

INHALTSVERZEICHNIS NACHHALTIGKEITSBERICHT

157	Allgemeine Informationen	228	Sozialinformationen	310	Governance-Informationen
157	ESRS 2 Allgemeine Angaben	228	ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	310	ESRS G1 Unternehmensführung
		261	ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	323	ESRS G-Unternehmensspezifisch Cybersecurity
		269	ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer		
191	Umweltinformationen	269	Datenschutz		
191	Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020 / 852 (EU-Taxonomie-Verordnung)	275	Gesundheit und Sicherheit		
200	ESRS E1 Klimawandel	292	Zugang zu Produkten und Dienstleistungen		
214	ESRS E2 Umweltverschmutzung	297	ESRS S-Unternehmensspezifisch Innovation		
218	ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen	303	ESRS S-Unternehmensspezifisch Digitale Transformation		
223	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 Nachhaltigkeitserklärung

Mit dem vorliegenden Konzernnachhaltigkeitsbericht des kalenderjahrgleichen Geschäftsjahres 2025 (Nachhaltigkeitsbericht) des Fresenius-Konzerns (Fresenius oder das Unternehmen) möchte das Unternehmen seine Stakeholder transparent über Nachhaltigkeitsaktivitäten informieren. Die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt zur Erfüllung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) unter vollständiger Beachtung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Zudem erfüllt der Nachhaltigkeitsbericht die gesetzlichen Anforderungen an eine nichtfinanzielle Konzernerklärung gemäß §§ 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.

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. Die operativ tätigen Unternehmensbereiche Fresenius Kabi und Fresenius Helios werden auch als Operating Companies bezeichnet. Innerhalb der Themenstandards werden auch weitergehende Geschäftsbereiche, bzw. Markt- oder Produktsegmente der Operating Companies erläutert, z.B. Ausführungen zu Fresenius Helios in Deutschland oder in Spanien.

Der Nachhaltigkeitsbericht deckt sowohl den eigenen Geschäftsbetrieb als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ab, sofern die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen die 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.

Erläuterungen zu Konzepten, Richtlinien und Kontrollen im Unternehmen beziehen sich auf die geografischen Gebiete, in denen Produktionsstandorte, Gesundheitseinrichtungen oder andere operative Einheiten betrieben werden. Sofern Fresenius wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen in der Wertschöpfungskette identifiziert hat, wird dies in den jeweiligen Themenstandards ausgeführt. Dies gilt ebenfalls, wenn das Unternehmen vertraglich oder gesetzlich dazu verpflichtet ist. Die wichtigsten Stakeholder-Gruppen werden in diesem Standard im Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften 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 in wenigen Fällen

vorgenommen. Ein Ausschluss wird getroffen unter der Annahme, dass solche Daten oder Informationen, einzeln oder in aggregierter Form einen potenziellen Wettbewerbsvorteil zugunsten eines oder mehrerer im Gesundheitsmarkt aktiven Stakeholder darstellen können oder einer Geheimhaltungsvereinbarung unterliegen. Deshalb werden sie als sensible Informationen eingestuft. Dazu gehören Maßnahmen zu Innovationsprojekten im Stadium der Frühförderung.

Fresenius erläutert deshalb auch beispielhafte Aktivitäten, die auf die ermittelten Auswirkungen, Risiken oder Chancen einzahlen und einen Managementansatz unterstützen.

Der Vamed-Geschäftsbereich VAMED High End Technical Services GmbH wurde auf Fresenius übertragen und wird unter dem Namen Fresenius Health Services (FHS) ab 2025 geführt. Die veräußerten Geschäftsteile von Fresenius Vamed sind bis zum Vollzug des Verkaufs des jeweiligen Geschäftsbereichs in den Angaben berücksichtigt. Gleiches gilt für solche Geschäftsteile, die im Konzern verbleiben und im Segment Corporate/Sonstige konsolidiert werden:

- 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 (gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU), Angaben zu bevorstehenden Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindenden Angelegenheiten zu machen, keinen Gebrauch gemacht. Weiterführende Informationen zum Konsolidierungskreis und zu Transaktionen sind im Konzern-Anhang sowie im zusammengefassten Lagebericht dargelegt. Ausführungen zu Definitionen sowie Abdeckung in den Kennzahlen werden in den jeweiligen Themenstandards dieses Nachhaltigkeitsberichts erläutert. Seit dem Berichtsjahr 2025 wird die FHS in die bestehenden Kontroll- und Berichtsprozesse des Segments Corporate/Sonstige integriert und Schätzungen herangezogen.

Verweise in diesem Bericht auf Angaben außerhalb des zusammengefassten Lageberichts inklusive 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 des zusammengefassten Lageberichts inklusive 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 im Geschäftsbericht. Der Nachhaltigkeitsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts. Er ist auf Deutsch und Englisch verfügbar. Im Fall 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. So wurde für die Erhebung der Scope-3-Emissionen auf etablierte Berechnungsmethoden, z. B. statistische Verteilung von Abfallentsorgungsmethoden, zurückgegriffen. Sofern Schätzungen zur eigenen operativen Geschäftstätigkeit angewendet werden, wird dies jeweils im Abschnitt Kennzahlen erläutert.

Zu allen quantitativen Angaben sowie Geldbeträgen wird jeweils in der Erläuterung der Definitionen und Berechnungen aufgeführt, auf Basis welcher Quellen Schätzungen durchgeführt wurden sowie die Grundlage für die Erstellung der Kennzahlen. Diese Angaben sind in den einzelnen Themenstandards spezifisch für die betroffenen Kennzahlen erläutert. Wenn Schätzungen durchgeführt werden, prüft die verantwortliche Zentralfunktion jährlich, ob diese Herangehensweise dem Anspruch von Fresenius an Richtigkeit und Vollständigkeit entspricht. Das Unternehmen ist der Ansicht, dass die im Berichtsjahr 2024 getroffenen Schätzungen oder Annahmen zutreffend waren. Sofern Anpassungen im Berichtsjahr 2025 vorgenommen werden, oder Kennzahlen auf einem Schätzanteil beruhen, wird dies in den Themenstandards erläutert.

Sofern Fresenius keinen Gebrauch von phase-in Optionen bestimmter Kennzahlen macht, werden die Angaben im Abschnitt Kennzahlen der Themenstandards erläutert. Dies bezieht sich auch auf die teilweise Nutzung von phase-in Optionen, welche im Themenstandard S1 angewendet werden. Konkret bezieht sich dies auf die Angaben zu S1-7, S1-13 und S1-14, für die teilweise phase-in Optionen genutzt werden:

- S1-7 Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens: Abweichender Konsolidierungskreis; Verzicht auf Darstellung weiterer Unterkategorien
- S1-13 Weiterbildung und Kompetenzentwicklung: S1-13.83a
- S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit: S1-14.88d,e

Für 2025 wird z.B. der Aspekt der arbeitsbedingten Erkrankungen im S1-14 aufgrund der teilweise angewendeten phase-in Option nicht berichtet. Im S1-7 sind, wie auch in 2024, die Einheiten des Geschäftssegments Quirónsalud noch nicht berücksichtigt. In den E-Themenstandards werden phase-in Optionen vollständig genutzt.

Soweit nicht anders angegeben, stammen die in diesem Nachhaltigkeitsbericht 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 Unternehmens; diese basieren ebenfalls hauptsächlich auf Daten öffentlich zugänglicher Quellen. Hier zitierte Informationen aus Drittquellen wurden korrekt wiedergegeben. Soweit Fresenius 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 die Änderungen sowie die Gründe dafür in den jeweiligen Themenstandards gemäß ESRS 1 Abschnitt 7.4 erläutert. Diese Änderungen können sich auf Anpassungen in der Berechnungsmethodik beziehen oder auf Änderungen der Grundgesamtheit durch Transaktionen oder strukturelle Änderungen. In solchen Fällen ist die Vergleichbarkeit von Angaben zu früheren Berichtsperioden oft nicht gegeben. Wenn eine rückwirkende Anpassung der Vorjahresangabe nicht durchgeführt werden kann, werden gemäß ESRS 1 Abschnitt 7.4 Vorjahreswerte (Vergleichswerte) nicht berichtet. Dies wird in den jeweiligen Themenstandards erläutert. Wenn eine Anpassung vorgenommen werden kann, wird diese erläutert und die angepassten Vergleichswerte werden gezeigt. Im Berichtsjahr 2025 betraf dies z.B. im Themenstandard

E1 die Scope-2-Treibhausgasemissionen. Auch im Themenstandard S1 ist dies der Fall und wird entsprechend aufgezeigt.

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 der 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 nicht als Ersatz für Nachhaltigkeitsinformationen genutzt, die gemäß den ESRS erstellt wurden; APMs werden ebenfalls nicht als höherwertig gegenüber den von den 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 (wesentliche Maßnahmen) sind als OpEx (Operating Expenses – Aufwendungen des laufenden Geschäftsbetriebs) in der Gewinn- und Verlustrechnung, siehe Konzern-Anhang, Abschnitt Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung, und als CapEx (Capital Expenses – Investitionsausgaben) in der Bilanz, siehe Konzern-Anhang, Abschnitt Erläuterungen zur Konzern-Bilanz, enthalten. Informationen zur EU-Taxonomie finden sich im Abschnitt Angaben nach Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (EU-Taxonomie-Verordnung).

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

Governance

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 im Kapitel Corporate Governance, Abschnitt Gremien, aufgeführt. Gleiches gilt für die Aufsichtsratsmitglieder der Fresenius SE & Co. KGaA.

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 beruflichen 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. Im Jahr 2025 wurden turnusgemäß Neuwahlen durchgeführt. 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 gebotene Kenntnis guter Unternehmensführung eines kapitalmarktorientierten Unternehmens verfügen. Dazu zählen die Kenntnis der Grundzüge der Bilanzierung, des Risikomanagements, interner Kontrollmechanismen sowie Kenntnisse im Bereich Compliance.

Außerdem soll jedes Aufsichtsratsmitglied allgemeine Kenntnisse in 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 international 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 2025 betrug der Anteil weiblicher Mitglieder im Vorstand unverändert zum Vorjahr 20 % (Verhältnis weiblich zu männlich: 1:4) und im Aufsichtsrat 33 % (Verhältnis weiblich zu männlich: 4:8; 2024: 33 %, 4:8).

DIVERSITÄT IM AUFSICHTSRAT

	2025	2024
Staatsangehörigkeiten	3	3
Anzahl Frauen	4	4
Anzahl Männer	8	8
Durchschnittsalter	59,8	61,5
Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	4,3	5,3

DIVERSITÄT IM VORSTAND

	2025	2024
Staatsangehörigkeiten	2	2
Anzahl Frauen	1	1
Anzahl Männer	4	4
Durchschnittsalter	53,6	52,6
Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	2,6	1,6

Mindestens die Hälfte der Anteilseignervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA soll 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.

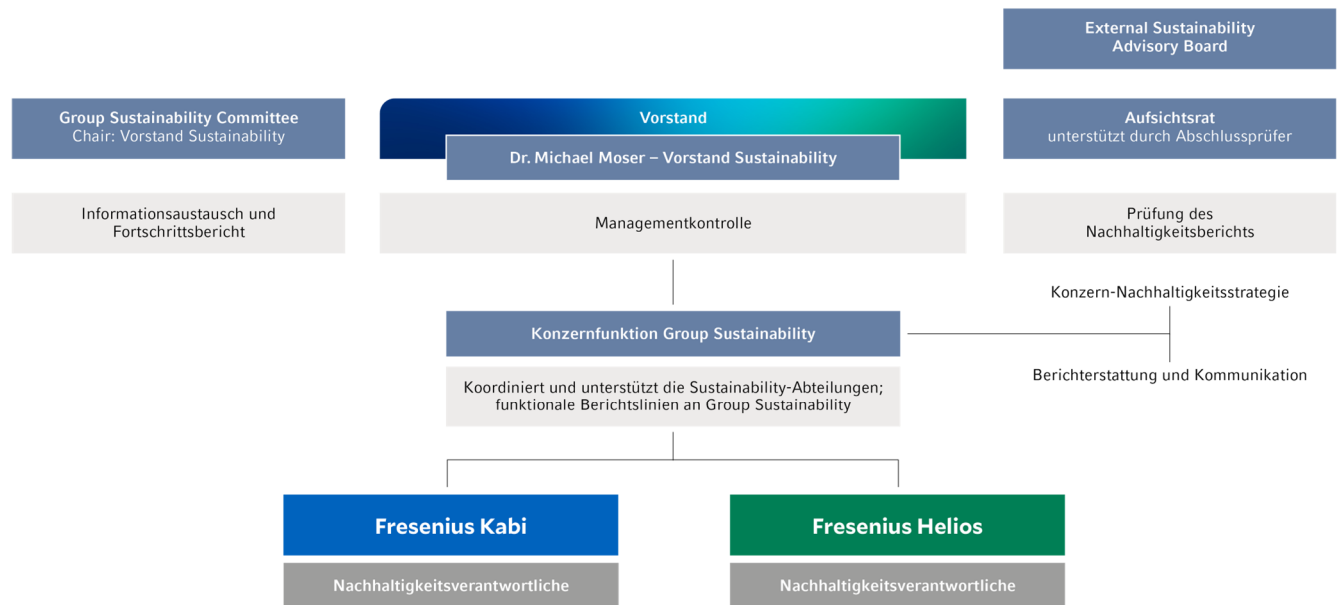
Die Mitglieder des Vorstands tragen gesamthaft die Verantwortung für die Geschäftsführung der Fresenius SE & Co. KGaA. Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Auswirkungen, Risiken und Chancen trägt aufgrund des Geschäftsverteilungsplans innerhalb des Vorstands der Fresenius Management SE insbesondere das Vorstandsmitglied, das für die Ressorts Recht, Compliance, Risikomanagement, Sustainability, Personal (Arbeitsdirektor), Corporate Audit und Vamed (nachfolgend Vorstand Sustainability) zuständig ist. Im Berichtsjahr 2025 war Herr Dr. Michael Moser in dieser Funktion tätig.

