHLECHT

Schulungsstunden pro beschäftigte Person	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
Insgesamt	1.193.524	1.952.354	123	265	3.146.266
Durchschnitt	20,3	16,1	17,6	29,4	17,5

KENNZAHLEN FÜR WEITERBILDUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG

[S1-13] Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Im Jahr 2024 hat sich Fresenius im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsambition das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 die durchschnittliche Trainingsquote um 20 % zu erhöhen. Maßnahmen hierzu werden ab dem Berichtsjahr 2025 getroffen.

Die durchschnittliche Stundenzahl für Schulungen pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter geben wir aufgeschlüsselt nach Geschlecht an. Sie wird definiert durch die Stunden, die im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet und absolviert wurden, um die Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten zu fördern und deren berufliches Profil zu verbessern. Dazu können verschiedene Methoden gehören, z. B. Vor-Ort- und Online-Schulungen, interne und externe Schulungen, solange sie vom Arbeitgeber bezahlt werden sowie interne Kongresse. Unabhängig davon, wie lange eine Schulung tatsächlich dauert oder wie viel Zeit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür benötigen, ziehen wir die im Schulungs- oder Lehrplan angegebene Zeit für die Berechnung heran. Sollten Schulungszeiten nicht systemisch erfasst werden, werden sie nach Geschlechterverteilung der erfassten Stunden als Schätzung zu den erfassten Zeiten addiert. Dies betrifft das Segment Fresenius Helios Deutschland und umfasst etwa 20 % der Schulungsstunden. Bei Schulungen, die über den Jahreswechsel stattfinden, legen wir das Ende der Schulung für die Zuordnung zugrunde und zählen die Schulung somit nur für dieses

Jahr. Zur Berechnung der durchschnittlichen Ausbildungsstunden von Frauen bei Fresenius teilen wir die gesamten Schulungsstunden von Mitarbeiterinnen im Berichtszeitraum durch die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen.

Darüber hinaus haben unsere Beschäftigten im Berichtsjahr an diversen Schulungen teilgenommen. Die Beschäftigten im Marktsegment Gesundheitsprodukte erhalten neben verpflichtenden Trainings von Qualitätsbeauftragten auch solche im Bereich Kommunikation oder Sozialkompetenz. Der Produktionsbereich umfasst folgende Mitarbeitergruppen: Fertigung/Herstellung, Qualitätskontrolle und -sicherung, Wartung/Technik und Lager.

Schulungsschwerpunkte von Helios Deutschland waren u. a. Simulations- und Zwischenfalltrainings für Anästhesie, Intensivmedizin, Geburtshilfe, Notaufnahme und Kinder- und Jugendheilkunde. Darüber hinaus führen alle zertifizierten Standorte Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zum Umwelt- bzw. Energiemanagement durch. Weitere Schulungen ergänzen diese und unterstützen bei der Einführung, Weiterentwicklung sowie Verbesserung entsprechender Managementsysteme und Maßnahmen.

Im Jahr 2024 wurden in Spanien verschiedene Projekte mit dem Ziel gestartet und fortgeführt, z. B.:

- Intensivierung der Schulungen zur Patientensicherheit, um dem Standard der Joint Commission International zu entsprechen.
- Verbesserung des Fachwissens des Pflegepersonals durch Lehrgänge mit der Möglichkeit sich zu spezialisieren oder Managementqualifikationen zu.
- Professionalisierung der Tätigkeit des Notfallpersonals durch eine spezifische Ausbildung in zeitabhängiger Pathologie.

- Unterstützung der Fachkräfte bei der Verbesserung ihres Wohlbefindens durch Schulungen im Rahmen des „Contigo Bienestar“-Programms.
- Fortführung verschiedener Führungskräfte-Schulungsprogramme.

Im Segment Corporate/Sonstige wurden neben den verpflichtenden Schulungen, z. B. zum Arbeits- oder Datenschutz, auch Trainings und Schulungen zu Themen wie Projektmanagement, Vielfalt und Inklusion sowie zum Thema Feedback angeboten. Zusätzlich gab es passende Angebote für spezifische Zielgruppen (z. B. Berufseinstiegende und fachliche Führungskräfte).

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

AUSZUBILDENDE UND AUSBILDUNGSQUOTE FÜR DEUTSCHLAND

S1-Unternehmensspezifisch

Die Zahl der Auszubildenden inklusive dual Studierender betrug im Berichtsjahr 6.798 in Deutschland. Die Ausbildungsquote lag bei 7,9 %.

KENNZAHLEN FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

[S1-14] Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
Unsere eigenen Arbeitskräfte sind auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt.

Arbeitsbedingte Unfälle

Im Berichtsjahr liegt die LTIFR von Fresenius Kabi bei 2,2. Dies ist auf eine geringere Anzahl von leichten Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten im Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen. 2024 traten Ausrutsch-, Stolper- und Sturzunfälle sowie Schnittverletzungen am häufigsten auf. Die Verbesserung der LTIFR hängt u. a. mit dem Ausbau der OHS-Schulungen und der optimierten Aufarbeitung von Unfällen zusammen.

Im Berichtsjahr 2024 haben sich keine arbeitsbedingten Todesfälle bei Beschäftigten von Fresenius ereignet, die auf Fehlverhalten oder mangelhaften Arbeits- und Gesundheitsschutz zurückzuführen sind. In einem Fall kam es zu einem Vorfall mit Todesfolgen Dritter.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

	2024
Erfassungsgrad von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement global, in %	100
Anzahl der Beschäftigten (Köpfe), die unter das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement fallen	179.768
Anzahl der Todesfälle (Beschäftigte)	-
Anzahl der Todesfälle (in der Wertschöpfungskette auf Fresenius-Liegenschaften)	-
Arbeitsunfallquote, pro 1 Mio Arbeitsstunden	14,6
Anzahl der Arbeitsunfälle	4.641

Sonstige arbeitsbedingte Unfälle und Zwischenfälle

Fresenius misst die Anzahl und die Quote an arbeitsbedingten Unfällen pro 1 Million gearbeiteten Stunden. Konzernweit liegt diese Quote bei rund 15.

Die Angaben nach S1-14.88d (arbeitsbedingte, meldepflichtige Erkrankungen) sowie nach S1-14.88e (Ausfalltage durch sonstige arbeitsbedingte Unfälle und Zwischenfälle) werden ab 2025 berichtet.

Die Abdeckung der **Beschäftigten** durch das Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem auf Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Standards oder Richtlinien geben wir nach Personenzahl (Köpfen) an. Fresenius legt die Zahl der Todesfälle von Beschäftigten aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen offen. Arbeitsunfälle, die nicht mit der Arbeit selbst zusammenhängen, fallen nicht darunter. Verletzungen und Erkrankungen, die sich auf Dienstreisen, bei der Arbeit im Homeoffice oder aufgrund psychischer Erkrankungen ereignen, beziehen wir ebenfalls ein, wenn die Ursache der Verletzung oder Erkrankung arbeitsbedingt ist.

Die Zahl der Todesfälle von **Beschäftigten in der Wertschöpfungskette** bezieht sich auf arbeitsbedingte Todesfälle von Beschäftigten in der Wertschöpfungskette, die sich an Fresenius-Standorten ereignet haben. Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen entstehen durch Gefahren am Arbeitsplatz, ausgenommen Vorfälle wie Herzinfarkte, die nicht mit der Arbeit in Zusammenhang stehen. Solche Verletzungen oder Erkrankungen werden durch schwerwiegende Folgen definiert, darunter Tod, Arbeitsausfall, Arbeitsbeschränkungen, medizinische Behandlung über die Erste Hilfe hinaus oder signifikante Gesundheitsdiagnosen durch medizinisches Fachpersonal. Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette gilt jede Person, die innerhalb der vor- und nachgelagerten Geschäftsbereiche von Fresenius arbeitet, unabhängig von ihrem Vertragsverhältnis, und die von den Aktivitäten des Unternehmens wesentlich betroffen sein kann. Dies umfasst Beschäftigte an Fresenius-Standorten, in der Lieferkette, im Vertrieb, in Joint Ventures und in anderen damit verbundenen Geschäftsbereichen. Die Wertschöpfungskette umfasst somit alle Beschäftigten, die nicht zur

eigenen Belegschaft gehören. Arbeitsunfälle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Vorfälle, die zu Verletzungen führen, wobei Todesfälle in die Berechnung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle einbezogen werden. Arbeitsbedingte Verletzungen auf Reisen treten auf, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Arbeitgeber beteiligt sind, einschließlich Kundenkontakten oder vom Arbeitgeber organisierter Transporte. Verletzungen bei der Arbeit im Homeoffice gelten als arbeitsbedingt, wenn sie in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen. Die Stundenberechnung basiert entweder auf den tatsächlichen Arbeitsstunden der Beschäftigten oder dort, wo keine direkte Erhebung möglich ist, auf einer Schätzung, die auf dem Beschäftigungsgrad und den jeweils gültigen Standardarbeitsstunden basiert. Diese betrifft den Unternehmensbereich Fresenius Helios in Spanien sowie Teile von Fresenius Kabi. Die Gesamtstundenzahl umfasst sowohl aktuelle als auch ehemalige Beschäftigte während des Berichtszeitraums.

Wie in diesem Themenstandard unter S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Seite 216 berichtet, werden **interne und externe Audits** durchgeführt, um unsere Managementansätze in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu überprüfen. 2024 haben wir interne Reviews durchgeführt, um die Einhaltung der geltenden Vorgaben zu prüfen, bestehende Vorgehensweisen zu analysieren, Prozesse zu validieren und das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz effektiver zu gestalten. Die Anzahl der Audits zur Prozessüberprüfung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist abhängig von der Größe der einzelnen Standorte und dem dort zu verrichtenden Tätigkeitsspektrum. Von externen Organisationen wurden weitere Zertifizierungsaudits durchgeführt.

VERGÜTUNGSKENNZAHLEN

[S1-16] Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Fresenius hat erstmals für das Berichtsjahr 2024 einen Gender-Pay-Gap ermittelt. Die Kennzahl wird beeinflusst von einem hohen Anteil weiblicher Arbeitskräfte im Konzern von 67,4 %, der gerade in niedriger bezahlten Berufsgruppen eine starke Ausprägung erfährt, während in Berufsgruppen mit einer höheren Vergütung der Frauenanteil niedriger als im Gesamtkonzern ist.

Eine Sicherstellung einer angemessenen Vergütung wird z.B. durch den hohen Anteil an tariflichen angestellten Personen von rund 74 % global gewährleistet. Innerhalb der durch einen Tarif abgedeckten Berufsgruppen erfolgt die Grundvergütung auf Basis der anzuwendenden Vorgaben.

GENDER-PAY-GAP

	2024
Gender-Pay-Gap, in %	26,0
Durchschnittliche Höhe des Bruttostundenlohns (männlich)	30
Durchschnittliche Höhe des Bruttostundenlohns (weiblich)	22

VERHÄLTNIS DER GESAMTVERGÜTUNG

	2024
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	105,8
Jährliche Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person, in Tsd €	3.768
Gewichteter Median der jährlichen Gesamtvergütung der Beschäftigten, in €	35.625

Der Gender-Pay-Gap (geschlechtsspezifisches Lohngefälle) ist definiert als die Differenz der durchschnittlichen Lohnniveaus zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten, ausgedrückt als Prozentsatz des durchschnittlichen Lohnniveaus männlicher Beschäftigter. Das Bruttoentgelt für die Berechnung des Gender-Pay-Gap umfasst das Bruttojahresgehalt aus Gehaltsbestandteilen und aus Sachbezügen, z. B. dem Wert des Firmenwagens. Gehaltsbestandteile umfassen alle Zahlungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Grundgehalt, Boni, Überstunden, Provisionen, Zulagen und Sozialleistungen. Dabei wenden wir ein Cashflow-Prinzip an, das die tatsächlich gezahlten Werte und nicht die Zielbeträge widerspiegelt. Den Wert des Firmenwagens berechnen wir anhand von Steuersätzen oder Leasingraten. Ausgenommen sind Pensionsrückstellungen und Versicherungsleistungen. Die Gesamtstundenzahl ermitteln wir auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden einschließlich Überstunden, wobei die Möglichkeit besteht, Standardvertragsstunden zu verwenden, wenn die tatsächlichen Stunden nicht direkt ermittelt werden können. Dies betrifft Fresenius Helios in Spanien. Sowohl bei der Berechnung der tatsächlichen als auch der Standardstunden berücksichtigen wir bezahlte Abwesenheiten wie Urlaub, Krankheitstage und Feiertage. Mit Ausnahme von Fresenius Kabi berechnen wir den durchschnittlichen Bruttostundenlohn mitarbeiterfein, indem wir die Bruttojahresgehälter pro Arbeitskraft durch die tatsächlich gearbeiteten Stunden der Arbeitskraft teilen. Fresenius Kabi summiert die Bruttojahresgehälter und die tatsächlich gearbeiteten Stunden geschlechtergetrennt auf und teilt dann die Gehälter durch die Stunden. Die beiden Vorgehen sollen zukünftig vereinheitlicht werden.

Das jährliche Gesamtvergütungsverhältnis ist definiert als das jährliche Gesamtvergütungsverhältnis der höchstbezahlten Person zum gewichteten Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die höchstbezahlte Person). Wir verwenden bei der Berechnung anstelle des realen Medians den gewichteten Median. Hierbei werden die Mediane aller Gesellschaften mit der jeweiligen Personenzahl gewichtet, um einen Median auf Gruppenebene zu berechnen. Der gewichtete Median stellt den Gehaltspunkt dar, bei dem 50 % der Beschäftigten weniger und 50 % mehr verdienen, wobei wir jedes Gehalt nach der Anzahl der Beschäftigten auf dieser spezifischen Gehaltsstufe gewichten. Die Gesamtvergütung umfasst den Bruttojahreslohn aus der Gehaltsabrechnung und den Wert des Firmenwagens als nicht lohnbezogenes Element. Der Bruttojahreslohn umfasst alle Zahlungen an die Beschäftigten, wie Grundgehalt, Boni, Überstunden, Provisionen und Zulagen. Das angewandte Cashflow-Prinzip verwendet hierbei die im Berichtsjahr tatsächlich gezahlten Werte und nicht die Zielbeträge. Ausgenommen sind Pensionsrückstellungen und Versicherungsleistungen. Bei der Bewertung des Firmenwagens wird die Leasingrate oder die Zulage verwendet, falls diese gewählt wurde.

BESCHWERDEN UND SCHWERWIEGENDE AUSWIRKUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT MENSCHENRECHTEN

[S1-17] Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

In Summe gingen im Berichtsjahr 348 arbeitsbezogene Meldungen ein. Darin enthalten sind Meldungen zu Diskriminierungsvorfällen und Fällen sexueller Belästigung, sowie Fälle aus den Kategorien Gesundheit/Sicherheit.

Von der Gesamtsumme wurden 284 Meldungen in der Compliance Case Management Kategorie HR/Arbeitsplatz entsprechend den geltenden Compliance-Vorschriften dokumentiert, untersucht und evaluiert. Ergänzend wurden Meldungen außerhalb des Compliance Case Managements dokumentiert, z. B. über Personalfunktionen. Im Berichtsjahr waren dies 44. Von den Fällen aus der Compliance Case Management Kategorie Umwelt/Gesundheit/Sicherheit wurden 20 Fälle als berichtspflichtig in Bezug auf Gesundheit/Sicherheit geschätzt. Die Schätzung beruht darauf, dass die Kategorie nur eine Sammelauswertung zulässt. Wie in der nachfolgenden Tabelle ausgeführt, wurden 38 Meldungen von den Gesamtmeldungen als substantiiert gewertet, bzw. bestätigt. Wir nehmen auch Meldungen, die sich durch die Untersuchung nicht belegen lassen, zum Anlass, bestehende Strukturen zu überprüfen und gegebenenfalls vorsorglich Maßnahmen anzupassen.

Im Berichtsjahr wurden z. B. Bedenken zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für ein Werk gemeldet. Nach einer gründlichen Untersuchung sowie Arbeits- und Umweltschutzaudits und -inspektionen wurden zwei Fälle von Verletzungen gegen Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards nach LkSG festgestellt. Entsprechend wurden umfangreiche Abhilfemaßnahmen eingeleitet und die Prozesse, Arbeitsanweisungen und das Arbeitsumfeld wurden angepasst, um zukünftige Vorfälle zu verhindern und unsere hohen, global verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften zu wahren.

Weiter wurden Fälle von Überschreitung der zulässigen Arbeitszeiten identifiziert. Eine interne Untersuchung hat ergeben, dass die besagten Überstunden vollständig vergütet wurden. Erweiterte Analysen und gegebenenfalls die Anpassungen von Prozessen werden umgesetzt. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird anschließend überprüft, um unserem Anspruch an unsere globalen Sozial- und Arbeitsstandards gerecht zu werden, die z. B. in unserer Konzernrichtlinie zu Sozial- und Arbeitsstandards festgehalten werden, siehe Abschnitt Konzernweite Richtlinien und Vorgaben ab Seite 212 in diesem Themenstandard.

Es wurden keine weiteren schwerwiegenden Verstöße gegen interne Richtlinien im Bereich Beschäftigte sowie Diversität und Gleichberechtigung berichtet, deren Auswirkungen wesentlich für die finanzielle Position oder Reputation des Unternehmens gewesen wären.

Fresenius legt die Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und Belästigung in der eigenen Belegschaft offen und kategorisiert sie als einen Teil von menschenrechtsrelevanten Vorfällen. Eine Übersicht über menschenrechtsrelevante Vorfälle nach dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) finden sich im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette im Abschnitt Kennzahlen ab Seite 248. Das Unternehmen

definiert Belästigung als eine Form der Diskriminierung, die unerwünschtes körperliches oder verbales Verhalten umfasst, das jemanden beleidigt, einschüchtert, bedroht oder demütigt und sich in verbaler, sexueller, physischer und psychischer Form äußert. Diskriminierung bezieht sich auf die unfaire Behandlung von Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale, die in nationalen Gesetzen definiert sind. Diskriminierung kann bei verschiedenen arbeitsbezogenen Aktivitäten auftreten, darunter beim Zugang zur Beschäftigung, bei der Arbeitszuweisung, bei der Einstellung, bei der Vergütung, bei den Arbeitsbedingungen, bei den Weiterbildungsmöglichkeiten, beim beruflichen Aufstieg und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Beschwerden über Diskriminierung oder Belästigung werden über Kanäle eingereicht, über die Arbeitskräfte von Fresenius Bedenken äußern können (einschließlich Beschwerdemechanismen), und gegebenenfalls an die Nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD weitergeleitet.

Befindet sich ein Fall in der Prüfung, gilt er noch nicht als bestätigter Fall von Diskriminierung/Belästigung.

Geldstrafen und Bußgelder werden von Justizbehörden verhängt, während eine Entschädigung eine Summe ist, die einer Person als Anerkennung des erlittenen Leids gezahlt wird. In Fällen von Belästigung oder Diskriminierung kann die Entschädigung die Übernahme von Beratungskosten, die Gewährung von bezahlter Freistellung oder die Wiederherstellung verbrauchter Krankheits- oder Urlaubstage umfassen. Abhilfemaßnahmen richten sich sowohl an die belästigende Person als auch an das Opfer und können mündliche oder schriftliche Verwarnungen, obligatorische Beratung, Schulungen, Suspendierung ohne Bezahlung oder schwerwiegendere Disziplinarmaßnahmen bei wiederholten Verstößen umfassen. Diese Maßnahmen und die finanziellen Konsequenzen müssen in direktem Zusammenhang mit einem überprüften und anerkannten Fall von Diskriminierung stehen. Finanzielle Aufwendungen werden dokumentiert und zum Ende des jeweiligen Berichtsjahres konsolidiert. Im Jahr 2024 beträgt der Wert 0 Euro.

Schwere Menschenrechtsverletzungen umfassen Klagen, formelle Beschwerden und schwerwiegende öffentliche Anschuldigungen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft von Fresenius, bei denen das Unternehmen die Vorfälle nicht bestreitet. Zu diesen Vorfällen gehören Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel sowie Vorfälle, die zahlreiche Menschen oder ausgedehnte Gebiete betreffen. Fresenius kann die Anzahl schwerer Menschenrechtsverletzungen offenlegen, bei denen das Unternehmen während des Berichtszeitraums dazu beigetragen hat, Abhilfe für die Betroffenen zu leisten.

VORFÄLLE MIT MENSCHENRECHTSBEZUG

Anzahl in Bezug auf eigene Arbeitskräfte	2024
Die Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung (substantiiert/bestätigt)	38
Eingereichte Beschwerden ohne Vorfälle von Diskriminierung/Belästigung	310
Bußgelder, Strafen und Entschädigungen im Zusammenhang mit Vorfällen und Beschwerden	-
Identifizierte Fälle von schweren Menschenrechtsverletzungen	-
Geldbußen, Strafen, Entschädigungen im Zusammenhang mit schweren Menschenrechtsverletzungen	-

EMPLOYEE ENGAGEMENT INDEX

S1-Unternehmensspezifisch

Der EEI beschreibt, wie stark sich Beschäftigte mit ihrem Arbeitgeber identifizieren und wie sehr sie sich für ihre Arbeit einsetzen. Er ist ein wichtiger Indikator sowohl für die Bindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für die Produktivität.

Für Fresenius lag der EEI in diesem Jahr insgesamt bei 4,02¹, der Zielwert von 4,33 wurde nicht erreicht. Die Ergebnisse unterscheiden sich in den Segmenten: So ist der EEI von Corporate/Sonstige gestiegen, bei Fresenius Kabi blieb er unverändert und bei Fresenius Helios ist der EEI gesunken. Wir planen, die unterschiedlichen Ergebnisse zu evaluieren, um die konkreten Handlungsfelder für eine konzernweite Verbesserung des Werts zu identifizieren.

Die Befragung zum Wohlbefinden sowie zur Balance zwischen Arbeit und Privatleben ergab insgesamt gute Ergebnisse, zeigt uns jedoch Verbesserungspotenzial auf. Der größte Aufholbedarf besteht bei der durch Fresenius unterstützten Weiterentwicklung, da sich den Rückmeldungen zufolge nur die Hälfte der Befragten aktiv unterstützt fühlt.

Derzeit werten wir die Ergebnisse und die Informationen, die über das Kommentarfeld eingegangen sind, detailliert aus. Bislang konnten wir feststellen, dass die Antworten in den einzelnen Geschäftsbereichen zum Teil sehr unterschiedlich sind. Auch hier wollen wir die Ursachen ergründen. Auf Basis dieser Erkenntnisse planen wir, im Jahr 2025 gezielte Initiativen auf globaler, regionaler und lokaler Ebene zu entwickeln und umzusetzen – bis hin zu den Standorten und Teams.

EMPLOYEE ENGAGEMENT INDEX (EEI)

	2024
Fresenius Kabi	4,7
Fresenius Helios	3,8
Corporate/Sonstige	4,5
Gesamt	4,02 ¹

Wie bereits im Abschnitt S1-2 Dialog mit Arbeitskräften und Arbeitnehmervertretungen ab Seite 222 beschrieben, führen wir die in den Unternehmensbereichen parallel stattfindende Mitarbeitendenbefragung seit 2022 jährlich durch. Die Beteiligung an dieser Umfrage lag im Berichtsjahr bei 63 %. Dies ist ein signifikanter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr.

2024 gab es neun konzernweite Standardfragen, die in den Umfragen aller Unternehmensbereiche integriert waren. Drei dieser neun Fragen fließen in den Index für das Mitarbeiterengagement ein und ermöglichen so einen konzernweiten Vergleich. Diese werden auf einer Skala von 1 bis 6 bewertet und lauten:

- Bei passender Gelegenheit erzähle ich anderen Positives über die Arbeit bei [Unternehmen].
- Ich denke selten daran, [Unternehmen] zu verlassen, um woanders zu arbeiten.
- [Unternehmen] motiviert mich, mein Bestes zu geben.

Darüber hinaus haben die Unternehmensbereiche spezifische Fragen hinzugefügt, die ihre jeweiligen Bedürfnisse und Prioritäten betreffen. So stellen wir sicher, dass sowohl eine gruppenweite Sicht als auch die individuellen Bedürfnisse der verschiedenen Einheiten berücksichtigt werden können. Für das Segment Corporate/Sonstige z. B. gab es 13 spezifische Fragen (einschließlich zweier offener Fragen) und zusätzliche Fragen zu demografischen Angaben.

Folgende weitere Kriterien sind über alle Unternehmensbereiche hinweg einheitlich: der etablierte Anbieter, Zeitraum und Datenstichtag für die Mitarbeitergrundgesamtheit.

Nach Abschluss der Befragung wird aus den drei global erhobenen Fragen zum Employee Engagement der EEI (Dezimalzahl mit zwei Nachkommastellen) gebildet. Wir erheben den EEI auf Ebene einzelner Segmente, der Unternehmensbereiche sowie des gesamten Konzerns. Der EEI des Konzerns wird gemäß der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmensbereichen gewichtet. Die Daten werden jährlich in allen Segmenten erhoben und für den aggregierten KPI berichtet. Im Berichtsjahr fand die Befragung vom 12. September bis 9. Oktober 2024 statt.

Zum Teilnehmerkreis zählten alle Beschäftigten von Fresenius weltweit, die am 30. Juni 2024 einen aktiven Arbeitsvertrag hatten, auch Studierende, Auszubildende oder Praktikantinnen und Praktikanten, abhängig von den lokalen rechtlichen Situationen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren letzter Arbeitstag auf oder vor dem 30. Juni lag, sowie solche, die am 30. Juni in Langzeitabwesenheit

¹ Die Prüfung des Employee Engagement Index (EEI) (Fresenius-Konzern) als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 407 ausgeführt.

waren, wurden nicht befragt. Unberücksichtigt bzw. ausgenommen waren wenige Einheiten, die z. B. aufgrund von laufenden Transformationsprozessen oder rechtlichen Restriktionen nicht berücksichtigt wurden: die von uns in Spanien betriebenen öffentlichen Krankenhäuser, die Einheiten von Fresenius Vamed sowie eine geringe Zahl von Einheiten, die aufgrund bestehender politischer Konflikte oder aufgrund rechtlicher Einschränkungen bzw. einer Veräußerung nicht berücksichtigt werden können.

Die Beschäftigten der Fresenius SE & Co. KGaA erhielten eine E-Mail-Einladung mit einem persönlichen Teilnahmelink, der zur Umfrage führte. In anderen Unternehmensbereichen wurde durch individualisierte Einladungslinks oder individualisierte Identifikation in der Umfrage sichergestellt, dass die Beschäftigten an der Umfrage teilnehmen konnten.

Der Fragebogen wurde in mehreren Sprachen angeboten, u. a. Englisch, Deutsch, Chinesisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch.

ESRS S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

[S2] Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen

[S2 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Als Gesundheitskonzern leisten wir einen wesentlichen Beitrag, um Menschen Zugang zu Gesundheitsversorgung zu ermöglichen sowie dafür notwendige Medizintechnik und Arzneimittel herzustellen. Dabei sind wir in unserer Wertschöpfungskette auf Tausende Lieferanten und Geschäftspartner weltweit angewiesen. Die Achtung der Menschenrechte gehört dabei im Rahmen unseres Einflussvermögens zu unserer unternehmerischen Verantwortung. Das halten wir auch in unserer Menschenrechtserklärung fest.

Die Anforderungen, die wir an eine Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern stellen, haben zum Ziel, sich **positiv auf die Arbeitsbedingungen** entlang unserer Wertschöpfungskette auszuwirken. Diese sind z. B. in unseren Geschäftspartner-Verhaltenskodizes und spezifischen Vertragsvereinbarungen definiert. Im Rahmen des ab 2025 risikobasiert einzuführenden Menschenrechtstrainings für unsere Geschäftspartner möchten wir nicht nur das Bewusstsein für die Achtung der Menschenrechte schärfen, sondern auch gemeinsame Standards für ethisches Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette weiter stärken.

Unsere konzernweite Ambition ist es, mit unserer Wertschöpfung einhergehende mögliche menschenrechtliche Auswirkungen regelmäßig zu analysieren, Risiken zu minimieren, Verstöße zu verhindern und, falls erforderlich,

wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Dabei legen wir einen besonderen Fokus auf solche Wertschöpfungsabschnitte, die sich in Ländern und Branchen mit einem potenziell hohen Menschenrechtsrisiko und damit einhergehenden **potenziell negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte** befinden. Dies betrifft z. B. Diskriminierung von Einzelpersonen oder Gruppen sowie fehlende Arbeitssicherheitsmaßnahmen für Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Dazu zählen wir sowohl Arbeitskräfte, die an unseren Standorten arbeiten, aber nicht direkt zu unserem Konzern gehören, sowie Arbeitskräfte von direkten Lieferanten und tiefer in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette. Eine besondere Herausforderung kann dabei sein, dass negative Auswirkungen tief in der Wertschöpfungskette entstehen, ohne direkte oder sichtbare Verbindungen mit unserer Geschäftstätigkeit. Wir streben daher danach, die Transparenz unserer Wertschöpfungsketten stetig zu erhöhen und die Arten von Arbeitskräften zu identifizieren, die von unserer Geschäftstätigkeit wesentlich betroffen sein können. Dabei planen wir, ein Augenmerk auf jene Arbeitskräfte zu legen, die aufgrund ihrer inhärenten Merkmale oder besonderer Umstände anfällig für negative Auswirkungen sind.

Neben angemessenen Arbeitsbedingungen steht für uns die Einhaltung **arbeitsbezogener Rechte** der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette im Fokus unter Berücksichtigung unseres Einflussvermögens. Es kann in der Wertschöpfungskette zu negativen Auswirkungen kommen, z. B. durch Verstöße gegen Arbeitszeitgesetze oder das Vorenthalten eines angemessenen Lohns. Die Diskriminierung und Ungleichbehandlung von Einzelnen oder

Gruppen in unserer Wertschöpfungskette kann negative Auswirkungen haben, genauso wie eine Missachtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen. Insbesondere in Ländern, in denen diese Rechte nicht ausreichend geschützt sind, besteht das Risiko, dass diese in unserer direkten oder indirekten Wertschöpfungskette missachtet werden. Erlangen wir Kenntnis über Vorfälle in den vorstehend genannten Themen, erarbeiten wir wirksame Abhilfemaßnahmen und setzen uns für deren Umsetzung ein. Wir streben danach, die Transparenz in unseren Wertschöpfungsketten stetig zu erhöhen, um tatsächliche negative Auswirkungen zu identifizieren und diesen zu begegnen.

Jedwede Verletzung von Menschenrechten sowie insbesondere jede schwerwiegende Verletzung, ob in unserer eigenen Geschäftstätigkeit oder entlang unserer Wertschöpfungskette, widerspricht unseren Prinzipien und Werten als Gesundheitskonzern. Darüber hinaus kann ein solcher Vorfall auch mit einem potenziellen Reputationsschaden für unseren Konzern einhergehen und sich möglicherweise auf Ratings, den Zugang zu Märkten oder Krediten auswirken sowie Sanktionen oder Strafen mit finanzieller Auswirkung nach sich ziehen.

Zugleich ergeben sich auch Chancen für Fresenius durch die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt und den transparenten Umgang mit potenziellen Risiken. So kann sich unser Einsatz für hohe Menschenrechts- und Sozialstandards nicht nur positiv auf unsere Geschäftstätigkeit, sondern auch auf die Bewertung unserer ESG-Performance in Ratings und Rankings auswirken.

Unser Ansatz

IS2-11 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die medizinische Versorgung der Patientinnen und Patienten und das Wohl unserer rund 180.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zu den zentralen Handlungsfeldern unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte halten wir in unserer **konzernweiten Menschenrechtserklärung** (Human Rights Statement) fest. Im Einklang mit unserem Programm zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Menschenrechtsprogramm) berücksichtigen wir Menschenrechtsaspekte auch bei der risikobasierten Durchführung von Geschäftspartnerprüfungen. Von unseren Lieferanten erwarten wir u.a., dass auch sie Menschenrechte in ihrer Wertschöpfung achten. Es ist unser erklärter Anspruch, die Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette zu respektieren und regulatorische Anforderungen wie z.B. die des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zu erfüllen.

Der Konzern entwickelt seine Risikoanalysen stetig weiter, z.B. durch Fokusrisikoanalysen entlang der Wertschöpfungsketten und wird die Erkenntnisse daraus in zukünftige Nachhaltigkeitsberichte aufnehmen. Weiterführende Informationen zu Angabepflichten finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt S2-4 Unsere Maßnahmen ab Seite 247.

Fresenius hat die Menschenrechtserklärung im Berichtsjahr in einer überarbeiteten Fassung veröffentlicht. Die Erklärung spiegelt auch die Anforderungen des LkSG wider. Wir aktualisieren sie auf Basis der menschenrechtlichen Fokusthemen, die wir z.B. im Rahmen von umwelt- und menschenrechtsbezogenen Risikoanalysen identifizieren. Die Menschenrechtserklärung ist online auf der Website des Unternehmens www.fresenius.com/de einsehbar.

Für die Erarbeitung der in der Menschenrechtserklärung dargelegten Bestrebungen wurden die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) sowie die folgenden international anerkannten Menschenrechtsstandards und -rahmenwerken herangezogen:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt)
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt)
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln

Es ist unser Anspruch, im Einklang mit ebenjenen Standards und Rahmenwerken zu agieren und geltende nationale Gesetze einzuhalten. In Fällen, in denen die internationalen Menschenrechte durch lokale Gesetze eingeschränkt werden, streben wir danach, die Prinzipien der internationalen Standards zu achten, ohne gegen die lokalen Gesetze zu verstoßen.

Wir dulden keine ausbeuterischen Praktiken und positionieren uns entschieden gegen Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie gegen jedwede ausbeuterische Praktik – darunter auch Menschenhandel. Wir tolerieren keinerlei Gewaltanwendung, Gewaltandrohung oder sonstige Formen der Nötigung. Diese und weitere Prinzipien haben wir in unserer Menschenrechtserklärung festgelegt.

Wo anwendbar, bereiten die zuständigen Unternehmens- und Fachbereiche Themen wie den Umgang mit Konfliktmineralien, sich entwickelnde Technologien oder auch ethische Themen in Forschung, Entwicklung und klinischen Studien auf und berücksichtigen diese bei ihren jeweiligen operativen Tätigkeiten. Wir beziehen keine Konfliktmineralien direkt. Deren Verarbeitung in Komponenten und Halberzeugnissen, die wir beziehen und weiterverarbeiten oder in unseren Produkten einsetzen, lässt sich jedoch nicht vollständig ausschließen. In diesem Fall greifen die anwendbaren Kodizes unseres Konzerns sowie der betroffenen Unternehmensbereiche für den Umgang mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

MENSCHENRECHTSPROGRAMM

Um unseren Beitrag zu leisten, dass Menschen weltweit Zugang zu Gesundheitsversorgung sowie die dafür notwendige Medizintechnik und Arzneimittel haben, sind wir auf sehr komplexe Wertschöpfungsketten angewiesen. Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte geht daher über unseren Konzern hinaus und umfasst auch unsere Wertschöpfungskette. Um unserer Verantwortung nachzukommen sowie unsere Sorgfaltspflichten zu erfüllen, haben wir das **Fresenius-Menschenrechtsprogramm** aufgebaut.

KONZERNWEITES MENSCHENRECHTSPROGRAMM



Die Identifizierung und Bewertung von Menschenrechtsrisiken im Rahmen des konzernweiten Programms folgt einem risikobasierten Ansatz, der auf Seite 245 ausführlich beschrieben wird.

Dem risikobasierten Ansatz folgend legt Fresenius seine Anstrengungen seit Initiierung des Menschenrechtsprogramms vornehmlich auf Wertschöpfungsstufen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, die nach einschlägigen Länder- und Branchenindizes ein potenziell hohes Menschenrechtsrisiko aufweisen und auf die das Unternehmen aufgrund direkter Vertragsbeziehung ein höheres Einflussvermögen hat.

Eine Ausweitung des Menschenrechtsprogramms auf Abschnitte in der tieferen Wertschöpfungskette sowie auf nachgelagerte Prozesse wird im Zuge der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Aktivitäten zur Achtung der Menschenrechte angestrebt.

Das Menschenrechtsprogramm dient auch dazu, damit verbundene Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren, entsprechende Maßnahmen einzuleiten und so die Achtung der Menschenrechte in unserer globalen Wertschöpfungskette zu verankern. Auf Basis aktueller Kenntnisse über mögliche negative Auswirkungen und Risiken von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette sind diese weder für bestimmte geografische Gebiete noch Rohstoffe für Fresenius zutreffend. Der Konzern entwickelt seine Risikoanalysen stetig weiter, z.B. durch Fokusrisikoanalysen entlang der Wertschöpfungsketten und wird die Erkenntnisse daraus in zukünftige Nachhaltigkeitsberichte aufnehmen.

Das Menschenrechtsprogramm besteht aus fünf Bausteinen, die wir in unserer Menschenrechtserklärung erläutern. Eine konzernweit gültige Standardverfahrensanweisung (Group Standard Operating Procedure – gSOP) legt

die zugrunde liegenden Prozesse fest. Die gSOP beschreibt die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung des Programms und enthält Anweisungen zur Durchführung von Risikoanalysen, zum Umgang mit identifizierten menschenrechtlichen Risiken sowie Anforderungen an die Dokumentation von Maßnahmen und die darauf aufbauende Berichterstattung.