Der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA überwacht die Geschäftsführung auch in 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 Behler, Frau Grit Genster, Herr Wolfgang Kirsch und Herr Dr. Christoph Zindel angehörten, befasst sich im Speziellen mit der Vorprüfung des zusammengefassten 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

FRESENIUS-KONZERN NACHHALTIGKEITSORGANISATION



Status 31.12.2025

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, ein Tätigkeitsprofil sowie die nachfolgende Förderung und Weiterentwicklung im Rahmen dieser Tätigkeit sichergestellt.

Die **Konzernfunktion Group Sustainability** fungiert als Kompetenzcenter 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 des im Jahr 2025 verabschiedeten Nachhaltigkeitskonzepts (Sustainability Framework). Diese werden gemeinsam mit der verantwortlichen Konzern- oder Segmentfunktion in strategische Managementansätze überführt. 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 Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Operating Companies, 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 Group Accounting, Abteilung Sustainability Accounting, für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortlich.

Nach Ende des Berichtszeitraums wurde eine Reorganisation angekündigt, mit Wirkung zum 1. Februar 2026. Diese Reorganisation sieht u.a. vor, dass die Human Rights Funktion sowie die Funktion Environmental Compliance aus der Konzernfunktion Risk & Integrity gelöst und in die Konzernfunktion Group Sustainability integriert werden. Dies soll die ohnehin enge Zusammenarbeit, auch im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsstrategie, stärken. Die Konzernfunktion Risk & Integrity wird gleichfalls umstrukturiert.

Die Identifikation und Bewertung sowie Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung potenzieller **Nachhaltigkeitsrisiken** findet sowohl auf Konzernebene als auch in den Operating Companies im Rahmen des Risikomanagementsystems statt. Nachhaltigkeitsrisiken sind durch die Risikokataloge und die Risikoberichterstattung des Konzerns abgedeckt. In einem konzernweiten Projekt zur Umsetzung der Vorgaben der ESRS, basierend auf der CSRD, wurde im Jahr 2023 untersucht, ob mögliche weitere Nachhaltigkeitsrisiken für wesentliche Themen bestehen. Diese Untersuchung wurde im Berichtsjahr hinsichtlich Aktualität und Gültigkeit validiert. Sich daraus ergebende Änderungen in den wesentlichen Themen werden im Nachhaltigkeitsbericht 2025 berücksichtigt. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt IRO-1 Wesentlichkeitsanalyse.

Im Rahmen des **Risikomanagements** und des internen Kontrollzyklus sind wesentliche Nachhaltigkeitsthemen Gegenstand regelmäßiger Prüfungen, wie in den entsprechenden Abschnitten des Nachhaltigkeitsberichts beschrieben. Als Teil der Risikoberichterstattung wird der Vorstand quartalsweise über die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte unterrichtet, sofern Risiken bestehen, sich ergeben oder Vorfälle ereignet haben, die das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Operating Companies wesentlich beeinträchtigen könnten. Im Jahr 2025 betraf dies z. B. den Personalmangel im Gesundheitsbereich. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird halbjährlich über Entwicklungen informiert, 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 2025 keine signifikanten Abweichungen von den ethischen Standards des Konzerns. Ausführungen zu Audits finden sich auch in den jeweiligen Themenstandards des vorliegenden Berichts. Der zusammengefasste Lagebericht 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. Finanzberichterstattung, Qualitäts- und Patientensicherheitsmanagement, Cybersecurity, Vorratsvermögen, Lieferkettenmanagement, Datenschutz und 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, durch verbesserte interne Kontrollen, optimierte Geschäftsprozesse und Effizienzsteigerungen, Mehrwert für Fresenius zu schaffen und dadurch Organisationsziele zu erreichen. So unterstützt sie die Geschäftstätigkeit und trägt dazu bei, den Unternehmenswert des Konzerns zu schützen sowie die Geschäftstätigkeit von Fresenius zu verbessern. Hierzu führt die Konzernfunktion Corporate Audit unabhängige, 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 von den zuständigen Zentralfunktionen definiert und danach dem Vorstand sowie dem Aufsichtsrat vorgelegt. Für die Vergütung des Vorstands wurden wesentliche **Nachhaltigkeitsziele** als vergütungsrelevante Ziele festgelegt, wie im Abschnitt GOV-3 ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung 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 Operating Companies sind so strukturiert, dass Fresenius Auswirkungen, Risiken und Chancen in den oftmals fragmentierten Märkten erkennen und analysieren sowie das Handeln danach ausrichten kann. Um neue Potenziale zu erschließen, tauscht der Konzern sich z. B. mit Forschungsgruppen und wissenschaftlichen Institutionen aus. Zudem beobachtet Fresenius intensiv Märkte und den Wettbewerb. Die Operating Companies kommunizieren intern Erfahrungen, um so zusätzliche Chancen und Synergien zu identifizieren und zu nutzen. Im Rahmen strategischer und operativer Planungsprozesse ermittelt und analysiert Fresenius kurz-, mittel- und langfristige Chancen und Risiken und leitet 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 15. Oktober 2025 und am 3. Dezember 2025 ließ sich der Prüfungsausschuss über die vorbereitenden Arbeiten zur Berichterstattung nach den Vorgaben der EU-CSR-D-Richtlinie berichten. Dabei ging es erneut um den Rechtsrahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2025 sowie die Erfassung von KPIs und qualitativer Datenpunkte auf Basis der anzuwendenden Nachhaltigkeitsberichtsstandards (ESRS). In der Sitzung im Dezember wurde insbesondere die Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse, deren Auswirkungen sowie die damit verbundene Aktualisierung der IROs besprochen.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte (siehe Abschnitt Wesentlichkeitsanalyse in diesem Themenstandard) werden jeweils durch Konzernfunktionen abgedeckt, wie in den Themenstandards erläutert. In den Operating Companies übernehmen die jeweiligen Geschäftsführungen und Zentralsbereiche diese Aufgaben. Klar definierte Zuständigkeiten im **Vorstand**, die 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 Operating Companies 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 2025 fand erneut eine interne Schulung zum Thema ESG u. a. zur Nachhaltigkeitsstrategie unter Beteiligung von Referentinnen und Referenten aus dem Unternehmen statt.

Mit einem unabhängigen **Nachhaltigkeitsbeirat** (External Sustainability Advisory Board) hat Fresenius ein unabhängiges Expertengremium für Nachhaltigkeitsthemen eingerichtet. Vier Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Beratung unterstützen Fresenius dabei, die Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, und beraten den Vorstand Sustainability. Das External 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. Weitere Teilnehmende an den Sitzungen sind die Aufsichtsratsmitglieder Grit Genster sowie Dr. Christoph Zindel.

BERÜCKSICHTIGUNG VON NACHHALTIGKEITSASPEKTEN IN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

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

Im Berichtsjahr 2025 wurde das **Group Sustainability Committee** geschaffen. Ziel des Gremiums ist es, unter dem Vorsitz des Vorstands Sustainability über die strategische und inhaltliche Ausgestaltung des Sustainability Frameworks zu entscheiden. Im November 2025 fand die erste Sitzung statt. Zuvor war in der Nachhaltigkeitsorganisation von Fresenius das **ESG Steering Committee** dafür verantwortlich, die Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte festzulegen, mit denen sich Geschäftsführung und Aufsichtsgremien prioritär beschäftigen. Eine Fortsetzung des ESG Steering Committees mit regelmäßigen Sitzungen ist derzeit nicht geplant. Für notwendige Entscheidungen zur Umsetzung und Anwendung der ESRS werden die Führungskräfte bedarfsbezogen konsultiert, die vormals Mitglieder des ESG Steering Committee waren.

Neben der Risikoberichterstattung werden Vorstand und Aufsichtsrat, gegebenenfalls auch deren Ausschüsse, über wesentliche Auswirkungen und Chancen, die Umsetzung der Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit sowie die Ergebnisse und die Wirksamkeit der beschlossenen Konzepte, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele informiert. Die Leiterin der Konzernfunktion Group Sustainability berichtet zweiwöchentlich an den Vorstand Sustainability. Sofern Informationen relevant für den Gesamtvorstand sind oder Beschlüsse zu treffen sind, werden diese in einer Vorstandssitzung vorgelegt. Die Information an den Aufsichtsrat erfolgt entweder direkt durch die Konzernfunktion Group Sustainability, z. B. mindestens einmal jährlich im Prüfungsausschuss, oder durch eine zuständige Fachfunktion. Die zugrunde liegende Verantwortlichkeit ist in den jeweiligen Themenstandards erläutert.

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 handelt Fresenius ausschließlich innerhalb geltender gesetzlicher Rahmenbedingungen und internen Richtlinien.

Schwerpunkte der Aufsichtsratsarbeit im Berichtsjahr 2025 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,
- Programme zur IT-Transformation
- Cybersicherheit 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-ZIELERREICHUNGSRATE

	Ziel	Zielerreichung in %
Medizinische Qualität	Audit & Inspection Score (Fresenius Kabi)	138,89
	Inpatient Quality Indicators (Fresenius Helios)	128,38
Umwelt	Gesamt Scope 1 und Scope 2 CO ₂ -Emissionen (market-based Ansatz) in t CO ₂ -Äquivalenten (Fresenius-Konzern))	120,83
Beschäftigte	Employee Engagement Index (EEI) (Fresenius Konzern)	85,61

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 möchte so die Interessen der Beschäftigten und unserer Patientinnen und Patienten sowie Klima- und Umweltthemen in den Ambitionen verankern. Bei der Auswahl der Ziele wurden initial alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt und anschließend priorisiert. Nachfolgend wurden die ESG-Ziele in Themengebieten definiert, wie in der oben stehenden Tabelle aufgeführt.

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 Operating Companies auf Grundlage von Kennzahlen erhoben, zu denen weitere Informationen im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit zu finden sind.

ESG-ZIELE (STI) 2026

	ESG-Ziele	2024 ¹	Ziel 2025	Ergebnis 2025 ¹	Ziel 2026
Medizinische Qualität	Audit & Inspection Score (Fresenius Kabi)	1,7	2,3	0,9	2,3
	Inpatient Quality Indicators (Fresenius Helios)				
	Deutschland	90,7 %	88,0 %	91,9 %	88,0 %
	Spanien	73,3 %	75,0 %	77,4 %	75,0 %
Beschäftigte	Employee Engagement Index (EEI) (Fresenius-Konzern)	4,02	4,33	4,14	4,12

¹ Die Prüfung der in der Tabelle dargestellten Indikatoren als Teil der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung (STI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 431 ausgeführt.

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, Abschnitt Kennzahlen, MDR-M S1 Unternehmensspezifisch, Employee Engagement Index.

Im Berichtsjahr 2025 wurden für zwei Ziele Anpassungen an der Berechnungsmethodik vorgenommen, sowie das Ambitionslevel überprüft und angepasst. Im Ergebnis haben sich folgende Veränderungen ergeben: Für das ESG-Ziel Medizinische Qualität wurde die Berechnungsmethode sowie die Definition des Zielerreichungsgrads bezogen auf den Inpatient Quality Indicator von Fresenius Helios in Spanien angepasst. Die entsprechenden Erläuterungen finden sich im Themenstandard S4, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit, Kennzahlen in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Für Deutschland ergaben sich keine Veränderungen in der Methodik. Weiter wurden Veränderungen in der Erhebung des Employee Engagement Index vorgenommen, die im entsprechenden Themenstandard S1 in diesem Nachhaltigkeitsbericht, erläutert werden. Der neue Zielwert für 2026 berücksichtigt die Veräußerungen von Geschäftsanteilen im Zuge von #FutureFresenius, z.B. die Dekonsolidierung von Fresenius Medical Care.

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. Die Berechnungsmethodik wird vom Aufsichtsrat beschlossen.

Die Zielsetzung umfasst die Operating Companies und das Segment Corporate/Sonstige. Der Zielkorridor ist an den langfristigen Zielen von Fresenius ausgerichtet: Fresenius plant, bis 2030 die eigenen direkten Scope-1- und indirekten Scope-2-Emissionen um absolut 50 % im Vergleich zum Basisjahr 2020 zu reduzieren und bis 2040 Treibhausgasneutralität zu erreichen. Emissionen werden dabei als CO₂-Äquivalente und Scope-2-Emissionen marktbasiert berechnet.

Weitere Informationen zur ESG-Zielsetzung im LTI finden Sie im Vergütungsbericht. Informationen zu den Konzern-Klimazielen sowie den Treibhausgasemissionen können Sie dem Themenstandard E1 Klimawandel 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 Zielerreichung für 2025 ist in der Tabelle aufgeführt.

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 im Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers in Geschäftsbericht 2025 ausgeführt. Die Indikatoren werden in den jeweiligen Themenstandards ausführlicher erläutert.

ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTS PF LICHT

[GOV-4] Erklärung zur Sorgfaltspflicht

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

INFORMATIONEN ZUR SORGFALTS PF LICHT

Kernelemente der Due Diligence	Absätze im Nachhaltigkeitsbericht	Referenz
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2	Seite 164
	ESRS 2 GOV-3	Seite 165
	ESRS 2 SBM-3	Seite 180
Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2	Seite 164
	ESRS 2 SBM-2	Seite 170
	ESRS 2 IRO-1	Seite 172
	ESRS 2 MDR-P in den jeweiligen Themenstandards	
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 SBM-3	Seite 172 Seite 180
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	

RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

[GOV-5] Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Das Risikomanagement und die internen Kontrollen in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung werden in GOV-1 beschrieben; Risiken zum Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung sind hierbei eingeschlossen. Im Berichtsjahr wurden keine neuen Risiken in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert. Die mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung verbundenen Prozesse und Kontrollen wurden weiter verbessert.

Strategie und Management

DAS GESCHÄFTSMODELL UND DIE 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 Operating Companies, die von der Fresenius SE & Co. KGaA als operativ tätiger 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 Fresenius Helios in Deutschland und Fresenius Helios in Spanien, die in ihren jeweiligen Heimatmärkten die größten Krankenhausbetreiber sind.

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 sowie die Fresenius Health Services GmbH (FHS), die 2025 neu gegründet wurde. Der zusammengefasste Lagebericht enthält weiterführende Informationen zum Geschäftsmodell und zu den Eigentumsverhältnissen des Konzerns, insbesondere zu rechtlichen und wirtschaftlichen Einflussfaktoren sowie wesentlichen Absatzmärkten und Wettbewerbspositionen.

Auf den Bereich Care Provision, repräsentiert durch die Operating Company Fresenius Helios, entfällt der überwiegende Umsatzanteil von rund 60 %. Dieser wird im Rahmen der Versorgung von Patientinnen und Patienten in Gesundheitseinrichtungen generiert. Gesundheitsprodukte wie innovative Lösungen für kritisch und chronisch kranke Patientinnen und Patienten von Fresenius Kabi machen rund 40 % des Umsatzes aus.

Ergänzende Informationen zu ESRS 2 SBM-1.40a-ii finden Sie im Abschnitt Grundlagen des Konzerns des zusammengefassten Lageberichts des Geschäftsberichts.

Die Anzahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten wird im Themenstandard S1 Arbeitskräfte im Unternehmen im Abschnitt Kennzahlen berichtet.

Nachhaltigkeitsziele und -programme

Committed to Life, d. h. die Versorgung von Patientinnen und Patienten, trägt das tägliche Handeln und Verständnis davon, wie Fresenius Nachhaltigkeit im Rahmen unserer sozialen Verantwortung wahrnimmt. Das Unternehmen will einen Unterschied im Gesundheitswesen bewirken und damit Veränderungen zum Wohl der Menschen, insbesondere der Patientinnen und Patienten, herbeiführen. Dabei spielen auch Beziehungen zu Interessenträgern eine wichtige Rolle, die in diesem Standard im Abschnitt Stakeholder und Partnerschaften erläutert werden.

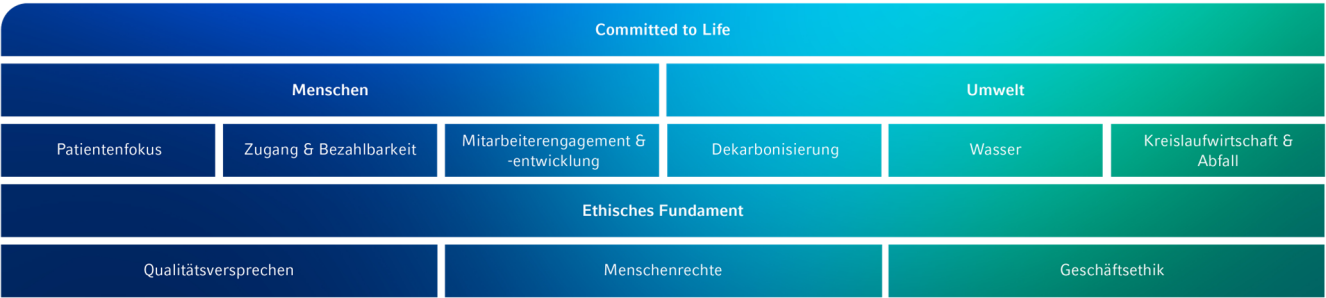
Fresenius verfolgt spezifische **Nachhaltigkeitsziele**, definiert weitere Ambitionen und setzt entsprechende Nachhaltigkeitsprojekte um. Die Fortschritte werden regelmäßig überprüft und evaluiert. Daraus wird abgeleitet, inwieweit die Ziele weiterentwickelt und optimiert werden können. Weitere Details zu den bestehenden Zielen werden in den Themenstandards E1 Klimawandel, E3 Wasser- und

Meeresressourcen, S1 Arbeitskräfte des Unternehmens sowie S4 Verbraucher und Endnutzer und dem unternehmensspezifischem Standard S-Digitale Transformation erläutert. Soweit nicht anders definiert, umfassen die Nachhaltigkeitsziele den gesamten Konsolidierungskreis sowie die Produkte und Dienstleistungen des Konzerns. In die Zieldefinition soll einfließen, welche Auswirkungen der wichtigsten Produkte und/oder Dienstleistungen sowie bedeutender Märkte und Kundengruppen bestehen, bzw. wie sich die Ziele auf diese auswirken können. So ist das Ziel der Behandlungsqualität klar auf die Versorgung von Patientinnen und Patienten in den Kliniken ausgerichtet.

Das im Berichtsjahr 2025 vorgestellte Sustainability Framework konkretisiert den bisherigen Ansatz und schafft einen verbindlichen Rahmen für die Nachhaltigkeitsleistung. Ziel ist es, die vielfältigen Aktivitäten im gesamten Konzern besser zu verzahnen, Synergien zu nutzen und so mehr messbare Wirkung zu erzielen – für die Patientinnen und Patienten, die Umwelt und das Unternehmen. Im Einklang mit der laufenden #FutureFresenius-Transformation stärkt das neue Konzept die Umsetzung der Unternehmensstrategie. Es zählt dabei direkt auf Schwerpunkte ein:

- Stärkung des Kerngeschäfts und
- auf Skalierung der drei Therapieplattformen – spezialisierte (Bio)Pharma, gezielte Medizintechnik, ganzheitliche Versorgung.

NACHHALTIGKEITSKONZEPT



Entlang der **Wertschöpfungskette** wurden in den drei Dimensionen Menschen, Umwelt sowie ethisches Fundament neun **Fokusthemen** identifiziert. Dabei wurden die Interessen von relevanten Stakeholdergruppen mittelbar berücksichtigt. Für jedes Thema entwickelt Group Sustainability gemeinsam mit den verantwortlichen Konzernfunktionen sowie den operativen Fachfunktionen strategische Kennzahlen sowie messbare Ziele. Im Group Sustainability Committee werden Vorschläge für weitere Ziele diskutiert und zukünftig beschlossen. Sie werden die bereits bestehenden Nachhaltigkeitsziele – etwa zur Reduktion der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette – ergänzen. Bis Ende des Jahres 2026 sollen erste Kennzahlen festgelegt werden, aus denen zukünftig weitere Ziele abgeleitet werden.

Das Sustainability Framework zeigt klar auf, dass die Unternehmensstrategie von Fresenius eng mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten verknüpft ist. Die einzelnen Themenstandards führen die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie weiter aus. Wesentliche Elemente der Strategie einschließlich der wichtigsten Herausforderungen sind durch Nachhaltigkeitsziele klar definiert. Sie werden durch zahlreiche Maßnahmen und Projekte unterstützt, die ebenfalls in den jeweiligen Themenstandards erläutert werden. Ergänzende Informationen zu ESRS 2 SBM-1.40g finden Sie im Abschnitt Wirtschaftsbericht des zusammengefassten Lageberichts des Geschäftsberichts.

Wertschöpfungskette

Fresenius ist mit Tochtergesellschaften in über 60 Ländern aktiv, unterhält ein internationales Vertriebsnetz und betreibt mehr als 50 Produktionsstätten und mehr als 130 Krankenhäuser. Die nebenstehende Grafik zeigt die Wertschöpfungskette entlang der Operating Companies von Fresenius sowie die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risk and Opportunities – IROs) mit Bezug zum Geschäftsmodell und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfung. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt IRO-1 Wesentlichkeitsanalyse.

Im Konzern werden Einkaufsprozesse über zentrale Koordinationsstellen in den Operating Companies 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.

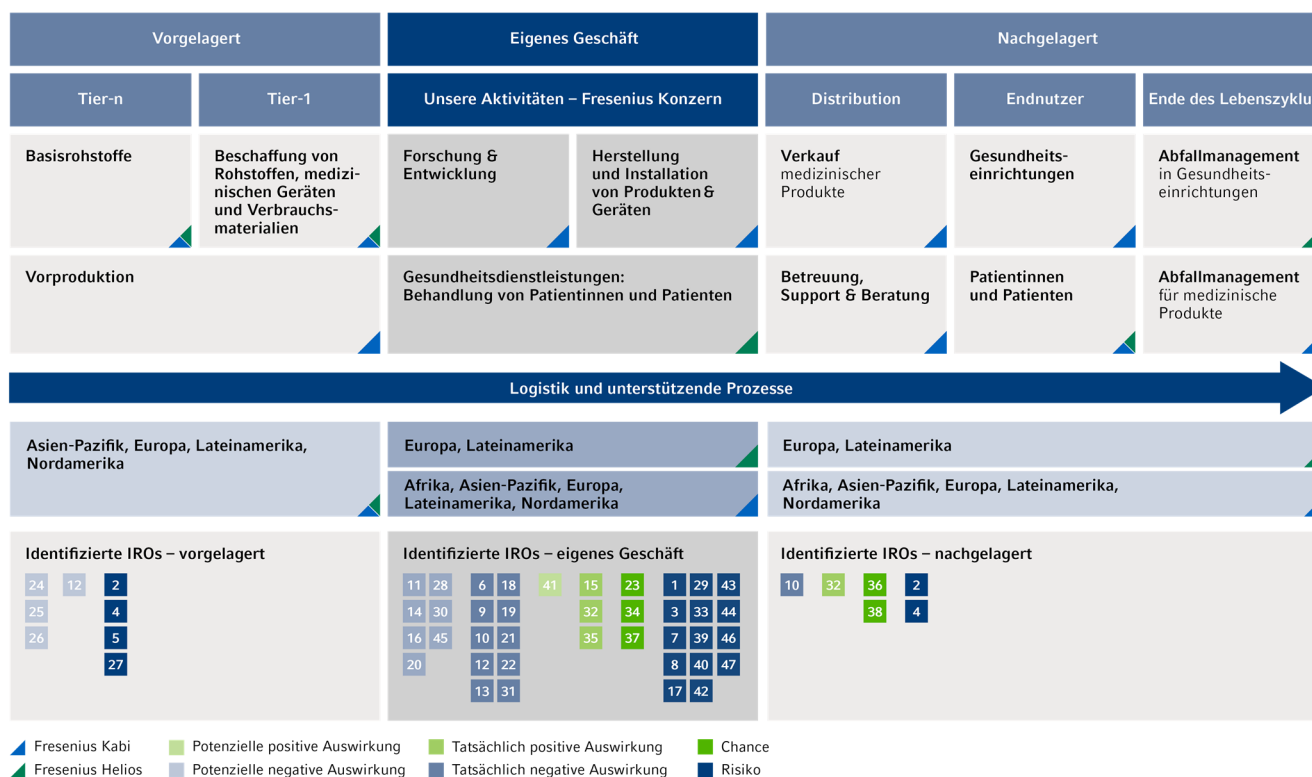
In einem Umfeld, das von andauernden Einsparbemühungen der Kostenträger im Gesundheitswesen und von Preisdruck in den Absatzmärkten gekennzeichnet ist, spielen Versorgungssicherheit und Versorgungsqualität eine wichtige Rolle. Daher optimiert Fresenius fortlaufend seine Einkaufsprozesse, standardisiert Beschaffungsmaterialien, erschließt neue Einkaufsquellen und verhandelt bestmögliche Preisabschlüsse. Dabei gilt es, innerhalb der Lieferkette hohe Flexibilität zu wahren und den 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 die Aktivitäten von Fresenius auf den Vertrieb von pharmazeutischen Produkten sowie die Versorgung von Patientinnen und Patienten. Während im Produktbereich nachgelagert der Vertrieb von Produkten im Vordergrund steht, werden im Krankenhausbereich Gesundheitsdienstleistungen in den eigenen Einrichtungen erbracht und sind

damit Teil der Wertschöpfung. Dies führt zu unterschiedlichen Ansätzen in der Steuerung und Kontrolle der Geschäftsaktivitäten.