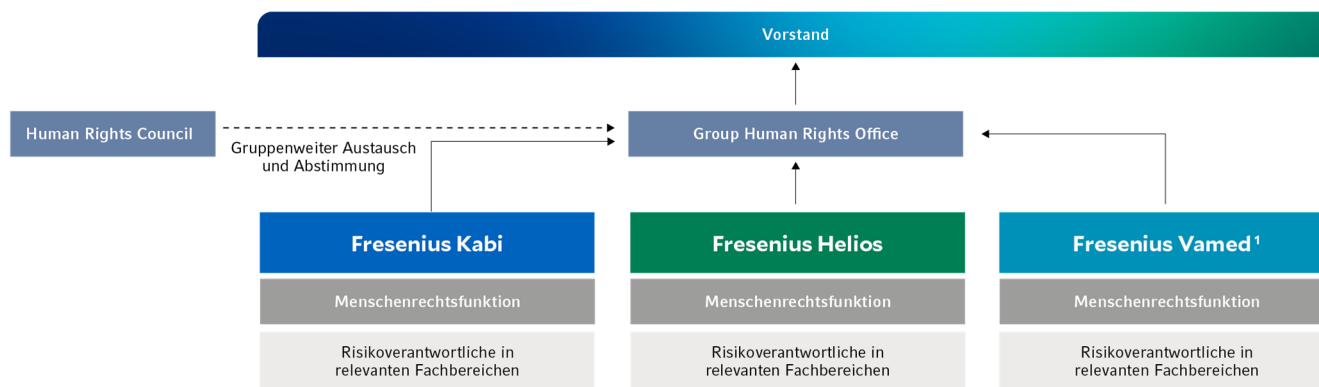
Konzernweite Governance und Verantwortlichkeiten

Die operative Umsetzung ist durch eine konzernweite Governance-Struktur und klare Verantwortlichkeiten sowohl in den Unternehmensbereichen als auch auf Konzernebene gewährleistet.

Der Vorstand überwacht das konzernweite Menschenrechtsprogramm. Die Konzernfunktion Risk & Integrity berichtet direkt an den Vorstand Sustainability. Innerhalb dieser Konzernfunktion ist das **Group Human Rights Office** für den konzernweiten Ansatz der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verantwortlich, z. B. für die Methodik zur Bewertung von Menschenrechtsrisiken. Es unterstützt die Unternehmensbereiche bei der Umsetzung von Maßnahmen und ist verantwortlich für die Überwachung ihrer Aktivitäten zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten. Zudem verfolgt das Group Human Rights Office relevante rechtliche und regulatorische Entwicklungen.

Jeder Unternehmensbereich hat eine **Menschenrechtsfunktion** benannt, die für das Management der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten im jeweiligen Unternehmensbereich verantwortlich ist.

KONZERNWEITE MENSCHENRECHTSORGANISATION



¹ Der Unternehmensbereich Fresenius Vamed wird nach dem 31.12. in Teilen verkauft und neu strukturiert.

Für die relevanten Fachgebiete haben wir **Risikoverantwortliche** bestimmt. Diese Risikoverantwortlichen sind als Fachleute für die Durchführung von Risikoanalysen sowie entsprechende Präventionsmaßnahmen für ihren Verantwortungsbereich zuständig, z.B. Personal, Einkauf oder Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie berichten die Ergebnisse an die jeweilige Menschenrechtsfunktion ihres Unternehmensbereichs.

Um den Austausch über aktuelle menschenrechtsbezogene Initiativen und Themen innerhalb des Konzerns zu fördern, haben wir ein **Human Rights Council** eingerichtet. Dieses tagt vierteljährlich. Es setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Funktionen wie Compliance, Nachhaltigkeit, Kommunikation und Einkauf sowie den Menschenrechtsfunktionen und dem Group Human Rights Office zusammen.

Eine Berichterstattung zur Weiterentwicklung des Menschenrechtsprogramms sowie über identifizierte Risiken und entsprechende Maßnahmen erfolgt mindestens jährlich sowie anlassbezogen an den Vorstand sowie an weitere Gremien. Eine Berichterstattung an den Vorstand und die Geschäftsführungen der Unternehmensbereiche erfolgt analog dazu.

Bestimmte Aspekte der Menschenrechtserklärung werden zudem auch durch die Compliance-Management-Systeme und das Interne Kontrollsystem in relevante Fachbereiche und Prozesse integriert.

Risikoanalyse und Auswirkungen

Menschenrechtliche Risiken können sich im Laufe der Zeit ändern. Wir führen daher jährlich sowie anlassbezogen Risikoanalysen durch.

Die Identifizierung und Bewertung menschenrechtlicher Risiken in unserem eigenen Unternehmen sowie in unserer Wertschöpfungskette ist ein umfassender Prozess, der bei uns aus der Risikoidentifizierung, der Risikoanalyse und der Risikobewertung besteht. Wir verfolgen dabei einen risikobasierten Ansatz, der sich in drei Phasen gliedern lässt.

Zur Identifizierung potenzieller Menschenrechtsrisiken führt Fresenius in der ersten Phase eine länder- und branchenspezifische abstrakte Risikoanalyse durch.

Um zu bewerten, welche der identifizierten potenziellen Risiken auch tatsächliche Risiken sein können, führen wir in der zweiten Phase eine Gap-Analyse durch. Dafür verwenden wir z. B. standardisierte Fragebogen, um Prozesse, Verantwortlichkeiten und Verfahrensweisen für jeden potenziellen Risikobereich zu erfassen. Das gilt für den eigenen Geschäftsbereich sowie für die Wertschöpfungskette. Die Risikoverantwortlichen sowie Expertinnen und Experten der betroffenen Fachbereiche sind eng in diese Gap-Analysen eingebunden.

Dabei identifizierte Lücken und Risiken werden im dritten und letzten Schritt der Risikoanalyse unter Berücksichtigung der Auswirkungen (Impact) auf die Betroffenen sowie der Eintrittswahrscheinlichkeit (Likelihood) analysiert und bewertet. Für priorisierte Risiken definieren wir anschließend Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen. Im Rahmen der regelmäßigen Risikoanalyse hat der Konzern entsprechend den Anforderungen geltender internationaler

und nationaler Gesetze in allen Unternehmensbereichen menschenrechtliche Themen und Handlungsfelder identifiziert. Informationen zu den Ergebnissen der im Berichtsjahr durchgeführten Risikoanalyse finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt S2-4 Unsere Maßnahmen ab Seite 247.

Transparenz in unseren Wertschöpfungsketten ist wichtig für uns, um den ausgeführten Risikobereichen begegnen zu können und weitere, etwaige Risiken in unseren Beschaffungsprozessen sowie potenziell negative Auswirkungen auf Menschenrechte identifizieren zu können. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass diese die für sie geltenden Gesetze sowie die darüber hinausgehenden, in unseren Verhaltenskodizes für Geschäftspartner dargelegten ethischen Standards einhalten. Darin sind auch konkrete Anforderungen an unsere Geschäftspartner zur Achtung der Menschenrechte enthalten, wie z. B. jedwede Art von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel in ihrem Unternehmen zu untersagen. Informationen zu unseren Verhaltenskodizes für Geschäftspartner finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung auf Seite 291.

Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Um Menschenrechtsrisiken vorzubeugen, sie zu beseitigen oder zu minimieren, ergreift sowohl der Konzern als auch jeder Unternehmensbereich geeignete, auf den Einzelfall abgestimmte Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbetrieb sowie in der Wertschöpfungskette. In Fällen, in denen unsere Geschäftstätigkeit Menschenrechtsverletzungen verursacht oder dazu beigetragen hat, ergreifen wir angemessene und wirksame fallspezifische Abhilfemaßnahmen. Weitere Informationen finden Sie in diesem Themenstandard, Abschnitt Unsere Maßnahmen, ab Seite 247.

Beschwerdeverfahren und -bearbeitung

Wir legen Wert auf eine offene Kommunikation und streben danach, ein Umfeld zu schaffen, in dem Patientinnen und Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Angehörige lokaler Gemeinschaften, Geschäftspartner oder andere potenziell betroffene Personen Menschenrechtsverletzungen oder die Nichteinhaltung von Umweltauflagen melden können. Dazu haben wir Hinweisgebersysteme eingerichtet, über die wir im Abschnitt Verfahren zur Sorgfaltspflicht und Meldewege ab der nächsten Seite berichten.

Dokumentation und Berichterstattung

Entsprechend den Anforderungen der geltenden Gesetze dokumentiert Fresenius die Einhaltung seiner Menschenrechts- und Umweltverpflichtungen kontinuierlich. Eine Berichterstattung zum Menschenrechtsprogramm erfolgt mindestens jährlich sowie anlassbezogen an die Geschäftsleitung sowie an weitere Gremien wie den Prüfungsausschuss als Teil des Aufsichtsrats, Verantwortliche für das Risikomanagement und interne Kontrollsystem sowie den Betriebsrat. Im Jahr 2024 betraf dies u.a. die Ergebnisse der Risikoanalyse sowie die Weiterentwicklung des Menschenrechtsprogramms. Damit verbundene Vorstandsbeschlüsse und Entscheidungen werden in den Protokollen der Sitzungen festgehalten und anschließend über die Menschenrechtsfunktion an relevante Fachbereiche kommuniziert. Weitere Ausführungen zu Gremien, Verantwortlichkeiten und der Zuständigkeit des Prüfungsausschusses finden sich ab Seite 151 im Standard ESRS 2.

Zudem informieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig mittels verschiedener Kommunikationsformate, wie z. B. über das Intranet. Über die von uns priorisierten Risiken, die ergriffenen Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie über hinreichend begründete Fälle berichten wir jährlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht und in anderen Publikationen. Informationen zu unserem Menschenrechtsprogramm sind öffentlich zugänglich auf unserer Website www.fresenius.com/de.

Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

[S2-2] Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

Die Achtung der Menschenrechte in unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Wertschöpfungskette umzusetzen, ist eine wichtige und gleichzeitig komplexe Aufgabe. Wir führen sowohl die Risikoanalysen als auch die Maßnahmenkonzeption stets aus Betroffenenperspektive durch. Wir streben an, den Dialog mit relevanten internen und externen Stakeholdern, insbesondere jedoch mit vulnerablen Anspruchsgruppen sowie deren legitimierten Vertreterinnen und Vertretern, zu initiieren bzw. auszubauen, um ihre Interessen angemessen zu berücksichtigen – auch auf Basis der Ergebnisse unserer Risikoanalysen. Zum Berichtszeitpunkt ist ein allgemeines Verfahren zur Zusammenarbeit mit ebenjenen Interessengruppen in Arbeit, das zukünftig sukzessive umgesetzt und ausgebaut wird.

Im Berichtsjahr 2024 lag unser Fokus darauf, unsere tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette besser zu verstehen und durch entsprechende Maßnahmen zu minimieren oder wenn möglich abzustellen. Ergänzend dazu

wollen wir unsere Kenntnis zu unserem möglichen positiven Einfluss auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette vertiefen. Dies soll uns dabei helfen, auch hier unsere Aktivitäten auf solche Bereiche auszurichten, in denen wir zu verbesserten Arbeitsbedingungen beitragen können, z.B. durch eine engere Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Diese Aspekte befanden sich im Berichtsjahr in der Konzeption.

Verfahren zur Sorgfaltspflicht und Meldewege

[S2-3] Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

UMGANG MIT NEGATIVEN AUSWIRKUNGEN

Jede Abhilfemaßnahme hat das Ziel, die menschenrechtliche oder umweltbezogene Verletzung zu beenden oder zu minimieren und, sofern möglich, umzukehren. Um die Wirksamkeit zu messen, prüfen wir in einem jeweils fallbezogen festgelegten Abstand die Umsetzung der Maßnahmen. Falls nötig, leiten wir weitere Maßnahmen ein. Ein Vorgang gilt nur dann als abgeschlossen, wenn alle Abhilfemaßnahmen vollständig umgesetzt wurden. Um negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette zu begegnen, haben wir eine Toolbox zur praktischen Hilfestellung für Abhilfemaßnahmen erarbeitet. Diese richtet sich an die Kolleginnen und Kollegen, die an der Aufklärung von Menschenrechts- und Umweltverstößen, die Beschäftigten von Fresenius sowie Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette betreffen, beteiligt sind, und besteht aus unterschiedlichen Bausteinen. Dazu gehören eine allgemeine Anleitung für Abhilfemaßnahmen gemäß LkSG

sowie internationalen menschenrechtsbezogenen Standards und Grundsätzen. Darüber hinaus umfasst sie eine Anleitung zum Umgang mit spezifischen Menschenrechtsverletzungen und eine Handreichung zur Bewertung der Wirksamkeit von Abhilfemaßnahmen.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Prozesse und Verfahren unseres Menschenrechtsprogramms weiterzuentwickeln und auszubauen. Darüber hinaus verproben wir bestehende Verfahren sowie neue Ansätze und Konzepte gemeinsam mit verschiedenen Akteuren. Dazu gehören z.B. offizielle Beratungsstellen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten sowie spezialisierte Beratungsgesellschaften.

HINWEISGEBERSYSTEME

Damit potenziell Betroffene so leicht wie möglich Verstöße gegen unsere Standards und Prinzipien melden sowie Anliegen und Bedürfnisse mitteilen können, bieten wir interne und externe Meldewege an. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns sowie Externe – auch aus der Wertschöpfungskette – können ihre Hinweise über die bestehenden Hinweisgebersysteme an den Konzern oder die Unternehmensbereiche richten. Anliegen zum Thema Menschenrechte können zudem auch über eine eigens hierfür eingerichtete E-Mail-Adresse (humanrights@fresenius.com) übermittelt werden.

Über die Verfügbarkeit unserer Hinweisgebersysteme und die verschiedenen Meldewege berichten wir ausführlich auf Seite 289 im Themenstandard G1 Unternehmensführung sowie in weiteren Publikationen, z. B. im LkSG-Bericht, in unserer Menschenrechtserklärung und den Verhaltenskodizes für Geschäftspartner, die auf der Website von Fresenius www.fresenius.com/de verfügbar sind.

Alle Meldungen werden von speziell geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb eines Fachteams bearbeitet. Je nach Sachverhalt kann es notwendig sein, dass wir zur Klärung eines Vorfalls weitere Fachbereiche hinzuziehen. Fresenius verpflichtet sich und alle in den Prozess eingebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sämtliche Hinweise professionell, unabhängig und unparteilich, sorgfältig und vertraulich zu bearbeiten. Das Beschwerdeverfahren ist in einer gesonderten gSOP geregelt sowie ausführlich auch für externe Interessengruppen auf der Fresenius-Website www.fresenius.com/de beschrieben.

Uns ist wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Geschäftspartner und ihre Beschäftigten wissen, wie und wo sie potenzielle Menschenrechtsverletzungen melden können. Um die Bekanntheit dieses Meldewegs weiter zu erhöhen, haben wir entsprechende Informationen in das Menschenrechtstraining aufgenommen, das wir im Berichtsjahr entwickelt haben. Das Training beschreiben wir im nachfolgenden Abschnitt ausführlich.

Unsere Maßnahmen

[S2-4] Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

RISIKOANALYSE UND MASSNAHMEN

Im Zentrum der Risikoanalyse stehen die potenziell negativen Auswirkungen auf und Risiken für Beschäftigte von Fresenius sowie für Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Wir arbeiten kontinuierlich daran,

die tatsächlichen Auswirkungen der abstrakten Risiken besser zu verstehen, um über die bereits bestehenden Präventionsmaßnahmen hinaus weitere spezifische und wirksame Maßnahmen zu entwickeln und negative Auswirkungen auf Beschäftigte von Fresenius sowie auf Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette zu vermeiden. Darüber hinaus verfolgen wir die regulatorischen Entwicklungen in Bezug auf Menschenrechte für unsere Geschäftsabläufe und unsere Wertschöpfungskette sorgfältig und überprüfen unsere Prozesse entsprechend.

► **Verfahren:** Die im Berichtsjahr durchgeführte und weiterentwickelte Risikoanalyse hat bestehende priorisierte Risikobereiche wie die Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie Umweltverunreinigungen bestätigt. Durch die kontinuierliche Vertiefung unserer Risikoanalysen wurden diese Ergebnisse im Berichtsjahr um ein hohes abstraktes Risiko möglicher Diskriminierung und Ungleichbehandlung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie möglicherweise unzureichender Arbeitsschutzmaßnahmen und dadurch arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren erweitert. Dass angemessene Löhne vorenthalten werden könnten, wurde ebenfalls als priorisierter Risikobereich aufgenommen. Diese menschenrechtlichen Risikobereiche haben wir aufgrund ihrer potenziell schwerwiegenden Auswirkungen und unserer Möglichkeit, sie zu beeinflussen, als besonders relevant identifiziert.

► **Maßnahmen:** Um den potenziell negativen Auswirkungen zu begegnen, haben wir neben bestehenden Präventionsmaßnahmen weitere initiiert und umgesetzt.

Mit der risikobasierten Implementierung von Menschenrechts- und Umweltklauseln in Verträgen vereinbaren wir mit Lieferanten konkrete Anforderungen für die Zusammenarbeit und Informationspflichten im Fall von Menschenrechtsverletzungen. Zudem legt auch unser Verhaltenskodex grundsätzliche Erwartungen an die Achtung der Menschenrechte fest. Um die Einhaltung dieser Grundsätze zu überprüfen und mit den Ergebnissen auch branchenweit Unterstützung zu leisten, hat z. B. die Fresenius Kabi im Berichtsjahr den Beitritt zur **Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)** vorbereitet. Ab 2025 wird sich das Unternehmen an dem branchenweiten Audit Pooling beteiligen und so zu mehr Transparenz zu Arbeitsbedingungen und – wo nötig – entsprechenden Korrektur- oder Abhilfemaßnahmen in der pharmazeutischen Wertschöpfungskette beitragen. Um die Transparenz in unseren vor- und nachgelagerten Prozessen weiter zu erhöhen, planen wir zudem, die bestehenden Beschreibungen und Visualisierungen unserer Wertschöpfungsketten weiter auszubauen und auf dieser Basis Fokusrisikoplanalysen durchzuführen.

Im Berichtsjahr haben wir keine Meldungen über schwerwiegende Vorfälle oder Probleme im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette erhalten, die entsprechende Abhilfemaßnahmen erforderten.

Um unsere positiven Auswirkungen für Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette zu stärken, arbeiten wir neben auf den Einzelfall abgestimmten Maßnahmen auch an der Umsetzung von breiteren Maßnahmen. Dazu gehört die Erstellung einer konzernweiten Schulung zum Thema Menschenrechte, deren Konzeption im Jahr 2023 begonnen

wurde. Ein zentrales Element unseres Menschenrechtsprogramms ist, unsere Mitarbeitenden zu diesem wichtigen Thema aufzuklären – nicht nur über ihre persönlichen Menschenrechte, sondern auch über den Beitrag, den alle im Rahmen ihrer täglichen Arbeit leisten können. Für unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Schulung zu Menschenrechten ab 2025 sukzessive ausgerollt. Sie vermittelt Kenntnisse zu individuellen Rechten sowie zum Umgang mit möglichen Menschenrechtsverletzungen. Darüber hinaus weisen wir auf bestehende Meldemöglichkeiten hin.

Mit Tausenden Lieferanten weltweit können wir zudem auch einen positiven Beitrag in der Wertschöpfungskette leisten, indem wir sie über die Achtung der Menschenrechte aufklären. Wir planen, unser neu entwickeltes Menschenrechtstraining hierfür ab 2025 als unterstützende Maßnahme in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten einzusetzen. Die Auswahl der zu schulenden Lieferanten wird auf Basis ihres Risikoprofils erfolgen. Das Training soll das Bewusstsein für Menschenrechte fördern und gleichzeitig die Zusammenarbeit mit Akteuren in unserer Wertschöpfungskette stärken, um gemeinsame Standards für ethisches Handeln zu etablieren. Damit wollen wir aktiv zur Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur und zu einem gemeinsamen Verständnis in unserer Wertschöpfungskette beitragen.

Diese Trainings sind Teil eines Aktionsplans, um den dargelegten Auswirkungen, Risiken und Chancen zu begegnen. Dafür sind keine erheblichen operativen Ausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) erforderlich. Die dafür nötigen Mittel werden auf den Einzelfall zugeschnitten definiert.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen planen wir nach Implementierung fortlaufend zu kontrollieren.

Unsere Ziele und Ambitionen

[S2-5] Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Fresenius hat im Berichtsjahr 2024 kein konzernweites Ziel für 2025 definiert, welches im Zusammenhang steht mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen oder dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen bezogen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Nichtsdestotrotz bewerten wir die Wirksamkeit der implementierten Konzepte basierend auf den in diesem Themenstandard vorgestellten Ansätzen, Verfahren und Maßnahmen. Es ist unsere konzernweite Ambition, menschenrechtliche Auswirkungen regelmäßig zu analysieren, Verstöße zu verhindern, Risiken zu minimieren, erforderliche Abhilfemaßnahmen bei Verstößen einzuleiten und Chancen zu ergreifen. Dies gilt in unserer Wertschöpfungskette, in unseren eigenen Unternehmen ebenso wie im Zusammenhang mit unseren Produkten und Dienstleistungen.

Das dafür etablierte umfassende Menschenrechtsprogramm wurde in diesem Kapitel ausführlich dargelegt. Im Rahmen dessen identifizieren und bewerten wir kontinuierlich alle wesentlichen Risiken, die sich in diesem Zusammenhang ergeben. Wir integrieren Erkenntnisse in unsere Planung, um Chancen zu nutzen und potenzielle Risiken frühzeitig zu adressieren. Im Zuge der Weiterentwicklung des Fresenius-Menschenrechtsprogramms planen wir, darauf aufbauende quantifizierbare Ziele zu formulieren.

Für die eigenen Arbeitskräfte von Fresenius wird die Schulung zu Menschenrechten ab 2025 sukzessive ausgerollt. Sie vermittelt Kenntnisse zu individuellen Rechten sowie zum Umgang mit möglichen Menschenrechtsverletzungen. Darüber hinaus wird auf bestehende Meldemöglichkeiten hingewiesen. Die Schulung ist in regelmäßigen Abständen zu wiederholen.

Mit Tausenden Lieferanten weltweit können wir zudem auch einen positiven Beitrag in der Wertschöpfungskette bewirken, indem wir sie über die Achtung der Menschenrechte aufklären. Es ist geplant, das neu entwickelte Menschenrechtstraining hierfür ab 2025 fortlaufend und gezielt als unterstützende Maßnahme in der Zusammenarbeit mit den Lieferanten einzusetzen. Die Auswahl der zu schulenden Lieferanten wird auf Basis ihres Risikoprofils erfolgen.

Basierend auf dem Mapping der Wertschöpfungsketten wird ab 2025 die Durchführung von Fokusrisikoanalysen vorbereitet.

Kennzahlen

EINGEGANGENE MELDUNGEN IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTE

S2-Unternehmensspezifisch

Die Kennzahlen beschreiben die im Berichtsjahr über unsere Meldesysteme eingegangenen Meldungen mit Menschenrechtsbezug – unterschieden nach Betroffenen in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie in der Wertschöpfungskette. Von 28 eingegangenen Meldungen haben sich 4 als Verletzungen erwiesen, darunter von Arbeits- und Pausenzeiten, Vergütung, und Arbeitssicherheit und -gesundheit.

Keine Meldung stand in Verbindung mit einer schwerwiegenden Verletzung im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette oder in unserem eigenen Geschäftsbereich.

EINGEGANGENE MELDUNGEN IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTE

	Eigener Geschäftsbetrieb	Wertschöpfungskette
Eingegangene Meldungen mit Menschenrechtsbezug	25	3
Davon Verletzungen	4	-
Davon schwere Menschenrechtsverletzungen	-	-

Informationen zu Vorfällen mit Menschenrechtsbezug sowie entsprechende Abhilfemaßnahmen finden sich im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, Abschnitt S1-17 Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten ab Seite 238.

ESRS S4 VERBRAUCHER UND ENDNUTZER

[S4] Verbraucher und Endnutzer
[S4 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowohl im Bereich Gesundheitsprodukte als auch im Bereich Gesundheitsdienstleistungen identifiziert. Verbraucher und Endnutzer stellen dabei Menschen dar, die wir in unseren Krankenhäusern behandeln, die unsere Produkte an Patientinnen oder Patienten anwenden, z.B. Gesundheitsfachleute, d.h. Ärztinnen und Ärzte, Pflegepersonal, oder auch Apothekerinnen und Apotheker, oder die unsere Arzneimittel im Rahmen ihres Therapieplans erhalten. Dabei unterscheiden wir nicht zwischen verschiedenen Gruppen von Patientinnen und Patienten.

Die medizinische Versorgung in unseren Einrichtungen oder mit unseren Produkten hat das Ziel, die Gesundheit von Patientinnen und Patienten zu verbessern. Dennoch birgt die medizinische Versorgung von Menschen auch Risiken – unsere Produkte können bei falschem Gebrauch oder im Fall von Missbrauch schädlich für Verbraucher und Endnutzer wirken und/oder das Risiko für Erkrankungen erhöhen. Die Patientinnen und Patienten sowie medizinisches Personal sind daher auf genaue und zugängliche produkt- oder dienstleistungsbezogene Informationen wie Produktkennzeichnungen, Packungsbeilagen und Patienteninformationen angewiesen. Weiter bieten wir, wie im

Standard ESRS 2 erläutert, Schulungsmaterialien für Fachpersonal an, um eine korrekte und wirksame Anwendung zu ermöglichen und potenzielle/unerwünschte Nebenwirkungen zu vermeiden. Unsere Verbraucher und Endnutzer können besonders anfällig für Auswirkungen auf die Gesundheit sein. Verantwortungsvolles Marketing, Werbung und Vertrieb wird gerade in unserer Industrie deshalb durch externe regulatorische Vorgaben gesteuert, die wir in der Ausgestaltung interner Richtlinien berücksichtigen.

In Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern haben wir drei wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert, über die wir im Folgenden berichten:

- Datenschutz
- Gesundheit und Sicherheit
- Zugang zu Produkten und Dienstleistungen

Datenschutz

UNSERE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

[S4 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Digitalisierung eröffnet entscheidende Möglichkeiten für eine hochwertige und zukunftsfähige Versorgung von Patientinnen und Patienten. Gleichzeitig erfordert sie im Konzern einen besonders sorgfältigen Umgang mit personenbezogenen und insbesondere sensiblen medizinischen Daten.

Unser konzernweites Datenschutzkonzept bildet das Fundament, um hochwertige Gesundheitsdienstleistungen anbieten zu können. Dank unseres resilienten Datenschutzkonzepts haben wir tatsächliche positive Auswirkungen auf die Informationssicherheit der persönlichen Patientendaten sowie auf die Sicherheit der Unternehmensdaten der Unternehmensbereiche. Das Datenschutzkonzept wirkt sich zudem positiv auf die Kommunikation zwischen Fachleuten und Institutionen im Gesundheitswesen aus. Weiterhin unterstützt es die datenschutzkonforme Durchführung von Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) sowie von klinischen Studien und trägt damit zu dem Ziel bei, die Gesundheitsversorgung weiter zu verbessern.

Durch unzureichenden Datenschutz, etwaige Datenschutzverletzungen und Datenlecks können sich jedoch potenziell negative Auswirkungen auf unsere Patientinnen und Patienten ergeben. Diese Faktoren können uns zudem an der effektiven Bereitstellung von Gesundheitsdienstleistungen hindern. In diesem Zusammenhang bestehen kurzfristige finanzielle Risiken für den Konzern: Die Nichteinhaltung rechtlicher Bestimmungen und der mangelnde

Schutz von Gesundheitsdaten können zu Reputationsschäden, Sanktionen und weitreichenden Compliance-Vorfällen führen.

UNSER ANSATZ

[S4-1] Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Unternehmensweites Datenschutzkonzept

Es gilt hohe Qualitätsstandards in regulierten Tätigkeitsfeldern mit wirtschaftlichen, effizienten IT-gestützten Prozessen in Einklang zu bringen. Wir sind uns ebenfalls der Sensibilität und des zunehmenden Schutzbedarfs der Daten und Informationen, die wir verarbeiten, bewusst.

Der Konzern und seine operativen Einheiten verarbeiten in der gesamten Wertschöpfungskette u. a. personenbezogene Daten von unseren

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

Wir verpflichten uns, die Rechte und Freiheiten aller betroffenen Personen zu respektieren und zu wahren. Personenbezogene Daten werden nur zweckgebunden unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben verarbeitet. Auch von Dritten, mit denen wir Daten zu festgelegten Zwecken wie der Bereitstellung von Dienstleistungen teilen, verlangen wir, die geltenden Datenschutzanforderungen einzuhalten.

Um neuen Anforderungen oder neuen Technologien gerecht zu werden, entwickeln wir unsere Datenschutzmanagementsysteme und die damit verbundenen Datenschutzmaßnahmen kontinuierlich weiter. Der Überwachungsprozess von Auswirkungen, Risiken oder Chancen wird im Standard ESRS 2 ab Seite 151 erläutert. Weiter finden Sie dort Ausführungen zu unseren internen Kontrollen, unseren Aktivitäten in geografischen Gebieten sowie Ausführungen zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette und unserer Stakeholder.

Unternehmensweite Datenschutz-Governance und Verantwortlichkeiten

Im Vorstand übernimmt der Vorstand Sustainability die Verantwortung für Datenschutz auf Konzernebene. Der Datenschutzbeauftragte¹ der Fresenius SE & Co. KGaA berichtet in direkter Linie an diese Person.

Im Jahr 2024 wurde die **Konzernfunktion Datenschutz** eingeführt, die vom Group Head Data Protection geleitet wird. Datenschutzexpertinnen und -experten für die einzelnen Unternehmensbereiche wurden ebenfalls ernannt. Zusammen bilden sie das Group Data Protection Management Team.

Die Verantwortung in den Unternehmensbereichen für die Implementierung datenschutzbezogener Governance-Strukturen obliegt den jeweiligen Geschäftsführungen. Die Unternehmensbereiche haben die Zuständigkeit für Datenschutz z.B. über einen Geschäftsverteilungsplan geregelt. Die Datenschutzexpertinnen und -experten der Unternehmensbereiche agieren bei der Ausübung ihrer Aufgaben eigenständig und berichten an ihre jeweilige Geschäftsführung.

¹ Im weiteren Kapitel verwenden wir den Begriff Datenschutzexpertinnen und -experten stellvertretend für die verschiedenen Funktionen und Bezeichnungen für die Fachverantwortlichen im Bereich Datenschutz; dies schließt auch die Datenschutzbeauftragten ein.

Darüber hinaus ist Datenschutz ein regelmäßiges Thema im Risk Steering Committee, dem u.a. der Vorstand Sustainability angehört.

Zusätzlich zu den oben genannten Funktionen führen die Fresenius SE & Co. KGaA sowie alle Unternehmensbereiche Datenschutzorganisationen im Einklang mit ihrer Organisations- und Geschäftsstruktur, einschließlich der oben genannten unabhängigen Datenschutzexpertinnen und -experten. Die Datenschutzorganisationen unterstützen die Führungskräfte und Fachabteilungen der zugeordneten Gesellschaften in operativen Fragen des Datenschutzes. In diesem Zusammenhang helfen sie dabei, die in den jeweiligen Ländern geltenden datenschutzrechtlichen Anforderungen zu beachten und einzuhalten. Die jeweiligen Datenschutzexpertinnen und -experten sind dafür verantwortlich, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen zu überwachen. Sie sind Ansprechpersonen für nationale und internationale Aufsichtsbehörden und werden intern durch weitere Fachleute unterstützt. Je nach Unternehmensbereich sind die Datenschutzexpertinnen und -experten zentral, regional und/oder lokal organisiert. Sie haben im Konzern die Aufgabe, die Business Process Owner (BPOs) und weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Datenschutzfragen zu beraten und Aktivitäten zum Datenschutz zu koordinieren. Ein BPO ist eine natürliche Person im Unternehmen, die Prozesse verantwortet, in denen u.a. Datenverarbeitungen stattfinden.

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

Richtlinien und Regularien

Die Umsetzung von Datenschutz ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fresenius. Kern ist hierbei das Bekenntnis aller Unternehmensbereiche und der Fresenius SE & Co. KGaA zum sorgfältigen Umgang mit Daten und dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung, das im Fresenius-Verhaltenskodex und in den Verhaltenskodizes der Unternehmensbereiche festgelegt ist. Weitere Informationen zum Verhaltenskodex des Unternehmens sind unter dem Themenstandard G1 Unternehmensführung ab Seite 286 zu finden.

Wir haben zudem verbindliche interne Richtlinien zum Datenschutz und zum Umgang mit personenbezogenen Daten eingeführt. Für die Übermittlung personenbezogener Daten aus der EU in Drittländer wurden unternehmensinterne Vorschriften (Binding Corporate Rules, BCR) als datenschutzkonforme Datenübertragungsmechanismen implementiert, die für Fresenius Corporate (Fresenius Management SE, Fresenius SE & Co. KGaA und alle Tochterunternehmen im Berichtssegment Fresenius Group) und Fresenius Kabi (Unternehmen, die direkt oder indirekt von Fresenius Kabi AG kontrolliert werden) gelten. Andere Tochtergesellschaften des Konzerns verwenden Standardvertragsklauseln (Standard Contractual Clauses – SCCs). Deren BCR, SCCs und die Datenschutzrichtlinien anderer Segmente werden durch weitere Standardverfahrensanweisungen (Standard Operating Procedures – SOPs), Arbeitsrichtlinien oder Konzernvorschriften ergänzt. Im Rahmen der betrieblichen Beratung machen die jeweiligen Fachfunktionen der Datenschutzorganisation die geltenden Richtlinien und SOPs für Stakeholder zugänglich und nachvollziehbar. Unsere Richtlinien beziehen sich dabei auf die geografischen Gebiete, in denen wir Produktionsstandorte oder Gesundheitseinrichtungen betreiben. Sofern wir

vertraglich oder gesetzlich verpflichtet sind, umfassen unsere Richtlinien auch die vor- oder nachgelagerte Wertschöpfungskette, z. B. durch Kundenservices nach dem Erwerb eines medizintechnischen Geräts. Unsere Stakeholdergruppen erläutern wir im Standard ESRS 2, Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften ab Seite 159.

Außerdem werden ausführliche Informationen zum Datenschutz bereitgestellt. Die Privacy Employee Notice (Datenschutzhinweise für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) informiert über die im jeweiligen Unternehmen stattfindende Datenverarbeitung; sie wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern online und über Aushänge an Standorten zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus sind die Datenschutzzinformatoren auf der Website der Fresenius SE & Co. KGaA www.fresenius.com/de zugänglich.

Um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben zu sichern, setzen mehrere Funktionen im Konzern regelmäßig Überwachungsmaßnahmen um. Internal-Audit-Abteilungen führen in allen Unternehmensbereichen unabhängige Prüfungen durch, um die Effektivität von Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozessen zu verbessern. Dabei werden risikobasiert auch Aspekte des Datenschutzes wie Datenschutzmaßnahmen (z.B. Richtlinien und deren Umsetzung) berücksichtigt. Im Jahr 2024 wurden acht Prüfungen mit Schwerpunkt Datenschutz durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Prüfungen werden von den jeweiligen Datenschutzexpertinnen und -experten analysiert und fließen in die kontinuierliche Verbesserung bestehender Maßnahmen ein. Darüber hinaus führen u.a. die Datenschutzexpertinnen und -experten regelmäßig spezifische Datenschutzaudits durch. Außerdem unterliegen wir externen Kontrollen und führen bei Bedarf über Dritte Audits bei Geschäftspartnern durch, die an unseren Datenverarbeitungstätigkeiten beteiligt sind.

Datenschutzkontrollen und Datenschutzrisikobewertungen sind zudem integrale Bestandteile verschiedener interner Kontrollrahmenwerke der Unternehmensbereiche. Die Erkenntnisse zu Verbesserungspotenzialen aus Datenschutzaudits, Risikobewertungen und Prüfungen nutzen wir, um unsere Datenschutzprozesse kontinuierlich zu verbessern.

Risikobeurteilung

Wir beurteilen Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz, IT-Sicherheit und Informationssicherheit regelmäßig mithilfe standardisierter Methoden. Alle Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA erfassen Datenverarbeitungstätigkeiten in zentralen IT-Anwendungen und unterziehen sie möglichst früh im Einführungs- oder Anpassungsprozess einer datenschutzrechtlichen Überprüfung, einschließlich einer Risikobewertung. In diesem Zusammenhang unterstützen die Datenschutzexpertinnen und -experten bei Bedarf die Verantwortlichen bei der Erstellung einer Datenschutzfolgenabschätzung. Wir implementieren angemessene technische und organisatorische Maßnahmen bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten und können so u.a. die Datenschutzanforderungen umsetzen und eventuelle Risiken minimieren. Diese werden regelmäßig auf Aktualität, z.B. technische Weiterentwicklungen, überprüft. Unser internes Kontrollsystem unterstützt auch die Überprüfung der Datenschutzkontrollen und die Durchführung von Tests. Die Durchführung bestehender Kontrollen wird ebenfalls überprüft. Darüber hinaus liegt es in der Verantwortung des jeweiligen Prozessverantwortlichen, relevante geplante Änderungen der Datenverarbeitungstätigkeiten zu melden, sodass gegebenenfalls eine neue Datenschutzprüfung durchgeführt werden kann.

Internationaler Datentransfer

Als multinationale, weltweit tätige Organisation legen wir großen Wert darauf, bei allen internationalen Datentransfers ein angemessenes Datenschutzniveau im Sinne der Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO) sowie weiteren rechtlichen Anforderungen zu gewährleisten. Dazu gehören auch unsere BCR sowie verbindliche unternehmensinterne Richtlinien und Vorgaben. Unsere BCR sollen sicherstellen, dass die teilnehmenden Gesellschaften ein einheitliches, an den Maßstäben der EU-DSGVO ausgerichtetes Datenschutzniveau schaffen und dazu beitragen, personenbezogene Daten auf internationaler Ebene innerhalb der Unternehmen rechtmäßig zu verarbeiten. Wir verfolgen intensiv die neuesten Entwicklungen im Bereich des internationalen Datentransfers und beziehen sie in den erläuterten Risikoanalysen sowie bei Vertragsabschlüssen ein. Intern verfügbare Vorlagen werden entsprechend angepasst. Wenn Daten in einem anderen Staat durch externe Unternehmen verarbeitet werden, wird der Auftragnehmer einer sorgfältigen Prüfung unterzogen. Wir ergreifen dabei Maßnahmen, z.B. zusätzliche Schutzvorkehrungen wie Pseudonymisierungsmaßnahmen, um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen und das erforderliche Sicherheitsniveau zu gewährleisten. Die Datenschutzabteilungen sind an allen Verhandlungen über Datenschutzverträge beteiligt.

Schulungen

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

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

Wir berücksichtigen die Interessen von Patientinnen und Patienten mittels der Verfahren, die im nachfolgenden Abschnitt zu deren Einbeziehung erläutert sind.

EINBEZIEHUNG VON PATIENTINNEN UND PATIENTEN

[S4-2] Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

[S4-3] Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Betroffenenrechte

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

Wir stellen Betroffenen Informationen in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form zur Verfügung, damit sie genau nachvollziehen können, welche personenbezogenen Daten wir von ihnen verarbeiten. Anfragen können im Konzern zentral, auf Ebene der Unternehmensbereiche oder auf beiden Ebenen bzw. auch lokal in der jeweiligen Landessprache bearbeitet und beantwortet werden. Unsere technischen und organisatorischen Maßnahmen, inklusive der Implementierung von entsprechenden Anwendungen, dienen der Wahrung der Betroffenenrechte gemäß der EU-DSGVO.

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

Als Grundlage unserer Entscheidungen und Aktivitäten im Bereich Datenschutz arbeiten wir regelmäßig mit Fachleuten auf diesem Gebiet zusammen, die die Interessen von Stakeholdern wie Patientinnen und Patienten sowie Endnutzern unserer Produkte vertreten. Diese Gespräche sowie eine mögliche operative Umsetzung liegen in Verantwortung der jeweils zuständigen Datenschutzorganisationen. Regelmäßige Abstimmungstreffen von Expertinnen und Experten aus dem Datenschutz und anderen Abteilungen wie der IT stellen in speziellen Ausschüssen sicher, dass IT-Sicherheits-, Informationssicherheits- und Datenschutzthemen besprochen werden. Die Ergebnisse dieser Gespräche können zur Umsetzung konkreter Maßnahmen führen oder zu strategischen Entscheidungen, die dem jeweiligen Management zum Beschluss vorgelegt werden.

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

Grundsätzlich werden alle personenbezogenen Daten sowie Unternehmensdaten geschützt. Insbesondere die Gesundheitsdaten unserer Patientinnen und Patienten unterliegen strengen Datenschutzvorgaben. Dazu gehört auch die Umsetzung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen zum Schutz der personenbezogenen Daten.

Meldesysteme

Externe sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns können Bedenken hinsichtlich Datenschutz über die bestehenden Hinweisgebersysteme, die von einem Drittanbieter bereitgestellt werden, oder eigens dafür eingerichtete E-Mail-Adressen melden. Auf der Website steht ebenfalls ein entsprechendes Kontaktformular zur Verfügung. Über unsere Compliance-Organisation stellen wir Informationen zu unseren Hinweisgebersystemen bereit. Auch Datenschutzverstöße können über dieses System gemeldet werden. Die Datenschutzinformationen enthalten die Kontaktdaten der Datenschutzexpertinnen und -experten sowie die Adressen der allgemeinen Funktionspostfächer, die Nachrichten direkt an die jeweilige Datenschutzorganisation weiterleiten.

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

Wie in den jeweiligen Richtlinien beschrieben, werden eingehende Meldungen zum Schutz der meldenden Personen vertraulich behandelt. Über Anzahl, Art und Bearbeitungsstand von Datenschutzvorkommnissen und Betroffenenanfragen fertigen die Datenschutzexpertinnen und -experten Berichte an, die gemäß der erläuterten Organisationsstruktur kommuniziert werden. Sofern es unmittelbare negative Auswirkungen auf Verbraucher oder Endnutzer

gab, wird die Wirksamkeit von Abhilfemaßnahmen überprüft. Die Verantwortung für diese Prüfung liegt in der zuständigen Datenschutzorganisation. Ausführliche Informationen über unsere Berichterstattungssysteme, ihre Vertraulichkeit und die Ergebnisse des Berichtsjahres finden sich auch im Themenstandard G1 Unternehmensführung ab Seite 286.

Im Jahr 2024 fanden auf Segment- oder lokaler Ebene die Audits und Risikobewertungen unserer Berichterstattungssysteme bzw. der Einhaltung von Datenschutzbestimmungen und Kontrolle der entsprechenden Risiken statt. Falls erforderlich, werden festgestellte Fälle der Nichteinhaltung von Datenschutzvorschriften auf der jeweiligen Ebene behoben. Die Wirksamkeit der identifizierten risikomindernden Maßnahmen wird evaluiert und mit den Fachfunktionen und betroffenen Abteilungen abgestimmt. Maßnahmen zur Vorbeugung gleicher oder ähnlicher Fälle werden identifiziert und sowohl technisch als auch organisatorisch umgesetzt, z. B. durch Verschlüsselung oder Arbeitsanweisungen. Die Ergebnisse der Audits werden von den Datenschutzorganisationen auch zum Anlass genommen, bei Bedarf risikomindernde Maßnahmen zu ergreifen.

UNSERE MASSNAHMEN

[S4-4] Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Im Fall von Datenschutzverletzungen können je nach Schwere der festgestellten Verletzung zusätzliche Schutzmaßnahmen oder die Anpassung von Vertragsklauseln erforderlich sein, um den Schutz der Rechte und Freiheiten zu verbessern. Da im Jahr 2024 keine wesentlichen Datenschutzvorfälle gemeldet wurden, hat der Fresenius keine zentralen Maßnahmen im Zusammenhang mit den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen ergriffen.

Wir ergreifen konkrete Maßnahmen, wenn Schwachstellen identifiziert wurden, es neue Geschäftsbereiche gibt oder sich die Regulatorik ändert. Die im Berichtsjahr durchgeführten Projekte, mit denen wir die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen adressieren, unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, angemessen zu reagieren, wenn Fehlverhalten, oder Nichteinhaltung unserer internen Bestimmungen oder externer Vorschriften festgestellt werden. So haben wir z.B. die Gestaltung des KI-Governance-Prozesses proaktiv unterstützt und eine datenschutzspezifische Risikobewertung für KI-Anwendungen implementiert, die insbesondere dazu dient, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zu agieren.

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen bewerten wir anhand der eingegangenen Meldungen und Datenschutzvorfälle sowie Erkenntnisse von Audits und Risikobewertungen, wie im Abschnitt S4-3 Einbeziehungen von Patientinnen und Patienten ab Seite 253 beschrieben. Unser Anspruch ist, dass die getroffenen Maßnahmen dazu dienen, einen positiven Beitrag zum Datenschutz von Verbrauchern und/oder Endnutzern zu bewirken.

Die Verbesserungen oder abgeleiteten Maßnahmen im Bereich Datenschutz basieren auf den internen operativen Beratungsgremien sowie dem regelmäßigen Austausch der Datenschutzexpertinnen und -experten im Konzern.

In unserer Geschäftstätigkeit setzen wir zunehmend KI ein. Dabei ist die Einhaltung des Datenschutzes von Beginn an eine Priorität. Weitere Informationen finden Sie im unternehmensspezifischen Standard Digitale Transformation im Abschnitt Digitalisierungsethik auf Seite 282.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

[S4-5] Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Es ist unser Anspruch, Datenschutzverstöße zu vermeiden. Zur Erreichung dieses Ziels messen wir unsere Vorfälle und arbeiten an der weiteren Verfeinerung von Metriken und KPIs, um Datenschutzrends gezielt zu erkennen.

Durch die beschriebenen Aktivitäten im Bereich des Datenschutzes wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisieren. Wir streben an, sie mit umfangreichem Wissen und sorgfältigen Handlungsweisen zu befähigen, Datenschutzverletzungen zu vermeiden. Darüber hinaus wollen wir sie in die Lage versetzen, Datenschutzverstöße frühzeitig zu erkennen und unverzüglich erforderliche Maßnahmen zu ergreifen.

Die Wirksamkeit unserer Konzepte messen wir anhand der Anzahl auftretender Datenschutzverstöße sowie ggf. das erneute Auftreten eines ähnlichen Vorfalls. Sofern diese vorkommen, wird gemäß einem definierten Evaluationsprozess eine Bewertung vorgenommen. Diese kann dazu führen, dass Maßnahmen zur zukünftigen Vermeidung getroffen, interne Vorgaben angepasst oder zusätzliche Schulungen initiiert werden. Im Rahmen unserer Risikobewertungs- und Überwachungsaktivitäten überwachen wir kontinuierlich die Einhaltung der Datenschutzgesetze und -vorschriften.

KENNZAHLEN

S4-Unternehmensspezifisch

Im Berichtsjahr haben wir insgesamt 21 Berichte mit Datenschutzbezug im Compliance-Case-Management dokumentiert. Über die Hinweisgebersysteme wurde im Berichtsjahr keine Datenschutzverletzung gemeldet, die sich unmittelbar auf die Finanzlage oder Reputation des Unternehmens ausgewirkt hat. Das System, die Berichtskategorien sowie die Kennzahlen werden im Themenstandard G1 Unternehmensführung ab Seite 286 erläutert.

Gesundheit und Sicherheit

UNSERE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

[S4 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Unser Versprechen **Committed to Life** unterstreicht unsere Mission: Menschenleben zu retten sowie die Lebensqualität und Gesundheit von Patientinnen und Patienten zu verbessern. Dies wollen wir erreichen, indem wir den Zugang zu bezahlbaren, innovativen Medizinprodukten ermöglichen, klinische Versorgung in hoher Qualität anbieten und die Rahmenbedingungen für einen sicheren Umgang mit Arzneimitteln schaffen. Dies ist mit tatsächlichen positiven Auswirkungen für die Gesundheit und Sicherheit der Patientinnen und Patienten in unseren Gesundheitseinrichtungen sowie in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette verbunden. Die hohe Versorgungsqualität liegt darüber hinaus auch in unserem eigenen Interesse, da diese unmittelbar mit Behandlungserfolg und -dauer zusammenhängt. Dazu gehört auch die Einhaltung der geltenden Hygienevorgaben in unseren Gesundheitseinrichtungen. Eine qualitativ hochwertige Versorgung bzw. Behandlung kann dazu beitragen, die Aufenthaltsdauer im Krankenhaus zu verkürzen, die Lebensqualität zu verbessern und damit auch die finanziellen Mittel, die für eine Behandlung notwendig sind, effizient einzusetzen. Darüber hinaus trägt dies zur Zufriedenheit von Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörigen mit den Prozessen und Strukturen in unseren Gesundheitseinrichtungen bei.

In unserem Geschäftsbetrieb und in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette gilt es, potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Patientinnen und Patienten zu vermeiden: Dazu zählen individuelle Vorfälle wie Qualitätsmängel während eines

Krankenhausaufenthalts, bei der Herstellung und dem Vertrieb von Medizinprodukten, innerhalb der Verwaltung oder eine fehlerhafte Anwendung unserer Produkte. Daraus können sich kurzfristig finanzielle Risiken ergeben und gesundheitliche Schäden für Menschen, sowie langfristige Reputationsschäden. Etwa dann, wenn dadurch das in uns gesetzte Vertrauen geschmälert wird, unser gesellschaftliches Ansehen sinkt oder Schadensersatzzahlungen, z.B. durch Personenschäden, und weitere Kosten die Folge sind.

UNSER ANSATZ

[S4-1] Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Konzernweites Qualitätsmanagement für Patienten- und Produktsicherheit

Unser Anspruch ist es, Patientinnen und Patienten bestmöglich zu versorgen. Dies haben wir in unserem konzernweit gültigen **Verhaltenskodex** festgeschrieben. Wir bieten medizinische Behandlungen und Produkte an, die unsere strengen Anforderungen an Qualität und Sicherheit erfüllen. Für die Sicherheit von Patientinnen und Patienten und ihr Wohlergehen ist es wichtig, dass wir unsere Produkte ordnungsgemäß kennzeichnen, unsere Dienstleistungen transparent beschreiben und ihnen oder ihren Angehörigen in unseren Gesundheitseinrichtungen alle relevanten und notwendigen Informationen zur Verfügung stellen. Medizinisches Fachpersonal informieren wir hierzu über geeignete Kommunikationskanäle, z.B. spezielle Websites, sowie durch geschulte Expertinnen und Experten aus unseren Unternehmensbereichen. Unsere internen Schulungen

beinhalten auch den integren und achtsamen Umgang mit Dritten, z.B. Angehörigen, sofern die jeweilige Funktion oder ein Aufgabengebiet dies erfordern.

Dieser Konzernansatz zum Qualitätsmanagement umfasst grundsätzlich alle Geschäftsaktivitäten in den jeweiligen geografischen Gebieten, unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette sowie alle Stakeholdergruppen, die unmittelbar auf die Sicherheit und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen einzahlen. Die Anforderungen, mit denen wir die Qualität und Sicherheit von Arzneimitteln sowie medizintechnischen Produkten einerseits sowie die Gesundheit und Sicherheit von Patientinnen und Patienten andererseits sicherstellen wollen, unterscheiden sich in unseren Gesundheitseinrichtungen und Produktionsstätten. Daher haben die beiden Operating Companies jeweils Strategien und Managementkonzepte implementiert, die durch entsprechende Managementsysteme, Handbücher sowie Richtlinien gestützt werden.

Im Qualitätsmanagement überwachen, steuern und verbessern wir Prozesse mithilfe von Kennzahlen. Wir messen die Behandlungsqualität, die Patientensicherheit, die Patientenzufriedenheit, aber auch die Produktsicherheit mithilfe verschiedener Indikatoren. Hinzu kommen Hygienevorgaben in unseren Gesundheitseinrichtungen, die wir anhand spezifischer Parameter kontrollieren. Interne Spezialistinnen und Spezialisten überprüfen relevante Daten in den Unternehmensbereichen regelmäßig, zum Teil täglich.

Treten Abweichungen auf, leiten unsere Fachleute Ursachenanalysen oder Peer-Reviews ein; sie bewerten die Abweichungen und bestimmen gegebenenfalls Korrektur- oder Präventionsmaßnahmen. Regelmäßige, mindestens jährlich durchgeführte interne Audits und Selbstprüfungen sowie externe Prüfungen und Audits unterstützen die Kontrolle von Daten und Managementansätzen, sowohl für zertifizierte als auch für nicht zertifizierte Einrichtungen. So wollen wir gewährleisten, dass die Aktivitäten zur Sicherstellung der Gesundheit von Patientinnen und Patienten im Einklang mit den internen Richtlinien und gesetzlichen Bestimmungen stehen. Das übergreifende Ziel ist, die Effizienz und die Abdeckung unserer Qualitätsmanagementsysteme zu erhöhen und damit die Verlässlichkeit der eingesetzten Verfahren und Systeme sicherzustellen.

Grundlegende Konzernregelungen, in denen wir ebenfalls unsere hohen Standards in Bezug auf die Qualität und Sicherheit unserer Produkte, Dienstleistungen und Therapien formulieren, z.B. der Verhaltenskodex des Fresenius-Konzerns, sind auf der Website www.fresenius.com/de verfügbar. Sofern es spezifische Richtlinien gibt, die die operative Geschäftstätigkeit der Unternehmensbereiche betreffen, sind diese auch auf den Websites von Landesgesellschaften einsehbar. Richtlinien, die Prozesse zur Sicherheit von Patientinnen oder Patienten sowie der Produktqualität adressieren, stehen den Beschäftigten im Intranet der Unternehmensbereiche zur Verfügung.

Wie die Interessen von Patientinnen und Patienten berücksichtigt werden, erfahren Sie im Abschnitt Einbeziehung von Patientinnen und Patienten ab Seite 262.

Einhaltung internationaler Anforderungen und eigener Leitlinien

Um die Gesundheit und Sicherheit der Patientinnen und Patienten sicherzustellen, gilt es, die Transparenz im Gesundheitssektor zu fördern und den Zugang zu hochwertigen Informationen zu ermöglichen. Dies entspricht unserem eigenen Anspruch. Bei Fresenius Kabi bezieht sich dies insbesondere auf die **Kennzeichnung und Produktinformation**. Bei Fresenius Helios fassen wir unsere Bemühungen unter dem Begriff der **Patienteninformation** zusammen. Die Unternehmensbereiche des Konzerns müssen sich dabei an sektorspezifische Gesetze halten, die z.B. den Umgang mit Zahlungen an Fachkräfte und Organisationen des Gesundheitswesens regeln, die Weitergabe von Daten aus klinischen bzw. Patientenstudien bestimmen oder Transparenz bei Preisfestsetzungs- und Erstattungsverfahren für pharmazeutische Produkte verlangen. Zudem sind sie dazu verpflichtet, unsere eigenen ethischen Grundsätze bei ihren Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen.

Unsere **Qualitätsmanagementsysteme** erfüllen entsprechende Standards, bauen auf diesen auf oder orientieren sich an ihnen. Neben der Einhaltung geltender Gesetze sind für das Qualitätsmanagement international gültige Rahmenwerke besonders bedeutend für die Produktqualität an unseren Produktionsstätten bzw. Distributionszentren und nachfolgend auch für die Produktsicherheit. Vorrangig ist stets die Erfüllung der strengen regulatorischen Vorgaben.

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

Unser Engagement für die Produktsicherheit sowie die Gesundheit und das Wohlergehen der Patientinnen und Patienten wird von externen Partnern oder Aufsichtsbehörden überprüft und zertifiziert. Wir erweitern nach vorn gerichtet die Anzahl unserer Produktionsstandorte und Gesundheitseinrichtungen, die nach ISO 9001 oder den geltenden international anerkannten Pflege- oder Krankenhausstandards als zertifiziertes Fachzentrum für bestimmte Behandlungsbereiche anerkannt sind. Die Standorte halten sich mindestens an die internen Qualitätsstandards, die die geltenden gesetzlichen Bestimmungen berücksichtigen. Neben der ISO Norm 9001 der International Organization for Standardization (ISO) nutzen wir u.a. folgende Qualitätsgrundsätze oder -standards:

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

Darüber hinaus ist es z.B. im Bereich der Antibiotikaproduktion unser Anliegen, über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Qualitätsstandards mit zu entwickeln, die die Sicherheit, Gesundheitsschutz und den Schutz der Umwelt berücksichtigen. Weiterführende Informationen hierzu finden Sie im Themenstandard E2 Umweltverschmutzung ab Seite 199. Im Bereich der Behandlungsqualität setzen wir in Deutschland Maßstäbe durch unsere entsprechende systemische Kennzahlenerfassung und externe Berichterstattung. Wir sind Gründungsmitglied der Brancheninitiative IQM – Initiative Qualitätsmedizin. Nicht alle Standorte verfügen über den gleichen Umfang an Zertifizierungen, da die Abdeckung innerhalb der Unternehmensbereiche abhängig von den anzuwendenden Standards oder Vorgaben ist.

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

Ergänzend folgen die Unternehmensbereiche eigenen Richtlinien, die konkrete Handlungsanweisungen für

spezifische Prozesse enthalten und zum Teil eng mit den bestehenden gesetzlichen Anforderungen verknüpft sind. So werden verantwortungsvolles Marketing, Werbung und Vertrieb in unseren Produktsegmenten nicht nur entlang externer regulatorischer Vorgaben für Gesundheitsbetriebe gesteuert, sondern auch über interne Bestimmungen, z.B. solche, die das Zulassungsmanagement nationaler und internationaler wissenschaftlicher Marketingunterlagen betreffen. Für unser Gesundheitsdienstleistungsgeschäft gelten ebenfalls Vorschriften für ethisches Marketing, die auf gesetzlichen Bestimmungen zu Erstattungssystemen von Krankenkassen und Versicherungsträgern basieren. In Deutschland gelten für Ärztinnen und Ärzte bzw. Krankenhäuser die Musterberufsordnung (MBO-Ä), das Heilmittelwerbegesetz (HWG) und das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). Diese Gesetze sollen dem Patientenschutz dienen und verhindern, dass sich Ärztinnen und Ärzte möglicherweise von kommerziellen Interessen leiten lassen und ihren Profit über das Wohl von Patientinnen und Patienten stellen. Diese Bestimmungen und Themen werden deshalb teilweise auch in den Compliance-Richtlinien unserer Unternehmensbereiche adressiert, soweit sie das Thema Vorteilsgewährung an Ärztinnen und Ärzte sowie Vertreterinnen und Vertreter anderer Gesundheitsberufe betreffen.

Unser konzernweites Menschenrechtsprogramm steht in Einklang mit international anerkannten Instrumenten, die für unsere Verbraucher und Endnutzer relevant sind, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte. Wir berichten über unsere Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ab Seite 241.

Im Berichtsjahr 2024 wurden Fresenius keine Verstöße gegen die Einhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen in seiner nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet, von denen Verbraucher und/oder Endnutzer betroffen sind.

Konzernweite Governance und Verantwortlichkeiten

Im Vorstand ist der Vorstandsvorsitzende u.a. zuständig für die konzernübergreifende Strategie sowie für konzernweite Ansätze zu **Patienten- und Produktsicherheit oder Qualitätsmanagement**, die von der Konzernfunktion Corporate Development entwickelt werden. Seit dem 1. August 2024 besteht zudem die Funktion des Fresenius Chief Medical Officers (CMO) für den Konzern.

Der CMO vertritt unseren Konzern gegenüber medizinischen und wissenschaftlichen Entscheidungsträgern. Darüber hinaus berät er den Vorstand und die Unternehmensbereiche bei medizinischen Fragestellungen und konzipiert und realisiert eigene Projekte. Der CMO berichtet regelmäßig an den Leiter Corporate Development.

Die jeweiligen Geschäftsführungen der Unternehmensbereiche tragen die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Die Verantwortung für Patienten- und Produktsicherheit bzw. für Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung regeln die jeweiligen Geschäftsführungen z.B. über einen Geschäftsverteilungsplan.

Innerhalb der Unternehmensbereiche müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen sicherstellen, dass die geltenden Regelungen zu Qualität und Sicherheit stets angewendet werden.

Eine besondere Sorgfaltspflicht haben dabei die Beschäftigten in den Produktionsstätten, medizinischen Versorgungszentren und Kliniken. Die Organisations- und Kontrollstrukturen sind an die Erfordernisse der jeweiligen Unternehmensbereiche angepasst.

Ausführungen zu Verantwortlichkeiten und Vorgaben im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind jeweils im Standard ESRS 2, Abschnitt GOV-1 Unsere Nachhaltigkeitsorganisation ab Seite 151 erläutert.

Qualitätsmanagement bei Fresenius Kabi

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

Das Qualitätsmanagement gibt vor, dass Beschäftigte auf allen Ebenen, global bis lokal, entsprechend ihren Funktionen regelmäßig qualitätsbezogen geschult werden müssen. Dazu gehört auch, dass alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder solche, die innerhalb des Unternehmens in eine neue Funktion wechseln, entsprechend trainiert werden bzw. dass die zuständige Führungskraft den Trainingsbedarf ermittelt.

Fresenius Kabi überprüft regelmäßig die Effektivität des Qualitätsmanagementsystems durch interne Qualitätsaudits. Lieferanten unterliegen einem Qualifizierungsprozess, der sich an der Relevanz des zu liefernden Produkts oder der Dienstleistung für Fresenius Kabi orientiert. In diesem Rahmen prüft der Unternehmensbereich auch, ob die Lieferanten notwendige Qualitätstrainings regelmäßig durchführen. Lieferanten werden alle drei bis fünf Jahre auditiert.

Entlang der Wertschöpfungskette von Fresenius Kabi finden zusätzlich Inspektionen durch Behörden sowie Audits durch unabhängige Organisationen und Kunden statt.

Fresenius Kabi ergreift umgehend geeignete Maßnahmen, um etwaige, bei den Prüfungen erkannte Schwachstellen oder Mängel zu beheben.

Das Qualitätsmanagementsystem ist für alle Organisationen des Unternehmensbereichs Fresenius Kabi verbindlich.

Die **zentrale Qualitätsmanagementfunktion** von Fresenius Kabi berichtet direkt an das Mitglied des erweiterten Führungsteams des Unternehmensbereichs (Executive Leadership Team – ELT), das für die Funktion Technical Operations & Quality zuständig ist. Die Zentralfunktion legt übergreifende Standards und Anforderungen für das Qualitätsmanagement des Unternehmensbereichs fest. Weitere Qualitätssicherungsfunktionen sind im gesamten Unternehmensbereich definiert, um die Einhaltung der unternehmensweiten Standards und Vorgaben zu gewährleisten. Für das globale Vigilanzsystem sind die Funktionen der zentralen Sicherheitsbeauftragten (Corporate Safety Officers) von Fresenius Kabi verantwortlich. Diese sollen sicherstellen, dass der Unternehmensbereich schnell auf sicherheitsrelevante Ereignisse reagieren kann.

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

Frühwarnsysteme im Produktrisikomanagement

Weltweit verantwortliche Sicherheitsbeauftragte reagieren unverzüglich, sobald Fresenius Kabi Kenntnis von einem qualitätsrelevanten Ereignis erlangt. Sie initiieren und koordinieren weltweit notwendige Maßnahmen wie Produktrückrufe. Mit dem **Frühwarnsystem** evaluiert Fresenius Kabi qualitätsrelevante Informationen aus verschiedenen Risikofeldern, um frühzeitig Risiken zu identifizieren und Vorsorge- oder Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Das Frühwarnsystem ist so ausgestaltet, dass geschulte Reklamations- und Sicherheitsbeauftragte weltweit Reklamationen und Nebenwirkungen in Datenbanken erfassen und entsprechende Informationen an interne Fachleute zur Prüfung weiterleiten. Zudem nutzt Fresenius Kabi interne und externe Audits sowie Kennzahlen, die der internen Steuerung und Optimierung der Qualitätsprozesse dienen. Auf diese Weise können die Sicherheitsprofile der Produkte weltweit kontinuierlich bewertet werden. Interne Verfahren stellen sicher, dass wir im Segment Gesundheitsprodukte umgehend und angemessen reagieren können, wenn bei einem unserer Produkte neue Nebenwirkungsmeldungen identifiziert wurden. Diese neuen Nebenwirkungen werden medizinischen Fachkräften in einem bestimmten Format, dem Dear Health Care Professional Letter, zeitnah mitgeteilt. So stellen wir sicher, dass die Patientinnen und Patienten mit Produkten behandelt werden, die unseren Sicherheitsstandards entsprechen.

Fresenius Kabi erfasst, evaluiert und meldet einzelne Nebenwirkungen nach regulatorischen Vorgaben weltweit an Gesundheitsbehörden. Zudem bewertet Fresenius Kabi regelmäßig das Nutzen-Risiko-Verhältnis der eigenen Produkte auf Basis von sicherheitsrelevanten Informationen

aus verschiedenen Quellen (z.B. Nebenwirkungsmeldungen, medizinische Literatur). Die Ergebnisse dieser Analysen werden in Form von periodischen Sicherheitsberichten bei den Behörden eingereicht.

Als pharmazeutisches Unternehmen ist Fresenius Kabi gemäß regulatorischen Vorgaben verpflichtet, sein Vigilanzsystem in einer Pharmakovigilanz-Stammdokumentation (Pharmacovigilance System Master File – PSMF) zu beschreiben. Aus allen lokalen Fresenius Kabi-Marketing und -Vertriebsorganisationen erfasst das Unternehmen dafür in einer globalen Datenbank quartalsweise entsprechende Vigilanzdaten und wertet diese aus.

Neben der rechtzeitigen Bewertung und Meldung einzelner Nebenwirkungen an die Behörden werden auch kumulative Bewertungen von Nebenwirkungen vorgenommen, um die Sicherheit der Produkte zu erhöhen (**Signalerkennung**). Dazu gehören wichtige Ereignisse, z.B. Meldungen über eine Nebenwirkung mit tödlichem Ausgang, um zu bewerten, ob neue Informationen über ein bekanntes Nebenwirkungsprofil oder eine neue Nebenwirkung eines Produkts vorliegen, die das Nutzen-Risiko-Profil verändern.

Kennzeichnung und Produktinformation

Die Produkte von Fresenius Kabi werden auf der Grundlage globaler bzw. nationaler Vorschriften und Standards klassifiziert, z.B. als Arzneimittel, Ernährungsprodukte, pharmazeutische Wirkstoffe oder Medizinprodukte. Die Vermarktung dieser Produkte unterliegt verschiedenen gesetzlichen Anforderungen und Vorschriften, um eine vollständige und faktenbasierte Produktinformation zu gewährleisten.

Fresenius Kabi verfügt über eine globale Richtlinie und globale Standardverfahrensanweisungen für seine Produktinformationen, um sicherzustellen, dass diese den

geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen und die Produktinformation zur korrekten Anwendung klar, genau und nicht irreführend ist.

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

Behandlungsqualität bei Fresenius Helios

Der Unternehmensbereich Fresenius Helios wird über die Holding Helios Health gesteuert. Aufgrund der unterschiedlichen nationalen regulatorischen Rahmenbedingungen und Standards sowie von Unterschieden in den Geschäftsmodellen liegt die Verantwortlichkeit für Patientinnen und Patienten sowie Produktsicherheit bei den Geschäftsführungen von Helios Deutschland und Helios Spanien. Die Ausgestaltung der Managementansätze der Segmente wird innerhalb der jeweiligen Geschäftsführungen geregelt, z.B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Der CMO des Konzerns koordiniert darüber hinaus Synergieprojekte zwischen den Segmenten in diesem Bereich sowie in den Bereichen medizinische Qualität und Forschung.

Alle Kliniken von Helios in Deutschland sowie in Spanien wenden die internen Qualitätsvorgaben an und werden in die externe Berichterstattung zu Qualitätskennzahlen oder zur Patientenzufriedenheit einbezogen. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Kennzahlen ab Seite 267.

Patientinnen und Patienten können anhand der öffentlich verfügbaren Qualitätsindikatoren für die Fresenius Helios Krankenhäuser in Deutschland und die öffentlichen Krankenhäuser in Spanien u.a. ablesen, wie oft bestimmte Behandlungen durchgeführt werden. Dies gibt ihnen wichtige Hinweise über die Erfahrung sowie Routine der Ärztinnen und Ärzte und hilft ihnen dabei, selbstbestimmte Entscheidungen über ihre Behandlung zu treffen. Weiter wird die Patientenzufriedenheit jährlich im Helios Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. So soll Transparenz über die Erfahrungen von Patientinnen und Patienten in unseren Krankenhäusern geschaffen werden.

Qualitätsmanagement Fresenius Helios in Deutschland

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

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

Das Qualitätsmanagementsystem bei Helios Deutschland stützt sich auf die Abrechnungsdaten (Routinedaten) aus der Behandlung von Patientinnen und Patienten. Für die spätere Abrechnung mit den Krankenkassen dokumentieren die Kliniken jeden Behandlungsschritt. Diese Routinedaten zeigen auf, wenn eine Heilung länger dauerte als erwartet, eine Komplikation oder sogar ein Todesfall auftrat. Daraus lässt sich ableiten, ob eine Behandlung wie gewohnt verlaufen ist oder ob möglicherweise Fehler aufgetreten sind. Fehler werden nachfolgend in Peer-Reviews untersucht.

In den insgesamt 30 Helios-Fachgruppen kommen die leitenden Ärztinnen und Ärzte ihrer jeweiligen Fachgebiete zusammen. Sie stellen sicher, dass das Wissen ihres medizinischen Fachgebiets in allen Kliniken verankert ist, und vertreten dieses sowohl nach innen als auch nach außen. Zudem beraten und entscheiden sie über die Einführung

von Standardprozessen, die Auswahl medizinischer Produkte, sinnvolle Innovationen und über Kampagnen. Außerdem diskutieren sie Ergebnisse aus klinischen Studien und leiten daraus mögliche Änderungen von Behandlungsprozessen ab.

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

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

Aufgabe der Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement in Deutschland ist es, quartalsweise die zentralen Steuerungsprozesse des medizinischen Qualitätsmanagements und der Patientensicherheitsmaßnahmen abzustimmen. Ebenfalls quartalsweise bewerten die medizinischen Führungsgremien der Krankenhäuser gemeinsam mit den Medical Consultants sämtliche berichtspflichtigen Kennzahlen. Für Einrichtungen mit auffälligen Werten (verdächtige Qualitätskennzahlen bzw. Meldefälle in Bezug auf Patientensicherheit) finden in der Folge Berichtstermine mit der Lenkungsgruppe statt, um Maßnahmen festzulegen, die noch im Laufe eines Jahres umgesetzt werden müssen. Das können z. B. auf Klinikebene Peer-Reviews sein oder auf Unternehmensebene, wenn erforderlich, standortübergreifende Qualitätsmanagementmaßnahmen.

Qualitätsmanagement bei Fresenius Helios in Spanien

Das Qualitätsmanagement von Fresenius Helios in Spanien konzentriert sich auf drei Bereiche: Sicherheit und Angemessenheit der klinischen Praxis, Erfahrungen der Patientinnen und Patienten sowie Qualität bei der Erbringung von Dienstleistungen.

Um unseren Anforderungen zu entsprechen, hat Fresenius Helios in Spanien ein Qualitätsmanagementsystem implementiert, das die Definition und Umsetzung eines jährlichen Qualitätsplans umfasst. Dieser Plan beinhaltet definierte Ziele und die Überwachung von KPIs und fördert die Entwicklung von Projekten, die Umgestaltung von Prozessen und deren Implementierung im Unternehmen. Der Plan schließt mit der Zertifizierung und Akkreditierungen durch anerkannte Gesellschaften ab.

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

Fresenius Helios in Spanien verfügt über eine Strategie zur Patientensicherheit, die das spanische Segment regelmäßig überprüft und bei Bedarf anpasst, um eine qualitativ hochwertige Versorgung in seinen Krankenhäusern zu gewährleisten und die Patientensicherheit zu garantieren. Diese Strategie deckt alle Bereiche ab, die sich direkt auf die Patientensicherheit auswirken, und beinhaltet neue Ansätze, die an spezifische und innovative Pflegeprozesse angepasst sind.

Die im Qualitätsplan enthaltenen Maßnahmen werden in den Gesundheitseinrichtungen durch verschiedene Methoden umgesetzt, z.B. indem Helios Spanien die Sicherheit und Angemessenheit der klinischen Praxis in seine jährlichen Ziele einbezieht. Dies trägt auch dazu bei, Ziele an den Unternehmensrichtlinien und -verfahren auszurichten.

Im Jahr 2024 hat Fresenius Helios in Spanien die Analyse der Kasuistik in den Krankenhäusern anhand der im Minimum Basic Data Set (MBDS) enthaltenen Informationen weiter vertieft. Kasuistik ist die Untersuchung von behandelten Fällen, um daraus Rückschlüsse auf den Krankheitsverlauf für zukünftige Behandlungen zu ziehen. Helios Spanien überprüft die Indikatoren zweimal jährlich, um die Prozesse zu verbessern.

Die Funktion des CMO von Helios Spanien verantwortet die Koordinierung der Patientenversorgung und -sicherheit sowie die Forschung. Dabei erhält die Funktion Unterstützung durch die Abteilung Corporate Operations. Deren Fokus liegt darauf, Therapien und andere Gesundheitsangebote zu verbessern sowie digitale Anwendungen im ambulanten Bereich zu entwickeln und zu vermarkten. Die zentrale Risikofunktion gewährleistet die korrekte Anwendung der Risikomanagementstandards der Gruppe durch Überwachung und Beratung sowohl auf zentraler als auch auf lokaler Ebene. Ebenso sind die Risikoverantwortlichen verpflichtet, die Risiken, die unter ihrer Verantwortung gemagt werden müssen, zu identifizieren, zu bewerten, zu kontrollieren und zu melden. Das Komitee für Patientensicherheit (Corporate Patient Safety Committee) ist für die Implementierung der zentralen Strategie für Patientensicherheit verantwortlich, die durch die im nachfolgenden Abschnitt beschriebenen Zielvorgaben gestützt wird.

Hygienemanagement in unseren Krankenhäusern

Im Hygienemanagement konzentriert sich Helios in Deutschland sowie in Spanien u.a. auf folgende Aspekte: eine engmaschige Infektions- und Erregerüberwachung, regelmäßige Hygieneschulungen des Klinikpersonals (etwa zur korrekten Händedesinfektion) und die Kontrolle des Antibiotikaverbrauchs. Die Umsetzung und Einhaltung der krankenhaushygienischen Maßnahmen in unseren deutschen und spanischen Kliniken begleitet und überwacht speziell weitergebildetes Personal – z.B. Hygienefachschwestern und -pfleger, Krankenhaushygienikerinnen und -hygieniker sowie Hygienebeauftragte.

Patienteninformation

Mithilfe des Behandlungsvertrags sowie spezieller Aufklärungsdokumente und Datenschutzerklärungen informiert Fresenius Helios die Patientinnen und Patienten sowie gegebenenfalls deren Angehörige innerhalb seiner deutschen und spanischen Kliniken über den Patientenaufnahmeprozess. Das Therapieziel besprechen diese gemeinsam bei Aufnahme und Entlassung mit den behandelnden Ärztinnen und Ärzten. Während des Aufenthalts sind auch die Pflegekräfte wichtige Kontaktpersonen und Mittler zwischen dem ärztlichen Personal und den Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörigen.