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

FRESENIUS WERTSCHÖPFUNGSKETTE



Die in der Grafik dargestellten Nummern beziehen sich auf die im Nachhaltigkeitsbericht verwendete Nummerierung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs). Im Standard ESRs 2 Allgemeine Angaben ist die vollständige Übersicht der IROs enthalten. In den weiteren Standards sind jeweils die themenspezifischen IROs enthalten.

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, setzt die Operating Company 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 beteiligt sich Fresenius Kabi an Ausschreibungen durch staatliche Stellen (Tender), die eine hohe Relevanz für den Vertrieb der Produkte haben.

Fresenius bietet Kundendienste, Schulungen und Ausbildungen sowie technischen Service-Support, Instandhaltung und Garantieregelungen für jedes Land an, in dem Produkte vertrieben werden. Dazu kommen Produktschulungen durch Fresenius Kabi und der Betrieb regionaler Service-Zentren, die für den täglichen internationalen Service-Support zuständig sind.

Die Ausführungen im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit fokussieren sich primär auf Patientinnen und Patienten sowie medizinisches Fachpersonal, da diese Personengruppen unmittelbar mit Produkten von Fresenius in Berührung kommen, sie anwenden oder mit ihnen behandelt werden. Diese Gruppen sind nicht immer trennscharf als Verbraucher oder Endnutzer in der Gesundheitsindustrie zu definieren. Fresenius beschreibt aus diesem Grund die

operativen Prozesse gemäß den Anforderungen des ESRS S4. In der Beschreibung der Managementansätze wird dabei die Perspektive der wesentlichen Stakeholder- bzw. Personengruppen eingenommen, aber nicht weiter differenziert, ob es innerhalb der Stakeholder- oder Personengruppen eine weitere Abgrenzung zwischen Verbrauchern oder Endnutzern gemäß CSRD-Definition gibt.

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 verfügt Fresenius über eigene Logistikzentren. Externe und eigene Apotheken liefern verschreibungspflichtige Medikamente in Kliniken. Zu den Kunden gehören Sozialversicherungsträger, Krankenkassen sowie Patientinnen und Patienten.

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

Ergänzende Angaben zur Wertschöpfungskette von Fresenius gem. ESRS 2 SBM-1.42 finden sie auf im zusammengefassten Lagebericht, Abschnitt Wirtschaftsbericht.

STAKEHOLDER UND PARTNERSCHAFTEN

[SBM-2] Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Fresenius ist in ein vielfältiges Netzwerk von Interessengruppen eingebunden. Aus diesem Austausch gewinnt der Konzern wertvolle Erkenntnisse, um die Steuerung wesentlicher Themen sowie die Berichterstattung kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die wichtigsten Stakeholder werden in der Grafik auf der nächsten Seite vorgestellt. 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 den Produkten und Dienstleistungen von Fresenius 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 den Stakeholdern steht Fresenius über unterschiedliche Kanäle im Austausch: Die Konzernfunktionen von Fresenius konzentrieren sich vor allem auf Stakeholder, die für den Gesamtkonzern relevant sind. Insbesondere die Fresenius SE & Co. KGaA ist aufgrund der Börsennotierung kontinuierlich mit Investoren und Analysten im Dialog. Die Operating Companies sind aktiv im Austausch mit u. a. Patientinnen und Patienten, Beschäftigten, Kunden sowie Aufsichtsbehörden.

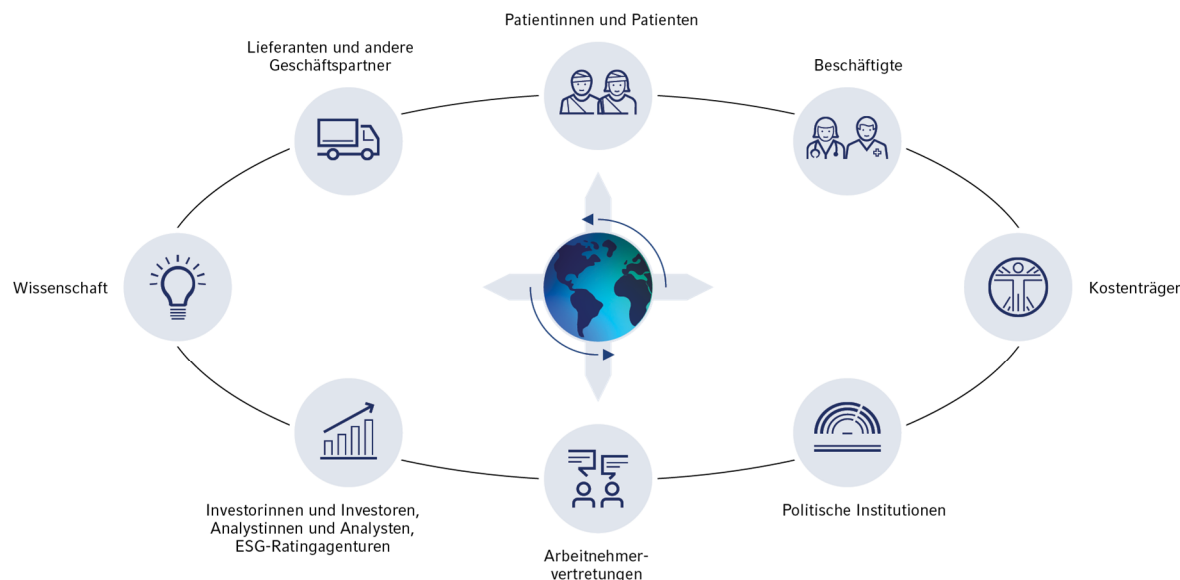
Für die **Einbindung betroffener Stakeholder** in die operative Tätigkeit berücksichtigt Fresenius z. B.:

- 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 sowie
- Patienten- und Kundenbefragungen.

Im Berichtsjahr 2025 hat die Konzernfunktion Group Sustainability den Austausch im Rahmen des CSRD-Projekts mit internen und externen Stakeholdern fortgesetzt. Durch die Etablierung einer Reporting-Governance wurde das Projekt in einen Regelprozess für die regulatorische Berichterstattung überführt. Dadurch konnten bestehende Erkenntnisse gefestigt und der Wissenstransfer im Unternehmen erneut verbessert werden. Die neue Struktur definiert zentrale Funktionen für die jeweiligen Themenstandards sowie Verantwortlichkeiten.

Ein wichtiges Element sind in Bezug auf Stakeholder-Dialoge auch die aktive Mitarbeit in Industrie- und Interessenverbänden sowie der Austausch mit Geschäftspartnern. Die Beschäftigten von Fresenius bringen ihr Fachwissen in nationalen und internationalen Gremien, Ausschüssen und Verbänden ein. Teilweise gehen damit

STAKEHOLDER & PARTNERSCHAFTEN



Branchenvereinbarungen oder -verpflichtungen einher. Auch hier wurde im Berichtsjahr das Engagement ausgeweitet. Folgende **Initiativen und Mitgliedschaften** sind z. B. strategisch bedeutsam:

- AMR Industry Alliance – Anti-microbial Resistance Industry Alliance – Mitglied: Fresenius Kabi
- ENHA – The European Nutrition for Health Alliance – Mitglied: Fresenius Kabi
- IQM – Initiative Qualitätsmedizin – Gründungs- und Vorstandsmitglied: Fresenius Helios in 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
- PSCI – Pharmaceutical Supply Chain Initiative – Member: Fresenius Kabi
- UN Global Compact – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA
- VCI – Verband der Chemischen Industrie – Mitglied: Fresenius SE & Co. KGaA

Eine erweiterte Darstellung zu diesen Mitgliedschaften finden Sie auf der Website.

Fresenius verpflichtet sich, die mit der Mitgliedschaft in verschiedenen Verbänden einhergehenden Kodizes und Prinzipien zu beachten. Darüber hinaus werden alle Zuwendungen an Heilberufsträgerinnen und -träger in den Unternehmen von Fresenius gemäß den geltenden Veröffentlichungspflichten offengelegt.

Die Einbeziehung von Stakeholdern wird themen- und bereichsspezifisch organisiert. Die Verantwortung liegt in den Konzernfunktionen sowie in den Fachfunktionen der Operating Companies. 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.

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 möchte Fresenius so die Reputation des Unternehmens und der Operating Companies bewahren. Weitere Informationen finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung, Abschnitt G1-5 Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten.

Die Ergebnisse aus dem Austausch mit Stakeholdern 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 erläutert wird.

Die Einbeziehung von Interessen und Standpunkten der wichtigsten Stakeholder erfolgt auf Basis vorhandener Richtlinien und Kontrollen sowie etablierter Informationskanäle, z. B. Patientenbefragungen. Weitere Ausführungen zu Hinweisgebersystemen finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung, Abschnitt G1-1 Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur, siehe Hinweisgebermeldesystem. Erläuterungen zu Patientenbefragungen finden Sie im Themenstandard S4, Unterthema Gesundheit und Sicherheit, zusammengefasste Abschnitte S4-2 und S4-3 unter Einbeziehung von Patientinnen und Patienten.

Sofern Interessen und Standpunkte von betroffenen Stakeholdern 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.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

WESENTLICHKEITSANALYSE

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

Seit 2023 ermittelt Fresenius mit einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse die Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities – IROs) im eigenen Geschäft des Konzerns sowie entlang der Wertschöpfungskette. So werden die für Fresenius und die Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte und entsprechenden Berichtsinhalte identifiziert.

Das Unternehmen hat dafür einen strukturierten Prozess entwickelt und dokumentiert, der einen definierten Kreis interner Expertinnen und Experten aus Konzern- oder Segmentfunktionen, einbezieht. Der Prozess wird üblicherweise im 1. Halbjahr des Berichtsjahres gestartet und zum Ende des Berichtsjahres abgeschlossen. Die jeweiligen Ergebnisse werden dem Vorstand Sustainability und, nach dessen Zustimmung, dem Prüfungsausschuss vorgestellt.

Ergänzend zu einer umfassenden doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die üblicherweise alle drei Jahre durchgeführt wird, überprüft Fresenius jährlich die wesentlichen IROs. Ziel war es, die Aktualität, Vollständigkeit, Bewertung und Berichtsfähigkeit der IROs zu überprüfen und die Beschreibungen zu präzisieren.

Zudem bringt die laufende Transformation des Unternehmens strategische und operative Veränderungen mit sich. Daher war ein weiteres Ziel der vertiefenden Analyse im Jahr 2025, die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse mit der Unternehmensstrategie abzugleichen sowie Veränderungen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette abzubilden. Die Überprüfung erfolgte auf Basis der ESRS-konformen Methodik des Vorjahres, einschließlich Stakeholder-Einbindung, Bewertungslogik und Schwellenwertdefinition.

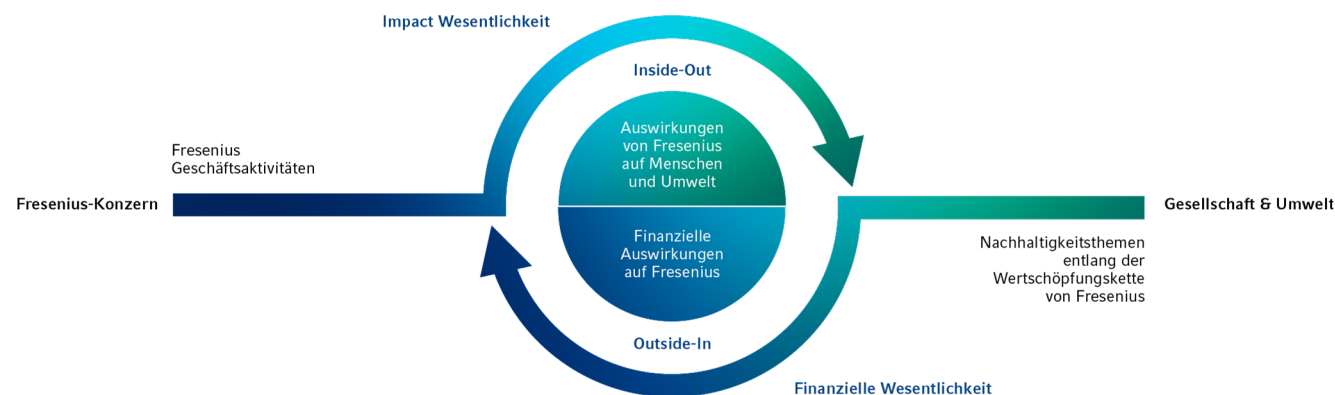
Gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit betrachtet Fresenius Nachhaltigkeit aus zwei verschiedenen Perspektiven:

- **Wesentlichkeit der Auswirkungen:** umfasst alle potenziellen und tatsächlichen positiven und negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Fresenius auf 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.