Allgemeine Schwerpunktthemen kommuniziert Fresenius Helios über ein Online-Magazin, Social Media, auf den deutschen und spanischen Websites sowie im Rahmen von Kommunikationskampagnen für die interessierte Öffentlichkeit. Darüber hinaus finden in vielen Kliniken Informationsveranstaltungen zu spezifischen medizinischen Themen statt (Patientenakademien).

EINBEZIEHUNG VON PATIENTINNEN UND PATIENTEN

[S4-2] Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

[S4-3] Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Fresenius Kabi

Produktüberwachung

Fresenius Kabi führt regelmäßig Anwenderbefragungen durch und hat diese Tätigkeit über das **Post-Market-Surveillance-System (PMS)** im Qualitätsmanagementsystem integriert.

Ein wichtiger Aspekt der Produktsicherheit ist die Kennzeichnung mit dem CE-Label (Conformité Européenne – Europäische Konformität). Diese verweist darauf, dass ein Produkt vom Hersteller geprüft wurde und alle EU-weiten Anforderungen an Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz erfüllt. Es ist Pflicht für alle weltweit hergestellten Produkte, die in der EU vermarktet werden. Mit dem PMS-System will der Unternehmensbereich gewährleisten, dass Daten aus der Produktion und den Nachproduktionsaktivitäten für CE-gekennzeichnete Geräte, die auf den Markt gebracht, auf dem Markt bereitgestellt oder in Betrieb gehen, durch einen oder mehrere Prozesse erfasst und analysiert werden. Dazu sammelt das PMS-System Informationen, zeichnet diese auf und analysiert sie aktiv und systematisch. Dies soll Fresenius Kabi ermöglichen, Einblicke in relevante Daten zur Qualität, Leistung und Sicherheit eines Geräts während seiner gesamten Lebensdauer zu erhalten, die erforderlichen Schlussfolgerungen zu ziehen und etwaige vorbeugende und korrigierende Maßnahmen zu bestimmen, umzusetzen und zu überwachen.

Im Detail kann Post-Market Surveillance dabei unterstützen:

- die Risiken beim praktischen Gebrauch eines Produkts systematisch zu identifizieren,
- die Leistungsfähigkeit der Produkte bei der Anwendung zu überprüfen,
- Produktfehler und unentdeckt gebliebene Sicherheitsprobleme zu finden,
- die Nutzen-Risiko-Bewertung kontinuierlich zu aktualisieren und
- notwendige Maßnahmen wie Rückrufe schnell einzuleiten.

Für jedes entsprechende Produkt wird in einem PMS-Plan über die Lebensdauer dokumentiert, wie Verbraucher und/oder Endnutzer hinsichtlich der Produktüberwachung involviert werden, z.B. durch Trainings von Fachpersonen oder Kommunikation über die bestehende Meldesysteme, die nachfolgend beschrieben werden. Weiter wird spezifiziert, wie die Zusammenarbeit ausgestaltet wird. Gleiches gilt für die Phasen, in denen die Einbeziehung erfolgen kann. Auf der Website www.fresenius-kabi.com/de sind weiterführende Informationen verfügbar.

Nur durch eine kontinuierliche und systematische Überwachung nach dem Inverkehrbringen können wir als Hersteller gewährleisten, dass die Medizinprodukte den Patientinnen und Patienten den versprochenen Nutzen bieten und dass keine unbeherrschten Herstellerrisiken existieren.

Nebenwirkungsmeldungen und Meldesysteme

Die Überwachung unerwünschter Reaktionen oder Ereignisse (Nebenwirkungen) im Zusammenhang mit der Anwendung von Arzneimitteln wird als **Pharmakovigilanz (Arzneimittelsicherheit)** bezeichnet. Die gesetzlich festgelegten Pharmakovigilanz-Verpflichtungen beziehen sich auf Arzneimittel, die beim Menschen angewendet werden. Vergleichbare Vorschriften bestehen für Medizinprodukte.

Fresenius Kabi bezieht Patientinnen und Patienten im Rahmen des Frühwarnsystems und der Risiko-Nutzen-Überwachung von Produkten ein, wie in diesem Themenstandard im Abschnitt S4-1 Unser Ansatz, Qualitätsmanagement bei Fresenius Kabi, ab Seite 258 ausführlich beschrieben.

Der Unternehmensbereich informiert seine Kunden und die Öffentlichkeit unverzüglich über festgestellte Mängel oder Maßnahmen der Produkt- und Patientensicherheit; dies kann direkt oder gegebenenfalls durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit geschehen.

Die Meldung von bekannten oder nicht bekannten Nebenwirkungen trägt dazu bei, mehr Informationen zur Sicherheit von Medikamenten oder Medizinprodukten zu sammeln. Zu diesem Zweck stellt der Unternehmensbereich Patientinnen und Patienten, deren Angehörigen sowie medizinischem Personal Kontaktdaten und Formulare zur Verfügung. Über diese können die genannten Personen Nebenwirkungen melden, die im Zusammenhang mit den Arzneimitteln oder Medizinprodukten von Fresenius Kabi stehen könnten. Auf dem gleichen Weg können sie zudem auf mögliche Unverträglichkeiten von Nahrungsmitteln des Unternehmensbereichs aufmerksam machen. Alle eingehenden Meldungen werden umgehend bearbeitet.

Neben den unternehmenseigenen Meldekanälen gibt es z.B. in Deutschland die Möglichkeit, eine Meldung über das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte abzugeben. Ähnliche Prozesse sind in Ländern, in denen wir Produkte vertreiben, behördlich vorgegeben und werden im Beipackzettel aufgeführt.

Die Verfügbarkeit von Meldekanälen für Nebenwirkungen oder andere Reaktionen, die im Zusammenhang mit der Einnahme von Medikamenten oder der Anwendung von Medizinprodukten auftreten, ist zwingend regulatorisch vorgeschrieben. Die Kontaktdaten führt Fresenius Kabi deshalb in den jeweiligen Beipackzetteln auf.

Die rechtzeitige Bearbeitung der Nebenwirkungsmeldungen aus allen Quellen sowie deren Meldung an die Behörden überwacht der Unternehmensbereich mithilfe von Leistungsindikatoren. Fresenius Kabi strebt an, alle periodischen Sicherheitsberichte weltweit rechtzeitig an die Behörden zu melden – und so zu 100 % im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen zu stehen. Angaben zu den Zielen und Compliance-Raten von Fresenius Kabi finden Sie auf Seite 268 im Abschnitt Kennzahlen.

Neben der behördlich geregelten und bei Patientinnen und Patienten sowie ärztlichem und pflegerischem Personal etablierten Meldung von Nebenwirkungen ist kein ergänzender Schutz von Einzelpersonen für diese Form der Kommunikation notwendig. Die behördlichen Vorgaben zielen darauf ab, dass Verbraucher und/oder Endnutzer über Strukturen und Verfahren informiert sind und diese kennen. Im Fall von Nebenwirkungsmeldungen sind zudem keine Vergeltungsmaßnahmen angezeigt, da es sich hierbei nicht um Hinweise auf potenzielle Compliance-Verstöße handelt, sondern um individuelle gesundheitliche Wirkweisen bei Menschen. Die Meldung selbst trägt zum Schutz von Patientinnen und Patienten bei und ist somit immer positiv zu bewerten.

Fresenius Helios

Patientenzufriedenheitsmessung und Beschwerdeprozesse

Wir führen in allen unseren Krankenhäusern Befragungen zur Patientenzufriedenheit durch – in Deutschland wird dazu der Helios-Servicemonitor, in Spanien der Net Promoter Score (NPS) genutzt. Dabei unterscheiden wir nicht innerhalb der Patientenkreise und berücksichtigen die Sichtweisen aller Patientinnen und Patienten gleichermaßen.

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

In Spanien nutzt Fresenius Helios den NPS, um konkrete Rückmeldungen von Patientinnen und Patienten, die stationär, ambulant oder als Notfall behandelt wurden, zu erhalten. Dabei wird 48 Stunden nach dem Krankenhausaufenthalt eine E-Mail an Patientinnen und Patienten verschickt, in der sie gefragt werden, ob sie das Krankenhaus und dessen Dienstleistungen empfehlen würden. Die Ergebnisse wertet Helios Spanien zentral und für jedes Krankenhaus nach medizinischer Fachrichtung und Krankenhausbereich aus. Auf diese Weise sollen sich die NPS-Ergebnisse kontinuierlich verbessern. Ergebnisse finden Sie im Abschnitt Kennzahlen auf Seite 269.

Meldesysteme

In allen Kliniken in Deutschland und Spanien setzt Fresenius Helios ein Berichts- und Lernsystem ein, um kritische Zwischenfälle ohne Schädigung von Patientinnen und Patienten zu melden (Critical Incident Reporting System – CIRS). Es ist anonym, in allen Bereichen einer Klinik verwendbar und dient in erster Linie dem Schutz von Patientinnen und Patienten sowie Beschäftigten. Auf Basis von Informationen, die über das Meldesystem erfasst werden, können mögliche Fehler in Prozessen und Abläufen sichtbar werden. Hieraus kann Fresenius Helios Maßnahmen für Verbesserungen ableiten. Ergänzend werden in den Kliniken jährlich Sicherheitsbegehungen durchgeführt. Gefahrenquellen, die für den gesamten Unternehmensbereich relevant sind, werden so identifiziert und können abgestellt werden.

Darüber hinaus dient ein eigenes System dazu, regelmäßig die Patientensicherheit in den Kliniken zu erfassen. Bei Fresenius Helios besteht eine Meldepflicht für vermeidbare schwerwiegende Schadensereignisse, die der Unternehmensbereich über sogenannte Patientensicherheitsindikatoren (PSI) kategorisiert. Diese bezeichnen gut vermeidbare unerwünschte Ereignisse, die zu besonders

schwerwiegenden Schäden bei Patientinnen und Patienten führen können. Dazu gehören etwa Patienten- und Seitenverwechslungen im Rahmen einer Operation oder unsichtlich im Körper belassene Fremdkörper. Die PSI beinhalten sowohl international etablierte als auch Helios-eigene Indikatoren zur Patientensicherheit.

Helios Spanien verwendet ein Online-Meldesystem für alle Arten von Vorfällen – von Beinaheunfällen bis hin zu sogenannten Sentinel-Ereignissen. Letztere beschreiben nach Definition der JCI schwerwiegende Ereignisse, die die Gesundheit von Patientinnen und Patienten gefährden und zum Tod, zu dauerhaften gesundheitlichen Schäden oder zu schweren, zeitlich begrenzten Beeinträchtigungen führen können. Das System ist für alle Angehörigen der Gesundheitsberufe und Krankenhausmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zugänglich. Die Kommission für Patientensicherheit des jeweiligen Krankenhauses analysiert die gemeldeten Ereignisse mindestens vierteljährlich. Sie ermittelt Trends und Ursachen, um die notwendigen Verbesserungen umzusetzen. Diese Analyse wird ebenfalls im Meldesystem erfasst und der oder die Meldende bekommt eine Rückmeldung.

Die Wirksamkeit der oben beschriebenen Kanäle verfolgen wir, indem wir deren Nutzung in Form von eingegangenen Meldungen überwachen.

Verfahren zum Umgang mit unerwünschten Ereignissen

Ein wichtiger Teil des Fehlermanagements von Fresenius Helios ist die Erfassung von Behandlungsfehlervorwürfen, ob berechtigt oder unberechtigt. Diese Vorwürfe umfassen in unterschiedlichem Maße alle Fachrichtungen und alle Stufen der Behandlung von Aufklärung und Diagnostik

über Operation bis Therapie und Nachsorge. In unseren Krankenhäusern ermutigen wir unsere Beschäftigten sowie unsere Patientinnen und Patienten aktiv, Vorfälle zu melden, einschließlich gefährlicher oder unsicherer Bedingungen und Beinaheunfällen, um die Patientensicherheit zu erhöhen. Die daraus abgeleiteten Abhilfemaßnahmen erweitern sich dann als wirksam, wenn in der betroffenen Gesundheitseinrichtung Meldungen nicht wiederholt auftreten.

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

Helios Deutschland hat für Klinikleitungen sowie Chefärztinnen und -ärzte ein Fokusziel in Bezug auf Patientensicherheit formuliert, in dem die Implementierung von aus Haftpflichtfällen abgeleiteten Maßnahmen verankert ist. Dadurch will der Unternehmensbereich die Aufarbeitung von patientensicherheitsrelevanten Vorfällen fördern und die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen vorantreiben.

Patientinnen und Patienten, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dritte können zudem unsere weiteren Meldekanäle nutzen, um ihre Bedenken oder Bedürfnisse mitzuteilen. Informationen zu unseren **Hinweisgebersystemen** und dem Schutz von Hinweisgebern finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung im Abschnitt G1-1 Unser Ansatz, Meldesysteme ab Seite 289.

UNSERE MASSNAHMEN

[S4-4] Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Im Berichtsjahr wurde über die etablierten Meldekanäle kein Vorfall im Bereich Verbraucher und Endnutzer gemeldet, der den Ruf oder die finanzielle Lage von Fresenius wesentlich hätte beeinträchtigen können und aus dem wir direkte Maßnahmen auf Konzernebene hätten ableiten müssen. Dies betrifft sowohl Meldungen im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit von Patientinnen und Patienten als auch Hinweise zur Nichteinhaltung einschlägiger Gesetze und Vorschriften. Fresenius ist deshalb überzeugt, dass die getroffenen Maßnahmen und Initiativen wirksam waren.

Über etwaige Menschenrechtsverfälle oder mögliche Probleme, von denen wir über unsere etablierten Meldewege Kenntnis erlangen, berichten wir im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ab Seite 241.

Mit unseren auch im Berichtsjahr durchgeführten Präventivmaßnahmen, wie beispielhaft nachfolgend erläutert, wollen wir unseren identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit von Patientinnen und Patienten begegnen. Dies schließt solche Auswirkungen, Risiken und Chancen ein, die zu Beginn des Themenstandards erläutert werden. Wir wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, angemessen zu reagieren, wenn sie ein Fehlverhalten oder eine Nichteinhaltung unserer internen Bestimmungen oder externer Vorschriften feststellen.

In Spanien haben wir im Berichtsjahr intensiv an der Umsetzung von Maßnahmen gearbeitet, die sich aus Haftungs-fällen ergeben haben sowie aus gemeldeten Vorfällen, bei denen es aus Sicht der klinischen Praxis und der Sicherheit Verbesserungsmöglichkeiten gab. Damit will Fresenius Helios in Spanien die Einführung von Präventivmaßnahmen in allen Krankenhäusern fördern, um eine Wiederholung solcher Vorfälle zu vermeiden. In diesem Zusammenhang hat die Medizinische Direktion von Helios Spanien im Jahr 2024 Sitzungen zur Patientensicherheit und zum Risikomanagement organisiert, um Erfahrungen auszutauschen. Außerdem gibt es ein Corporate Medical Claims Committee, das vierteljährlich zusammentritt, um gemeinsam mit den medizinischen Leitungen der beteiligten Krankenhäuser Schadensfälle mit hohen Auswirkungen zu analysieren.

Darüber hinaus hat Fresenius Helios im Jahr 2024 z.B. die nachfolgenden Präventivmaßnahmen im Rahmen des Qualitätsmanagements umgesetzt.

Peer-Reviews

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

Training

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

In Spanien führt Fresenius Helios Trainings zu Patientensicherheit, Qualitätsmanagement sowie zu Themen, die für die Arbeitsabläufe in Krankenhäusern relevant sind, durch. Darüber hinaus bietet Helios Spanien mehrere Online-Schulungen zur Patientensicherheit an. Sie sind obligatorisch für neue Beschäftigte und für solche, deren Tätigkeit direkt mit der Pflege zusammenhängt. Krankenhausübergreifende klinische Trainings und Treffen sollen zudem den Wissensaustausch innerhalb unseres Kliniknetzwerks fördern. Kennzahlen zu den im Jahr 2024 absolvierten Trainings finden Sie im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens im Abschnitt S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ab Seite 235.

Die beschriebenen Präventivmaßnahmen sind nicht Teil eines Aktionsplans, dem erhebliche operative Ausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) zugewiesen sind. Etwaige benötigte Mittel werden auf den Einzelfall zugeschnitten definiert.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

[S4-5] Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

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

Ziele von Fresenius Kabi

Fresenius Kabi hat sich die nachfolgenden Ziele in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit von Patientinnen und Patienten gesetzt.

Überwachung des Nutzen-Risiko-Verhältnisses der Produkte

Compliance-Raten mit dem Ziel 100 % bezogen auf die qualitätsbezogene Berichterstattung:

- **Individuelle Nebenwirkungsmeldungen:** Das Ziel von Fresenius Kabi ist es, alle erfassten einzelnen Nebenwirkungen weltweit rechtzeitig an die Behörden zu melden.
- **Übermittlung periodischer Sicherheitsberichte:** Der Unternehmensbereich hat sich zum Ziel gesetzt, alle Sicherheitsberichte in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften einzureichen, und ist daher bestrebt, 100 % der periodischen Sicherheitsberichte rechtzeitig bei den Behörden einzureichen.

- **Übermittlung von Vigilanzdaten:** Das Ziel ist es, rechtzeitig Daten aller weltweiten Marketing- und Vertriebsorganisationen zu erhalten.

Die definierten Ziele basieren auf behördlichen Vorgaben zur Einreichung der entsprechenden Berichte. Diese Anforderungen sind in Prozessbeschreibungen dokumentiert und Bestandteil der fachspezifischen Trainings. Weiter werden diese Ziele bereits seit vielen Jahren in der Nachhaltigkeitsberichterstattung kommuniziert.

Die Fortschrittsmessung des Ziels und die Evaluation der Kennzahlen erfolgen mindestens einmal jährlich im Rahmen der Geschäftsberichterstattung von Fresenius. Im Berichtsjahr 2024 hat Fresenius Kabi erneut sehr hohe Werte für die Berichterstattung von Vigilanzkennzahlen erreicht. Das Nutzen-Risiko-Verhältnis von allen pharmazeutischen Produkten blieb 2024 unverändert.

Audit & Inspection Score

Fresenius Kabi hat sich zum Ziel gesetzt, fortlaufend einen Audit & Inspection Score von 2,3 oder besser zu erreichen. Die Kennzahl zeigt an, wie viele schwerwiegende Abweichungen bei den betrachteten Inspektionen und Audits durchschnittlich identifiziert wurden.

Die Festlegung des Zielwerts erfolgte initial auf Basis der erreichten historischen Ergebnisse von behördlichen Inspektionen und Audits. Daraus leitete Fresenius Kabi einen Zielwert ab, der nicht überschritten werden soll. Da es sich um ein rein unternehmensinternes Instrument handelt, wurden keine weiteren Interessenträger einbezogen.

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE als zuständiges Gremium für die Vorstandsvergütung hat den

Audit & Inspection Score in die kurzfristige variable Vorstandsvergütung integriert und das Ziel beschlossen.

Die Zielerreichung wird jährlich anhand des Audit & Inspection Score überprüft. Das Ziel wurde im Jahr 2024 erreicht. Weitere Informationen zu den Ergebnissen finden Sie im Abschnitt Kennzahlen auf der nächsten Seite.

Ziele von Fresenius Helios

In unseren Gesundheitseinrichtungen in Deutschland und Spanien fokussieren wir uns auf Ziele, die die Behandlungsqualität, die Pflege sowie die Zufriedenheit von Patientinnen und Patienten abbilden. Neben der Behandlungsqualität messen und kontrollieren wir auch solche Kennzahlen, die sich aus der Patientensicherheit ableiten.

Quote der erreichten Behandlungsqualität

Um die Qualität der Behandlungen in den Krankenhäusern zu messen, legt Fresenius Helios relative Unternehmensziele u.a. mittels der E-IQI (España Inpatient Quality Indicator)-Methodik in Spanien und der G-IQI (German Inpatient Quality Indicator)-Methodik in Deutschland fest. Die Quote der erreichten Behandlungsqualität im Jahr 2024 ist Bestandteil der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente des Vorstands:

- G-IQI (Deutschland, German Inpatient Quality Indicators): Zielwert 88 %
- E-IQI (Spanien, España Inpatient Quality Indicators): Zielwert 55 %

Die fortlaufenden Ziele legt Fresenius Helios jeweils für ein Jahr fest, überprüft diese nach Ablauf des Geschäftsjahres intern und passt die Zielwerte für das Folgejahr an. Die als Kennzahlen erhobenen Indikatoren sind ein quantitatives Maß, mit dem die medizinische Qualität beurteilt und bewertet werden kann. Ziel ist es, bei der entsprechenden Indikation jeweils besser als der vergleichbare nationale Durchschnitt zu sein.

Für die Festlegung der Ziele wurden keine Interessenträger einbezogen. Die Ziele sowie die Ergebnisse selbst werden jedoch umfassend und pro Krankenhaus öffentlich bekannt gegeben und pro Indikation auf der Website www.helios-gesundheit.de zugänglich gemacht.

Eine Kontrolle des unterjährigen Zielerreichungsgrads erfolgt in Deutschland im Rahmen einer internen monatlichen Auswertung durch den Zentralen Dienst Medizin, damit mögliche Abweichungen in der Behandlungsqualität zügig evaluiert und gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen werden können. Die Zielerreichung wird jährlich anhand der Qualitätskennzahlen überprüft, über die wir im Abschnitt Kennzahlen berichten. Im Berichtsjahr wurden die Ziele erreicht.

Verhinderung vermeidbarer Zwischenfälle

Ziel von Fresenius Helios ist es, jegliche vermeidbare Zwischenfälle in den deutschen und spanischen Krankenhäusern zu vermeiden.

Die Zielerreichung überprüft der Unternehmensbereich jährlich anhand der absoluten Anzahl der aufgetretenen vermeidbaren Zwischenfälle. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Kennzahlen auf Seite 269.

Ziele von Fresenius Helios Spanien

Helios Spanien verfügt zudem über zusätzliche jährliche Ziele in den Bereichen Qualität, Patientensicherheit und -zufriedenheit, deren Definition im Verantwortungsbereich des CMO liegt.

In unseren Krankenhäusern in Spanien werden diese Ziele in Bezug auf die Patientenzufriedenheit u.a. über den Net Promoter Score (NPS) gemessen.

Im Rahmen der jährlichen Leistungsbeurteilungen bewerten die zuständigen Führungskräfte von Helios Spanien, ob und wie die Ziele erreicht wurden. Im Berichtsjahr wurden die NPS-Ziele mit einem NPS von 65,4 (2023: 60,1) für Spanien und 81,5 für Kolumbien erreicht.

KENNZAHLEN

S4-Unternehmensspezifisch

Fresenius Kabi

Qualitätsstandards

Die Kennzahlen zu Qualitätsstandards bei Fresenius Kabi geben die absolute sowie die relative Anzahl der nach ISO 9001, ISO 13485 und GMP/cGMP zertifizierten Einheiten des Unternehmensbereichs an.

QUALITÄTSSTANDARDS FRESENIUS KABI

Qualitätsstandard	ISO 9001	ISO 13485	GMP/cGMP
Anzahl zertifizierter Einheiten	124	28	51
Anzahl zertifizierter Einheiten, in % ¹	95,0	100,0	100,0

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

Bei der Berechnung der prozentualen Abdeckung zertifizierter Einheiten wird die Anzahl absoluter Einheiten ins Verhältnis zu den Einheiten gesetzt, für die der jeweilige Standard relevant ist. Dabei kann es sich um Produktionsstätten, Distributionszentren sowie andere Einheiten handeln, für die die zuständige Zentralfunktion eine Zertifizierung vorsieht.

Audits und Inspektionen

Auf Basis der festgestellten Abweichungen bei Audits und Inspektionen errechnet Fresenius Kabi einen Audit & Inspection Score. Hierzu wird die Anzahl der kritischen und schwerwiegenden Abweichungen, die bei den GMP-Inspektionen durch die oben genannten Behörden identifiziert wurden, mit der Anzahl der schwerwiegenden Abweichungen aus den ISO-9001-Audits durch TÜV SÜD addiert und durch die entsprechende Menge der insgesamt durchgeführten Inspektionen und Audits geteilt. Dabei werden alle im Berichtsjahr durchgeführten Audits und Inspektionen berücksichtigt, zu denen Informationen zu Abweichungen bis Ende Januar des Folgejahres vorliegen. Kritische Mängel oder Abweichungen, falls identifiziert, oder der Entzug des Zertifizierungsstatus werden zur Gewichtung mit einem vorgegebenen Faktor multipliziert, um die Signifikanz zu berücksichtigen. Die Kennzahl zeigt an, wie viele schwerwiegende Abweichungen bei den betrachteten Inspektionen und Audits durchschnittlich identifiziert wurden.

AUDITS UND INSPEKTIONEN

	2024	2023
Audit & Inspection Score ²	1,7	1,9
Interne Audits	33	58
Externe Audits und Inspektionen	92	111

2024 hat Fresenius Kabi insgesamt 33 interne Audits durchgeführt. Die externen Audits und Inspektionen beliefen sich im Berichtsjahr auf 92 (2023: 111), davon 19 GMP-Inspektionen, die durch die FDA, die australische Therapeutic Goods Administration (TGA), die kanadische Arzneimittelbehörde Health Canada sowie europäische Arzneimittelbehörden durchgeführt wurden. TÜV SÜD übernahm 15 Audits zum Qualitätsmanagementsystem (zertifizierende Einheit für den Standard ISO 9001).

Der Audit & Inspection Score lag 2024 bei 1,7² (2023: 1,9). Festgestellte Mängel und Abweichungen wurden und werden zeitnah mittels korrektiver und präventiver Maßnahmen (Corrective and Preventive Actions – CAPA) beseitigt und Prüfungen zur Effektivität dieser Maßnahmen wurden und werden festgelegt. Die festgestellten Mängel und Abweichungen hatten keinen Einfluss auf die Erteilung von GMP-Zertifikaten bzw. des ISO-9001-Zertifikats. 2024 sind keine Ereignisse mit wesentlichen negativen Auswirkungen erfasst worden, die dem Erreichen der vorgenannten Qualitätsmanagementziele entgegenstehen.

² Die Prüfung des Audit & Inspection Score (Fresenius Kabi) als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 407 ausgeführt.

Compliance-Raten Qualität

Die Compliance-Raten geben den prozentualen Anteil der rechtzeitig an die Behörden übermittelten periodischen Sicherheitsberichte an. Darüber hinaus bewertet Fresenius Kabi regelmäßig das Nutzen-Risiko-Verhältnis der eigenen Produkte auf Basis von sicherheitsrelevanten Informationen aus verschiedenen Quellen (z. B. Nebenwirkungsmeldungen, medizinische Literatur). Die Ergebnisse dieser Analysen werden in Form von periodischen Sicherheitsberichten bei den Behörden eingereicht. Aus allen lokalen Fresenius Kabi-Marketing- und -Vertriebsorganisationen erfasst das Unternehmen quartalsweise entsprechende Vigilanzdaten in der Pharmakovigilanz-Stammdokumentation und wertet diese aus, um den behördlichen Vorgaben an die Pharmakovigilanz-Stammdokumentation nachzukommen. Im Berichtsjahr hat sich das Nutzen-Risiko-Verhältnis bei keinem Produkt aufgrund neuer Nebenwirkungen verändert.

COMPLIANCE-RATEN QUALITÄT

in %	2024	2023
Individuelle Nebenwirkungsmeldungen rechtzeitig gemeldet (global)	99,7	99,9
Periodische Sicherheitsberichte rechtzeitig gemeldet (global)	98,9	99,1
Rechtzeitige Übermittlung Vigilanzdaten intern	100,0	100,0

Kommunikation neuer Nebenwirkungen

Wie im Abschnitt Frühwarnsysteme im Produktrisikomanagement auf Seite 259 erläutert, sind Arzneimittelhersteller verpflichtet, Nebenwirkungsmeldungen zu erfassen, zu bewerten und sie an die zuständigen Behörden zu melden. Sofern eine Behörde aufgrund von einer neuen oder nicht registrierten Nebenwirkungsmeldung zu der Ansicht kommt, dass das Nutzen-Risiko-Profil eines Medikaments

sich verändert, erfolgt eine behördlich abgestimmte Kommunikation an alle betroffenen Arzneimittelhersteller.

Neue Nebenwirkungen betreffen alle Hersteller eines Arzneimittels, das den pharmazeutischen Wirkstoff enthält, der die Nebenwirkung verursacht hat. Alle Unternehmen, die das Produkt verkaufen, sind deshalb an der Kommunikation beteiligt. Im Berichtsjahr kam es zu einer Kommunikation an medizinisches Fachpersonal bezüglich neuer Nebenwirkungen (2023: 1).

Fresenius Helios

Qualitätskennzahlen

Die als Kennzahlen erhobenen Indikatoren sind ein quantitatives Maß, mit dem die medizinische Qualität beurteilt und bewertet werden kann. Die Kennzahlen geben an, wie viele der IQI-Einzelziele von Deutschland und Spanien erreicht wurden, absolut sowie relativ. Dabei nutzt der Unternehmensbereich für jede stationäre Krankenhausbehandlung bzw. jeden stationären Fall Vergleichsmessungen mit Referenzwerten des Statistischen Bundesamtes zum Bundesdurchschnitt in Deutschland oder vergleichbaren nationalen Werten in Spanien. Ziel ist es, bei der entsprechenden Indikation jeweils besser als der nationale Durchschnitt zu sein. Im Jahr 2024 wurden die Hybrid-DRGs (Diagnosis Related Group – diagnosebezogene Fallgruppierung) weiterhin im stationären Berechnungsverfahren mitberücksichtigt, um entsprechende Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Dabei handelt es sich um eine neue Abrechnungsform, die sowohl ambulante als auch bei Bedarf stationäre Behandlungen einschließt.

In Spanien beziehen wir solche Indikatoren ein, die aus Sicht der Geschäftsführung landesspezifisch relevant sind.

Auf Basis der G-IQI-Einzelergebnisse der Krankenhäuser in Deutschland lag die Zielquote bei 90,7 %¹ (2023: 88,7 %). Von den berücksichtigten Kliniken haben 20 % eine Zielquote von 100 % erreicht. Weitere 39 % haben eine Zielquote von mindestens 90 % erreicht. In Spanien wurden 22 der Ziele erreicht. Die Zielquote, basierend auf allen 30 Zielen, betrug 73,3 %¹ (2023: 76,7 %).

QUALITÄTSKENNZAHLEN FRESENIUS HELIOS

	2024	2023
Deutschland, G-IQI-Einzelziele	2.153	2.099
Davon erreicht	1.953	1.862
Ziele erreicht, in % ¹	90,7	88,7
Spanien, E-IQI-Einzelziele	30	45 ²
Davon erreicht	22	23
Ziele erreicht, in % ¹	73,3	76,7 ²

Qualitätsstandards

Die Kennzahlen zu Qualitätsstandards bei Fresenius Helios geben die absolute sowie die relative Anzahl der nach ISO 9001 und IQM zertifizierten Einheiten des Unternehmensbereichs an.

QUALITÄTSSTANDARDS FRESENIUS HELIOS

	ISO 9001	IQM
Anzahl zertifizierter Einheiten	58	77
Anzahl zertifizierter Einheiten, in % ³	96,7	100,0

³ Prozentuale Abdeckung auf Basis der Einheiten, für die der Standard relevant ist. ISO 9001 ist nur für Spanien relevant. IQM gilt nur für Deutschland.

Bei der Berechnung der prozentualen Abdeckung zertifizierter Einheiten wird die Anzahl absoluter Einheiten ins Verhältnis zu den Einheiten gesetzt, für die der jeweilige Standard relevant ist. In Spanien umfasst dies z. B. auch bestimmte Verwaltungs- sowie Serviceeinheiten.

¹ Die Prüfung der Inpatient Quality Indicators (Fresenius Helios) als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit („reasonable assurance“), wie im Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 407 ausgeführt.
² Die Zielerreichung für die Vergütung wurde auf Basis von 30 der insgesamt 45 Ziele berechnet.

Peer-Reviews

Die Kennzahl beschreibt die Anzahl der im Berichtsjahr durchgeführten Peer-Reviews bei Fresenius Helios in Deutschland. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Peer-Reviews auf Seite 265. Im Jahr 2024 wurden 27 Peer-Reviews durchgeführt (2023: 22).

Servicemonitor Deutschland

Mit dem Helios-Servicemonitor misst der Unternehmensbereich an seinen deutschen Klinikstandorten einmal wöchentlich die Zufriedenheit der stationären Patientinnen und Patienten. Beschäftigte vor Ort führen mit ihnen kurze Interviews zur Pflege und zum Service durch.

Im Jahr 2024 wurden 56,0 % der behandelten Patientinnen und Patienten befragt. Typische Kritikpunkte betreffen etwa die Speisenversorgung und die Wartezeiten.

SERVICEMONITOR DEUTSCHLAND

	2024	2023
Anzahl befragter Patientinnen und Patienten	623.152	719.025
Anteil an allen behandelten Patientinnen und Patienten, in %	56,0	64,0
Zufriedenheit, in %	95,0	96,0

Net Promoter Score (NPS)

Der NPS ist eine Kennzahl zur Messung der Zufriedenheit der Patientinnen und Patienten bei Fresenius Helios in Spanien, erhoben wird der Wert auch für unsere Krankenhäuser in Kolumbien. Den Score berechnen wir aus dem Verhältnis zwischen positiven und negativen Rückmeldungen bzw. Weiterempfehlungen.

Ende 2024 betrug das Wachstum des NPS Spanien im Vergleich zum Vorjahr mehr als 8 %, beeinflusst durch Verbesserungen im Bereich der Notfallmedizin.

NET PROMOTER SCORE (NPS) SPANIEN

	2024	2023
NPS Spanien	65,4	60,1
Anzahl Bewertungen	1.451.695	818.485
NPS Kolumbien	81,5	k.A.
Anzahl Bewertungen	89.542	k.A.

Patientenrelevante Meldungen: Vermeidbare Zwischenfälle

In unseren Krankenhäusern in Deutschland und Spanien erfassen wir Patientensicherheitsindikatoren. Dazu zählen bestimmte Schadensereignisse, die in anderen Ländern an Gesundheitsbehörden verpflichtend gemeldet werden müssen. Dort werden diese Ereignisse auch als Never Events, Adverse Events, Sentinel Events oder auch Serious Reportable Events bezeichnet. Dazu gehören u.a. Seiten- und Patientenverwechslungen oder auch unbeabsichtigt zurückgelassene Fremdkörper nach einer Operation. Nicht alle dieser Indikatoren sind vermeidbare (fehlerhafte) Ereignisse.

Zur besseren Vergleichbarkeit zwischen den Ländern berichten wir vermeidbare schwerwiegende Schadensereignisse. 2024 wurden insgesamt 43 vermeidbare schwerwiegende Schadensereignisse gemeldet, die sich negativ auf das Unternehmensziel, diese zu vermeiden, auswirken.

Die Qualitätskennzahlen basierend auf IQM werden zusätzlich noch innerhalb der Initiative von unabhängigen Expertinnen oder Experten geprüft.

Zugang zu Produkten und Dienstleistungen

UNSERE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

[S4 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Wir übernehmen Verantwortung für das Wohl von Millionen Patientinnen und Patienten. Zu unserem Portfolio gehören lebenswichtige Produkte und Therapien, bei deren Entwicklung wir diverse gesellschaftliche und regulatorische Anforderungen berücksichtigen. Dabei gilt es, diese auch an unterschiedliche Gesundheitssysteme anzupassen, um abweichenden regulatorischen Anforderungen oder auch sozialen Aspekten, z.B. kulturellen Unterschieden, gerecht zu werden. Auf diese Weise können wir dazu beitragen, der global steigenden Nachfrage nach innovativen, hochwertigen und bezahlbaren Therapien zu begegnen. Unser Produkt- und Leistungsangebot umfasst u.a. die Dienste eines breiten Kliniknetzwerks sowie hochwertige Arzneimittel und Medizinprodukte. Außerdem nutzen wir die Möglichkeiten der Digitalisierung, wie im unternehmensspezifischen Standard Digitale Transformation ab Seite 280 ausgeführt, und entwickeln neuartige Therapieformen. So möchten wir mit unseren Gesundheitsdienstleistungen und -produkten möglichst viele Menschen erreichen. Dabei streben wir einen chancengerechten Zugang zu medizinischer Versorgung und die diskriminierungsfreie Behandlung von Menschen im Rahmen unserer Vision von **Health Equity** an. Diese Ambition haben wir u. a. mit der Unterzeichnung des Zero Health Gaps Pledge besiegelt. Wir wollen mit Erschwinglichkeit und fairer Preisgestaltung finanzielle Ungleichheiten überwinden und setzen uns außerdem für geschlechtergerechte medizinische Versorgung ein. Dadurch ergeben sich nicht nur für bestehende wie künftige Patientinnen und Patienten in unseren Gesundheitseinrichtungen sowie in unserer nachgelagerten

Wertschöpfungskette tatsächliche positive Auswirkungen, sondern ebenso mittelfristige finanzielle Chancen für uns. Wenn wir mehr und mehr Informationen und qualitativ hochwertige Dienstleistungen bereitstellen, können wir eine breitere Kundenbasis aufbauen, die Kundenbindung stärken und so die eigene wirtschaftliche Performance steigern. Der Zugang zu bezahlbaren, innovativen Medizinprodukten geht auch einher mit einer positiven Auswirkung auf die nachgelagerte Wertschöpfungskette: Wir sind verpflichtet, über unsere Produkte und Dienstleistungen umfassend zu informieren, Aufklärungsgespräche vor Behandlungen durchzuführen und technische Serviceleistungen bereit zu halten. Auch unsere im Themenstandard G1 Unternehmensführung erläuterten Aktivitäten sollen eine Sensibilisierung relevanter Stakeholder unterstützen. Um potenzielle negative Auswirkungen zu vermeiden, müssen wir hohe Qualität anbieten und die Rahmenbedingungen für einen sicheren Umgang mit Arzneimitteln schaffen.

Gleichzeitig stellt uns die Ambition, möglichst viele Menschen mit unseren Produkten und Dienstleistungen zu versorgen, auch vor Herausforderungen. Diese beziehen sich primär auf mittelfristige Risiken: z. B. auf systemische Änderungen bei der Kostenerstattung oder bei staatlichen Vorschriften, die unsere finanzielle Position bzw. unsere Finanzziele beeinträchtigen können. Diese Marktentwicklungen können sich potenziell auch negativ auf unsere Patientinnen, Patienten und Kunden auswirken, die dadurch möglicherweise weniger Zugang zu bezahlbaren, qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen erhalten.

Ebenfalls stellen Krisen wie geopolitische Konflikte oder Starkwetterereignisse ein Risiko für die Aufrechterhaltung unserer Geschäftstätigkeit dar. Es kann dadurch zu kurz- bis mittelfristigen Unterbrechungen von Lieferketten,

Produktionsausfällen und Einschränkungen bei der Versorgung in unseren Einrichtungen kommen. Um unsere Patientinnen und Patienten zu schützen und den Zugang zu unseren Produkten und Dienstleistungen aufrechtzuerhalten, benötigen wir ein robustes Krisenmanagement. Unseren Ansatz zum Umgang mit dem Klimawandel und seinen Auswirkungen finden Sie im Themenstandard E1 Klimawandel ab Seite 186.

UNSER ANSATZ

[S4-1] Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin

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

Unsere Strategie, um den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin zu fördern, umfasst folgende Bereiche:

- bezahlbare medizinische Produkte
- integrierte Gesundheitsversorgungskonzepte
- Gesundheitsversorgung in Krisensituationen

Die Strategie erstreckt sich auch auf die Themen Innovation und digitale Transformation, über die wir in den entsprechenden unternehmensspezifischen Standards ab Seite 273 und Seite 280 gesondert berichten.

Bezahlbare medizinische Produkte

Mit unserem umfangreichen Angebot an Produkten, die auch Generika und Biosimilars umfassen, ermöglichen wir Patientinnen und Patienten den Zugang zu modernen, qualitativ hochwertigen sowie bezahlbaren Therapien. Generika und Biosimilars stellen kostengünstige Alternativen zu Originalpräparaten dar. Sie tragen dazu bei, die Preise für Behandlungen zu senken und damit die Belastung für die Gesundheitssysteme zu verringern. Um den Zugang zu und die Verfügbarkeit von Gesundheitsprodukten auf widerstandsfähige Weise zu fördern, unterstützen wir verschiedene Initiativen und arbeiten in internationalen, europäischen sowie nationalen Verbänden mit anderen Unternehmen zusammen. Weitere Informationen finden Sie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben im Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften ab Seite 159.

Zudem sollen möglichst viele Menschen die Chance erhalten, an diesem Fortschritt teilzuhaben. Wir möchten deshalb dazu beitragen, den Zugang zu kritischen Arzneimitteln und Gesundheitsleistungen weltweit gerechter zu gestalten, und die Entwicklung nachhaltiger Gesundheitssysteme unterstützen. Das bedeutet, dass wir Therapien und gesundheitliche Aufklärung allen zugänglich machen möchten, die sie benötigen – unabhängig von Alter, Einkommen, ethnischer Zugehörigkeit oder Bildungsstand. Dieser Anspruch spiegelt sich insbesondere in unserem gesellschaftlichen Engagement wider. Im Januar 2024 haben wir das Zero Health Gaps Pledge zur Förderung der Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung unterzeichnet.

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

Integrierte Gesundheitsversorgungskonzepte

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

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

Wir sind überzeugt, dass der Zusammenschluss von Gesundheitseinrichtungen, die sogenannte Clusterbildung, nützlich ist, sowohl für die Qualität der Gesundheitsversorgung als auch für eine mögliche Kostenverringerung. Diesen Ansatz verfolgen wir im Krankenhausbereich bereits durch die Auswahl der in den vergangenen Jahren erfolgten Akquisitionen. Sie zielt darauf ab, spezielle Versorgungsangebote der einzelnen Häuser zu vernetzen und

gemeinsam die Qualität, z.B. der onkologischen Versorgung oder im Bereich der Behandlung von Schlaganfällen, durch Clusterkonferenzen zu verbessern. Durch diese Art der Vernetzung können kosten- und personalaufwendige Behandlungen innerhalb eines Klinikclusters angeboten werden, müssen jedoch nicht an jedem Standort vorgehalten werden.

Helios Deutschland fördert z.B. bestimmte Projekte, bei denen nach chirurgischen Eingriffen multidisziplinäre Teams eingesetzt werden, mit deren Hilfe Patientinnen und Patienten schneller und besser genesen sollen. Ein Fokus liegt dabei auf der schnellen Mobilisierung nach Operationen.

Um den konkreten Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung zu begegnen, verfolgt Helios Spanien das Ziel, die Versorgungsprozesse deutlich zu optimieren. So sollen z.B. die mithilfe der digitalisierten Prozesse bereits gewonnenen strukturierten medizinischen Informationen mit einem neuen Gesundheitsversorgungsmodell verknüpft werden. Ärztinnen und Ärzten soll dies mehr Kapazitäten für die zufriedenstellende Versorgung einer steigenden Zahl von Patientinnen und Patienten ermöglichen. Weitere Informationen dazu finden Sie im unternehmensspezifischen Standard Digitale Transformation ab Seite 280.

Gesundheitsversorgung in Krisensituationen

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

Krisensituationen bezeichnen unvorhergesehene Ereignisse, die z.B. negative Folgen für das Unternehmen oder die Gesellschaft haben können. Die **Fresenius Krisenmanagement-Organisation** hat zum Ziel, eine schnelle und koordinierte Reaktion auf Krisensituationen sicherzustellen, einschließlich eines umfassenden Informationsflusses an relevante Stakeholder und einer strukturierten Wiederherstellung kritischer Geschäftsabläufe, um eine schnellstmögliche Rückkehr zur normalen Geschäftstätigkeit zu ermöglichen. Unmittelbar nach einem potenziell zu einer Krise führenden Ereignis wird ein Krisenstab einberufen. Dieser Krisenstab besteht aus einem Kernteam mit festen Mitgliedern, unabhängig vom Szenario, sowie je nach Erfordern der Situation aus Vertretern relevanter Funktionen des Unternehmens. Der Krisenstab involviert darüber hinaus die Einheiten in betroffenen Märkten sowie die Mitglieder des Vorstands vom Fresenius-Konzern. Er steuert die Aktivitäten zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und überwacht die Maßnahmen, die speziell zur Bewältigung einer Krise festgelegt und eingeleitet wurden. Mitglieder des Krisenstabs und Vertreterinnen und Vertreter der Geschäftsbereiche sind auch für die Koordinierung von Produktspenden zuständig, wenn betroffene Länder diese beantragen, z.B. im Fall einer Naturkatastrophe oder bei einem Krieg.

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

künstliche Beatmung, auch bei einem Stromausfall fortgeführt werden können. Auch Pandemiepläne, die das Verhalten im Fall eines Pandemieausbruchs steuern, gehören dazu.

Unser Ansatz, um den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin zu fördern/sicherzustellen, ist in unserer konzernweiten Strategie verankert. Die Ansätze unterscheiden sich je nach Unternehmensbereich.

Zugang zu Produkten und Dienstleistungen ist als ein wesentliches Thema der übergeordneten Konzernstrategie definiert und unterliegt dem laufenden Transformationsprozess von #FutureFresenius. In der Umsetzung wird durch die Unternehmensbereiche mit Unterstützung durch Funktionen der Konzernzentrale die jeweilige Geschäftsfeldstrategie spezifiziert und daraus abgeleitet, in welchen Gesundheitsmärkten bzw. Produktmärkten Fresenius langfristig aktiv sein wird. Im Vorstand ist der Vorstandsvorsitzende für die Gesamtstrategie des Konzerns verantwortlich. Die operative Umsetzung erfolgt innerhalb der Unternehmensbereiche bzw. in deren Geschäftssegmenten. Sie wird von den jeweiligen Managementfunktionen verantwortet und ist in den lokalen Organisationen verankert. Ausführungen zur grundsätzlichen Einbindung des Aufsichtsrats in wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte finden Sie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt GOV-1 Unsere Nachhaltigkeitsorganisation ab Seite 151.

Die obersten Managementfunktionen der Unternehmensbereiche entscheiden über die Umsetzung der Strategie, definieren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit innerhalb der Geschäftsführung, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan.

Unser konzernweites Menschenrechtsprogramm steht in Einklang mit international anerkannten Instrumenten, die für unsere Verbraucher und Endnutzer relevant sind, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte. Wir berichten darüber im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ab Seite 241.

EINBEZIEHUNG VON PATIENTINNEN UND PATIENTEN

[S4-2] Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

[S4-3] Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Das Risikomanagement von Fresenius soll grundsätzlich wesentliche negative Auswirkungen auf Verbraucher und/oder Endnutzer abbilden. Ziel ist, diese Auswirkungen im Rahmen unseres Risikomanagements zu bewerten und gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen zu entwickeln. Neue Erkenntnisse erhalten wir z. B. durch Hinweisgebersysteme, Patientenbefragungen oder auch über Interessenvertretungen, z. B. die Arbeitnehmervertretungen oder Branchenverbände. Durch die jeweiligen Bewertungen kann auch geprüft werden, ob und wie die Konzepte ausreichen, um Vertrauen in unsere Prozesse und Verfahren zu unterstützen bzw. Einzelpersonen vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

Fresenius ist in ein vielfältiges Netzwerk von Interessengruppen eingebunden. Durch den Austausch mit unseren Stakeholdern gewinnen wir wertvolle Erkenntnisse, um die Steuerung wesentlicher Themen kontinuierlich weiterzuentwickeln und den wesentlichen Auswirkungen auf Patientinnen und Patienten zu begegnen. Gleiches gilt für unser Chancen- und Risikomanagement. Weitere Informationen zu unseren wichtigsten Stakeholdern und deren

Einbindung finden Sie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften ab Seite 159. Der Austausch mit politischen Institutionen und externen Organisationen konzentriert sich auf die Bereiche Gesundheit und Patientenversorgung. Im Themenstandard G1 Unternehmensführung ab Seite 286 gehen wir ausführlich auf unser Konzept im Zusammenhang mit diesem wesentlichen Thema ein.

Über unsere Verfahren zur Einbeziehung von Patientinnen und Patienten sowie Meldesysteme berichten wir im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer im Abschnitt Gesundheitsschutz und Sicherheit ab Seite 262. Spezielle Mechanismen in Bezug auf Zugang zu Produkten und Dienstleistungen liegen nicht vor.

UNSERE MASSNAHMEN

[S4-4] Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Im Berichtsjahr 2024 hat Fresenius damit begonnen, eine ergänzende Strategie für das wesentliche Thema Zugang zu Gesundheitsversorgung und Produkten zu definieren. Derzeit prüfen wir, ob diese als ergänzendes Konzept zur bestehenden Unternehmensstrategie etabliert und ausgebaut werden soll. Wir planen, die Ergebnisse dieser Analyse sowie erste ergriffene Maßnahmen im Bericht 2025 vorzustellen.

Dies schließt sowohl potenzielle und tatsächliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer ein wie auch wesentliche Risiken und Chancen, die sich in diesem Bereich für unseren Konzern ergeben.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

[S4-5] Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Von unseren Gesundheitsdienstleistungen sollen alle Menschen profitieren können – und dabei keinen Nachteil durch fehlende finanzielle Mittel oder ihren geografischen Wohnort erfahren. Ziel von Fresenius ist es daher, den Zugang zu medizinischer Versorgung zu verbessern, z.B. durch den Ausbau der medizinischen Infrastruktur und der Zusammenarbeit mit Organisationen und Initiativen auf Konzern- oder Unternehmensbereichsebene. Da sich diese Ambition nicht durch Ziele nachverfolgen lässt, bewerten wir den Fortschritt anhand des Ausbaus unserer Gesundheitseinrichtungen sowie unserer Patientenzahlen. Zudem stützen wir uns auf die Patientenzufriedenheit als Indikator zur Fortschrittsmessung.

Eine Initiative in Spanien ist z. B. die Teilnahme an einem Projekt der Fundación IDIS (Institute for the Development and Integration of Healthcare). Helios in Spanien ist Mitglied in der Fundación IDIS. Das Projekt hat das Ziel, Daten von Patientinnen und Patienten stärker zu zentralisieren und den Austausch von Informationen zwischen Versicherungsunternehmen, Krankenhausbetreibern sowie dem ärztlichen Personal zu verbessern. Die Plattform MiHC (Mi Historia Clínica) ist bereits Bestandteil der App des Patientenportals von Fresenius Helios Spanien. Aus diesem Grund arbeiten wir aktiv in diesem Projekt mit, um die Prozessverbesserungen gemeinsam zu bewirken.

Den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin möchten wir u.a. durch digitale Prozesse und Anwendungen vereinfachen. Unsere Ziele im Bereich Digitalisierung finden Sie im unternehmensspezifischen Standard Digitale Transformation ab Seite 284.

KENNZAHLEN

S4-Unternehmensspezifisch

Patientenzahlen von Fresenius Helios

Die **Patientenzahl** ist definiert als die absolute Anzahl an Patientinnen und Patienten, die in den Einrichtungen von Fresenius Helios in Deutschland und Spanien im Berichtsjahr behandelt wurden.

Im Jahr 2024 haben wir an unseren Klinikstandorten rund 26 Millionen Patientinnen und Patienten behandelt, davon mehr als 24 Millionen ambulant und mehr als 2 Millionen stationär. Die Zahl der Patientinnen und Patienten in Deutschland lag leicht über dem Vorjahresniveau. In Spanien stieg die Zahl im ambulanten Bereich um rund 3% und im stationären Bereich um rund 2 %.

PATIENTENZAHL

In Mio	2024	2023
Deutschland	5,5	5,5
Davon stationär	1,2	1,2
Davon ambulant	4,3	4,3
Spanien	20,8	20,3
Davon stationär	1,2	1,2
Davon ambulant	19,7	19,1
Gesamt	26,3	25,8

S-UNTERNEHMENSSPEZIFISCH INNOVATION

[S-Unternehmensspezifisch]

Unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen

[SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Innovation ist für Fresenius der Schlüssel zu verbesserten Behandlungsmöglichkeiten, effizienteren Arbeitsabläufen und hochwertigen Gesundheitslösungen zum Wohl von Patientinnen und Patienten. Dafür passen wir unsere Produkte und Dienstleistungen an die **Bedürfnisse von Patientinnen und Patienten** sowie an die Marktbedingungen an. Erkenntnisse ergeben sich aus veränderten Marktbedingungen oder auch der Durchführung klinischer Studien. Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen der medizinischen Forschung und Praxis nutzen unsere Datenbasis, um neue Lösungen für Herausforderungen im Gesundheitsbereich zu entwickeln. Gleichzeitig bringt Innovation in unserem Geschäftsbereich und entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette verschiedene Auswirkungen sowie finanzielle Risiken und Chancen mit sich.

Innovation macht neue und bedarfsorientierte Behandlungen möglich und wirkt sich daher in unseren eigenen Gesundheitseinrichtungen und in nachgelagerten Bereichen positiv sowohl auf unsere Patientinnen und Patienten und Kunden als auch auf unsere Mitarbeitenden aus. Die Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen und Produkte, sowie deren Anpassung an veränderte Marktbedingungen oder Bedürfnisse kann darüber hinaus helfen, kurzfristig die **Kundenzufriedenheit** zu erhöhen und langfristig stabil zu halten. Damit stärken wir das Vertrauen in unsere Produkte und Dienstleistungen, was zu besseren Behandlungsergebnissen beitragen kann. Durch unsere Abhängigkeit von äußeren Faktoren, wie der Kostenstruktur innerhalb

der **Erstattungsregelungen im Gesundheitswesen**, können allerdings auch negative Auswirkungen entstehen: Werden die Kosten von innovativen Behandlungsoptionen nicht übernommen, bleibt adressierbaren Patientinnen und Patienten der Zugang zu ihnen vorenthalten. In einem volatilen oder stark regulierten Marktumfeld können sich aus Kosten- und Erstattungsstrukturen ebenfalls mittelfristige finanzielle Risiken für uns ergeben.

Klinische Studien und Forschung sind essenziell, um die Wirksamkeit und Sicherheit von Medikamenten, Medizinprodukten sowie Behandlungsformen zu bewerten. Sie ermöglichen es, Nebenwirkungen frühzeitig zu erkennen, und Patientinnen und Patienten können mit einer Studienteilnahme von innovativen Behandlungsmethoden profitieren, die im klinischen Alltag (noch) nicht verfügbar sind.

Da sich aber nicht mit Sicherheit sagen lässt, ob die künftige Nachfrage nach unseren Produkten und Dienstleistungen ausreicht, um die Kosten von Forschung und Entwicklung zu tragen, geht mit Innovation ein mittelfristiges finanzielles Risiko einher. Gerade im Bereich der Forschung oder klinischer Studien gilt es, die regulatorischen Vorgaben und geltenden Gesetze zu beachten. Unethisches Verhalten kann mit Sanktionen belegt werden, zu Reputationsverlust führen und somit mittelfristig finanzielle Einbußen zur Folge haben.

Weiterhin können Produkt- und Dienstleistungsinnovationen in der Wertschöpfungskette potenziell negative **Auswirkungen auf Beschäftigte** haben. Berufsbilder und Anforderungen ändern sich und neue Anforderungen an alte Strukturen können nicht immer durch Fort- und Weiterbildung erfüllt werden. Dieses Risiko sehen wir für unsere Beschäftigten als kurzfristig gering an. Auch in der Wertschöpfungskette sehen wir einen langfristigen Trend, der die Möglichkeit zur Anpassung bietet. Gleichzeitig

stufen wir es als Chance ein, dass etablierte Berufsbilder flexibler ausgestaltet und digitalisiert werden, was deren Attraktivität erhöht. In flexiblen Personalstrukturen liegt die mittelfristige Chance, engagierte Menschen für das Unternehmen zu gewinnen. Mit ihren Talenten können sie das Unternehmen weiter voranbringen und finanzielle Vorteile für uns erwirtschaften.

Innovation kann nicht zuletzt auch zu einer verantwortungsvollen **Ressourcennutzung** beitragen, z.B. wenn wir Verpackungen reduzieren. Potenziell können wir damit mittelfristig nicht nur unsere eigene Nachhaltigkeitsperformance verbessern, sondern auch unsere nachgelagerte Wertschöpfungskette positiv beeinflussen.

Unser Ansatz

[MDR-P] Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

SCHWERPUNKTBEREICHE UND QUALITÄTSANFORDERUNGEN FÜR INNOVATION

Wir verfolgen im Bereich Innovation einen integrierten Ansatz. Innovation findet an zentralen Stellen **entlang unserer Wertschöpfungskette** statt und trägt zu den folgenden Bereichen bei:

- Verbesserter Zugang zu Gesundheitsversorgung (siehe Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Zugang zu Produkten und Dienstleistungen ab Seite 269)
- Verbesserung von Behandlungsoptionen und Patientenerfahrung durch Forschung, Telemedizin sowie künstliche Intelligenz (KI) (siehe unternehmensspezifischer Standard Digitale Transformation ab Seite 280)

In beiden Feldern streben wir Innovationen sowohl in unseren Bestandsprodukten und Versorgungsangeboten an als auch in der Entwicklung neuer Therapieansätze.

Dabei berücksichtigen wir die Interessen unserer Stakeholder und wählen auf Marktsituationen und unsere Unternehmensbereiche zugeschnittene Ansätze – von eigenständigen Strategien für Forschung und Entwicklung (F & E) bis hin zum aktiven Innovationsmanagement. Dazu beziehen wir gegebenenfalls auch externe Partner wie Forschungseinrichtungen oder Start-up-Unternehmen ein. Außerdem möchten wir zunehmenden Anforderungen, u. a. Informationsbedarfen, insbesondere getrieben durch Regulatorik, in Hinblick auf Transparenz in der Versorgung von kritisch erkrankten Patientinnen und Patienten entsprechen. Für diese Zielgruppe werden effektive Therapien im Zusammenspiel mit u. a. intelligenten Anwendungen und medizintechnischen Geräten auch in Zukunft stärker nachgefragt – und erfordern passende Produktinnovationen. Nicht zuletzt arbeitet Fresenius daran, auch in Zulassungsstudien und klinischen Forschungsprojekten durch innovative Lösungen Möglichkeiten zu schaffen, die Qualität von Behandlungen für insbesondere akut und chronisch Kranke zu verbessern. Weitere Informationen zur Einbindung von Stakeholdern sowie unserer Wertschöpfungskette finden Sie im Themenstandard ESRS 2.

Richtlinien zu ethischem Verhalten umfassen auch das Tierwohl, sofern dies betroffen ist. Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten von Fresenius Kabi konzentrieren sich auf Biosimilars, klinische Ernährung und generische Arzneimittel, die in den Märkten bereits gut etabliert sind und daher keine oder eine sehr begrenzte Anzahl von Tierversuchen benötigen. Diese werden durchgeführt, wenn sie durch nationale und internationale Gesetze oder Vorschriften vorgeschrieben sind. Tierversuche werden nur im

Einklang mit den jeweiligen Tierschutzgesetzen durchgeführt. Der Geschäftsbereich arbeitet mit professionellen nichtklinischen Contract Research Organisations (CROs) oder akademischen Einrichtungen zusammen, die nach den Standards der Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care International (AAALAC) oder eines ähnlichen Standards akkreditiert sind und das 3R-Prinzip (Reduce, Replace, Refine) in Bezug auf die Verwendung von Versuchstieren befolgen. Darüber hinaus werden nichtklinische CROs von der Fresenius Kabi-Qualitätssicherungsabteilung auditiert und je nach Risiko alle drei bis fünf Jahre requalifiziert.

In den definierten Schwerpunktbereichen, die sich aus dem Geschäftsmodell, erläutert im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben auf Seite 157 und der Unternehmensstrategie (Seite 83 im Konzern-Lagebericht) ableiten, befolgt Fresenius für alle neuen oder verbesserten Produkte und Dienstleistungen interne Qualitätsanforderungen ebenso wie externe Regularien und gesetzliche Anforderungen. Im medizintechnischen Bereich gelten beispielsweise europäische Richtlinien wie die EU-Verordnung über Medizinprodukte (Medical Device Regulation – MDR). Für die Entwicklung und Nutzung von KI-Anwendungen folgen wir der im August 2024 in Kraft getretenen EU-Verordnung über künstliche Intelligenz (Verordnung (EU) 2024/1689; kurz: KI-VO). Für digitale Entwicklungen beachten wir außerdem die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO). Gegen mögliche Risiken, etwa Hackerangriffe auf sensible Daten und Systeme, gehen wir mit umfassenden Cybersecurity-Konzepten vor. Weitere Informationen finden Sie im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Datenschutz auf Seite 250 und im unternehmensspezifischen Standard Cybersecurity auf Seite 297.

KONZERNÜBERGREIFENDE STEUERUNG VON INNOVATION

Innovation ist als wesentliches Thema der übergeordneten Konzernstrategie definiert. In der Umsetzung wird durch die Unternehmensbereiche mit Unterstützung durch Funktionen der Konzernzentrale die jeweilige Geschäftsfeldstrategie spezifiziert und daraus abgeleitet, in welchen Bereichen Innovation langfristig sinnvoll erfolgen kann, um Potenziale für verbesserte Gesundheitsversorgung und -produkte bestmöglich nutzen zu können. Im Vorstand ist der Vorstandsvorsitzende für die Gesamtstrategie des Konzerns verantwortlich. Die operative Umsetzung erfolgt innerhalb der Unternehmensbereiche bzw. in deren Geschäftssegmenten. Sie wird von den jeweiligen Managementfunktionen verantwortet und ist in den lokalen Organisationen verankert. Geregelt wird u. a. die Zuständigkeit für Innovationen sowie für F & E, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan.

Ein Vertreter der Konzernfunktion berichtet täglich an den Vorstandsvorsitzenden und steht darüber hinaus im Rahmen verschiedener interner Gremien im Austausch mit dem Vorstand. Die Verantwortlichen der Konzernfunktion Corporate Development und die Fachverantwortlichen der Unternehmensbereiche tauschen sich bedarfsweise und anlassbezogen aus. Im Rahmen der Vorstandssitzungen werden dem Vorstand monatlich die relevanten Entwicklungen aus den Unternehmensbereichen aufbereitet oder Beschlussvorlagen zugetragen.

Der zum 1. August 2024 neu berufene Chief Medical Officer als Teil der Konzernfunktion Corporate Development ist für den strategischen Rahmen verantwortlich, in dem Innovationen global stattfinden. Die Funktion des Chief Medical Officers soll Fresenius als führendes Gesundheitsunternehmen gegenüber medizinischen und wissenschaftlichen Entscheidungsträgern positionieren. Darüber hinaus wird die Person den Vorstand und Unternehmensbereiche bei medizinischen Fragestellungen beraten sowie eigene Projekte konzipieren und umsetzen.

Für konzernweite Innovationsprojekte übernehmen **unternehmensbereichsübergreifende Gremien** die Verantwortung. Der Innovation Council z. B. entwickelt und steuert einen gemeinsamen Innovationsfahrplan zum Thema Connected Hospital. Vertreterinnen und Vertreter von den Operating Companies und Technology & Innovation arbeiten daran, die Möglichkeiten der Digitalisierung in die medizinischen Behandlungskonzepte zu integrieren und so die Patientenversorgung weiter zu optimieren. Ausführungen zur grundsätzlichen Einbindung des Aufsichtsrats in wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte finden Sie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, ab Seite 151.

Das Innovation Council hat in 2024 erstmals segmentübergreifend spezifische Innovations- und Digitalisierungsprojekte bewertet und in geringerem Umfang finanziell gefördert. Diese Projekte werden bei einem entsprechenden Reifegrad in die Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgenommen, der auf Basis der folgenden Aspekte beurteilt wird:

- Anwendbarkeit im operativen Geschäft,
- Unterstützung der Umsatz- und Ergebnisziele, und
- Beitrag zu einem wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt, sofern die Anforderungen der ESRS als wesentliche Aktivität erfüllt wird.

Die im Jahr 2024 geförderten Projekte befinden sich in einem frühen Stadium und klassifizieren sich daher noch nicht als gesondert darzustellende Nachhaltigkeitsmaßnahme des Konzerns. Eine weiterführende Berichterstattung über die Innovationsschwerpunkte der jeweiligen Operating Companies im Allgemeinen erfolgt im Konzern-Lagebericht sowie in den nachfolgenden Abschnitten in diesem unternehmensspezifischen Themenstandard.

PRODUKTINNOVATIONEN

Im Marktsegment Gesundheitsprodukte arbeiten wir kontinuierlich an der Erweiterung des Produktportfolios. Fresenius Kabi widmet sich deswegen der Weiterentwicklung von z. B. Biopharmazeutika, klinischen Ernährungs- und MedTech-Produkten sowie intravenös zu verabreichen den Generika (I.V.-Generika). Als Innovation gelten dabei neu auf dem Markt eingeführte Substanzen, Geräte, Softwares, Verpackungen oder Services, Weiterentwicklung oder Änderungen von Produktformulierungen von Bestandssubstanzen für einen neuen Markt, Produktneuformulierungen (z. B. das Produkt Fresubin PLANT-BASED Drink) sowie Registrierung und Einführung etablierter Produkte in neuen Ländern. Innovative Produkte und Prozesse meldet Fresenius Kabi konsequent zum Patent an. Derzeit hält der Unternehmensbereich 1.081 aktive und veröffentlichte Patentfamilien und verfolgt bzw. hält sie in einem an den Vertriebsaktivitäten angepassten Länderkreis.

Darüber hinaus beziehen wir ökologische Kriterien in unsere Ansätze zu Produktinnovation ein. Wir nutzen Ökobilanzen z. B. für unsere Produkte der klinischen Ernährung und I.V.-Flüssigkeiten, um deren Umweltwirkung zu verstehen und auf dieser Basis stetig zu verbessern.

Eine ausführliche Darstellung von Produktinnovationen berichten wir weiterführend im Konzern-Lagebericht 2024 ab Seite 99.

BEHANDLUNGSKONZEPTE, VERSORGUNGSFORSCHUNG UND KLINISCHE STUDIEN

Innovative Behandlungskonzepte sind Kern unserer täglichen Arbeit im Krankenhaus. Das Zusammenspiel von klinischer Forschung und Erkenntnissen aus der alltäglichen Anwendung zeigt mögliche Veränderungen in gängigen Behandlungsschemata auf, die unsere Fachexpertinnen und -experten aus Medizin und Pflege diskutieren. Umfassende klinische Studien bilden zudem die Grundlage dafür, die Wirksamkeit und Sicherheit innovativer Lösungen zu bewerten. Schwerpunkte bilden dabei in unseren Akutkrankenhäusern vor allem Herz-Kreislauf-Erkrankungen und die Onkologie ebenso wie die Versorgungsforschung.

Wir untersuchen an vielen Standorten z. B., wie wirksam und sicher experimentelle Arzneimittel sind und ob sich Medizinprodukte nach international gültigen ethischen sowie wissenschaftlichen Standards zur Zulassung eignen. Außerdem werden klinische Daten erhoben, analysiert und publiziert, um die Patientenversorgung zu verbessern, Pflegeprozesse zu optimieren, an der Entwicklung neuer Instrumente zur Verbesserung von Diagnosen mitzuwirken, zum wissenschaftlichen und medizinischen Fortschritt beizutragen und neue und bereits zugelassene Technologien und Behandlungen in der tagtäglichen Versorgung zu bewerten. Basierend auf einem klaren Bekenntnis zur evidenzbasierten Medizin ermutigen die Unternehmensbereiche ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche und technologische Forschungstätigkeiten auszuüben. Sie sollen sich persönlich weiterentwickeln und mit ihren Erkenntnissen das Wohl der Patientinnen und Patienten steigern.

Bei Fresenius Helios in Spanien z. B. werden die Krankenhäuser, die Teil des öffentlichen Gesundheitsnetzwerks in Madrid sind über das Instituto de Investigación Sanitaria Fundación Jiménez Díaz (IIS-FJD) verwaltet: Hospital

Universitario Infanta Elena (HUIE), Hospital Universitario Rey Juan Carlos (HURJC), Hospital Universitario Fundación Jiménez Díaz (HUFJD) und Hospital Universitario General de Villalba (HUGV).

Für die übrigen Krankenhäuser von Fresenius Helios in Spanien wird die Forschung von der Abteilung Corporate Research and Innovation mit Unterstützung der Research Support Units der verschiedenen Krankenhäuser und Regionen geleitet. Die Abteilung fördert und unterstützt Forschungsaktivitäten in den Krankenhäusern des Netzwerks von Fresenius Helios in Spanien und in den Research Support Units und legt gleichzeitig die erforderlichen Richtlinien fest, um sicherzustellen, dass die Forschungsaktivitäten in Übereinstimmung mit den höchsten Standards und unter Einhaltung aller gesetzlichen und behördlichen Anforderungen und bewährten Verfahren in diesem Sektor durchgeführt werden.

Das Team arbeitet mit anderen privaten und öffentlichen Einrichtungen zusammen. Gemeinsam werden Vereinbarungen und Verträge zur Förderung und Entwicklung von Forschung und Innovation unterworfen bzw. unterzeichnet sowie nachfolgend umgesetzt. Zu den Aufgaben der Abteilung für Corporate Research and Innovation gehören u. a.:

- Förderung und Unterstützung von Forschungsaktivitäten in den Netzwerkkrankenhäusern von Fresenius Helios in Spanien
- Ausarbeitung und anschließende Umsetzung des strategischen Forschungs- und Innovationsplans von Fresenius Helios Spanien
- Standardisierung und Optimierung von Prozessen und Verfahren im Zusammenhang mit Forschung und Innovation
- Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Forschung bei Fresenius Helios in Spanien

Als Förderer der Forschung bei Fresenius Helios in Spanien führt das Team auch verschiedene Aktivitäten im wissenschaftlichen Bereich durch und entwickelt Schulungen zur klinischen Forschung.

Im Unternehmensbereich Fresenius Helios liegt in Hinblick auf Innovation der Schwerpunkt auf klinischen Studien. Dafür ist mit dem Helios Health Institute (HHI) eine spezialisierte Stelle für die Vorbereitung und Überwachung eingerichtet. Das HHI führt die zentrale Studienprüfung für unsere Krankenhäuser in Deutschland durch und soll sicherstellen, dass alle in der Forschung bestehenden regulatorischen Anforderungen, inklusive vertraglicher oder datenschutzrechtlicher Vorgaben, im Rahmen der Studienprüfung erfüllt werden. Mit der abschließenden juristischen, regulatorischen und datenschutzrechtlichen Bewertung wird eine Empfehlung für das medizinische Forschungsprojekt an den Antragstellenden und die Geschäftsführung des Helios-Klinikums gegeben.

Die Regelung Helios-Forschungsförderung gibt Rahmenbedingungen vor, innerhalb derer Helios gezielt Forschungsprojekte von eigenen Beschäftigten fördert, die einen hohen Nutzen für Patientinnen oder Patienten erwarten lassen. Die Richtlinie wurde im Berichtsjahr überarbeitet und tritt 2025 in Kraft.

Fachbereiche oder Kliniken verfügen über spezielle Zertifizierungen, z.B. als Organkrebszentren oder onkologische Zentren der Deutschen Krebsgesellschaft. Für die Zertifizierung herangezogen wird u.a. die Behandlungsqualität oder auch die ausreichende Teilnahme von Patientinnen und Patienten an klinischen Studien. Sofern eine Helios-Klinik von einem externen Sponsor für eine Studie ausgewählt wird, erfolgen die Audits nach seinen jeweiligen Richtlinien. Ebenso werden einzelne Helios-Kliniken, die

sich als Spezialzentrum zertifizieren lassen wollen, nach dem jeweiligen Auswahlverfahren der Länderbehörden inspiziert.

In Spanien ist für alle Forschenden und jedes Team eine aktualisierte Zertifizierung erforderlich, um eine klinische Studie durchführen zu können. Um eine Klinik für eine Studie auszuwählen, muss der Sponsor zuvor diese Einrichtung prüfen, um sicherzustellen, dass die spezifischen Anforderungen für die Durchführung der klinischen Studie erfüllt sind. Wie im Fall der Helios-Kliniken werden auch bei der Auswahl einer Helios Spanien Klinik Audits durch einen Sponsor gemäß den jeweiligen Richtlinien durchgeführt. Darüber hinaus hat Helios Spanien das Prime Investigators Program entwickelt, ein Verfahren zur Auswahl von Spitzenforschenden im Bereich klinischer Studien. Das Programm enthält eine Liste der besten Forscherinnen und Forscher mit anerkannten Erfahrungen in klinischen Studien, die mit den Projektträgern geteilt wird, um unsere Forschenden sichtbar zu machen.

Die Überwachung wird durch Audits sowie durch Inspektionen der Landes-, Ober- und Zulassungsbehörden sichergestellt. Bei Beanstandungen werden entsprechende Korrekturmaßnahmen durch die betroffene Klinik eingeleitet und an die inspizierende Behörde berichtet. Im Jahr 2024 fanden keine externen Inspektionen und Audits beim HHI statt.

Konzernweit werden klinische Studien in Übereinstimmung mit strengen rechtlichen Vorgaben sowie internationalen Richtlinien und Rahmenwerken durchgeführt. Dazu zählen u. a. die Richtlinien des International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use (ICH) – Good Clinical Practice (GCP) sowie die Anforderungen einschlägiger pharmazeutischer Regulierungsbehörden wie der US-amerikanischen Food and Drug Administration (FDA), der Europäischen

Arzneimittelagentur (EMA), der Deklaration von Helsinki und der EU-DSGVO (siehe Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Datenschutz ab Seite 250). Oberstes Ziel sind der Schutz der Patientinnen und Patienten sowie die Qualität der gewonnenen Daten.

Unsere Maßnahmen

[MDR-AI] Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Im Berichtsjahr 2024 hat Fresenius keine zentralen Vorgaben für Maßnahmen im Zusammenhang mit Mitteln für Innovationen verabschiedet. Es wurden wichtige Projekte umgesetzt, um den wesentlichen Aspekt Innovation auf Konzern- und Unternehmensbereichsebene weiterzuentwickeln. Eine grundsätzliche Erläuterung zu Maßnahmen in Bezug auf geografische Gebiete sowie betroffene Stakeholdergruppen finden Sie auf Seite 149 im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben.