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

Der Prozess zur Identifizierung der für Fresenius wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte nach dem Verfahren der doppelten Wesentlichkeit wird von der Konzernfunktion Group Sustainability verantwortet. Dabei wurden die

DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE



Empfehlungen der EFRAG Implementation Guidance genutzt und an die spezifischen Gegebenheiten von Fresenius angepasst, wie nachfolgend beschrieben.

Im ersten Schritt wurden potenziell relevante Themen ausgewählt, basierend auf den in ESRS 1 AR 16 definierten Nachhaltigkeitsaspekten. Zusätzlich wurden Fresenius-spezifische und wettbewerbsspezifische Themen berücksichtigt. Einbezogen wurden zudem Rahmenwerke wie z. B. SASB (Sustainability Accounting Standards Board) oder die Vorgaben des Carbon Disclosure Project (CDP).

Darauffolgend definierte Fresenius die relevanten Stakeholder sowie Nutzerinnen und Nutzer von Nachhaltigkeitsinformationen für die identifizierten Themen. Um möglichst alle zu analysierenden Themen abzudecken, wurde 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 wurden Expertinnen und Experten mit fundierten Fachkenntnissen sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch für die

vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ausgewählt, die im Rahmen ihrer Tätigkeiten regelmäßig mit Stakeholder-Gruppen im Austausch stehen. Mittels einer Stakeholder-Matrix hat Fresenius die Perspektiven und Interessen der relevanten Stakeholder dokumentiert; externe Stakeholder oder betroffene Gemeinschaften wurden nicht direkt eingebunden. Relevante Stakeholdergruppen sind im Abschnitt Stakeholder und Partnerschaften in diesem Standard aufgeführt. Es wurden Konsultationen dahingehend durchgeführt, wenn es Dialogformate gab, z. B. die Hauptversammlung, den Employee Engagement Index oder den Strukturierten Dialog wie im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens ausgeführt. Weiter wurden die Operating Companies über ein Stakeholder-Mapping in die Bewertung involviert. Weitere Konsultationen haben nicht stattgefunden. Die Konzernfunktion Group Sustainability evaluierte die Ergebnisse, um sicherzustellen, dass die Interessen der betroffenen Stakeholder bei der Identifizierung, Einschätzung und Bewertung der IROs ausreichend beachtet wurden.

Fresenius hat die negativen und positiven Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft sowie die finanziellen Risiken und Chancen für die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte entlang der Wertschöpfungskette identifiziert und bewertet. Dabei berücksichtigt das Unternehmen sowohl IROs, an denen der Konzern direkt durch die eigene Geschäftstätigkeit beteiligt ist, als auch solche, die sich aus direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen in der vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette ergeben und von denen er durch kontinuierliche Dialoge und Austauschformate Kenntnis hat.

Bei der Identifizierung und Bewertung der IROs wurde eine Bruttobetrachtung zugrunde gelegt, d. h. die Bewertung erfolgte unabhängig von bereits bestehenden Minderungsmaßnahmen. Dies verhindert, dass materielle Nachhaltigkeitsaspekte, die bereits erfolgreich abgemildert werden, als nicht wesentlich eingestuft werden.

Bei der Bewertung **wesentlicher Auswirkungen** hat Fresenius gemäß den regulatorischen Vorgaben zunächst deren **Schweregrad** ermittelt. Dazu wurden die drei folgenden Dimensionen (gemäß ESRS 1 Abschnitt 45) betrachtet und je nach Ausprägung und Relevanz gewichtet. Abweichend von der EFRAG Implementation Guidance wurde dabei eine vierstufige Skala zur Gewichtung wesentlicher Auswirkungen angelegt:

- **Ausmaß:** bemisst, wie schwerwiegend die negative bzw. positive Auswirkung ist (Skala: 1 gering, 2 mittel, 3 erheblich, 4 schwerwiegend/sehr positiv)
- **Umfang:** gibt an, wie weitverbreitet die Auswirkungen sind (Skala: 1 konzentriert/begrenzt, 2 mittel, 3 weitgehend, 4 global/gesamt)

- **Unabänderlichkeit:** erfasst, in welchem Maß negative Auswirkungen abgemildert werden können und mit welchem Aufwand dies einhergeht (Skala: 1 sehr einfach/kurzfristig, 2 schwierig/mittelfristig, 3 sehr schwerwiegend/langfristig, 4 nicht behebbar/umkehrbar)

Für Auswirkungen wurde aufgrund der zugrunde liegenden Bewertungslogik ein Maximalwert von 12 festgelegt. Für die Chancen und Risiken bezogen auf die finanzielle Wesentlichkeit gilt ein Maximalwert von 4.

Den Schweregrad **negativer Auswirkungen** bewertet Fresenius 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 wurde 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

PROZESS DER DOPPELTEN WESENTLICHKEITSANALYSE NACH CSR

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 wurde 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.

Faktor für die Eintrittswahrscheinlichkeit multipliziert. Ab der Hälfte des Maximalwerts gilt eine Auswirkung als wesentlich und wird in die Berichterstattung aufgenommen. 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 wurden das eigene Geschäftsmodell wie auch geografische Gegebenheiten berücksichtigt. Diese 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, unternehmerischer 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 hat Fresenius z. B. ergänzend die Kriterien aus dem Compliance-Management-System genutzt, das im Themenstandard G1 Unternehmensführung, Abschnitt Risikomanagement, beschrieben wird.

- Der Fokus der 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** wurden Gebiete betrachtet, in denen Wasser für die Geschäftstätigkeiten von Fresenius von essenzieller Bedeutung ist. Zudem haben Prozessexpertinnen und -experten die jeweiligen Tätigkeiten und Produkte von Fresenius evaluiert sowie deren potenziellen Einfluss auf Meeresressourcen.
- Im Berichtsjahr 2025 hat Fresenius zudem systematisch die Abhängigkeiten von natürlichen Ressourcen sowie die potenziellen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit und der vorgelagerten Wertschöpfungskette auf Ökosysteme analysiert. Die im Rahmen der **Biodiversitätsanalyse** identifizierte Abhängigkeit von Wasseraufbereitungssystemen floss in die aktualisierte Bewertung der IROs ein.
- Mit Bezug auf **Ressourcennutzung** und Kreislaufwirtschaft haben Prozessexpertinnen und -experten der jeweiligen Operating Companies 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 der Lieferanten und Partner von Fresenius umfänglich bekannt sind. Daher wurden Annahmen über den Schweregrad und sofern erforderlich über die Eintrittswahrscheinlichkeit getroffen. Zudem wurden anzuwendende europäische Gesetze herangezogen, um die Auswirkungen einzuschätzen.

Im Rahmen der Analyse zur **finanziellen Wesentlichkeit** wurden 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.

Um festzulegen, ob Risiken und Chancen in Bezug auf ein Thema für Fresenius wesentlich sind, wird zunächst das **Ausmaß der finanziellen Effekte** betrachtet. 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 unterteilt Fresenius 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 der identifizierten Risiken und Chancen zu bewerten, wurden sowohl für den Gesamtkonzern als auch für die Operating Companies Bandbreiten definiert, die die Risiken und Chancen in Geldbeträgen abbilden, und diese jeweils mit einem Faktor zur Gewichtung versehen. Hierbei wurden die Skalen und Schwellenwerte aus dem Fresenius-Risikomanagement

genutzt. Damit soll sichergestellt werden, dass die gewonnenen Erkenntnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse in das Konzern-Risikomanagement und damit einhergehende Managementprozesse integriert werden können.

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

Um die **finanzielle Wesentlichkeit** eines Themas zu bewerten, wurde der Faktor für das Ausmaß mit dem für die Eintrittswahrscheinlichkeit multipliziert. Überschreitet das Ergebnis einen Schwellenwert von mindestens der Hälfte des Maximalwerts, 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, betrachtete Fresenius anhand der nachfolgenden Aspekte:

- In welchem Zusammenhang die Auswirkungen und Abhängigkeiten zum operativen Geschäft, den relevanten Märkten oder gemäß den übergeordneten Risikokriterien des Risikomanagements stehen, z.B. wurden Auswirkungen als Grundlage für die Ableitung potenzieller Risiken und Chancen gesehen bzw. können Risiken und Chancen das Unternehmen auch unabhängig von Auswirkungen beeinflussen,
- wie die Wahrscheinlichkeit, das Ausmaß und die Art der Auswirkungen der identifizierten Risiken und Chancen eingeschätzt wird und

- in welchem Verhältnis Nachhaltigkeitsrisiken zu anderen Risiken stehen, ob sie einander bedingen, separat zu betrachten sind, vor- oder nachgelagert stattfinden. Fresenius prüft, bewertet und dokumentiert alle identifizierten Risiken gemäß einheitlichen internen Vorgaben, unabhängig ob es sich um finanzielle, operative oder Nachhaltigkeitsrisiken handelt.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und die resultierenden Offenlegungspflichten gem. ESRS wurden verschiedenen internen Kontrollen unterzogen. Dazu zählten die Validierung durch die jeweilige Konzernfunktion bzw. die Operating Companies, die Überprüfung durch die Konzernfunktion Group Sustainability sowie die abschließende Freigabe durch das Steering Committee.

An dem gesamten Wesentlichkeitsprozess sowie an der Überprüfung im Jahr 2025 war das Risikomanagement beteiligt. So soll sichergestellt werden, dass Ermittlung, Bewertung und Management von Auswirkungen und Risiken integraler Bestandteil des allgemeinen Risikomanagementverfahrens ist.

Der Prozess zur Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2025 wurde unter Einbeziehung wesentlicher interner Stakeholder durchgeführt: Alle Konzernfunktionen, die für wesentliche Themen Verantwortung tragen, wurden im Rahmen der Aktualisierung im Jahr 2025 auch zu Chancen befragt, der zukünftigen Strategie, den aktuellen Entwicklungen sowie zu Stakeholder-Erwartungen. Diese Erkenntnisse haben die Priorisierung der Themen teilweise verändert, jedoch zur Ergänzung bestehender Informationen im vorliegenden Bericht beigetragen. Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter wurden seinerzeit gemäß CSRD 2022/2464 § 19a Abs. 5 und dem Entwurf des CSRD-Umsetzungsgesetzes über die Analyse und die vorläufigen Ergebnisse informiert.

Die Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2025 ergab, dass sich einige IROs der initialen doppelten Wesentlichkeitsanalyse inhaltlich wiederholten oder bestehende Managementansätze beschrieben, die zugrunde liegende Auswirkung, das Risiko oder die Chance jedoch nicht ausreichend adressierten. Bereits im Bericht 2024 hatte Fresenius erste Konsolidierungen im Rahmen der Beschreibungen der IROs vorgenommen, um Redundanzen zu vermeiden. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wurden die IROs im Berichtsjahr 2025 einzeln analysiert und geschärft, um sie anschließend aggregieren, neu bewerten oder kategorisieren zu können. Dieses Vorgehen soll an den nachfolgenden Beispielen erläutert werden:

- Im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette wurde eine positive Auswirkung aus dem IRO-Inventar entfernt, da auf Basis einer im Themenstandard S2 beschriebenen Risikoanalyse kein Nachweis für den Bestand dieser Auswirkung ermittelt werden konnte. Alle IROs des Themenstandards S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette wurden auf Basis der Risikoanalyse überarbeitet.
- Im unternehmensspezifischen Standard G-Cybersecurity wurde eine positive Auswirkung in ein finanzielles Risiko rekategorisiert, um die bestehenden operativen Risiken und die damit einhergehenden finanziellen Effekte transparent darzustellen. Die zuvor dargestellte positive Auswirkung entspricht dem Managementansatz von Fresenius und ist somit nicht als Auswirkung zu bewerten.
- Weiter wurde im Themenstandard E3 Wasser- und Meeresressourcen eine Aggregation von zwei negativen Auswirkungen vorgenommen, die beide auf einen erhöhten Wasserbedarf abstellen und somit unter einem gemeinsamen Managementansatz berichtet werden.