INNOVATION AUF KONZERNEBENE

Auf Konzernebene hat sich im Berichtsjahr eine Arbeitsgruppe zur Umsetzung der EU-Verordnung über künstliche Intelligenz zusammengeschlossen. Die Einhaltung der Pflichten, die für Hersteller und Nutzer von KI-Anwendungen und/oder KI-Modellen aus der neuen KI-VO resultieren, erfordert die Einführung eines Governance-Rahmens, der eine Risikoprüfung und einen konstanten Überblick über alle eingesetzten KI-Anwendungen sicherstellt. Dem entsprechend hat die Arbeitsgruppe im Geschäftsjahr 2024 bereits Grundprinzipien zum verantwortungsvollen Einsatz von KI im Einklang mit den Fresenius-Werten abgestimmt sowie eine entsprechende KI-Standardverfahrensanweisung entworfen. Die darin geregelten Prozesse sollen dabei unterstützen, KI-Anwendungen in Übereinstimmung mit

den jeweiligen rechtlichen Verpflichtungen zu nutzen. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Prozesse ist eine standardisierte Risikobewertung, die die Grundlage für die Entscheidung über die Beschaffung oder Entwicklung neuer KI-Assets bildet. Ein vollständiges KI-Inventar bietet eine umfassende Auflistung aller KI-Anwendungen, die derzeit bei Fresenius im Einsatz sind, und hilft uns dabei, Compliance sicherzustellen, mögliche Synergien innerhalb der Gruppe zu heben und den Überblick über die gesamte KI-Nutzung zu behalten.

INNOVATION IN DEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

Fresenius hat 2024 über den Unternehmensbereich

Fresenius Kabi neue Impulse in der Zell- und Gentherapie gesetzt. Mit dem Unternehmen Cellular Origins, einem Unternehmen der TTP, hat Fresenius Kabi eine Vereinbarung getroffen, um Integrationsstrategien für Zelltherapie-Technologien in die Automatisierungsplattform Constellation™ von Cellular Origins zu entwickeln. Mit dieser Kooperation bündeln die Unternehmen ihr Fachwissen zur digitalen und physischen Integration von Zelltherapie-Verarbeitungstechnologien. Zunächst legen sie den Fokus auf das Cue®-Zellverarbeitungssystem für die automatisierte Verarbeitung kleiner Volumina. Mit dem Projekt realisiert Fresenius Kabi einen weiteren wichtigen Schritt in der Innovationsförderung des Konzerns.

Im Berichtsjahr wurden auch bei **Fresenius Helios in Deutschland** wichtige Maßnahmen zur Förderung von Innovation vorangetrieben. Dazu zählen die Entwicklung eines Patientenportals bis 2026 sowie die Auswahl und Ablösung des Krankenhausinformationssystems bis 2030 bzw. 2035. Weitere wichtige Maßnahmen umfassen die digitale Unterstützung wesentlicher medizinischer Entscheidungen wie: die Ausschreibung von Projekten im Rahmen des Krankenhauszukunftsgesetzes (KHZG), darunter die

Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI) in der Bildgebung (Zeithorizont: 2026), die Einführung digitaler Pathologie (Zeithorizont: 2025) und die Pilotierung eines Tools für Clinical Decision Support (Zeithorizont: 2025). Des Weiteren wurden im Laufe des Berichtsjahres eine Unternehmens-einheit zur Entwicklung von Medical Device Software (MDSW) sowie die Phase 0 der Entscheidungsunterstützung in der Zentralen Notaufnahme (ZNA) aufgesetzt. Im unternehmensspezifischen Standard Digitale Transformation ab Seite 280 finden Sie weiterführende Informationen.

Im Berichtsjahr hat **Fresenius Helios in Spanien** den strategischen Untersuchungsplan (Strategic Investigation Plan) 2024 bis 2028 entwickelt, der im Bereich der klinischen Forschung den zukünftigen Handlungsplan des Unternehmens definiert. Wie in den Vorjahren hat der Unternehmensbereich weitere Fortschritte bei Maßnahmen erzielt, mit denen er Forschungsaktivitäten fördert. Das 2023 initiierte Projekt zur Optimierung des Management-Tools für klinische Studien z.B. wurde weiter vorangetrieben, um die verschiedenen, aktuell genutzten Plattformen miteinander zu verbinden. Ziel ist es, die Informationen und Forschungsergebnisse effizienter nutzen und verwalten zu können.

Weiterhin hat Fresenius Helios in Spanien im Jahr 2024 die Entwicklung eines digitalen Tools und Dashboards abgeschlossen, das automatisiert Publikationen sammelt und aufbereitet. Es wurde außerdem ein neuer Dienst zur Unterstützung von Forschenden eingeführt: Die Bibliothek von Helios Spanien bietet jetzt einen spezialisierten Dienst für den Zugang zu wissenschaftlichen Artikeln und Dokumentationen.

Der Unternehmensbereich hat sich ebenfalls am EHDEN-Projekt (European Health Data Evidence Network) beteiligt, das von der Europäischen Kommission finanziert wird. Ziel des Projekts ist es, die allgemeine klinische Praxis für das OMOP-System (Observational Medical Outcomes Partnership) zu kodifizieren. Das Projekt soll Forschenden Zugang zu standardisierten klinischen Daten verschaffen, die es ihnen ermöglichen, Patientinnen und Patienten zu identifizieren, die für Forschungsstudien und klinische Versuche geeignet sind. Darüber hinaus soll die Möglichkeit verbessert werden, klinische Nachweise zwischen verschiedenen Krankenhäusern zu vergleichen. Zudem ermöglicht das Netzwerk Forschenden, unabhängige Recherchen durchzuführen und relevante Informationen für ihre Studien zu extrahieren. Darüber hinaus wurde im Rahmen dieses Projekts ein Verbunddatennetz geschaffen, das die Interoperabilität klinischer Daten zwischen Krankenhäusern ermöglicht und die gemeinsame Forschung und Analyse großer Informationsmengen erleichtert.

Neben internen Projekten zur Innovationsförderung ist Fresenius Helios in Spanien an verschiedenen EU-finanzierten Projekten beteiligt. Weiterhin fördert der Unternehmensbereich die klinische Forschung durch Initiativen wie die jährliche Forschungskonferenz und die Preisverleihung.

Darüber hinaus wurde in Spanien und in Deutschland im Jahr 2024 eine neue Initiative ins Leben gerufen, die darauf abzielt, das Management neuer Innovationsinitiativen sowohl im Bereich des Gesundheitswesens als auch in der Forschung zu kanalisieren und zu verbessern. Zu diesem Zweck wurde ein transparentes Verzeichnis von Innovationsvorschlägen mit einem Rückverfolgbarkeitsregister erstellt. Die in diesem Verzeichnis registrierten Vorschläge werden von einem Expertenkomitee bewertet, das ihre Durchführbarkeit beurteilt und sie nach ihrem Interesse priorisiert.

Schließlich wurde der Forschungs- und Untersuchungsbereich auf der Unternehmenswebsite aktualisiert – sowohl in Bezug auf die Formate als auch auf den neuen Inhalt – um die Navigation durch die Website und den Zugang zu relevanten Informationen zu erleichtern.

Die beschriebenen Projekte sind nicht Teil eines übergeordneten Aktionsplans, der erhebliche Betriebs- und/oder Investitionsausgaben (CapEx, OpEx) erfordert.

Unsere Ziele und Ambitionen

[MDR-TJ] Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

Im täglichen Umgang mit Patientinnen und Patienten sowie medizinischen Fachkräften werden Fragestellungen an uns herangetragen, die sich aus der Anwendung von Produkten und Geräten oder Therapien ergeben. Dieses Feedback fließt mit in unsere Arbeit an Innovationen ein und kann so zur Lösung von Herausforderungen im Gesundheitswesen beitragen. Wir streben deswegen an, Kommunikationskanäle für dieses Feedback beizubehalten und kontinuierlich zu verbessern.

Außerdem sind erfolgreiche klinische Studien die Basis unserer Produkte und Dienstleistungen, denn sie garantieren Sicherheit und Effektivität. Sie treiben gleichzeitig die Entwicklung und Anwendung innovativer Technologien und Behandlungskonzepte voran. Unser Ziel ist es, mit unseren klinischen Studien weiterhin langfristig Mehrwert für Kunden sowie Patientinnen und Patienten zu schaffen. Den Erfolg innovativer Lösungen messen wir u. a. daran, ob sie sich gegen den bisherigen Behandlungsstandard durchsetzen.

Fresenius arbeitet kontinuierlich daran, seine Kompetenzen zu erweitern und neue Geschäftsfelder zu erschließen. Der Bereich digitale Lösungen ist hier keine Ausnahme. Hier ist es unser Ziel, innovative Therapieverfahren und Lösungen zur integrierten Gesundheitsversorgung zu entwickeln.

Denn von den Veränderungen durch eine fortschreitende Digitalisierung sind viele unserer Stakeholder unmittelbar betroffen, allen voran unsere Patientinnen und Patienten sowie unsere Beschäftigten (siehe auch den unternehmensspezifischen Standard Digitale Transformation). Eng verbunden mit der Digitalisierung sind ebenfalls unsere F&E-Aktivitäten, die fester Bestandteil unserer Wachstumsstrategie sind; Grundlagenforschung betreiben wir jedoch nicht.

Kennzahlen

[MDR-MJ] Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

ANZAHL STUDIEN UND PRODUKTZULASSUNGEN

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 1.436 Studien in Spanien geprüft oder durchgeführt, mehrheitlich mit dem Ziel, Therapiemöglichkeiten für Patientinnen und Patienten zu verbessern. Schwerpunkte waren die Onkologie und Hämatologie sowie der Neurologie.

Auch im Produktbereich konnten wir zahlreiche Produkte neu in den Markt einführen oder haben Verbesserungen in der Anwendung sowie ergänzende Darreichungsformen vorgestellt. Weiterführende Informationen finden Sie im Konzern-Lagebericht ab Seite 99, im Abschnitt Forschung und Entwicklung, Fresenius Kabi.

Bei Fresenius Helios in Spanien überwacht das Forschungs- und Innovationsteam die Anzahl der klinischen Studien mithilfe einer zentralen Plattform. Die Höhe der Fördergelder für die klinischen Forschungsaktivitäten ergibt sich aus den von der EU finanzierten Projekten.

Produktzulassungen im pharmazeutischen Bereich folgen ausschließlich den gesetzlich vorgegebenen Anforderungen. Vorgehen und Kontrollen sind in entsprechenden globalen internen Richtlinien im Unternehmen dokumentiert. Von einer detaillierten Beschreibung der Methodik des regulatorischen Prozesses wird abgesehen.

S-UNTERNEHMENSSPEZIFISCH DIGITALE TRANSFORMATION

[S-Unternehmensspezifisch]

Unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen

[SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Unsere Märkte verändern sich rasant – insbesondere mit Blick auf die aktuellen digitalen Trends im Gesundheitswesen. Wir beobachten entlang der gesamten Wertschöpfungskette eine steigende Nachfrage nach digitalen Dienstleistungen. Patientinnen und Patienten nutzen zunehmend die Möglichkeit von Ferndiagnosen und Gesundheitsdiensten auf Abruf. Eine datengesteuerte Entscheidungsfindung wird zukünftig Diagnosen ergänzen und Standard im klinischen Alltag werden. Auch der Anteil digitaler Komponenten bei medizintechnischen Geräten nimmt zu. Die damit einhergehenden Cybersecurity-Risiken erfordern gleichzeitig standardisierte und widerstandsfähige IT-Infrastrukturen. Dieser zunehmende Einsatz digitaler Lösungen oder Anwendungen geht sowohl in unseren Unternehmensbereichen als auch in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette mit Auswirkungen, Risiken und Chancen einher, die wir vorausschauend steuern bzw. nutzen möchten.

Die Digitalisierung von Prozessen in Gesundheitseinrichtungen ermöglicht uns, den Zeitdruck bei Ärztinnen und Ärzten sowie Pflegepersonal zu verringern. Dies verbessert die Behandlungsleistung und erhöht gleichzeitig die Kapazitäten für unsere Gesundheitsleistungen. Damit fördern wir eine positive Auswirkung auf Behandlungserlebnisse sowie auf die Erfahrungen von Patientinnen und Patienten in unseren Krankenhäusern. Weiter ergeben sich durch eine höhere Prozesseffizienz auch mittelfristige

finanzielle Chancen. Wenn wir fortschrittliche Technologien nutzen, unsere Beschäftigten in diesen Technologien schulen, sowie Informationen und qualitativ hochwertige Dienstleistungen auch digital bereitstellen, können wir stärkere Kundenbeziehungen aufbauen und den Zugang zu unseren Leistungen erleichtern. Bei unverändert hoher Beratungs- und Behandlungsqualität können wir so eine Steigerung der Patientenzahlen erreichen.

Dabei gilt zu beachten, dass die Nutzung neuer Technologien auch zu Veränderungen in Arbeitsprozessen führt, die negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte haben können. Bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsplätze können in ihrer bisherigen Form z. B. nicht mehr benötigt werden. Gleichzeitig steigt das Risiko, dass der Fachkräftemangel die Einführung und Nutzung neuer Technologien im Gesundheitssektor verzögert, da nicht genügend qualifiziertes Personal für neue digitale Arbeitsformate zur Verfügung steht. Zunehmende Digitalisierung kann auch zu einem höheren Energiebedarf führen und damit potenziell zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt. Weitere Details finden Sie im Themenstandard E1 Klimawandel ab Seite 186. Ebenso steigt das Risiko für Cyberangriffe und Datenverlust. Ausführlich sind diese Aspekte ab Seite 297 im unternehmensspezifischen Standard Cybersecurity sowie ab Seite 250 im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Datenschutz erläutert.

Auch wirtschaftliche Aspekte sind zu berücksichtigen: Sollten wir im Handlungsfeld der Digitalisierung den Anschluss an den Wettbewerb verlieren oder die Kundenerwartungen nicht erfüllen, kann es zu Wettbewerbsnachteilen kommen, die sich mittel- bis langfristig auswirken.

Gleiches gilt auch in Bezug auf unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Als Gesundheitskonzern sind wir abhängig von qualifizierten und motivierten Arbeitskräften. Werden wir nicht als modernes Unternehmen wahrgenommen, kann uns dies bei der Gewinnung und Bindung von Talenten behindern und unser Geschäft mittelfristig finanziell negativ beeinflussen. Ausführungen zu Personalmaßnahmen finden Sie im Abschnitt Personalgewinnung im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens ab Seite 213.

Unser Ansatz

[MDR-P] Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

DIGITALISIERUNGSSTRATEGIEN

Die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten in Automatisierung, Big Data und künstlicher Intelligenz (KI). Im MedTech-Markt verlagert sich der Fokus zunehmend auf Konnektivität und Integrationsfähigkeit. Dieser technische Paradigmenwechsel wird verstärkt durch fortschrittliche Technologien wie KI, Internet der Dinge im Gesundheitswesen (Internet of Medical Things – IoMT) und prognosegetriebene Analytik. Die Kombination aus verbesserter Verfügbarkeit von Echtzeit-Gesundheitsdaten und fortschrittlichen Analysemethoden wird Prognose, Personalisierung, Prävention und Partizipation in der zukünftigen Gesundheitsversorgung maßgeblich prägen.

Bei Fresenius streben wir deswegen an, digitale Prozesse und Anwendungen für die Optimierung unserer internen Abläufe im gesamten Konzern zu nutzen. Wir möchten die Digitalisierung im Konzern vorantreiben und zielen auf Wertsteigerung sowie Effizienz in der täglichen Handhabung von Produkten und Dienstleistungen ab.

Im Produktionsbereich liegt unser Augenmerk für die Anwendung von digitalen Produkten und Dienstleistungen auf der gesamten Wertschöpfungskette, im Krankenhausbereich auf internen Behandlungs- und Verwaltungsprozessen. Übergreifende Themen entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette sind Präventionsangebote und Terminfindung; in der nachgelagerten Wertschöpfungskette zählen dazu das Management von Entlassungen nach einer Behandlung und der Bereich der medizinischen Nachsorge. Mit der Prozesseffizienz durch digitale Lösungen möchten wir einen signifikanten Mehrwert für wesentliche Stakeholder-Gruppen schaffen. Die übergeordnete Zeiterparnis schafft Kapazitäten, die wir für die Weiterentwicklung unseres Geschäfts nutzen können. Es gilt die Sicherheit und Qualität von Produkten und Dienstleistungen in der Wertschöpfungskette sowie im eigenen operativen Geschäft auf hohem Niveau zu halten und dadurch mehr Menschen Zugang zu Gesundheitsversorgung zu ermöglichen.

Weiter nutzen wir die Digitalisierung immer stärker für das Bereitstellen von Informationen für Kunden oder Patientinnen und Patienten, z. B. durch dezidierte webbasierte Informations- und Unterstützungsprogramme, Trainings oder auch Hinweisgebersysteme. So können wir in Spanien z. B. nach einer Krankenhausbehandlung Patientinnen und Patienten basierend auf einer App bei der täglichen Kontrolle zu Hause unterstützen, die Daten bewerten sowie gegebenenfalls Änderungen im Behandlungsplan vornehmen. Die Nutzung der App reduziert die wiederholte Vorstellung im Krankenhaus, spart dem Personal sowie den Patientinnen und Patienten Zeit und ermöglicht zugleich ein schnelleres Eingreifen, sollten Werte sich verändern.

In den Operating Companies überdenken wir ebenfalls unsere Ansätze zu Innovation, Produktion, Lieferung, Verkauf und Kundensupport. Bei Fresenius Kabi z. B. liegt der Schwerpunkt dabei auf Behandlungskonzepten, bei Fresenius Helios auf effektiveren Prozessen in Gesundheitseinrichtungen durch eine verstärkte Digitalisierung und Automatisierung von bislang manuellen Prozessen. Wir nutzen zudem zunehmend Erkenntnisse aus umfassenden Analysen der bei Fresenius generierten Daten. Unser Ziel ist es, die betrieblichen Abläufe durch kohärente und effiziente digitale Kompetenzen zu verbessern und zu verschlanken. Unsere Strategie sieht weiter vor, durch die Einführung innovativer digitaler Produkte und Dienstleistungen neue Angebote zu schaffen.

Wir konzentrieren uns darauf, Daten aus der Interaktion mit Geschäftspartnern, ärztlichem Fachpersonal aber auch Patientinnen und Patienten zu nutzen, um deren Erfahrung mit unserem Service aber auch unseren Dienstleistungen nachzuvollziehen und diesen dadurch zu verbessern. Die Daten helfen bei einer effektiveren Kundenkommunikation über sowohl digitale als auch über nicht digitale Kanäle. Gleichzeitig tragen sie damit zur Unterstützung im Umgang mit unseren Produkten und somit zur Sicherheit der Patientinnen und Patienten bei. Im Unternehmensbereich Fresenius Kabi nutzen wir im Rahmen des Homecare-Business Feedback-Prozesse, um Unregelmäßigkeiten in der Versorgung von Patientinnen und Patienten zu identifizieren. Hierfür wird bei der jährlichen Qualitätsberichterstattung stichprobenhaft für unsere fest angestellten Versorger und für freie Mitarbeitende die Therapie-Dokumentation und Verlaufskontrolle von Patientinnen und Patienten geprüft. Im Unternehmensbereich Fresenius Helios hilft uns die direkte Interaktion mit Patientinnen und Patienten oder auch deren Angehörigen während des Krankenhausaufenthalts. Auch die Ergebnisse der Patientenumfragen sind

eine wichtige Quelle für unsere datengetriebenen Prozesse. Weitere Informationen finden Sie ab Seite 263 im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit.

Für die digitale Transformation setzen wir neben der Entwicklung interner Standards auch auf Analysen, um innerhalb der Branche neue Ansätze zu erarbeiten. Dabei beobachten wir den Wettbewerb. Außerdem nutzen wir das Feedback von Stakeholder-Gruppen, z. B. Kunden, um Prozesse zu verbessern.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Im Vorstand ist der Vorstandsvorsitzende für die Konzernstrategie und damit auch für die übergreifende **Digitalisierungsstrategie** verantwortlich. Die übergreifende **Koordination** sowie strategische Ansätze im Bereich Digitalisierung werden von der Konzernfunktion Corporate Development gesteuert. Expertinnen und Experten in den dazugehörigen Fachfunktionen Medical Office sowie Digital Projects bewerten neue Technologien, priorisieren und verfolgen Konzerninvestitionen in ausgewählte zukünftige Wachstumsfelder von Fresenius und bewerten mit den Unternehmensbereichen die Effektivität der eingesetzten Maßnahmen. Die operative Umsetzung erfolgt innerhalb der Unternehmensbereiche bzw. in deren Geschäftssegmenten. Sie wird von den jeweiligen Managementfunktionen verantwortet und ist in den lokalen Organisationen verankert. Geregelt wird z. B. die Zuständigkeit für Digitalisierung über einen Geschäftsverteilungsplan. Die Konzernfunktion Corporate Development verantwortet den strategischen Rahmen, in dem die Digitalisierungsstrategie global umgesetzt wird. Ein Vertreter der Konzernfunktion berichtet täglich an den Vorstandsvorsitzenden und steht im

Rahmen verschiedener interner Gremien im Austausch mit dem Vorstand. Die Verantwortlichen der Konzernfunktion Corporate Development und die Fachverantwortlichen der Unternehmensbereiche tauschen sich bedarfsweise und anlassbezogen aus. Für Vorstandssitzungen werden dem Vorstand monatlich die relevanten Entwicklungen aus den Unternehmensbereichen aufbereitet oder Beschlussvorlagen zugetragen.

Die Chief Financial Officer (CFO) ist zuständig für den Bereich Fresenius Digital Technology und die Konzernfunktion Cybersecurity. Sie leitet die IT-Transformation des Konzerns.

Konzernweit werden spezielle IT-Arbeitsgruppen eingesetzt, die sich aus Führungskräften der Unternehmensbereiche und der Konzerngesellschaft Fresenius Digital Technology zusammensetzen. Sie arbeiten an Themen, die direkt zu den Unternehmenszielen beitragen. Damit entwickeln sie gemeinsam die globale IT-Transformation für Fresenius.

Unsere Arbeitskräfte sind durch die Anwendung digitaler Prozesse im Rahmen ihrer Beschäftigung direkt an der Umsetzung unserer Konzepte zur digitalen Transformation beteiligt. Daher informieren wir sie regelmäßig z. B. im Rahmen von Quartals- und Jahrespräsentationen sowie -berichten über unsere Ansätze und Fortschritte.

Digitalisierungsethik

Innerhalb des Konzerns ist eine Arbeitsgruppe für KI dafür verantwortlich, einen konzernweiten Rahmen für den Einsatz von KI zu schaffen und entsprechende Richtlinien zu erarbeiten. Die Arbeitsgruppe soll auch sicherstellen, dass in der Entwicklung und Umsetzung von Anwendungen, bei denen KI zum Einsatz kommt, die ethischen Ansprüche und Werte von Fresenius berücksichtigt werden.

Für die Beschäftigten gilt deswegen ein von der Arbeitsgruppe im Intranet veröffentlichter Leitfaden zur verantwortungsvollen Nutzung von KI. Der Leitfaden definiert zentrale Eckpunkte in der Handhabung von KI und soll Beschäftigte für mögliche Risiken sensibilisieren. Auch in den Unternehmensbereichen wird das Thema schriftlich kommuniziert.

Die Arbeitsgruppe setzt sich aus den Konzernfunktionen Cybersecurity sowie Risk & Integrity und aus Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensbereiche zusammen. Geleitet wird sie von der Konzernfunktion Corporate Development.

Digitale Prozesse und Anwendungen

Als Teil unserer Digitalisierungsstrategie konzipieren und entwickeln wir digitale Lösungen, um interne Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten und zu vereinfachen.

Entsprechend setzen wir in Geschäftsbereichen wie Compliance, Lieferkette, Einkauf, Produktion und Distribution zunehmend auf intelligente Automatisierung und KI, um Geschäftsprozesse in Verwaltungsfunktionen etwa mittels Chatbots, digitaler Dokumentenverarbeitung oder Empfehlungs- und Prognoseanwendungen zu verbessern. Verschiedene Lösungen haben wir bereits implementiert und arbeiten weiter daran, die identifizierten Einsparpotenziale sukzessive zu realisieren.

Die Digitalisierung unserer Produktionsstätten ist ein fortlaufender Prozess, der durch den voranschreitenden technologischen Fortschritt und die kontinuierliche Innovation im Produktionssektor vorangetrieben wird. Unsere aktuelle Strategie sieht die Einführung digitaler Tools und Plattformen an allen globalen Produktionsstandorten bis 2032 vor. Angesichts der Dynamik der technologischen Entwicklung verfolgen wir einen flexiblen, schrittweisen Ansatz, um sicherzustellen, dass unsere Lösungen auf dem neuesten Stand bleiben und kontinuierlich weiterentwickelt

werden können, sobald neue Innovationen entstehen. Wir verfügen bereits über ein Portfolio fortschrittlicher Anwendungen und Datenplattformen, aber der Umfang unserer digitalen Transformation wird sich weiterentwickeln, um neue Technologien zu integrieren, sobald sie verfügbar sind. Gemäß den auf Seite 280 ausgeführten möglichen negativen Auswirkungen der digitalen Transformation sind Arbeitsprozesse und damit unsere eigenen Arbeitskräfte primär betroffen. Wir begegnen diesen möglichen Auswirkungen durch die im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens beschriebenen Aktivitäten zur Mitarbeiterbindung sowie der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in unserem Konzern, siehe Seite 210.

Digitale Patientenbetreuung

Basierend auf unseren Erfahrungen aus dem Klinikalltag lässt sich eine steigende Nachfrage nach neuen digitalen Dienstleistungen beobachten: Patientinnen und Patienten wünschen sich zunehmend die Möglichkeit, digitale Gesundheitsinformationen und Gesundheitsservices auf Abruf zu erhalten. Wir berücksichtigen diese Entwicklung, indem wir wesentliche medizinische Entscheidungen zunehmend mit digitaler Assistenz unterstützen und dies als Prozess in den klinischen Alltag integrieren.

Für das medizinische Fachpersonal sowie Patientinnen und Patienten entwickeln wir digitale Anwendungen sowie neue IT- und Prozessstrategien mit verschiedenen Zielsetzungen: Sie sollen die Qualität der Behandlung unterstützen, die Versorgung sowie die Lebensqualität der Patientinnen und Patienten verbessern, neue Geschäftsfelder erschließen sowie die Einhaltung regulatorischer Vorgaben sicherstellen. Das geschieht etwa durch Videokonferenzen, bei denen die zu Behandelnden ihre Krankengeschichte darlegen können, aber auch durch Protokolle sowie

automatisierte Tests für bestimmte Diagnosen. So entsteht eine digitale Patientenbetreuung, die sogenannte Digital Patient Journey bzw. ein ganzheitliches Patientenerlebnis. Dies erfordert die Digitalisierung einer Vielzahl von Prozessen, die voneinander abhängig sind, sowie digitale Anwendungen wie die Patientenportale von Helios Deutschland und Helios Spanien.

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

Integrierte Softwarelösungen geben schon heute in nahezu allen deutschen und spanischen Helios-Kliniken Warnhinweise bei möglichen Wechselwirkungen mit anderen Medikamenten und können so die Patientensicherheit zusätzlich erhöhen. Auch der durch den Gesetzgeber angeordnete Ausbau der deutschlandweiten Telematikinfrastruktur, in die die ePA (elektronische Patientenakte) perspektivisch eingebunden wird, kann dazu beitragen, die Qualität der Versorgung zu verbessern.

Unsere Maßnahmen

IMDR-AI Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Im Berichtsjahr wurden auf Konzernebene keine wesentlichen Maßnahmen durchgeführt, um die ermittelten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Digitalisierung zu adressieren. Stattdessen konzentrieren sich unsere Hauptaktivitäten auf den fortlaufenden Transformationsprozess, um unsere operativen

Geschäfte so zu optimieren, dass wir kurz-, mittel- und langfristig Auswirkungen effektiv steuern, Chancen nutzen und Risiken adressieren können. Dabei liegt unser Schwerpunkt auf unseren zwei zukünftigen Schlüsselfeldern: die Verbesserung digitaler Versorgungsstrukturen und die Optimierung digitaler Geschäftsprozesse.

DIGITALE VERSORGUNGSSTRUKTUREN

Wir setzen bereits verschiedene Initiativen zur Digitalisierung in unseren Krankenhäusern um. Der Fokus liegt dabei auf dem Ausbau der IT-Infrastruktur und der Einführung digitaler Services wie des Online-Patientenportals oder der ePA. Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist der Einsatz KI-gestützter Technologien, um z. B. bei der Bewertung in bildgebenden Verfahren oder der digitalen Pathologie bessere Untersuchungsergebnisse zu erzielen. Entsprechende Maßnahmen haben wir für die Krankenhäuser in Deutschland und Spanien priorisiert. Maßnahmen für unsere Standorte in Deutschland wurden 2023 in einem Dreijahresplan festgeschrieben, der Ambitionen bis 2026 formuliert. Mit diesem Plan haben wir konkrete Ziele in den drei Bereichen Online-Dokumentation, digitale Mitarbeiterdienste und digital unterstützte medizinische Entscheidungen definiert. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Unsere Ziele und Ambitionen des vorliegenden unternehmensspezifischem Standard.

In unseren spanischen Krankenhäusern wurde im Berichtsjahr 2024 das Digitalisierungsprojekt Casiopea fortgesetzt. Im Rahmen des Casiopea-Projekts haben wir eine Systemplattform implementiert, über die zentral alle Prozesse digital gesteuert werden können. Bereits in den vergangenen Jahren wurde ein hoher Digitalisierungsgrad

erreicht, der durch weitere innovative Anwendungen verbessert werden soll. Sofern sich daraus Schulungsbedarf ergab, haben wir entsprechende Pläne entwickelt und umgesetzt. Darüber hinaus sind wir bestrebt, Casiopea kontinuierlich an neue Gegebenheiten anzupassen.

Im Sinne eines kontinuierlichen Wissenstransfers werden Erkenntnisse aus dem Projekt Casiopea geprüft, um festzustellen, inwieweit sie auch für weitere Krankenhausstandorte im Konzern zu einer Verbesserung der Prozessqualität führen könnten.

DIGITALE GESCHÄFTSPROZESSE

Wir sind davon überzeugt, dass Standardisierung und Innovation entscheidende Erfolgsfaktoren für die Aufrechterhaltung unseres Wettbewerbsvorteils sind. Mit digitalen Lösungen arbeiten wir deswegen daran, nachhaltige Innovationen und Effizienzsteigerungen in unseren Produktionsstätten zu erreichen, während wir die hohe Qualität unserer Produkte und die Einhaltung unserer Betriebsabläufe gewährleisten. Dafür arbeiten wir eng mit unseren Produktionsstätten und Qualitätsorganisationen zusammen. Übergreifend ist die Projektorganisation Digital Operations dafür verantwortlich, unsere Maßnahmen zur Optimierung digitaler Geschäftsprozesse zu initiieren und umzusetzen. Digital Operations unterstützt weltweit die Digitalisierungsprojekte in den Einheiten.

Unsere Aktivitäten umfassen alle Produktionsstätten und Qualitätsorganisationen. Je nachdem, welche Prozessschritte betroffen sind, können sie sich auch auf die vor- oder nachgelagerte Wertschöpfungskette auswirken. Wir integrieren digitale Lösungen in Produktionsprozesse, um Materialeinsatz und Energieverbrauch zu reduzieren und

gleichzeitig eine höhere Produktionsqualität zu gewährleisten. Damit möchten wir nachhaltige Praktiken in unserem globalen Fertigungsnetzwerk fördern. Diese Maßnahmen fassen wir als Advanced Manufacturing Operations (AMO) – Digital Operations zusammen. Eine wichtige Initiative in diesem Rahmen ist die Implementierung einer umfassenden Datenplattform. Diese Plattform aggregiert fertigungs- und qualitätsspezifische Daten von Standorten weltweit und ermöglicht so Echtzeitanalysen und Entscheidungsfindungen. Durch die Nutzung dieser Daten arbeiten wir daran, Probleme frühzeitig und proaktiv im Produktionszyklus zu erkennen, die Ausschussquote erheblich zu reduzieren und eine effizientere Materialnutzung sicherzustellen.

Zusätzlich zur Datenplattform bieten wir ein ständig wachsendes Portfolio von 15 Anwendungen zur Unterstützung der Fertigungsoptimierung an. Diese Tools ermöglichen es unseren Teams, Prozesse zu verfeinern, Ausfallzeiten zu minimieren und Leistungsverbesserungen in allen Bereichen voranzutreiben. Damit können wir in der nachgelagerten Wertschöpfungskette die Beziehung zu wesentlichen Kunden unterstützen.

Die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des Projekts Digital Operations wird sich über die kommenden Jahre erstrecken.

Da die beschriebenen Maßnahmen im laufenden Geschäftsprozess umgesetzt werden, werden Fortschritte nicht auf Jahresbasis bemessen. Es gilt, jederzeit sicherzustellen, dass die Implementierung von Digitalisierungsprojekten nicht die Lieferfähigkeit oder die Produktion von Arzneimitteln verzögert.

Im Berichtsjahr 2024 hat Fresenius keinen konzernweiten Maßnahmenplan im Bereich Digitalisierung initiiert. Aktivitäten der Operating Companies wurden voranstehend in diesem unternehmensspezifischem Standard erläutert.

Unsere Ziele und Ambitionen

[MDR-TI] Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere internen Abläufe im gesamten Konzern durch den Einsatz digitaler Prozesse und Anwendungen zu optimieren und zu beschleunigen. Darüber hinaus streben wir eine Wertsteigerung und höhere Effizienz in der täglichen Handhabung unserer Produkte und Dienstleistungen an. Deshalb haben alle Unternehmensbereiche spezifische Digitalisierungsambitionen für ihre Märkte definiert oder erarbeiten entsprechende Pläne. Unsere Ziele leiten sich aus den Anforderungen unserer Märkte ab sowie aus Erkenntnissen in der Kommunikation mit wesentlichen Stakeholdergruppen, z.B. Geschäftspartner, Kunden oder auch Patientinnen und Patienten.

DIGITALISIERUNGSZIELE VON FRESENIUS KABI

Bei **Fresenius Kabi** wollen wir unsere Kunden mit den bestmöglichen Produkten und dazugehörigen Dienstleistungen versorgen und so die Qualität der medizinischen Versorgung weiter erhöhen. Dank datengestützter Erkenntnisse und digitalisierter Prozesse kann Fresenius Kabi die Produktion, den Verkauf und die Logistik weiterentwickeln und damit auch die Patientenversorgung. Dabei ist es zentral, dass sich die Digitalisierung als ein kontinuierlicher Prozess an den Bedürfnissen der Patientinnen und Patienten orientiert. Der Digitalisierungsprozess geht jedoch Hand in Hand mit gesellschaftlichem Wandel. Veränderungen sind schwer abschätzbar, was in der Formulierung unserer Ziele eine Festlegung auf bestimmte Zeitpunkte erschwert.

DIGITALISIERUNGSZIELE VON FRESENIUS HELIOS

Die zunehmende Digitalisierung bei **Fresenius Helios** kann Prozesse verschlanken und Behandlungszyklen in unseren Krankenhäusern verbessern. Damit möchten wir die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Patientinnen und Patienten erhöhen und gleichzeitig Kosten senken. Unsere Ziele und Ambitionen dienen nicht nur dazu, die Digitalisierung im Konzern voranzutreiben. Sie helfen auch dabei, die Ziele anderer relevanter Themen zu erreichen, wie z.B. im Bereich Patientenzufriedenheit und auf dem Gebiet der Behandlungsergebnisse.

Fresenius Helios in Deutschland hat sich im Jahr 2023 drei Digitalisierungsziele gesetzt, die der Unternehmensbereich bis 2026 zu erreichen plant. Das erste Jahr der Umsetzung ist das Jahr 2024. Der Bezugswert wurde dabei nicht numerisch festgelegt, der Zielwert bezieht sich auf eine vollumfängliche Erfüllung des jeweiligen Ziels. Das Bezugsjahr ist das Jahr 2023, in dem das Ziel kommuniziert wurde

► Digitale Dokumente und Services für Patientinnen und Patienten:

Für dieses Digitalisierungsziel sollen alle Dokumente und Services für Patientinnen und Patienten von Fresenius Helios in Deutschland bis 2024 digital angeboten werden. Alle im Patientenportal registrierten Patientinnen und Patienten sollen ihre Dokumente entsprechend per Download erhalten und Termine je Einrichtung online buchen können. Dieses Ziel haben wir 2024 insofern erreicht, als dass die Funktionen technisch zur Verfügung stehen. Die Nutzung, d.h. der Anteil registrierter Nutzerinnen und Nutzer im Vergleich zu der gesamten Patientenanzahl, liegt noch hinter

unseren Vorstellungen zurück. Deshalb arbeiten wir an zusätzlichen Maßnahmen: Wir werden mehr Termine im Portal zur Verfügung stellen und den Buchungsprozess vereinfachen. Außerdem arbeiten wir weiter daran, Services wie Speisenbuchungen, Feedbacklösungen oder Behandlungstagebücher ebenfalls zu digitalisieren, um Nutzungsanreize zu schaffen. Wir streben eine aktive Nutzungsquote der digitalen Services von 50 % an. Im Berichtsjahr lag die aktive Nutzungsquote der digitalen Services bei 5,3 %. Für die Messung des Ziels betrachten wir drei Kenngrößen: den Anteil der am Patientenportal angeschlossenen Kliniken, den Anteil der am Dokumenten-Upload und -Download angeschlossenen Kliniken sowie den Anteil der an die Terminbuchung angeschlossenen medizinischen Versorgungszentren (MVZ) im jeweils aktuellen Jahr. Die Zielsetzung wurde im Jahr 2023 kommuniziert mit Gültigkeit ab 2024.

► **Digitale Dokumente und Services für Beschäftigte:**

Das zweite Ziel des Dreijahresplans bezieht sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beschäftigte von Fresenius Helios in Deutschland sollen bis Ende 2025 alle relevanten Dokumente und Services rund um Personal-, Abrechnungs- und Lohndaten ausschließlich digital erhalten. Zur Bewertung der Zielerreichung werden der Grad der Freishaltung der Mitarbeiterzugänge zum digitalen Personal- und Dienstplanungssystem sowie der Anteil der in die Systeme eingebundenen Prozesse und Dokumente herangezogen. Seit Anfang 2024 stellen wir Beschäftigten bereits alle entgeltrelevanten Dokumente digital zur Verfügung.