Grundsätzlich wurden einige bisher dargestellte positive Auswirkungen dahingehend bewertet, dass sie vielmehr Abhilfemaßnahmen darstellen, um bestehenden Risiken oder negativen Auswirkungen entgegenzuwirken. Die Präzisierung und Rekategorisierung der wesentlichen IROs führte deshalb zu einer Reduktion der positiven Auswirkungen und im Umkehrschluss zu einer Aufnahme von bereits im internen Risikomanagement dokumentierten Risiken. Diese Vorgehensweise wurde über alle Themenstandards und unternehmensspezifischen Standards gleichermaßen angewendet. Übergreifend wurde die Anzahl der positiven Auswirkungen deutlich reduziert und liegt nunmehr unter der Gesamtzahl der negativen Auswirkungen bzw. der Risiken. Im Endergebnis wurde insofern auch die Gesamtanzahl der IROs deutlich reduziert. Das Ergebnis der Überprüfung aus dem Jahr 2025 ist eine klarere, fokussierte Darstellung der IROs in den Themenstandards des Nachhaltigkeitsberichts, und ein geschärfter Bezug zu den Managementansätzen. In keinem Themenstandard hat sich dadurch eine Änderung im Konzern- oder Segmentmanagementansatz ergeben. Die in den Themenstandards durchgeführten Änderungen sind standardmäßige Aktualisierungen, die das Berichtsjahr 2025 abbilden.

Neu eingeführt wurde eine tabellarische Darstellung der IROs, die die bisherige rein textliche Konsolidierung aus dem Bericht 2024 ersetzt und die Transparenz für externe Stakeholder erhöht. Eine Aufstellung der wesentlichen IROs finden Sie am Ende von diesem Standard sowie detailliert zu Beginn der einzelnen Themenstandards. Im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens wird, aufgrund von Schnittstellenthemen, eine spezifische Zuordnung der Managementansätze zu den jeweiligen IROs hervorgehoben.

Durch die Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse haben sich Änderungen der wesentlichen IROs und entsprechenden Offenlegungsanforderungen ergeben: Es wurde kein IRO mit Bezug zu sonstigen arbeitsbezogenen Rechten der eigenen Beschäftigten als wesentlich bewertet. Daher wird dieses Unterthema inklusive der Unter-Unterthemen Angemessene Unterbringung, Kinderarbeit und Zwangsarbeit im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens nicht mehr berichtet. Der Konzernansatz zum Thema Datenschutz wird unverändert im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer beschrieben, der auch die eigenen Beschäftigten umfasst. Auch zum Unter-Unterthema Soziale Absicherung wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsüberprüfung kein wesentlicher IRO identifiziert. Die Offenlegungsanforderung S1-11 wird entsprechend nicht mehr berichtet. Weiter wurde kein IRO zum Thema Lieferantenbeziehungen einschließlich Zahlungspraktiken als wesentlich bewertet. Die Offenlegungsanforderungen G1-2 sowie G1-6 werden daher nicht mehr berichtet. Durch ein neues wesentliches Risiko zu Produktsicherheit und Lieferrisiken im Zusammenhang mit der Einhaltung von Vorschriften auf den globalen Gesundheitsmärkten, werden im Berichtsjahr entsprechende unternehmensspezifische Angaben offengelegt (Abschnitt Resilienz und Compliance in globalen Lieferketten im Themenstandard G1).

Im Nachhaltigkeitsbericht 2025 werden die IROs in der Berichterstattung im Rahmen der jeweiligen Konzepte, Maßnahmen und Ziele klarer adressiert. Dies fördert die Nachvollziehbarkeit und Transparenz für externe Stakeholder und trägt zu einem höheren Maß an Verständnis bei, wie sich Nachhaltigkeitsaspekte im operativen Geschäft auswirken.

Im Jahr 2026 wird Fresenius erneut die Aktualität der Wesentlichkeitsanalyse überprüfen. Dabei soll berücksichtigt werden, inwieweit eine Präzisierung von unternehmensspezifischen Themen der Transparenz sowie dem Verständnis der Managementansätze dient oder aktuell separat berichtete unternehmensspezifische Ausführungen in ESRS-Themenstandards integriert werden können. Eine erneute vollumfängliche Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wird nicht vor 2027 umgesetzt.

KLIMABEZOGENE SZENARIOANALYSE

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

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius das eigene operative Geschäft sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette auf potenzielle und tatsächliche Auswirkungen auf den Klimawandel analysiert. Der Bewertung der Auswirkungen auf den Klimawandel liegt die **Treibhausgasbilanzierung des Konzerns** zugrunde, die sich an der Methode des international anerkannten Greenhouse-Gas(GHG)-Protokolls orientiert. Dabei werden direkte und indirekte Emissionen (Scope 1 und 2) sowie indirekte Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) betrachtet. Die Treibhausgasemissionen werden im Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-6 Treibhausgasemissionen offengelegt. Auf der Grundlage des derzeitigen Geschäftsmodells von Fresenius ist es unwahrscheinlich, dass in Zukunft alternative Treibhausgasemissionsquellen entstehen, da der Konzern plant, weiterhin im Gesundheitssektor tätig zu sein. Die Bewertung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf den Klimawandel wurde in der Wesentlichkeitsbewertung durchgeführt.

Klimarisiken betrachtet Fresenius in seinem Risikomanagementsystem. Im Berichtsjahr 2024 wurde die **klimabezogene Szenarioanalyse** angepasst, um die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen. Für Klimarisiken hat Fresenius die Zeithorizonte, Szenarien, Risikoklassifizierung und Bewertungsebene neu evaluiert. So können 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 identifiziert und bewertet werden. Die Klima-Szenarioanalyse führte die Konzernfunktion Group Sustainability in Zusammenarbeit mit der 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), jetzt unter der International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation.

Im Rahmen der Analyse hat Fresenius 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 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 hat Fresenius 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 hat Fresenius die Extreme vollständig in der Analyse abgedeckt. So kann das Unternehmen Unsicherheiten minimieren, wenn trotz unterschiedlicher Annahmen gleiche Ergebnisse erzielt werden.

Neben der Betrachtung der IPCC-Szenarien hat Fresenius nachteilige finanzielle Effekte ermittelt, die sich für den Konzern im Zusammenhang mit physischen Klimarisiken ergeben. Dabei wurden 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 der 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 das Klimaziel bis 2030 ein
- Lang (2050): umfasst den Betrachtungszeitraum für die 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 hat Fresenius anhand von Umfang, Dauer und Ausmaß der Klimagefahren auf eigene Geschäftstätigkeiten bewertet. Aufgrund der Vielzahl an Lieferanten und der limitierten Übersicht über deren Produktionsstandorte wurden die relevanten Regionen mithilfe der Scope-3-Daten modelliert und analysiert. Da die Lieferanten in ähnlichen Regionen, d. h. Fresenius Standorten, angesiedelt sind, wurden diese nach regionaler Zuordnung gleichermaßen bewertet. Lag ein hohes bis extremes Risiko vor und eine Betriebsunterbrechung, die den Schwellenwert des Risikomanagementsystems überschritt, wurde dieser Standort evaluiert. Die relevanten Standorte hat Fresenius hinsichtlich ihrer **Resilienz** analysiert und dabei bereits bestehende oder geplante Anpassungs- (Adaptation) und Minderungsmaßnahmen (Mitigation) einbezogen.

Die eigenen Geschäftstätigkeiten sind neben physischen auch von Übergangsrisiken betroffen. Dabei wurden unterschiedliche Treiber betrachtet: Entwicklungen, die Regulierung, Energiewirtschaft, Gesellschaft, Technologie und Innovation sowie klimabezogene Investitionen. Die Auswahl der Treiber beruht auf ihrer unternehmerischen Relevanz, der Verfügbarkeit von Informationen sowie dem Anspruch, eine vielseitige Betrachtung zu gewährleisten.

Konkret sind eigene Geschäftstätigkeiten 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 Scenario (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.

Fresenius hat 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

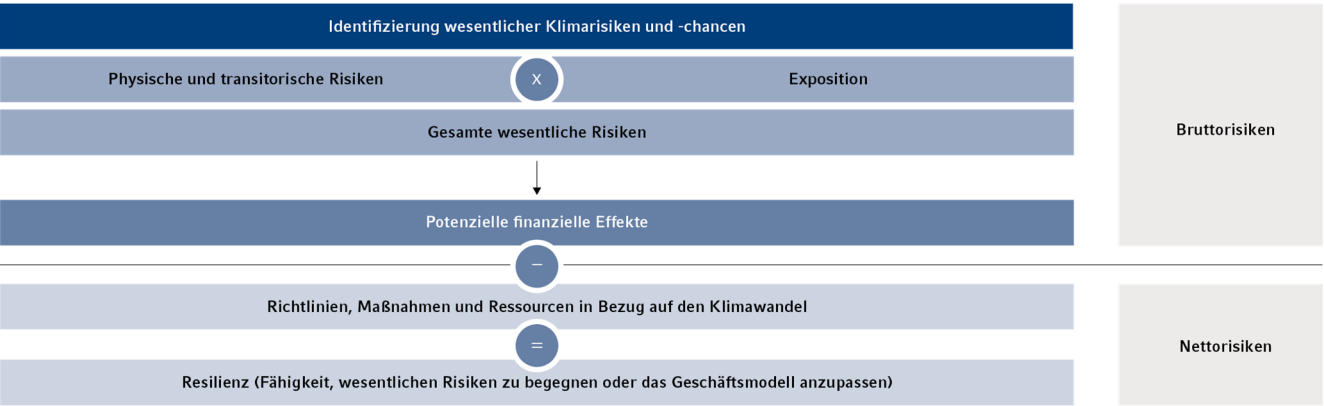
Die Resilienzanalyse ist im Zusammenspiel mit der Szenarioanalyse ein wichtiges Instrument, mit dem Fresenius analysiert, wie widerstandsfähig die Strategie und das Geschäftsmodell in Bezug auf physische und transitorische Klimarisiken sind. Im Jahr 2024 hat der Konzern die Produktionsstandorte und Krankenhäuser diesbezüglich im Rahmen der zuvor beschriebenen klimabezogenen Szenarioanalyse in verschiedenen Szenarien und Zeithorizonten

bewertet. Dabei wurden die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette aggregiert betrachtet. Eine detaillierte Bewertung der Wertschöpfungskette war aufgrund der Vielzahl an Lieferanten und der erforderlichen genauen Standortbestimmung nicht möglich. Für eine Vorabprüfung hat Fresenius die EEIO (Environmentally-Extended Input-Output)-Daten aus der Scope-3-Bewertung verwendet, in der die Rohstoffbeschaffung nach Region angegeben ist. Da Fresenius mit seinen Lieferanten in ähnlichen Regionen vertreten ist, wurde angenommen, dass sich Klimarisiken ähnlich auch auf die Lieferkette auswirken können. Die Resilienzanalyse beschränkte sich auf die 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 in die Analyse einbezogen wurden:

- **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

RESILIENZANALYSE ¹



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

Digitalisierung. Dies geht mit veränderten Anforderungen an die 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 hat Fresenius bei der Bewertung physischer und transitorischer Klimarisiken bestehende oder geplante Anpassungs- und Minderungsmaßnahmen berücksichtigt. Diese Klimaschutzmaßnahmen als Teil des Übergangsplans werden im Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-3 beschrieben.

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. Fresenius möchte die Datenqualität in der Risikobewertung sowie die Bewertung und Wirksamkeit von Maßnahmen fortlaufend evaluieren und optimieren.

Basierend auf den Ergebnissen der durchgeführten Analysen wurde festgestellt, dass die Standorte und Lieferketten von Fresenius zwar physischen Klimarisiken unterliegen (v. a. Hitzestress, Wasserstress, Überflutungen), diese aber aktuell keine unternehmerische Adaption des Geschäftsmodells erzwingen. Strategische Entscheidungen mit Bezug zu Umweltthemen trifft Fresenius unter

Berücksichtigung ökonomischer Aspekte, Klimarisiken werden als Teilaspekt betrachtet. Ein Teil der 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 das Geschäftsmodell durch Klimaschutzmaßnahmen noch resilienter werden – vollumfänglich kann Fresenius sich aufgrund der Unvorhersehbarkeit von allen klimatischen Veränderungen jedoch nicht vor physischen Klimarisiken schützen. Fresenius tätigt Investitionen, um Produktionsanlagen und Gesundheitseinrichtungen moderner, effizienter und klimafreundlicher zu gestalten. Inwieweit Änderungen des Produkt- und Leistungsportfolios erforderlich sind, prüft das Unternehmen stetig.

Nachhaltigkeit ist wesentlicher und integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Um diese fokussiert zu verfolgen, analysiert Fresenius risikobehaftete Vermögenswerte und bewertet Investitionsentscheidungen für Klimaschutzmaßnahmen basierend auf ihrer Effektivität für die Zielerreichung.

BERICHTSINHALTE

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

Die Tabelle 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, wurden keine Schwellenwerte zugrunde gelegt, sondern ein qualitatives Mapping durchgeführt. Orientiert an ESRS 1 Anlage E wurden ausgehend von den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten die wesentlichen Angabepflichten sowie Datenpunkte bestimmt. Dabei wurden die unter ESRS 1 Abschnitt 3.2 aufgeführten Kriterien beachtet.

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

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 Verortung der IROs entlang der Wertschöpfungskette ist in der Grafik am Ende des Standards zu entnehmen.