► **Digitale Assistenz bei wesentlichen medizinischen Entscheidungen:**

Drittens hat sich Fresenius Helios in Deutschland zum Ziel gesetzt, bis Ende 2026 alle wesentlichen medizinischen Entscheidungen, die eine medizinische Behandlung zur Folge haben, mit digitaler Assistenz zu treffen. Für die Messung evaluieren wir den Prozentsatz der Verfügbarkeit von digitaler Assistenz in den wesentlichen medizinischen Fachbereichen. Diese definieren wir insbesondere auf Basis des Patientenaufkommens: digitale Radiologie, digitale Pathologie, allgemeine Risikoprädiktion, allgemeine digitale Prozessunterstützung und Notaufnahme. Im Jahr 2025 werden wir je Fachgruppe überprüfen, ob noch weitere medizinische Entscheidungen aufgenommen werden sollten. Eine Vielzahl von Pilotprojekten wie KI-gestützten Darmkrebsvorsorgen laufen bereits in den Kliniken.

Fresenius Helios in Spanien hat zudem das Ziel definiert, bis 2024 das digitale Care-Management-System und das Patientenportal Casiopea in mindestens 80 % seiner spanischen Krankenhäuser zu implementieren. Dazu wurden drei zentrale Maßnahmen ausgewertet:

- Vereinbarungen von medizinischen Tests, Terminen und Operationen
- Unterzeichnung von Einverständniserklärungen
- Chirurgische Checklisten

Die Zahl der registrierten Patientinnen und Patienten in den jeweiligen Fachbereichen und die sich daraus ableitende Nutzungsquote dient dabei als Grundlage zur Messung und Bewertung.

Das Ziel wurde erreicht und die Quote sogar übertroffen mit einem Endergebnis von 100,0 %.

Kennzahlen

[MDR-M] Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

NUTZUNGSQUOTE DES DIGITALEN CARE-MANAGEMENT-SYSTEMS UND PATIENTENPORTALS CASIOPEA

Fresenius Helios in Spanien erhebt quartalsweise die Nutzungsquote der angebotenen digitalen Services auf Basis der behandelten Patientinnen und Patienten sowie der Anzahl der aktiven Nutzer. Aktive Nutzer sind definiert als Personen, die mindestens eine Aktion innerhalb des Portals durchgeführt haben. Hierzu wird in den spanischen Einrichtungen erfasst, wie oft die digitalen Services von Patientinnen und Patienten im Verhältnis zur Gesamtzahl der behandelten Personen genutzt wurden, um auf dieser Basis die digitale Nutzungsquote zu berechnen. Im Berichtsjahr lag diese bei 70,0 %, damit wurde die Zielquote übertroffen.

GOVERNANCE-INFORMATIONEN

ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

[G1] Unternehmensführung

Unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen

[G1 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Gesundheitswesen spielen Transparenz und ethisches Geschäftsverhalten eine wichtige Rolle. Mit geeigneten Governance-Strukturen, Prozessen, Kontrollen und Verantwortlichkeiten streben wir an, unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung angemessen zu steuern.

Durch unsere **konzernweite Compliance-Organisation** und umfassende Geschäftspartner-Screening-Prozesse wollen wir faires und ethisches Geschäftsgebarren in der gesamten Wertschöpfungskette fördern. Diesem Zweck dient auch unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner, der sich auf entsprechende Gesetze, Normen und ethische Standards bezieht und uns erlaubt, selbst als integrierter Geschäftspartner aufzutreten. Mit Compliance-bezogenen Schulungen, Richtlinien und Audits schärfen wir zudem das Bewusstsein unserer Beschäftigten für Korruptionsrisiken. Auf diese Weise schaffen wir bei Fresenius ein gemeinsames Werteverständnis, das zur Verhinderung oder frühzeitigen Aufdeckung von Korruptions- und Bestechungsfällen beitragen und damit zu positiven Auswirkungen in unserem eigenen Unternehmen sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette führen kann. Das Management von Lieferantenbeziehungen wird innerhalb der Unternehmensbereiche auf Basis der gültigen Konzern- oder

Segmentrichtlinien ausgestaltet. Auch unsere lieferantenspezifischen Zahlungsbedingungen sind entsprechend den individuellen Richtlinien geregelt. Im Bereich des politischen Engagements und der Lobbyarbeit versuchen wir stets, verantwortungsvoll und transparent Einfluss zu nehmen, um den Zugang zu Gesundheitsversorgung zu erhalten und zu verbessern.

Trotz unserer strengen Compliance-Vorgaben traten bei uns bereits vereinzelt Fälle von Korruption und Bestechung auf, auf die wir reagiert haben. Auch bei einem geringen Ausmaß auf den Gesamtkonzern haben diese und mögliche zukünftige Vorkommnisse immer das Potenzial, wesentliche negative Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette zu verursachen – etwa dann, wenn das Fehlverhalten das Vertrauen der Beschäftigten in uns schwächt und zu Misstrauen von Öffentlichkeit sowie Politik führt.

Auch durch wettbewerbswidrige Praktiken wie Preisabsprachen können wir der Wirtschaft sowie Patientinnen und Patienten schaden und den Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen erschweren. Ein eingeschränkter Wettbewerb kann außerdem höhere Preise im Gesundheitssektor zur Folge haben und die Qualität von Produkten und Gesundheitsversorgung verringern. Ein Missbrauch politischer Macht im Rahmen von Lobbying und politischer Einflussnahme kann durch unfairen Vorteil ebenfalls zu negativen Auswirkungen führen.

Aufgrund der gesellschaftlichen Relevanz der Gesundheitsbranche bergen Lobbying und wettbewerbswidriges Verhalten, Korruptions- und Bestechungsfälle sowie ein Compliance-Verstoß kurz- und langfristige finanzielle Risiken für den gesamten Konzern. Kurzfristig bestehen diese in rechtlichen Sanktionen. Mittelfristig kann es zu geringeren Kapitalzuflüssen kommen, wenn Investoren Unternehmen mit fragwürdigen Praktiken meiden. Reputationsschäden aufgrund von unethischem Verhalten stellen durch den

damit verbundenen Verlust von Kunden und Einnahmen ein kurz- bis langfristiges Risiko dar. Je nach Schweregrad des Verstoßes variieren diese Risiken in ihrem Effekt auf das Unternehmen und die Wertschöpfungskette.

Es ist daher unerlässlich, dass Fresenius weiterhin in die Förderung einer Kultur der Integrität und des ethischen Geschäftsverhaltens investiert, um diese Risiken zu minimieren und die positiven Auswirkungen zu maximieren.

Unser Ansatz

KONZEPTE FÜR DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND UNTERNEHMENSKULTUR

[G1-1] Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Integrität, Verantwortung und Zuverlässigkeit bilden den Kern unseres Compliance-Verständnisses. Dieses Verständnis haben wir als grundlegendes Element unserer Unternehmenskultur im **Fresenius-Verhaltenskodex** verankert. Darin bekennen wir uns genauso uneingeschränkt zur Einhaltung gesetzlicher Regelungen, interner Richtlinien und freiwilliger Selbstverpflichtungen wie zum Handeln im Einklang mit ethischen Grundsätzen. Der Fresenius-Verhaltenskodex wurde vom Vorstand verabschiedet und legt die Verhaltensgrundsätze für alle Beschäftigten einschließlich der Führungskräfte aller Ebenen und Vorstandsmitglieder fest.

Dabei gehen unsere ethischen Grundsätze über regulatorische Anforderungen hinaus. Das heißt für uns, nicht nur im Einklang mit dem Gesetz, sondern auch nach anwendbaren Branchenkodizes und unseren Werten zu handeln.

Im Jahr 2024 präsentierte der Vorstand die neuen **Fresenius Prinzipien**, die unsere starke Unternehmenskultur widerspiegeln. Die neuen Fresenius Prinzipien spielen für unseren Unternehmenserfolg eine entscheidende Rolle: Sie fassen in Worte, wofür Fresenius steht und was es bedeutet, für Fresenius zu arbeiten. Als gemeinsame Maximen leiten sie unser Handeln und bieten uns Orientierung auf unserem Weg zu einem der führenden Gesundheitsunternehmen, dem die Menschen vertrauen – weil es Spitzentechnologie mit Patientennähe verbindet und so Therapien der Zukunft auf den Weg bringt.

Bei der Erarbeitung der Fresenius Prinzipien haben wir zahlreiche interne und externe Überlegungen miteinbezogen. Das Feedback unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistete dabei einen wichtigen Beitrag: Sie nannten in der Intranet-Befragung Ende 2023 u. a. die Begriffe Engagement, Mut, Verantwortung und Innovationskultur besonders häufig. Bei der Formulierung der Fresenius-Prinzipien berücksichtigten wir diese Kernwerte besonders.

Wir haben bei der Ausarbeitung der Fresenius-Prinzipien zudem Inhalte bereits bestehender Initiativen einbezogen. Der Vorstand hat entschieden, diese Prinzipien unternehmensweit einzuführen und ähnliche vorhandene Elemente und Initiativen zu ersetzen oder anzupassen. Die Funktion Corporate Transformation arbeitet derzeit in enger Zusammenarbeit mit den Zentraleinheiten und Operating Companies an der Umsetzung, die von Kommunikationskampagnen und Trainings begleitet wird.

DIE FRESENIUS PRINZIPIEN

 <p>Wir geben unser Bestes für Patientinnen und Patienten</p> <p>Mutig in unseren Ambitionen. Von der Idee zur Umsetzung.</p>	 <p>Wir sorgen für Exzellenz</p> <p>Qualität ohne Kompromisse. Unserem moralischen Kompass treu.</p>	 <p>Wir bringen Health-Care-Innovationen zu den Menschen</p> <p>Gemeinsam mit unseren Kunden lernen. Therapien der Zukunft vorantreiben.</p>	 <p>Wir nutzen die Kraft der Zusammenarbeit: Ein Team</p> <p>Respektvoll miteinander umgehen. Verantwortung ermöglichen.</p>	 <p>Wir handeln heute für ein besseres Morgen</p> <p>Über 100 Jahre Tradition. Die Bedürfnisse und Ressourcen der Zukunft im Blick.</p>
--	--	--	--	---

Nach diesen Prinzipien zu handeln, soll dazu beitragen, dass sich Stakeholder auf uns als vertrauensvollen und integren Partner verlassen können. Als Mitgliedsunternehmen im UN Global Compact (seit Oktober 2024) orientieren wir uns gleichzeitig an international anerkannten Grundsätzen wie:

- der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen,
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO, International Labour Organization),
- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und
- dem Deutschen Corporate Governance Kodex.

Darüber hinaus hat sich die Fresenius SE & Co. KGaA als eingetragenes Unternehmen im **EU-Transparenzregister** zur Anwendung des EU Transparency Register Code of Conduct verpflichtet und wendet den Industriestandard Code of Conduct MedTech Europe Code of Ethical Business Practice verbindlich an.

Ergänzend zum konzernweiten Verhaltenskodex haben die Unternehmensbereiche eigene Verhaltenskodizes implementiert, die an die Besonderheiten der jeweiligen Geschäftstätigkeit angepasst sind. Richtlinien, Dienststanweisungen und Prozessbeschreibungen ergänzen und konkretisieren die Regeln der Verhaltenskodizes. Verstöße werden nicht geduldet. Der für den jeweiligen Unternehmensbereich geltende Verhaltenskodex ist Grundlage der Beschäftigungsverhältnisse und allen Arbeitskräften zugänglich. Der Fresenius-Verhaltenskodex wurde auf der Website www.fresenius.com/de veröffentlicht. Wird ein Verstoß festgestellt, untersuchen wir diesen und treffen die erforderlichen Gegenmaßnahmen, um das Fehlverhalten zu unterbinden und gegebenenfalls zu sanktionieren. Außerdem nehmen wir Vorfälle zum Anlass, unsere Compliance-Programme und Präventionsmechanismen weiter zu schärfen.

Abhängig von der Ausgestaltung unserer operativen Geschäftstätigkeit, müssen wir auch das Tierwohl berücksichtigen, z.B. in klinischen Studien. Ausführungen zu unseren Konzepten und Managementansätzen finden Sie im unternehmensspezifischem Standard Innovation, Abschnitt Unser Ansatz ab Seite 274 in diesem Bericht.

Compliance-Management-System

Die im Fresenius-Verhaltenskodex definierten grundlegenden Prinzipien und Werte unserer Unternehmenskultur werden in unserem konzernweiten risikoorientierten

Compliance-Management-System umgesetzt. Dieses beruht auf drei Säulen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren. Es zielt darauf ab, eine lebendige Compliance-Kultur auf allen Ebenen zu verankern. Eines unserer zentralen Anliegen ist es, Korruption und Bestechung in unserem Unternehmensumfeld zu verhindern. Weitere wesentliche Themen, die wir mit entsprechenden Compliance-Maßnahmen adressieren, sind Kartellrecht, Datenschutz, Zollrecht und internationaler Handel, die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie die Achtung der Menschenrechte.

In der Ausgestaltung und Umsetzung unseres Compliance-Management-Systems orientieren wir uns an internationalen Regelwerken und Richtlinien, wie z. B. den ISO-Normen zum Aufbau von Compliance-Management-Systemen und den anwendbaren Prüfungsstandards des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (IDW PS 980). Bei der Umsetzung von Maßnahmen berücksichtigen wir die jeweiligen nationalen oder internationalen gesetzlichen Rahmenwerke. Darüber hinaus wurde das Design des Compliance-Management-Systems beim Segment Corporate/Sonstige durch eine Rechtsanwaltskanzlei 2023 bewertet. Das Ergebnis bescheinigt, dass das System als organisatorisch wirksam verankert und programmatisch angemessen ausgestaltet gilt. Im Berichtsjahr hat der Vorstand eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft damit beauftragt, das Compliance Management System bei Corporate/Sonstige, Kabi und Helios nach IDW PS 980 zu evaluieren. Die erste Phase – eine Gap Analyse – wurde abgeschlossen, sowie Empfehlungen zur weiteren Verbesserung unseres Compliance Management Systems definiert.

Risikomanagement

Das Compliance-Management-System ist in das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem eingebettet. Mithilfe standardisierter Methoden erfassen, analysieren und bewerten wir regelmäßig Compliance-Risiken in den Unternehmensbereichen und bei der Fresenius SE & Co. KGaA. Im Rahmen einer integrierten Risikoberichterstattung über das Risikomanagementtool werden festgelegte zentrale Compliance-Risikountergruppen regelmäßig gemeldet und bewertet, darunter etwa Bestechung und Korruption sowie Kartellrecht. Über die wichtigsten Erkenntnisse aus den jeweiligen Risikobewertungen tauschen sich die Compliance-Verantwortlichen aus. Der Austausch kann dazu führen, dass zusätzliche Compliance-Risikountergruppen geschaffen werden, um neue Risikobereiche oder -cluster zu berücksichtigen. Bedenken hinsichtlich möglicher rechtswidriger Verhaltensweisen werden üblicherweise von internen oder externen Stakeholdern über die bestehenden Meldesysteme geäußert und entsprechend im Compliance-Case-Management dokumentiert und untersucht. Sofern erforderlich, werden Ermittlungen eingeleitet, wie in diesem Themenstandard im Abschnitt Meldesysteme beschrieben.

Gleichzeitig ist das interne Kontrollsystem ein wichtiger Bestandteil des Risikomanagements von Fresenius. Es umfasst neben den internen Kontrollen der Finanzberichterstattung auch Kontrollziele für wichtige nicht-finanzielle Prozesse, z. B. zu Qualitätsmanagement und Patientensicherheit, Cybersecurity, Vorratsvermögen, Lieferkettenmanagement und Datenschutz sowie Nachhaltigkeit. Fresenius hat die relevanten Kontrollziele in einem

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

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

Aufgrund sich stetig ändernder externer und interner Anforderungen und Rahmenbedingungen wird unser Risikomanagementsystem inklusive des internen Kontrollsystems kontinuierlich weiterentwickelt. Derzeit beziehen sich 27 von 153 Kontrollzielen auf Compliance-Prozesse, insbesondere in den Bereichen Korruptionsbekämpfung, Compliance im Handel, Geldwäschebekämpfung und Kartell-/Wettbewerbsrecht. Im Jahr 2024 wurde das interne Kontrollsystem durch die Unternehmensbereiche weiter ausgebaut.

Übergreifende Verantwortlichkeiten und Kontrollen

Die Verantwortung für die Ansätze zu Unternehmensführung, Compliance und Compliance-Risikomanagement liegt im Vorstand bei Dr. Michael Moser (Vorstand Sustainability). Innerhalb der Geschäftsführungen der Unternehmensbereiche ist die Zuständigkeit für die Umsetzung der Ansätze sowie Compliance über Geschäftsverteilungspläne geregelt. Die Unternehmensbereiche haben zudem eigene

Compliance-Organisationen geschaffen, die die Anforderungen der Geschäftsorganisation, regulatorische Vorgaben sowie die damit einhergehenden internen Kontrollen widerspiegeln. Die Konzernfunktion Risk & Integrity berät die übrigen Konzernfunktionen, definiert Mindeststandards für das konzernweite Compliance-Management-System und steuert das konzernweite Compliance-Reporting.

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

Zusätzlich zu den Aktualisierungen im RSC informiert der Group Chief Compliance Officer der Fresenius SE & Co. KGaA den Vorstand regelmäßig umfassend über alle konzernweiten Compliance-Initiativen und -Richtlinien. Über den Vorstand werden die Aufsichtsräte der Fresenius SE & Co. KGaA und der Fresenius Management SE mindestens einmal im Jahr über den Fortschritt der Compliance-Maßnahmen informiert, zuletzt im Oktober 2024.

Die Interessen der Patientinnen und Patienten berücksichtigen wir über die im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit, S4-2 Einbeziehung von Patientinnen und Patienten, ab Seite 262 beschriebenen Verfahren.

Meldesysteme

Neben den internen Strukturen sind unsere Meldesysteme und Verfahren zur Untersuchung von Meldungen zentrale Bestandteile unseres Ansatzes zur Verhinderung und Bekämpfung von Compliance- und Menschenrechtsverstößen. Unsere Hinweisgeber- und Meldesysteme bieten die Möglichkeit, Hinweise ohne örtliche oder zeitliche Einschränkung barrierefrei abzugeben. Dies gilt unabhängig davon, ob das Arbeitskräfte – auch von Dienstleistern – oder Lieferanten, Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten, Anwohnerinnen und Anwohner eines unserer Standorte oder sonstige potenziell Betroffene sind. Vermuten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fehlverhalten, z. B. Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, interne Richtlinien oder Standards, können sie den potenziellen Compliance-Vorfall bei ihren Vorgesetzten oder den zuständigen Compliance-Verantwortlichen melden. Außerdem können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dritte – z. B. Arbeitskräfte aus der Wertschöpfungskette – potenzielle Compliance- oder Menschenrechtsverfälle – dort, wo gesetzlich zulässig oder erforderlich – auch anonym melden. Dies ist z. B. telefonisch in über 30 Sprachen oder online in bis zu 27 Sprachen über Hinweisgebersysteme sowie eigens dafür eingerichtete E-Mail-Adressen oder auch über eine Ombudsperson möglich. Unsere Beschäftigten finden die jeweils zuständigen Ansprechpersonen und eingerichteten Melde-, bzw. Hinweisgebersysteme, ergänzende Informationen und die Verfahrensbeschreibung auch in dem jeweils für die Unternehmensbereiche geltenden Intranet. Dritte, darunter Geschäftspartner, informieren wir wiederum über unsere Menschenrechtserklärung oder auch die Verhaltenskodizes für Geschäftspartner über die Verfügbarkeit unserer Hinweisgebersysteme und die verschiedenen Meldewege. Zudem können Schulungen von Teams durch geschulte Case Management & Investigation Officers stattfinden.

Wie in den jeweiligen Richtlinien beschrieben, werden eingehende Meldungen zum Schutz der meldenden Personen vertraulich behandelt. Wir nehmen alle potenziellen Compliance-Verstöße ernst. Eine erste Einschätzung bewertet zunächst die Plausibilität und die mögliche Schwere des gemeldeten Vorfalls. Zu diesem Zweck sind dezidierte, qualifizierte und geschulte Case Management & Investigation Officers, die zusammen das konzernweite Case Management & Investigation Office bilden, in allen Unternehmensbereichen eingesetzt. Die Compliance-Abteilungen oder, abhängig vom Unternehmensbereich und von der Schwere des Falles, die Ombudsstellen, prüfen die eingegangenen Meldungen zuerst und leiten im Einzelfall risiko- adäquate Untersuchungen ein. Die Schwere des Compliance-Verstoßes bestimmt, wer ihn weiterbearbeitet. Sofern erforderlich, übernimmt ein Team die Untersuchung, das interne Expertinnen und Experten, aber auch externe Unterstützung umfassen kann. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch das verantwortliche Management zeitnah in enger Zusammenarbeit mit den Compliance-Verantwortlichen. Je nach Art und Schwere des Fehlverhaltens können disziplinarische Sanktionen sowie zivilrechtliche oder strafrechtliche Schritte folgen. Nach Abschluss der Untersuchung nutzen wir die Ergebnisse interner Kontrollen und Berichte, um unsere Geschäftsprozesse zu überprüfen. Wo nötig, führen wir Korrektur- oder Verbesserungsmaßnahmen ein, die ein ähnliches Fehlverhalten in Zukunft verhindern sollen.

Fresenius unterliegt der EU-Richtlinie 2019/1937 zum **Schutz von Hinweisgebern** und setzt diese entsprechend um. Wir gewährleisten den Schutz der Rechte und Freiheiten von natürlichen Personen, deren personenbezogene Daten im Rahmen der eingerichteten Meldekanäle und Verfahren verarbeitet werden. Zur Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher, vertraglicher und unternehmensinterner Vorgaben sind insbesondere geeignete technische und organisatorische Maßnahmen umgesetzt. Für unsere Hinweisgebersysteme gilt: Weder der Betreiber noch Dritte können auf die Hinweise zugreifen. Dies können nur die Verantwortlichen der Compliance-Funktion von Fresenius und die der Segmente, die die Hinweise vertraulich behandeln und gewissenhaft bearbeiten. Wir tolerieren keine Benachteiligungen, z.B. Vergeltungsmaßnahmen, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in gutem Glauben mögliche oder tatsächliche Verstöße melden oder bei der Ermittlung und Aufklärung der Sachverhalte in diesem Zusammenhang unterstützen. Dies haben wir in unserem Fresenius-Verhaltenskodex sowie in unserer konzernweit gültigen Verfahrensweisung fest verankert. Dem Hinweisgeberschutz dienen auch unsere Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit (z.B. das Bedarfs- bzw. Need-to-know-Prinzip) und strenge Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten. Bei externen Hinweisgebern bemühen wir uns darum, einen vergleichbaren Schutz zu erwirken. Fresenius hat z.B. im Verhaltenskodex für Geschäftspartner entsprechende Erwartungen formuliert.

Compliance-Fälle – einschließlich Vorfälle in Zusammenhang mit der Unternehmensführung sowie Fälle von Korruption und Bestechung – werden nach Eingang der Meldung auf Grundlage der konzernweiten Richtlinien und

anhand der entsprechenden Richtlinien der Unternehmensbereiche bewertet, die mit den konzernweiten Richtlinien im Einklang stehen. Der Group Chief Compliance Officer informiert den Vorstand Sustainability unverzüglich über Compliance-Fälle, die nach interner Beurteilung schwerwiegende Auswirkungen haben könnten. Der Vorstand erhält zudem vom Group Chief Compliance Officer eine jährliche Übersicht der gemeldeten Fälle nach Kategorien und Unternehmensbereichen und wird zu den konzernrelevanten Untersuchungen im Einzelnen informiert.

Die Ergebnisse aus unseren Risikoanalysen und die Erkenntnisse zu den potenziellen Zielgruppen fließen in die Weiterentwicklung unseres Hinweisverfahrens (Compliance-Case-Management) sowie bei der Bearbeitung von Hinweisen ein. Auf Basis dieser Erkenntnisse überprüfen wir die Wirksamkeit des in Richtlinien festgehaltenen Verfahrens regelmäßig und anlassbezogen. Falls nötig, nehmen wir entsprechende Anpassungen und Änderungen bezüglich der Zugänglichkeit und des Ablaufs des Verfahrens vor. Wir möchten uns kontinuierlich verbessern. Deshalb sind auch Anregungen und Feedback von Hinweisgebern wichtig.

Da wir stets um größtmögliche Transparenz bemüht sind, berichten wir regelmäßig Informationen zur Anzahl der eingegangenen Hinweise, zu den Themen sowie zu den aus den Hinweisen gezogenen Schlussfolgerungen und den ergriffenen Maßnahmen. Die Veröffentlichung erfolgt dabei stets anonymisiert. Weitere Informationen zu Compliance-Meldungen finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt Kennzahlen auf Seite 296.

Richtlinie zum Umgang mit Compliance-Vorfällen

Seit dem Jahr 2023 gilt im Konzern eine neue **Richtlinie zum Umgang mit Compliance-Vorfällen**. Standardverfahrensanweisungen (Standard Operating Procedures – SOPs) legen für das Case-Management die zugehörige Dokumentation, z. B. Vorlagen für Untersuchungspläne und Untersuchungsberichte, fest. Im Jahr 2024 erfolgte eine Aktualisierung der Richtlinie u.a. dahingehend, dass z. B. Vorfällen ein jeweils möglicher Bezug zu Menschenrechten zugewiesen werden kann. Dadurch ist eine detailliertere Erfassung von möglichen Verstößen gegen Menschenrechte als Teil eines übergeordneten Compliance-Vorfalles möglich. Die SOPs werden anlassbezogen aktualisiert, um den Anforderungen von Gesetzesänderungen gerecht zu werden sowie die Qualität und Einheitlichkeit der Case-Management-Arbeit weltweit weiter zu verbessern. Die Richtlinie zum Umgang mit Compliance-Vorfällen gilt für den gesamten Konzern – und damit alle Aktivitäten sowie geografischen Gebiete sowie gegebenenfalls Stakeholder-Gruppen – und berücksichtigt auch Fälle, die uns aus der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet werden.

Compliance-Schulungen

Für die effektive Umsetzung der oben beschriebenen Compliance-Konzepte ist die Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabdingbar. Daher werden sie über verschiedene Formate geschult – wie Präsenzs Schulungen, Live- oder dauerhaft abrufbare Webinare – zu grundlegenden Compliance-Themen wie unseren Verhaltenskodizes und Unternehmensrichtlinien. Je nach Beschäftigtengruppe gehören auch spezifischere Themen wie Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäschebekämpfung sowie Datenschutz und Informationssicherheit dazu – insbesondere für Bereiche

mit hohen Risiken. Weiter gilt es, Beschäftigte und Führungskräfte für den Schutz von Hinweisgebenden zu sensibilisieren. Dies ist in den jeweiligen Richtlinien dokumentiert.

Die Teilnahme an grundlegenden Schulungen, etwa zu den Verhaltenskodizes, ist verpflichtend. Die obligatorischen Online-Schulungen werden an Beschäftigte, z.B. einer definierten Zielgruppe, übermittelt. Ziel ist es, dass sie nicht regelkonformes Verhalten frühzeitig erkennen und verhindern können. Beschäftigte werden gezielt zur Teilnahme an verpflichtenden Schulungen aufgefordert. Um eine risikobewusste und werteorientierte Unternehmenskultur zu fördern, schulen wir im Rahmen eines Compliance-Dialogs auch Führungskräfte. Unsere Schulungen sind maßgeblicher Bestandteil der Compliance-Kultur und werden kontinuierlich bedarfsorientiert weiterentwickelt sowie praxisnah gestaltet und eingesetzt.

Um die Entwicklung des Fresenius-Compliance-Programms zu unterstützen, haben wir im Jahr 2024 Schwerpunktthemen für Schulungen festgelegt: Die Compliance-Abteilungen aller Unternehmensbereiche haben die besonders risikobehafteten Mitarbeitergruppen im Thema Antikorruption geschult. Darüber hinaus hat die Konzernfunktion Risk & Integrity ein Onboarding-Programm für alle neu eingestellten Compliance Officers des Konzerns erfolgreich ausgerollt. Dieses beinhaltet auch eine Schulung zum Thema Kartellrecht.

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

Auch in 2024 haben wir alle neuen Beschäftigten der Fresenius SE & Co. KGaA verpflichtend zu einer Verhaltenskodex-Schulung eingeschrieben.

Für Funktionen, die in Bezug auf die spezifischen Risiken Korruption und Bestechung stärker gefährdet sind als andere, werden spezielle Compliance-Trainingsinhalte erarbeitet und zur Verfügung gestellt. Im Krankenhausbereich kann dies z. B. den Einkauf betreffen oder im Vertrieb die Personen, die mit medizinischen Fachkräften interagieren. Die Bewertung, welchen Risiken eine Funktion ausgesetzt ist, erfolgt in Abstimmung mit der jeweiligen Bereichsleitung.

Die Compliance-Trainings beruhen dabei auch auf den vorhandenen Richtlinien, die für die jeweiligen Funktionen erlassen worden sind. Die Konzernregelung Transparenz im Einkauf bei Fresenius Helios in Deutschland legt z. B. klar fest, dass ausschließlich die Beschäftigten des zentralen Dienstes Einkauf mit Geschäftspartnern verhandeln. Ein direkter Vertrieb von Produkten in den Kliniken durch Außendienstmitarbeitende, z.B. Medizintechnikunternehmen, ist nicht gestattet.

LIEFERANTENBEZIEHUNGEN

IG1-2] Management der Beziehungen zu Lieferanten

Verhaltenskodizes

Das Einhalten geltender Gesetze und Standards sowie ethischer Verhaltensweisen ist Fresenius auch in der Beziehung zu Geschäftspartnern und Lieferanten ein Anliegen. Diese werden entsprechend durch den Fresenius-Verhaltenskodex und die damit verbundenen Richtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelt. Im Umgang mit medizinischen Fachkräften ist es z. B. unerlässlich, dass jegliche Preisverhandlungen, Marketingmaterialien, die Teilnahme an Veranstaltungen oder das Sponsoring von Aktivitäten klar geregelt sind. Wir erwarten, dass sie die geltenden Anforderungen in unserem Fresenius-Verhaltenskodex für Geschäftspartner einhalten. Es gilt,

mögliche Risiken für das Unternehmen im Zusammenhang mit der Lieferkette und Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsaspekte durch entsprechende Vorgaben einzugrenzen. Beide Kodizes verbieten u. a. explizit Korruption und Bestechung und verpflichten unsere Partner zur Einhaltung der einschlägigen und anzuwendenden Antikorruptionsgesetze auf nationaler und internationaler Ebene. Darüber hinaus enthält der Verhaltenskodex für Geschäftspartner Menschenrechtsaspekte sowie Vorgaben aus dem Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Wir informieren Geschäftspartner vor Beginn der Geschäftsbeziehung über diese Anforderungen. Die Kodizes des Konzerns sind öffentlich auf der Website von Fresenius www.fresenius.com/de zugänglich. Eine Übersicht der relevantesten Stakeholder-Gruppen ist im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften, ab Seite 159 enthalten.

Prüfung von Geschäftspartnern und Investitionen

Vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen werden auch Geschäftspartnerprüfungen (risikobasierte Due-Diligence-Prüfungen) durchgeführt. Die Auswahl der zu prüfenden Geschäftspartner erfolgt risikobasiert nach festgelegten Kriterien. Dabei können auch ökologische oder soziale Kriterien berücksichtigt werden. Das obliegt der Verantwortung der jeweiligen Unternehmensbereiche. Zudem vereinbaren wir mit der risikobasierten Implementierung von Menschenrechts- und Umweltklauseln in Verträgen mit Lieferanten konkrete Anforderungen für die Zusammenarbeit und Informationspflichten im Fall von tatsächlichen oder potenziellen Menschenrechtsverletzungen. Darüber hinaus werden z.B. mindestens jährlich in allen Unternehmensbereichen Risikoanalysen durchgeführt, bei denen unseren Lieferanten ein menschenrechtlicher Risikowert zugewiesen wird. Dieser bildet die Basis für spezifische Maßnahmen.

Die Compliance-Vertragsklauseln basieren entsprechend auf dem Risikoprofil des Partners, um korruptes Handeln zu verhindern. Außerdem behalten wir uns in Verträgen mit den Geschäftspartnern grundsätzlich das Recht vor, den Vertrag bei Fehlverhalten zu beenden.

Wir führen regelmäßige Prüfungen aller Geschäftspartner gegen die geltenden wesentlichen Sanktionslisten durch. Auch wenn wir über mögliche Akquisitionen und Investitionen entscheiden, berücksichtigen wir Compliance-Risiken in den Due-Diligence-Maßnahmen u. a. über das Acquisition & Investment Council (AIC), das geplante Akquisitionen und Investitionen in einem definierten Prozess für die Unternehmensbereiche und die Fresenius SE & Co. KGaA prüfte. Jeder Akquisitions- und Investitionsantrag an den Vorstand musste zunächst im AIC diskutiert, geprüft und bewertet werden. Falls erforderlich, leiteten wir Absicherungsmaßnahmen ein und nahmen z. B. Compliance-Erklärungen und -Garantien in die Verträge auf. Nach einer Akquisition integrieren wir die neue Gesellschaft schnellstmöglich in unser Compliance-Management-System. Im Jahr 2024 wurde dieser Prozess insofern angepasst, dass er nun getrennt für Akquisitionen sowie für Investitionen dokumentiert und durch entsprechende Richtlinien definiert wird.

Handelsbeschränkungen

Um Menschen weltweit den Zugang zu lebenswichtiger Medizin und medizinischen Geräten zu ermöglichen, liefert Fresenius Produkte auch in Länder, die Handelsbeschränkungen unterliegen. Das ist auch mit Risiken durch zusätzliche erforderliche Prüfungen und eventuelle Genehmigungserfordernisse für uns verbunden. Allerdings gewährleisten entsprechende Sanktionsmechanismen üblicherweise Ausnahmen für die Lieferungen medizinischer Produkte,

und Fresenius erwartet, dass der Umfang solcher Ausnahmen unverändert bleibt. Dabei ist es uns besonders wichtig, alle aktuell geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen, etwa in Hinblick auf Sanktionen oder Exportkontrollen. Wir haben hierfür verschiedene Maßnahmen eingeführt. Dazu zählen z. B. spezielle IT-Systemprüfungen für Lieferungen, die Einfuhr- oder Ausfuhrbeschränkungen unterliegen. Wir verfügen in der zuständigen zentralen Konzernfunktion sowie in Unternehmensbereichen über ausgewiesene Expertinnen und Experten für Trade Compliance sowie über ein Trade-Compliance-Programm bei Fresenius Kabi. Ein gruppenweites Trade Compliance Programm befindet sich zudem im Aufbau.

Um angemessen auf die sich schnell verändernde Sanktionslage reagieren zu können, hat der Vorstand zusätzliche Überwachungs- und Genehmigungsprozesse implementiert. Dadurch soll sichergestellt werden, dass für jede Lieferung in spezifische, von Sanktionen betroffene Länder eine verpflichtende Trade-Compliance-Freigabe vorliegt und alle eingebundenen Geschäftspartner verbindlich überprüft werden. Darüber hinaus sind automatisierte IT-gestützte Prüfungen für jede Transaktion bei Fresenius Kabi ein integraler Bestandteil des Trade-Compliance-Programms. In 2024 wurde die Funktion des Chief Customs and Trade Compliance Officers geschaffen, der die vorgestellten Ansätze im Konzern stärkt und steuert.

Konzept zur Verhinderung von Zahlungsverzug

Fresenius hat den Anspruch, alle Geschäftsbeziehungen unter Verwendung der internen und externen Richtlinien integer, gleichberechtigt und wertschätzend zu gestalten. Wir differenzieren hinsichtlich Zahlungspraktiken nicht, auch nicht nach Unternehmensgröße, und wenden Vorgaben einheitlich bei unseren Geschäftspartnern an. Dies gibt auch unser Fresenius-Verhaltenskodex vor. Weiterführende Inhalte ergeben sich zudem aus den allgemeinen

Geschäftsbedingungen der Unternehmensbereiche, ausgehandelten Verträgen sowie schriftlich festgehaltenen Kooperationen.

PROZESSE ZUR VERHINDERUNG UND AUFDECKUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

[G1-3] Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung aufzudecken und zu verhindern, ist Teil des Compliance-Management-Systems sowie des Risikomanagements. Aufgrund des teilweise bereits erfolgten bzw. bevorstehenden Ausstiegs aus der Beteiligungsgesellschaft Fresenius Vamed und den damit einhergehenden strukturellen Veränderungen sind in diesem Geschäftsbereich noch keine auf die zukünftige Struktur angepassten Prozesse zur Aufdeckung und Verhinderung von Korruption und Bestechung etabliert. Für den weiterhin im Konzern verbleibenden ehemaligen Vamed Geschäftsbereich HES, der auf Fresenius übertragen wurde, wird im Jahr 2025 ein System zur Aufdeckung und Verhinderung von Korruption und Bestechung aufgesetzt. Dieses soll Korruptions- und Bestechungsvorwürfe oder Korruptions- und Bestechungsfälle verhindern, aufdecken, untersuchen und verfolgen. Zudem sieht das System die gezielte Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor. Compliance-Vertragsklauseln verpflichten auch unsere Geschäftspartner zu ethischen Geschäftspraktiken. Weitere Konzepte in Hinblick auf Korruption und Bestechung bei unseren Geschäftspartnern sind in diesem Themenstandard im Abschnitt G1-2 Lieferantenbeziehungen ab Seite 291 erläutert. Darüber hinaus führte die Konzernfunktion Corporate

Audit unabhängige und risikoorientierte Revisionsaufträge durch, um die Effektivität von Compliance und Korruptionsbekämpfung stetig zu verbessern. Werden Schwachstellen identifiziert, überwacht die Konzernfunktion Corporate Audit die Umsetzung der vom Management festgelegten Abhilfemaßnahmen im Rahmen systematischer Nachschau Betrachtungen. Im Jahr 2024 wurden zwölf Revisionsaufträge mit dem Prüfungsbezug Korruption in Betriebsstätten der Unternehmensbereiche durchgeführt. Die Prüfungsergebnisse wurden von den Compliance-Organisationen analysiert und in die kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Maßnahmen einbezogen. Strukturelle Änderungen der Prozesse bei den Compliance-Organisationen waren nicht erforderlich.