Die identifizierten IROs stehen im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell und wirken sich sowohl auf Menschen als auch auf die Umwelt aus. In den eigenen Betrieben ergeben sich die IROs zum einen aus den **Produktionsprozessen** und den damit verbundenen vorgelagerten Beschaffungsprozessen. Zum anderen betreffen sie **Verbraucher und Endnutzer** von den Produkten oder Dienstleistungen, insbesondere Patientinnen und Patienten, die Fresenius in den eigenen Kliniken behandelt oder die Produkte von Fresenius außerhalb der Gesundheitseinrichtungen verwenden. Verbraucher und Endnutzer stellen dabei Menschen dar, die in den Krankenhäusern von Fresenius behandelt werden, die die Produkte von Fresenius an

Patientinnen oder Patienten anwenden, z. B. Gesundheitsfachleute, d. h. Ärztinnen und Ärzte, Pflegepersonal, oder auch Apothekerinnen und Apotheker, oder die die Arzneimittel im Rahmen ihres Therapieplans erhalten. Dabei wird nicht zwischen verschiedenen Gruppen von Patientinnen und Patienten unterschieden. Die medizinische Versorgung in den Einrichtungen oder mit den Produkten von Fresenius hat das Ziel, die Gesundheit von Patientinnen und Patienten zu verbessern. Dennoch birgt die medizinische Versorgung von Menschen auch Risiken – die 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 bietet Fresenius Schulungsmaterialien für Fachpersonal an, um eine korrekte und wirksame Anwendung zu ermöglichen und potenzielle/unerwünschte Nebenwirkungen zu vermeiden. Verbraucher und Endnutzer können besonders anfällig für Auswirkungen auf die Gesundheit sein. Verantwortungsvolles Marketing, Werbung und Vertrieb werden gerade in der Gesundheitsindustrie deshalb durch externe regulatorische Vorgaben gesteuert, die Fresenius in der Ausgestaltung interner Richtlinien berücksichtigt.

Weiter sieht Fresenius Auswirkungen auf die **eigenen Arbeitskräfte**. 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 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.

Die Ausführungen im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens berücksichtigen die in ESRS S1.24 b) genannten Gründe: Rasse und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft sowie andere Formen der Diskriminierung, die unter die EU-Rechtsvorschriften und nationales Recht fallen.

Des Weiteren betreffen die identifizierten IROs die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Bei der Analyse menschenrechtlicher Auswirkungen legt Fresenius seinen 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 sowohl Arbeitskräfte, die an Standorten von Fresenius arbeiten, aber nicht direkt zum Konzern gehören, als auch Arbeitskräfte von direkten Lieferanten und tiefer in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Eine besondere Herausforderung kann dabei sein, dass negative Auswirkungen tief in der Wertschöpfungskette entstehen, ohne direkte oder sichtbare Verbindungen mit unserer Geschäftstätigkeit. Fresenius strebt daher danach, die Transparenz der Wertschöpfungsketten stetig zu erhöhen und die Arten von Arbeitskräften zu identifizieren, die von der Geschäftstätigkeit wesentlich betroffen sein können. Dabei plant der Konzern, ein Augenmerk auf jene Arbeitskräfte zu legen, die aufgrund ihrer inhärenten Merkmale oder besonderer Umstände anfällig für negative Auswirkungen sind.

Das Geschäftsmodell und die Konzernstrategie sind durch die Notwendigkeit zu nachhaltigem Handeln geprägt. Daher integriert Fresenius die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen in sein Geschäftsmodell sowie seine Konzernstrategie. Weitere Informationen zu den dabei verfolgten Ansätzen finden Sie in den jeweiligen Themenstandards.

Neben den bereits tatsächlich auftretenden Auswirkungen, wie der Veränderung von Berufsbildern durch zunehmenden Einsatz von digitalen Lösungen oder Anwendungen, sieht Fresenius den demografischen Wandel, die damit einhergehende Veränderung von Krankheitsbildern sowie die zukünftigen Anforderungen an Gesundheitsmärkte als wesentliche Auswirkungen, die die zukünftige

Geschäftstätigkeit und auch die Wertschöpfungskette beeinflussen könnten. Ausführungen finden Sie im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens unter S1-1 Ansatz. Weiter wird der Ansatz zu Gesundheit und Sicherheit im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer erläutert. So ergeben sich aus steigenden Kosten, zunehmenden regulatorischen Anforderungen und innovativen Behandlungsmöglichkeiten neue Herausforderungen und Chancen, die bei der strategischen Weiterentwicklung und Entscheidungsfindung z. B. im Bereich Innovationen oder Digitalisierung berücksichtigt werden.

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 zusammengefasste Lagebericht enthält weiterführende Informationen zu Chancen und Risiken sowie eine detaillierte Darstellung des Risikomanagement- und internen Kontrollsystems.

Nur wenn Fresenius Nachhaltigkeit fest in seine Geschäftsstrategie integriert, kann der Konzern langfristig wettbewerbsfähig und widerstandsfähig bleiben und gleichzeitig Menschen eine hochwertige gesundheitliche Versorgung bieten. Welche Maßnahmen Fresenius ergreift, um den identifizierten IROs der jeweiligen Themenstandards bzw. unternehmensspezifischen Standards zu begegnen, und wie Konzepte ausgestaltet werden, wird detailliert in den themenspezifischen Abschnitten in den Standards Umwelt, Soziales und Governance erläutert. Weiter finden Sie Ausführungen zu der Resilienzanalyse in diesem Standard. Die dabei herangezogenen Zeiträume werden ebenfalls erläutert. Sie sind an denen für die Ausweisung der 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.

Die IROs sind den themenspezifischen ESRS sowie den in ESRS 1 gelisteten Unterthemen zugeordnet und werden durch die ESRS-Angabepflichten abgedeckt. Darüber hinaus hat Fresenius unternehmensspezifische Themen (Cybersecurity, Digitale Transformation, Innovation) identifiziert, über die das Unternehmen entsprechend den Mindestangabepflichten berichtet. Fresenius überprüft im Rahmen der jährlichen Aktualisierung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, ob unternehmensspezifische Angaben in die Angaben nach ESRS integriert werden können.

ANGABEN GEMÄSS HGB

[ESRS 1.114]

Der nach den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellte Nachhaltigkeitsbericht erfüllt gleichzeitig die Anforderungen an die nach §§ 315b bis 315c HGB aufzustellende nichtfinanzielle Konzernerklärung. Entsprechend den handelsrechtlichen Berichtspflichten wurden für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts die ESRS als mögliches Rahmenwerk in Betracht gezogen. Aufgrund von Fresenius' globaler Geschäftstätigkeit sowie der erwarteten Umsetzung der Europäischen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in nationales Gesetz hat sich Fresenius entschieden, die ESRS als Rahmenwerk i. S. d. § 315c Abs. 3 HGB i.V.m. § 289d HGB für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ab dem Geschäftsjahr 2024 vollumfänglich zu nutzen. Dies führte 2024 zu einer Durchbrechung des Stetigkeitsgrundsatzes der

Nachhaltigkeitsberichterstattung, um die neu geschaffene Regulatorik 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.

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 Wesentlichkeitsanalyse.

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 von Fresenius sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit

erforderlich sind. Dies gilt auch für die nach ESRS angepasste Wesentlichkeitsüberprüfung für 2025 mit reduzierten IROs. Demnach ist davon auszugehen, dass ein nach ESRS unwesentliches Thema auch nach § 289c Abs. 3 HGB nicht berichtspflichtig ist.

Im Nachhaltigkeitsbericht ist eine Beschreibung des **Geschäftsmodells** in diesem Standard im Abschnitt SBM-1 Das Geschäftsmodell und die Wertschöpfungskette zu finden.

Umweltbelange nach § 315c HGB i.V.m. § 289c Abs. 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 Abs. 2 Nr. 2 HGB werden von Fresenius unter Anwendung der ESRS-Themenstandards S1 sowie S2 berichtet. Dabei werden u. a. auch Angaben gemacht zu Managementkonzepten und Maßnahmen zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung, der Arbeitsbedingungen, der Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, der Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden, des sozialen Dialogs, der Achtung der Rechte der Gewerkschaften, des Gesundheitsschutz und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Im Themenstandard S2 finden Sie weitere Informationen zu Arbeitnehmerbelangen in der Wertschöpfungskette.

Die Themenstandards S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sowie S4 Verbraucher und Endnutzer decken dabei auch **Sozialbelange** nach § 315c HGB i.V.m. § 289c Abs. 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 Abs. 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 Abs. 2 Nr. 5 HGB ist Bestandteil der Ausführungen im Themenstandard G1. Hier werden z. B. die bestehenden Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung erläutert.

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 nichtfinanzieller Risiken i.S.d. § 315c HGB i.V.m. § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB hat Fresenius im Berichtszeitraum unter Berücksichtigung von mitigierenden Risikosteuerungsmaßnahmen (Nettobetrachtung) keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die mit der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, den

Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten nichtfinanziellen Aspekte oder der Geschäftstätigkeit haben oder haben werden. Der zusammengefasste Lagebericht im Geschäftsbericht 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, werden in diesem Standard aufgeführt und sind unverändert zum Vorjahr. Die Erläuterungen hierzu finden Sie in den jeweiligen Themenstandards. Weiterführende Informationen sind im Prognosebericht des zusammengefassten Lageberichts dargestellt.

ÜBERSICHT DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN [SBM-3]

Nummer	Art des IROs	Nachhaltigkeitsaspekt	IROs	Referenz
1	Risiko	Anpassung an den Klimawandel	Physische Klimarisiken im Geschäftsbetrieb	E1 – Klimawandel, Seite 200
2	Risiko	Anpassung an den Klimawandel	Physische Klimarisiken in der Lieferkette	E1 – Klimawandel, Seite 200
3	Risiko	Anpassung an den Klimawandel	Investitionsbedarf aufgrund physischer Klimarisiken	E1 – Klimawandel, Seite 200
4	Risiko	Anpassung an den Klimawandel	Höhere Beschaffungskosten aufgrund physischer Klimarisiken	E1 – Klimawandel, Seite 200
5	Risiko	Anpassung an den Klimawandel	Klimabezogener Anpassungsdruck in der Lieferkette	E1 – Klimawandel, Seite 200
6	Tatsächliche negative Auswirkung	Energie/Klimaschutz	Abhängigkeit von fossilen Energien im eigenen Geschäftsbetrieb	E1 – Klimawandel, Seite 200
7	Risiko	Energie	Margenrückgang aufgrund steigender Energiekosten	E1 – Klimawandel, Seite 200
8	Risiko	Energie	Margenrückgang aufgrund internen Kostendrucks	E1 – Klimawandel, Seite 201
9	Tatsächliche negative Auswirkung	Luftverschmutzung	Umwelt- und Gesundheitsauswirkungen fossiler Brennstoffemissionen	E2 – Umweltverschmutzung, Seite 214
10	Tatsächliche negative Auswirkung	Wasserverschmutzung	Verunreinigung durch pharmazeutische Abwässer	E2 – Umweltverschmutzung, Seite 214
11	Potenzielle negative Auswirkung	Wasser	Umweltstress durch Süßwasserabhängigkeit	E3 – Wasser- und Meeresressourcen, Seite 218
12	Tatsächliche negative Auswirkung	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung; Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen und Abfälle	Ressourcenverbrauch in der Wertschöpfungskette und im eigenen Geschäft	E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, Seite 223
13	Tatsächliche negative Auswirkung	Abfälle	Erhöhtes Abfallaufkommen und eingeschränkte Kreislaufführung aufgrund regulatorischer Vorgaben	E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, Seite 223
14	Potenzielle negative Auswirkung	Arbeitsbedingungen	Auswirkungen unangemessener Löhne auf Beschäftigte und ihre Arbeitsleistung	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, Seite 228
15	Tatsächliche positive Auswirkung	Arbeitsbedingungen	Ausgewogene Interessen durch Arbeitnehmervertretung	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, Seite 228
16	Potenzielle negative Auswirkung	Arbeitsbedingungen	Auswirkungen geringer Tarifbindung auf die Arbeitsbedingungen	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, Seite 228
17	Risiko	Arbeitsbedingungen	Attraktivität als Arbeitgeber durch nachhaltige Personalstrategie	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, Seite 228
18	Tatsächliche negative Auswirkung	Arbeitsbedingungen	Gesundheitliche Beeinträchtigungen durch mangelnde Arbeitssicherheit oder Fehlverhalten	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, Seite 228
19	Tatsächliche negative Auswirkung	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Auswirkungen geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede auf Gleichstellung und Gleichbehandlung	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, Seite 228
20	Potenzielle negative Auswirkung	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Auswirkungen unterschiedlicher Weiterbildungschancen auf Mitarbeiterengagement und Kompetenzentwicklung	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, Seite 228
21	Tatsächliche negative Auswirkung	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Auswirkungen unzureichender Inklusion von Menschen mit Behinderungen	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, Seite 229
22	Tatsächliche negative Auswirkung	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Auswirkungen unzureichender Gewaltprävention oder mangelndem Schutz vor Belästigungen auf Sicherheit und Gesundheit	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, Seite 229
23	Chance	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Chancen durch Vielfalt	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, Seite 229
24	Potenzielle negative Auswirkung	Arbeitsbedingungen	Widrige Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Seite 261
25	Potenzielle negative Auswirkung	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Vorfälle von Diskriminierung in der Wertschöpfungskette	S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Seite 261
26	Potenzielle negative Auswirkung	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Unzureichender Schutz sonstiger arbeitsbezogener Rechte in der Wertschöpfungskette	S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Seite 261