Finanztransaktionen

Eng verbunden mit den Konzepten in Hinblick auf Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung sind die Kontrollen für Bargeldtransaktionen und Bankgeschäfte. Diese sollen den aktuellen Anforderungen und Risiken gerecht werden, weswegen wir sie als Teil unseres internen Kontrollsystems regelmäßig prüfen und sie bei Bedarf anpassen.

Geldwäsche

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

Umgang mit Interessenkonflikten

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

Fresenius unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, verantwortungsvoll mit Interessenkonflikten umzugehen, indem klare Anforderungen definiert werden und im Intranet Leitlinien sowie Antworten auf die häufigsten Fragen zur Verfügung stehen. Schulungen und regelmäßige Aktualisierungen von Informationen ergänzen die Aktivitäten auf Konzernebene und in den Unternehmensbereichen. Darüber hinaus stehen die Compliance-Abteilungen des Konzerns als Ansprechpartner für alle diesbezüglichen Fragen bereit.

So regeln unsere Richtlinien für den Umgang mit Geschäftspartnern sowie Kunden, wie wir mit Spenden umgehen. Sie legen fest, dass Fresenius Spenden für wissenschaftliche oder gemeinnützige Zwecke ohne Erwartung einer Gegenleistung und ausschließlich auf freiwilliger Basis leistet. Der Konzern untersagt in seinem Verhaltenskodex politische Zuwendungen. Sollten finanzielle oder in Form von Sachleistungen getätigte Zuwendungen erfolgen, wird untersucht, ob es sich hierbei um einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex handelt. Sollte es sich um einen Verstoß handeln, wird dieser als Compliance-Fall über die

entsprechenden Systeme und Prozesse kommuniziert, dokumentiert sowie bewertet. Weitere Ausführungen zum Compliance-Case-Management finden Sie auf Seite 288 in diesem Themenstandard.

Fresenius Helios untersagt z.B. in Deutschland einseitige Zuwendungen durch die Industrie zur Finanzierung von medizinischen Fortbildungen und beschränkt Sponsoringmöglichkeiten u.a. nur auf die Vermittlung unabhängiger wissenschaftlicher Inhalte.

Funktionale Berichtslinien in der Compliance-Organisation

Neben den genannten Richtlinien, Kontrollen und Prozessen sollen die funktionalen Berichtslinien unseres Compliance-Management-Systems dazu beitragen, Korruption und Bestechung effektiv zu verhindern und aufzudecken. Compliance-Verantwortliche der Unternehmensbereiche berichten seit 2023 gemäß diesen Berichtslinien an die jeweiligen Heads of Compliance ihres Unternehmensbereichs; diese berichten funktional an den Group Chief Compliance Officer. Der Group Chief Compliance Officer, die Chief Compliance Officers bzw. Heads of Compliance der Unternehmensbereiche, der Head of Group Reporting and Monitoring sowie die im Jahr 2024 neu geschaffene Funktion des Chief Customs and Trade Compliance Officers bilden das Group Compliance Management Team (GCMT). Dieses Managementteam tagt monatlich und legt die Governance-Standards für Compliance bei Fresenius fest und unterstützt die effektive Umsetzung des Compliance-Management-Systems. Dabei befasst sich das GCMT regelmäßig mit den Ergebnissen der Compliance-Risikoanalyse, den Compliance-Fallzahlen, der Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems und den Ergebnissen von Überwachungsmaßnahmen.

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

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten regelmäßig – z. B. auf unserer Website, im Intranet oder über Newsletter – Informationen über unsere Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Vorwürfen oder Vorfällen in Bezug auf Korruption oder Bestechung.

Alle Unternehmensbereiche haben auf ihr jeweiliges Risikoprofil abgestimmte Schulungsprogramme, die sich konkret mit der Bekämpfung von Korruption und Bestechung beschäftigen. Das Risikoprofil bestimmt hierbei die Verpflichtung zur Teilnahme an der Schulung. Dies betrifft insbesondere Mitarbeitende, die Kontakt zu Amtsträgern oder Budgetverantwortung haben sowie Vergabeentscheidungen beeinflussen können. Die Unternehmensbereiche legen selbst fest, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Mitarbeitergruppen zu den risikobehafteten Funktionen gehören und geschult werden müssen. Die Teilnahme und die Abschlussquoten werden von der jeweils beauftragten Funktion – oft die Personalabteilung oder Compliance – überwacht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden im Rahmen der regelmäßigen Meetings zum Thema Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung beraten.

Unsere Ziele und Ambitionen

Die im Berichtsjahr 2023 gesetzten Ziele zur Neuorganisation und Implementierung einer funktionalen Compliance und Human Rights Organisation wurden umgesetzt. Künftige Ziele der Compliance und Human Rights Organisation orientieren sich an einer kontinuierlichen Fortentwicklung des Management Systems.

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

Anreize, z. B. vergütungsrelevante Ziele, können in den Compliance-Funktionen die Implementierung ergänzender Maßnahmen fördern und werden bei Bedarf individuell definiert. Darüber hinaus werden Trainingsmaßnahmen durchgeführt. Verstöße gegen Richtlinien führen zu Sanktionierungen bis hin zur Kündigung bei schwerwiegendem Fehlverhalten. Zudem streben wir an, alle geltenden Sanktionen und Anforderungen an Exportkontrollen auch bei kurzfristigen Änderungen von Rechtsvorschriften einhalten zu können. Uns liegen keine Hinweise vor, dass Fresenius die geltenden Sanktionen und Anforderungen an Exportkontrollen nicht eingehalten hat.

Zur Messung der Wirksamkeit unserer Konzepte und Maßnahmen identifizieren und visualisieren wir im Rahmen des derzeitigen Aufbaus unseres digitalen Compliance-Monitorings relevante Kennzahlen. In Zusammenhang mit den

wesentlichen Auswirkungen und Risiken ist z. B. die Anzahl der eingegangenen Compliance-Meldungen eine relevante Messgröße, die regelmäßig ausgewertet wird. Alle Chief Compliance Officers und die Heads of Compliance haben Zugriff auf diese Auswertungen. Mit einem ständigen Ausbau dieses Compliance-Monitorings arbeiten wir daran, unseren aktuellen Überblick über die für uns relevanten Compliance-Vorgänge stetig zu verbessern.

Darüber hinaus führt die Compliance-Funktion erstmals seit 2024 Compliance-Reviews durch, um die Wirksamkeit unserer Konzepte im Konzern zu überprüfen, und wird diese Aktivitäten weiter ausbauen.

Unsere Maßnahmen

[MDR-A] Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Im Berichtsjahr wurden auf Konzernebene Aktivitäten definiert, um die ermittelten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit guter Unternehmensführung zu adressieren. Wir haben eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft damit beauftragt, das Compliance Management System in Bezug auf Angemessenheit und Wirksamkeit gemäß IDW PS 980 zu bewerten. Im Berichtsjahr wurde in einer ersten Phase eine detaillierte Bestandsaufnahme durchgeführt. Darüber hinaus haben wir die organisatorischen Voraussetzungen für eine gruppenweite Trade Compliance Organisation geschaffen. Diese befindet sich derzeit im Aufbau. Weitere wesentliche Aktivitäten konzentrieren sich auf die fortlaufende Anwendung und Umsetzung des neuen zentralen Governance-Ansatzes in den Operating Companies, so dass wir kurz-, mittel- und langfristig Auswirkungen effektiv steuern, Chancen nutzen und Risiken adressieren können.

Kennzahlen

[G1-3] Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

TRAINING

Wie ab Seite 290 im Abschnitt G1-1 Unser Ansatz, Compliance-Schulungen erläutert, sehen wir Training von Beschäftigten als essentiell an, um faires und ethisches Geschäftsgebaren zu fördern und Auswirkungen, Risiken sowie Chancen durch gut geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern adäquat zu begegnen. Im Berichtsjahr 2024 wurden 81 % unserer Beschäftigten geschult, die durch ihre Tätigkeit oder Funktion einem besonderen Risikopotenzial unterliegen.

VORFÄLLE IN BEZUG AUF KORRUPTION ODER BESTECHUNG

[G1-4] Vorfälle von Korruption oder Bestechung

Im Berichtsjahr 2024 gab es keine Verurteilung von und keine Strafzahlungen für Fresenius aufgrund von Verstößen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften.

Dennoch arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Governance-Strukturen weiter zu stärken, um Vorfälle effektiv zu verhindern, aufzudecken und anzugehen. Die Unterstützung unserer Beschäftigten und Stakeholder, angemessen auf vermutete Vorfälle von Korruption und Bestechung zu reagieren, spielt dabei eine zentrale Rolle. Die im Jahr 2024 erstmals durchgeführten Compliance-Reviews sind ein weiterer Baustein, um Abweichungen oder Verstöße effektiv zu verhindern, aufzudecken und anzugehen.

POLITISCHES ENGAGEMENT UND LOBBYTÄTIGKEITEN

[G1-5] Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

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

Im Berichtsjahr 2024 hat Fresenius keine direkten sowie indirekten politischen Zuwendungen in Form von Geld- und Sachleistungen getätigt, auch nicht über zwischengeschaltete Organisationen. Zudem wurden keine Finanz- und Sachspenden an die Politik geleistet. Die im EU-Transparenzregister hinterlegten Beträge umfassen u. a. Kosten für Personal, das für unsere Kommunikationsaktivitäten benötigt wird.

Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten zielen bei Fresenius darauf ab, den Zugang zu Medizin und Gesundheitsversorgung zu verbessern. Dafür nehmen wir an direkten Gesprächen und Treffen mit politischen Entscheidungsträgern teil, verfassen schriftliche Stellungnahmen und beteiligen uns an Anhörungen und Konsultationen. Außerdem bauen wir mit anderen relevanten Akteuren Netzwerke und Koalitionen auf, tauschen uns mit Expertinnen und Experten aus und fördern relevante Forschungsprojekte.

Im Rahmen der Interessenvertretung stehen für Fresenius die folgenden branchenspezifischen Themen im Vordergrund: Verbesserung der gesetzlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Unternehmen, Förderung der (industriellen) Gesundheitswirtschaft, Sicherstellung der Finanzierbarkeit von Gesundheitssystemen sowie Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung in unseren Gesundheitseinrichtungen. Die Förderung wirtschaftlichen Wachstums und praxisnaher Perspektiven in der politischen Diskussion für die Entwicklung umsetzbarer Lösungen ist ebenfalls Teil unserer Tätigkeiten. Weiterhin betrifft unser Engagement unseren eigenen Geschäftsbereich, da wir uns auch für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten einsetzen.

Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Tragweite der behandelten Themen ist es für Fresenius besonders wichtig, politisches Engagement sowie Lobbytätigkeiten verantwortungsvoll und transparent zu gestalten und so Auswirkungen bzw. kurz- und langfristige Risiken bezüglich Reputationsschäden, Rating-Bewertungen und Kreditkonditionen zu mindern.

Fresenius ist im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung eingetragen (Registriernummer R001428). Im EU-Transparenzregister wird Fresenius unter Nummer 047428334069 geführt.

Keine Person aus dem Vorstand oder dem Aufsichtsrat hatte in den beiden Jahren vor ihrer Ernennung im laufenden Berichtszeitraum eine vergleichbare Position in der öffentlichen Verwaltung (einschließlich Regulierungsbehörden) inne.

ZAHLUNGSPRAKTIKEN

[G1-6] Zahlungspraktiken

Faire Zahlungspraktiken fördern das Vertrauen und stärken die Zusammenarbeit zwischen uns und unseren Lieferanten. Grundvoraussetzung hierfür sind transparente Vereinbarungen und angemessene Zahlungsfristen.

Unsere Unternehmenssegmente agieren im Einkauf eigenständig und sind für die Umsetzung und Überprüfung ihrer Richtlinien verantwortlich. Die Richtlinien orientieren sich an den branchenüblichen Praktiken und berücksichtigen darüber hinaus die Gegebenheiten der jeweiligen Länder und Märkte, in denen wir agieren.

Unsere lieferantenspezifischen Zahlungsbedingungen sind entsprechend den individuellen Richtlinien geregelt.

Fresenius ist verpflichtet, zu berichten, wenn wesentliche Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug anhängig sind, die einen Einfluss auf die Reputation sowie die Ertrags-, Finanz- oder Vermögenslage hätten. Sofern solche Fälle vorliegen, sind diese im Konzern-Anhang im Abschnitt Sonstige Erläuterungen, Ziffer 33 Verpflichtungen und Eventualverbindlichkeiten ausgewiesen. Zum 31. Dezember 2024 war dies nicht der Fall.

Bei der Datenerhebung wurde keine Stichprobe verwendet. Die Lieferanten wurden in große sowie kleine und mittlere Lieferanten kategorisiert. Lieferanten, die insgesamt 80 % des jährlichen Einkaufsvolumens ausmachen, wurden als große Lieferanten eingestuft. Die restlichen Lieferanten, die 20 % des Einkaufsvolumens ausmachen, wurden als kleine und mittlere Lieferanten kategorisiert. Die

Berechnung der durchschnittlichen Zeit bis zur Bezahlung der Rechnungen erfolgt auf Grundlage der Anzahl der Rechnungen. Als Startpunkt wird das Rechnungsdatum herangezogen, den Endpunkt bildet der Zahlungszeitpunkt. Berücksichtigt werden die in der Berichtsperiode bezahlten Rechnungen. Bei der Ermittlung der Kennzahlen lag der Fokus im ersten Berichtsjahr der ESRS auf solchen Einheiten, die den allergrößten Anteil ausmachen und z.B. an zentrale IT-Systeme angeschlossen sind. Nach vorne gerichtet sollen die wenigen noch nicht berücksichtigten Einheiten in die Konsolidierung des G1-6 integriert werden.

COMPLIANCE-MELDUNGEN

G1-Unternehmensspezifisch

Im Berichtsjahr wurden über die etablierten Meldekanäle keine Vorfälle in Bezug auf Geschäftsverhalten und andere Kategorien gemeldet, die die Reputation oder die finanzielle Position von Fresenius wesentlich hätten beeinträchtigen können.

Insgesamt gingen im Jahr 2024 über die Meldewege 1.250 Meldungen (2023: 806) in den Vorfalldatenbanken bei der Fresenius SE & Co. KGaA und den Unternehmensbereichen ein. Sie wurden über unterschiedliche Meldewege erfasst.

Die Mehrheit der Meldungen entfiel auf die übergeordneten Kategorien Human Resources (HR) /Arbeitsplatz, Sonstige und Veruntreuung von Unternehmensvermögen. Der Anstieg der Meldungen beruht u. a. auf die gesteigerte

Inanspruchnahme unserer automatisierten Hinweisgebersysteme sowie interner Kommunikationsinitiativen, die sich als effizient erwiesen haben. Bei einem Großteil dieses Anstiegs handelt es sich um Patientenbeschwerden innerhalb des Unternehmensbereich Quirónsalud, die nicht die Schwelle eines Compliance-Verstoßes erreicht haben.

COMPLIANCE-MELDUNGEN

	2024	2023
Business Integrity	98	51
Datenschutz	21	25
Finanzberichterstattung	14	3
Unternehmensvermögen	220	225
Umwelt/Gesundheit/Sicherheit	52	34
HR/Arbeitsplatz	317	274
Sonstiges	528	147
Gesamt	1.250	806
Menschenrechte	28 ¹	47 ²

¹ Von den insgesamt 1.250 erfolgten Meldungen im Berichtsjahr 2024 handelt es sich bei 28 Meldungen um menschenrechtsbezogene Meldungen. Diese werden zusätzlich den weiteren Kategorien zugeordnet.

² Im Berichtsjahr 2023 waren die Menschenrechtsmeldungen in der Gesamtsumme enthalten und in einer eigenen Kategorie ausgewiesen.

Die jährlich im Geschäftsbericht veröffentlichten Compliance-Meldungen werden IT-gestützt erfasst und verwaltet. Die zugrunde liegenden Methoden und Verfahren sind in der konzernweiten SOP Case-Management definiert. Diese Konzernregelung ist bindend für alle operativen Einheiten und wurde global eingeführt. Wie in diesem Themenstandard, Abschnitt Meldesysteme, ab Seite 289 beschrieben, werden mögliche Compliance-Fälle über verschiedene Meldekanäle erfasst.

Im Berichtsjahr 2024 wurden die eingegangenen Meldungen nach Unterkategorien thematisch zugeordnet, ggf. ein menschenrechtlicher Bezug ergänzend hinterlegt und in der finalen Berichterstattung in sieben Hauptkategorien zusammengeführt.

ZAHLUNGSPRAKTIKEN

	Standardzahlungsbedingungen, in Tagen	Anteil der Zahlungen gemäß der Standardzahlungsbedingungen, in %
Durchschnittliche Zeit bis zur Bezahlung der Rechnungen	62,5	k.A.
Standardzahlungsfristen: große Lieferanten	43,9	50,7
Standardzahlungsfristen: kleine und mittlere Lieferanten	31,2	42,8

G-UNTERNEHMENSSPEZIFISCH CYBERSECURITY

[G-Unternehmensspezifisch]

Unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen

[SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die digitale Transformation treibt den Gesundheitsmarkt global voran. Sie ermöglicht es, u. a. Prozesse zu optimieren und die Qualität der Patientenversorgung zu verbessern. Der Einsatz digitaler Technologien ist für Fresenius mit Auswirkungen, Risiken und Chancen verbunden. Diese erfassen, bewerten und steuern wir über zentrale Managementsysteme.

Ein robustes **Cybersicherheitsmanagement** ist dabei die Grundlage für den Fortbestand des laufenden operativen Geschäfts sowie die Digitalisierung der Geschäftsprozesse. Indem wir unsere digitalen Prozesse so sicher wie möglich gestalten, haben wir tatsächliche positive Auswirkungen auf die Versorgung von immer mehr Patientinnen und Patienten. Denn die Digitalisierung kann den Zugang zu und die Qualität von Gesundheitsdiensten verbessern – z. B. durch telemedizinische Angebote, elektronische Patientenakten (ePA) oder die effizientere Auswertung medizinischer Daten unter Zuhilfenahme künstlicher Intelligenz. Außerdem trägt sie dazu bei, unser Versorgungsnetzwerk auszubauen. Daraus ergeben sich für uns kurzfristige Chancen, denn eine sichere digitale Transformation bietet uns nicht nur die Möglichkeit, unseren Patientenkreis zu erweitern. Diese führt ebenfalls zu einer besseren Patientenversorgung, einer stärkeren Patientenbindung und dadurch zu einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit. Langfristig hilft uns unser Cybersicherheitsmanagement, die Resilienz unseres Geschäftsmodells sowie unserer IT-Infrastruktur gegenüber einer sich stets wandelnden Cyberbedrohungslage zu erhöhen. Die daraus resultierenden

finanziellen Chancen für Fresenius ergeben sich durch das Vertrauen, das unsere verschiedenen Stakeholdergruppen in uns setzen, z. B. Patientinnen und Patienten, die uns ihre Daten anvertrauen, sowie Investorinnen, Investoren und Kreditgeber, die finanzielle Mittel für den Konzern bereitstellen oder in unsere Aktien investieren. Die Maßnahmen, die wir im Bereich der Cybersicherheit ergreifen, stärken dieses Vertrauen sowie das Ansehen unseres Unternehmens – und fördern so dauerhafte Geschäftsbeziehungen.

Unzureichende Cybersicherheitsmaßnahmen können potenzielle negative Auswirkungen in unserem operativen Geschäft haben: Als großer Gesundheitskonzern sind wir Teil der **kritischen Infrastruktur**. Betriebsausfälle und der Verlust sensibler Daten könnten die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten gefährden. Es könnten gesundheitliche Schäden durch falsche Behandlungen auftreten, wenn essenzielle Daten in Patientenakten fehlen oder fehlerhaft sind, oder es könnten Behandlungsverzögerungen infolge von Systemausfällen auftreten. Ein Cyberangriff kann zudem schwerwiegende finanzielle Risiken für Fresenius bedeuten. Diese umfassen direkte finanzielle Verluste in Folge der Reaktion auf Vorfälle und der Wiederherstellung der Betriebsprozesse, den Verlust von geistigem Eigentum sowie Strafzahlungen bei Verstößen gegen regulatorische Vorgaben, wie z.B. Datenschutz- und Informationssicherheitsvorgaben. Darüber hinaus könnten solche Vorfälle zu einem Vertrauensverlust bei unseren Anspruchsgruppen führen, was unserer Reputation langfristig schadet. Dieser Reputationsverlust kann wiederum Wettbewerbsnachteile mit sich bringen und weitere finanzielle Schäden verursachen.

Unser Ansatz

[MDR-P] Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

KONZEPTE ZUR CYBERSICHERHEIT

Unser Cybersicherheitsrahmenwerk (Cybersecurity Policy Framework) besteht aus einer Reihe von Richtlinien, Anforderungen und Verfahrensbeschreibungen, mit denen wir die Auswirkungen, Risiken und Chancen adressieren, die die digitale Transformation für Fresenius mit sich bringt. Es bildet die gemeinsame Basis für Cybersicherheit in allen Unternehmensbereichen und Konzernfunktionen. Innerhalb des Rahmenwerks fungieren die Schutzbedarfsanforderungen der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen, Technologien und Systemen als zentrale Zielsetzung der Cybersicherheitsbestrebungen von Fresenius. Diese Mindestsicherheitsstandards haben wir für all unsere Risikodomänen definiert.

Fresenius hat eine **Cybersicherheitsstrategie** bis Ende 2025 verabschiedet, die Ziele für den Konzern sowie für die einzelnen Unternehmensbereiche festlegt. Die wesentlichen Fokusbereiche sind die Reduktion der Risiken, die Erhöhung der Resilienz gegenüber Cyberangriffen, die Vereinheitlichung der Organisation, Prozesse und Technologien sowie die Verbesserung des konzernweiten Reifegrads in Bezug auf Cybersicherheit.

Wir steuern unsere Aktivitäten auf der Grundlage von Reifegradbewertungen und Cyberisikoanalysen. Diese helfen uns dabei, die wichtigsten Maßnahmen zur Risikominderung zu priorisieren und sowohl den Fortschritt als auch die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen unserer Cybersecurity Programme sorgfältig zu überwachen.

Unser strategischer Ansatz bezieht sich dabei auf die geografischen Gebiete, in denen wir Produktionsstandorte oder Gesundheitseinrichtungen betreiben. Sofern wir vertraglich oder gesetzlich verpflichtet sind, umfassen unsere Aktivitäten auch die vor- oder nachgelagerte Wertschöpfungskette, z. B. durch Kundenservices nach dem Erwerb eines medizintechnischen Geräts. Unsere Stakeholdergruppen erläutern wir im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften ab Seite 159.

UMGANG MIT CYBERRISIKEN

Um die konzernweite Cybersicherheit und die damit verbundenen Risiken zu managen, haben wir fünf Risikodomänen festgelegt. Übergreifend steuern die **Group Cybersecurity Office (GCSO)-Funktionen** mit den fachlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern der Unternehmensbereiche innerhalb dieser Risikodomänen die Entwicklung und Umsetzung von Anforderungen an die Cybersicherheit sowie die Koordination der Risikomanagementaktivitäten. Die fachlich übergreifenden Teams haben zudem die Aufgabe, den Kompetenz- und Wissensaustausch in allen Cybersicherheitsbereichen innerhalb des Konzerns zu fördern.

Im Einklang mit einem definierten System für Cybersicherheitskennzahlen haben wir in den letzten Jahren eine Vielzahl von Effektivitätskennzahlen etabliert. Mit diesen Kennzahlen überprüfen wir, ob Sicherheitskontrollen wie vorgesehen funktionieren. Dies hilft uns dabei, potenzielle Cybersicherheitsrisiken zu erkennen und Klarheit darüber zu gewinnen, wie gut wir auf Cyberangriffe oder deren Abwehr vorbereitet sind. Die jeweiligen Risikodomänenmanager erfassen die Kennzahlen in allen relevanten

Risikodomänen des Konzerns und melden diese regelmäßig an das **Cybersecurity Board** und das **Cybersecurity Steering Committee**. Darüber hinaus werden sie in einer Scorecard visualisiert, die das Cybersicherheitsmanagement bei der Steuerung der konzernweiten Cybersicherheitsinitiativen unterstützt. Metriken vergleichen wir auch mit denen relevanter Interessensgruppen, z.B. anderen DAX-Konzernen, und kommunizieren diese an den Vorstand und den Aufsichtsrat.

Unser Hauptziel ist es, die Materialisierung von Cyber Risiken zu verhindern. Hier machen sich unsere Investitionen in die Früherkennung von Cyberbedrohungen bezahlt: Wir automatisieren wiederkehrende Analyse- und Abwehrprozesse, damit wir noch effizienter auf Vorfälle reagieren und potenzielle Schäden für das Unternehmen begrenzen können. Jeden Vorfall untersuchen wir sorgfältig, um zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung unserer allgemeinen Sicherheit abzuleiten.

VERSICHERUNGEN

Auf Ebene der Unternehmensbereiche bestehen dort Cybersicherheitsversicherungen, wo sie auf dem Versicherungsmarkt verfügbar sind, und gesetzt den Fall, dass sie die Risiken geeignet abdecken. Im Jahr 2024 wurde eine Cybersicherheitsversicherung auf Konzernebene erneut evaluiert, jedoch bisher nicht abgeschlossen, da die Kosten- und Nutzenbewertung noch nicht abgeschlossen ist.

Darüber hinaus gibt es Zertifizierungen für unser Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) auf Konzern- und Unternehmensbereichsebene, z. B. nach ISO/IEC 27001. Die internationale Norm dient dazu, ein ISMS zu implementieren, aufrechtzuerhalten und kontinuierlich zu verbessern, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen durch einen systematischen Ansatz zu gewährleisten.

RISIKOBEWERTUNGEN

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

AUDITS UND MONITORING

Die Konzernfunktion Corporate Audit führt unabhängige und risikoorientierte Revisionsaufträge durch, um die Effektivität von Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozessen auf Konzernebene sowie in den Unternehmensbereichen stetig zu verbessern. Diese Revisionsaufträge erfolgten ebenfalls im Jahr 2024. Hierbei wurden auch Maßnahmen im Bereich Cybersecurity wie Richtlinien und Verfahren sowie deren Implementierung berücksichtigt. Im Jahr 2024 hat die Konzernfunktion Corporate Audit sechs Prüfungen (2023: neun) mit dem Prüfungsbezug Information Security durchgeführt.

Werden Schwachstellen im Rahmen der Revisionsaufträge identifiziert, überwacht die Interne Revision die Umsetzung der vom Management festgelegten Abhilfemaßnahmen im Rahmen systematischer Nachschaubetrachtungen.

MELDEWEGE

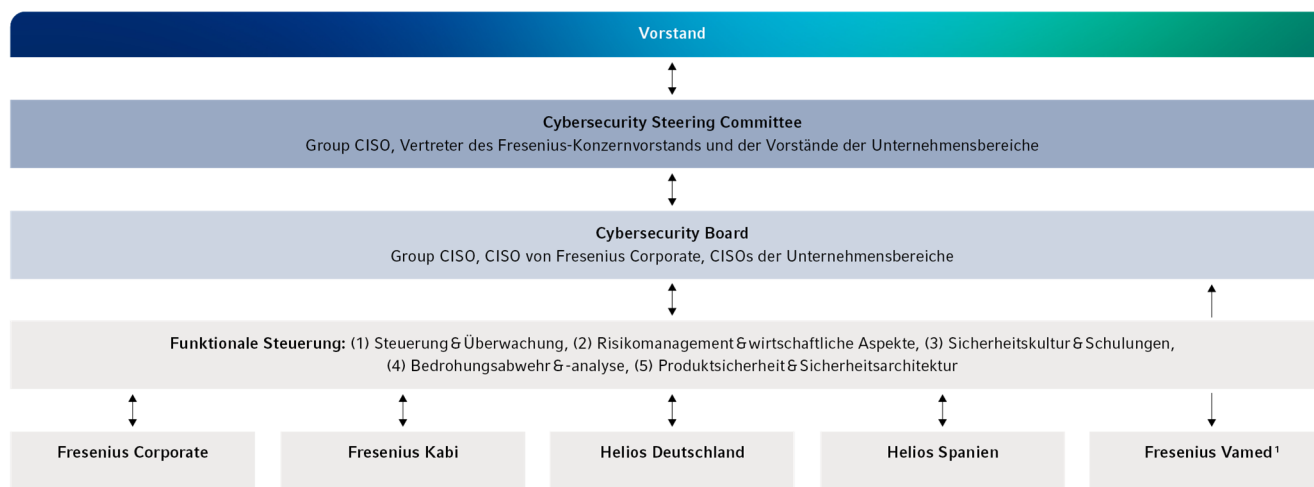
Vermuten Fresenius-Beschäftigte Cyberbedrohungen, können sie sich an CERT@fresenius.com oder CyberAware@fresenius.com sowie an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Aufgabenbereich Cybersecurity wenden. Um die Effizienz zu steigern, können sie verdächtige Mails über den sogenannten Phish Alert Button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

Sofern innerhalb unserer Wertschöpfungskette – jedoch außerhalb unserer eigenen Belegschaft – Kenntnis von einer möglichen Cyberbedrohung besteht, können Dritte die öffentlich verfügbaren Meldekanäle oder Hinweisgebersysteme Fresenius nutzen.

ORGANISATIONSSTRUKTUR UND VERANTWORTLICHKEITEN

Die Chief Financial Officer (CFO) im Vorstand beaufsichtigt die Cybersicherheits-Governance und erhält direkten Bericht – wöchentlich und nach Bedarf – vom Group Head of Cybersecurity. Dieser fungiert als konzernweiter Chief Information Security Officer (CISO), trägt die Gesamtverantwortung für die Governance der Cybersicherheit innerhalb des Konzerns und leitet das GCSO. In dieser Funktion legt er die konzernweite Cybersicherheitsstrategie fest und koordiniert sie mit den jeweiligen Cybersicherheits-

CYBERSECURITY ORGANISATIONSSTRUKTUR



¹ Der Unternehmensbereich Fresenius Vamed wird nach dem 31.12. in Teilen verkauft und neu strukturiert.

verantwortlichen, um ein einheitliches Vorgehen in allen Unternehmensbereichen zu gewährleisten. Der Group Head of Cybersecurity erstattet vierteljährlich dem Vorstand und mindestens einmal jährlich dem Aufsichtsrat Bericht.

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

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

Die CFO und die jeweiligen CFOs der Unternehmensbereiche kommen quartalsweise im Cybersecurity Steering Committee zusammen. Das Steering Committee hat formell eine Governance Charta verabschiedet, in der die strategische Ausrichtung, der Geltungsbereich und die Zuständigkeiten des Cybersecurity Programms festgelegt wurden.

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

Im Zuge der konzernweiten Transformation #FutureFresenius hat der Vorstand im Einklang mit der Konzern- und Cybersicherheitsstrategie eine Weiterentwicklung der Aufbauorganisation der Cybersicherheit ab dem 4. Quartal 2023 beschlossen, die im Jahr 2024 umgesetzt wurde. Im Fokus stehen die Vereinheitlichung der Aufbau- und Ablauforganisation der Cybersicherheitsfunktionen und die Überarbeitung des Cybersicherheitsrahmenwerks, um diese Veränderungen angemessen zu reflektieren. Das überarbeitete Cybersicherheitsrahmenwerk wurde 2024 vom Vorstand beschlossen.

Unsere Maßnahmen

IMDR-A) Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Wir wollen die Einhaltung unseres Cybersecurity Policy Framework sicherstellen und die beschriebenen tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen verhindern, mindern und beheben. Zudem ist es uns ein wichtiges Anliegen, die Risiken und Chancen, die sich in Bezug auf

Cybersicherheit für uns ergeben, anzugehen. Deshalb setzen wir eine Vielzahl von Einzelprojekten im Rahmen unserer Cybersecurity Programme um. Im Berichtsjahr haben wir insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der bestehenden Sicherheitsinfrastruktur im Produktionsbereich ergriffen sowie unser Schulungsangebot fortgeführt.

SCHULUNGEN

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

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

Die Angebote stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit zur Verfügung. Wir informieren sie regelmäßig über unterschiedliche Kanäle, u. a. über Intranetartikel oder Plakate in Produktionsanlagen und Kliniken, um sie für Cyberrisiken und neuartige Cyberbedrohungen zu sensibilisieren. Darüber hinaus findet jährlich ein Cyber Awareness Month statt, um zusätzlich den Austausch unter Arbeitskräften zu Cybersicherheitsthemen zu stärken. Dabei nutzen wir das Wissen aus der täglichen Analyse von z. B. Phishing-Versuchen, die das CERT durchführt und auswertet. Mit ihrer Hilfe können wir maßgeschneiderte Awareness-Inhalte entwerfen und Trainingskampagnen ausrollen.

Kontinuierliches Training zu Cybersecurity ist auch Bestandteil der variablen Vergütung aller Beschäftigten, die am Erfolgsbeteiligungsprogramm SHARE von Fresenius teilnehmen. Das Programm erläutern wir im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, Abschnitt S1-1 Unser Ansatz, Mitarbeiterbindung auf Seite 215.

Im Jahr 2024 haben wir neue Trainingsmodule für die Mehrheit der Beschäftigten angeboten. Der Trainingsfokus im Berichtsjahr lag auf der Sensibilisierung von Beschäftigten für Social Engineering, Phishing, neue Bedrohungen im Rahmen der Nutzung von Mobilgeräten, die Acceptable Use Policy und der Stärkung von fundamentalem Cybersecurity-Wissen. Auch wurden wieder simulierte Phishing-Versuche per E-Mail an Beschäftigte verschickt. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten konnte unsere Phishing-Simulationen erfolgreich erkennen.

Unsere Maßnahmen sind Teil eines langfristigen Cybersecurity Programms. Die verschiedenen eigenständigen Projekte zielen darauf ab, die Cybersicherheitsstruktur unseres Konzerns zu verbessern. Durch kontinuierliches Training stellen wir sicher, dass unsere Arbeitskräfte souverän mit Phishing-Versuchen umgehen und in der Folge Cyberrisiken reduziert werden.

Die Kosten für die im Cybersecurity Programm vorgesehenen bzw. durchgeführten Trainings belaufen sich auch einen niedrigen einstelligen Mio Euro Betrag, der sich auf einen Zeitraum bis Ende 2024 erstreckt. Die Kosten für die kontinuierlichen Cybersicherheitstraining-Maßnahmen gemäß dem ganzheitlichen Cybersicherheitsprogramm beliefen sich im Berichtsjahr 2024 auf etwa 400.000 Euro (OpEx).

Unsere Ziele und Ambitionen

[MDR-TI] Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

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

Wir messen die Wirksamkeit unserer Cybersicherheitsstrategie durch Auswertung von Resilienzkennzahlen, wie im folgenden Abschnitt dargestellt.

Kennzahlen

[MDR-M] Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Fresenius bewertet die Effektivität des Cybersicherheitsmanagements anhand von Effektivitätskennzahlen und Bewertungen des Cybersicherheitsreifegrades. Dabei evaluieren wir, ob Patientinnen und Patienten davon betroffen sind. Insgesamt deuten unsere Resilienzkennzahlen darauf hin, dass im Berichtszeitraum nur wenige schwere Vorfälle eingetreten sind. Aus Konzernsicht hatten diese keine wesentlichen Auswirkungen auf unsere Geschäftsabläufe. Im Berichtsjahr wurde kein schwerwiegender Cybersicherheitsvorfall gemeldet, der mit dem Verlust von Patientendaten einherging oder der den Ruf oder die Finanzlage unseres Konzerns wesentlich beeinträchtigt hat.

CYBERSICHERHEITSVorfälle

	2024	2023
Anzahl schwerwiegender Cybersicherheitsvorfälle aus Konzernsicht	-	-
Dadurch betroffene Patientinnen und Patienten	-	-

Grundsätzlich liegt ein **Cybersicherheitsvorfall** vor, wenn eine Sicherheitsmeldung als kritisch eingestuft wird. Dies ist der Fall, wenn es durch einen Cybersicherheitsvorfall potenziell zum Verlust von Daten kommen kann oder der Fresenius-Konzern in seiner Leistungserbringung eingeschränkt werden könnte. Bei der Bewertung der Kritikalität wird dabei das 4-Augen-Prinzip angewandt. Daraufhin werden alle Vorfälle einer weiteren Bewertung unterzogen, in der geprüft wird, ob eine Verletzung mindestens eines der Cybersecurity Schutzziele Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit vorliegt. Sollte dies der Fall sein, wird der entsprechende Vorfall als schwerwiegend ausgewiesen.

Die Meldung von Vorfällen erfolgt an die Konzernfunktion Cybersecurity, der Meldeweg sowie die Prozessstruktur werden auf Seite 299 erläutert.