Nummer	Art des IROs	Nachhaltigkeitsaspekt	IROs	Referenz
27	Risiko	Arbeitsbedingungen; Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle; Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Mögliche Kosten im Zusammenhang mit widrigen Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Seite 261
28	Potenzielle negative Auswirkung	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Mögliche Verletzung der Privatsphäre von Patientinnen und Patienten durch Datenschutzverstöße	S4 – Verbraucher und Endnutzer, Seite 269
29	Risiko	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Regulatorische Risiken von Datenschutzverletzungen	S4 – Verbraucher und Endnutzer, Seite 269
30	Potenzielle negative Auswirkung	Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Abweichungen bei Qualitäts- und Sicherheitsvorgaben und Auswirkungen auf Gesundheit oder Behandlungsqualität	S4 – Verbraucher und Endnutzer, Seite 275
31	Tatsächliche negative Auswirkung	Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Auswirkungen unzureichender Patientensicherheit auf die Behandlungsqualität	S4 – Verbraucher und Endnutzer, Seite 275
32	Tatsächliche positive Auswirkung	Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Besserer Zugang zu hochwertigen medizinischen Dienstleistungen und Produkten	S4 – Verbraucher und Endnutzer, Seite 292
33	Risiko	Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Einfluss von regulatorischen Vorgaben und Marktentwicklung auf den Vertrieb oder Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	S4 – Verbraucher und Endnutzer, Seite 292
34	Chance	Innovation	Verbesserte Nachhaltigkeitsleistung durch innovative Lösungen	S-Unternehmensspezifisch Innovation, Seite 297
35	Tatsächliche positive Auswirkung	k.A.	Verbesserter Zugang dank digitaler Services	S-Unternehmensspezifisch Digitale Transformation, Seite 303
36	Chance	k.A.	Effizienzsteigerung und Kostenvorteile durch digitale Transformation	S-Unternehmensspezifisch Digitale Transformation, Seite 303
37	Chance	k.A.	Marktausbau durch digitale Gesundheitsdienstleistungen	S-Unternehmensspezifisch Digitale Transformation, Seite 303
38	Chance	k.A.	Verbessertes Kundenerlebnis durch digitale Kommunikation	S-Unternehmensspezifisch Digitale Transformation, Seite 303
39	Risiko	k.A.	Investitionsrückgang aufgrund mangelnder Unternehmenskultur	G1 – Unternehmensführung, Seite 310
40	Risiko	k.A.	Rechtliche Sanktionen aufgrund unethischen Geschäftsverhaltens	G1 – Unternehmensführung, Seite 310
41	Potenzielle positive Auswirkung	k.A.	Verbesserter Zugang zu Medikamenten durch verantwortungsvolle Interessenvertretung	G1 – Unternehmensführung, Seite 310
42	Risiko	k.A.	Langfristige finanzielle Schäden durch unethisches Marktverhalten	G1 – Unternehmensführung, Seite 310
43	Risiko	Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung; Vorkommnisse	Finanzielle Verluste durch Korruptions- und Bestechungsvorfälle	G1 – Unternehmensführung, Seite 310
44	Risiko	Unternehmensspezifisch: Compliance in globalen Lieferketten	Risiken in der Versorgungssicherheit und der Compliance in globalen Gesundheitsmärkten	G1 – Unternehmensführung, Seite 311
45	Potenzielle negative Auswirkung	k.A.	Cybersicherheitslücken in kritischen Bereichen des Gesundheitsgeschäfts	G-Unternehmensspezifisch Cybersicherheit, Seite 323
46	Risiko	k.A.	Finanzielle Verluste durch Cybersicherheitsrisiken in der medizinischen Lieferkette	G-Unternehmensspezifisch Cybersicherheit, Seite 323
47	Risiko	k.A.	Finanzielle Verluste durch Cybersicherheitsvorfälle	G-Unternehmensspezifisch Cybersicherheit, Seite 323

DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSAKTEN [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 160
ESRS 2 GOV-1	21e	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind			x		Seite 160
ESRS 2 GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	x				Seite 166
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 201
ESRS E1-1	16g	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind		x	x		Seite 202
ESRS E1-4	34	THG-Emissionsreduktionsziele	x	x	x		Seite 206
ESRS E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	x				Seite 208
ESRS E1-5	37	Energieverbrauch und Energiemix	x				Seite 208
ESRS E1-5	40 – 43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	x				Seite 208
ESRS E1-6	44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	x	x	x		Seite 209
ESRS E1-6	53 – 55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	x	x	x		Seite 209
ESRS E1-7	56	Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate				x	Seite 207
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 E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	x				Seite 219
ESRS E3-1	9	Wasser- und Meeresressourcen	x				Seite 218
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 221
ESRS E3-4	29	Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	x				Seite 222
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 227
ESRS E5-5	39	Gefährliche und radioaktive Abfälle	x				Seite 227
ESRS 2 SBM-3 – S1	14f	Risiko von Zwangsarbeit	x				Nicht wesentlich

Grundlagen des Konzerns | Wirtschaftsbericht | Angaben zur Fresenius SE & Co. KGaA | Gesamtaussage zur wirtschaftlichen Lage

Prognosebericht | Chancen- und Risikobericht ► **Nachhaltigkeitsbericht**

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				Nicht wesentlich
ESRS S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x				Seite 240
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 240
ESRS S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	x				Seite 240
ESRS S1-1	23	Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	x				Seite 234
ESRS S1-3	32c	Bearbeitung von Beschwerden	x				Seite 243
ESRS S1-14	88b, c	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	x		x		Seite 255
ESRS S1-14	88e	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	x				Seite 255
ESRS S1-16	97a	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	x		x		Seite 256
ESRS S1-16	97b	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	x				Seite 256
ESRS S1-17	103a	Fälle von Diskriminierung	x				Seite 257
ESRS S1-17	104a	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Seite 257
ESRS 2 SBM3 – S2	11b	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	x				Seite 261
ESRS S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x				Seite 263
ESRS S2-1	18	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	x				Seite 264
ESRS S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Seite 262
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 262
ESRS S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	x				Seite 267
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 275, 292
ESRS S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Seite 277
ESRS S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	x				Seite 286
ESRS G1-1	10b	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	x				Seite 311
ESRS G1-1	10d	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	x				Seite 314
ESRS G1-4	24a	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	x		x		Seite 321
ESRS G1-4	24b	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	x				Seite 321

ESRS-INDEX: BERICHTETE OFFENLEGUNGSANFORDERUNGEN (IRO-2.56)

Angabepflicht	Bezeichnung	Auslassungen	Referenz
Allgemeine Angaben (ESRS 2)			
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung		Seite 157
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen		Seite 158
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane		Seite 159
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen		Seite 164
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme		Seite 165
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht		Seite 166
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Seite 166
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Teilweise Nutzung der Phase-in-Option (SBM 1.40b, c)	Seite 167
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger		Seite 170
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Teilweise Nutzung der Phase-in-Option (SBM 3.48e)	Seite 180
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen		Seite 172
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten		Seite 180
Umwelt			
E1	Klimawandel		Seite 200
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 200
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz		Seite 201
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel		Seite 203
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten		Seite 204
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel		Seite 206
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix		Seite 208
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen		Seite 209
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate		Seite 206
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		Seite 214
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 214
E2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung		Seite 214
E2-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung		Seite 216
E2-3	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung		Seite 216
E2-4	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung		Seite 217
E2-5	Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	Nicht wesentlich	
E2-6	Erwartete finanzielle Effekte durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Nutzung der Phase-in-Option	
E3	Wasser- und Meeresressourcen		Seite 218
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 218
E3-1	Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen		Seite 218
E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen		Seite 220
E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen		Seite 221
E3-4	Wasserverbrauch		Seite 221
E3-5	Erwartete finanzielle Effekte durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nutzung der Phase-in-Option	
E4	Biodiversität	Nicht wesentlich	

Grundlagen des Konzerns | Wirtschaftsbericht | Angaben zur Fresenius SE & Co. KGaA | Gesamtaussage zur wirtschaftlichen Lage

Prognosebericht | Chancen- und Risikobericht ► **Nachhaltigkeitsbericht**

Angabepflicht	Bezeichnung	Auslassungen	Referenz
E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		Seite 223
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 223
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		Seite 223
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		Seite 225
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		Seite 225
E5-4	Ressourcenzuflüsse		Seite 226
E5-5	Ressourcenabflüsse		Seite 226
E5-6	Erwartete finanzielle Effekte durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Nutzung der Phase-in-Option	
Soziales			
S1	Arbeitskräfte des Unternehmens		Seite 228
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 228
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens		Seite 229
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen		Seite 241
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können		Seite 243
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		Seite 244
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen		Seite 246
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens		Seite 248
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	Teilweise Nutzung der Phase-in-Option (u.a. abweichender Konsolidierungskreis)	Seite 250
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog		Seite 250
S1-9	Diversitätskennzahlen		Seite 252
S1-10	Angemessene Entlohnung		Seite 253
S1-11	Soziale Absicherung	Nicht wesentlich	
S1-12	Menschen mit Behinderungen		Seite 253
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Teilweise Nutzung der Phase-in-Option (S1-13.83a)	Seite 254
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Teilweise Nutzung der Phase-in-Option (S1-14.88d,e)	Seite 255
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Nutzung der Phase-in-Option	
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)		Seite 256
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten		Seite 257
S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette		Seite 261
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 261
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette		Seite 262
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen		Seite 266
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können		Seite 266
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		Seite 267
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen		Seite 268
S3	Betroffene Gemeinschaften	Nicht wesentlich	

Angabepflicht	Bezeichnung	Auslassungen	Referenz
S4	Verbraucher und Endnutzer		Seite 269
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 269, 275, 292
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern		Seite 269, 275, 292
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen		Seite 272, 282, 295
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können		Seite 272, 282, 295
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		Seite 273, 286, 295
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen		Seite 274, 286, 295
S-Unternehmensspezifisch	Innovation		Seite 297
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 297
ESRS 2 MDR-P	Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten		Seite 297
ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		Seite 301
ESRS 2 MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben		Seite 302
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		Seite 302
S-Unternehmensspezifisch	Digitale Transformation		Seite 303
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 303
ESRS 2 MDR-P	Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten		Seite 303
ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		Seite 307
ESRS 2 MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben		Seite 308
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		Seite 309
Governance			
G1	Unternehmensführung		Seite 310
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 310
G1-1	Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur		Seite 311
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Nicht wesentlich	
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung		Seite 316
G1-4	Fälle von Korruption oder Bestechung		Seite 321
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten		Seite 321
G1-6	Zahlungspraktiken	Nicht wesentlich	
G-Unternehmensspezifisch	Cybersecurity		Seite 323
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		Seite 323
ESRS 2 MDR-P	Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten		Seite 323
ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		Seite 326
ESRS 2 MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben		Seite 327
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte		Seite 327

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.

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. Fresenius macht von der Übergangsbestimmung gemäß Artikel 4 des neuen delegierten Rechtsakts (EU) 2026/73 vom 4. Juli 2025 Gebrauch, für das Berichtsjahr 2025 noch gemäß der alten delegierten Rechtsakte (EU) 2021/2178, (EU) 2021/2139 und (EU) 2023/2486 zu berichten.

Im Berichtsjahr 2025 haben die Veräußerung des internationalen Projektgeschäfts des Geschäftsbereichs Health Tech Engineering von Fresenius Vamed und der Verkauf des österreichischen Projektgeschäfts sowie des Thermenbetriebs der VAMED Vitality World 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 Geschäftsaktivitäten von Fresenius Vamed nicht in den Umsatzkennzahlen enthalten, da die Umsatzerlöse aus gegebenen 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 Geschäftsaktivitäten von Fresenius Vamed ebenfalls nicht Teil der OpEx-Kennzahlen sind, da die OpEx aus nicht fortgeführten Geschäftsbereichen ebenfalls separat ausgewiesen werden müssen. Die Investitionen der veräußerten Geschäftsaktivitäten von Fresenius Vamed sind im Berichtsjahr 2025 nicht mehr Gegenstand der CapEx Kennzahlen. Die Darstellung der CapEx erfolgt in Übereinstimmung mit den Finanzkennzahlen. Weitere Informationen finden Sie im Konzern-Anhang.

Fresenius hat die Beschreibungen der **Wirtschaftstätigkeiten** erneut verglichen mit seinen Produkten und Dienstleistungen, Investitionsausgaben und Aufwendungen. Fresenius bezieht sich 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 Operating Companies und ihrer Fachbereiche. Die Ermittlung der zu berichtenden EU-Taxonomie-Kennzahlen basiert auf dem Finanzberichterstattungs-

system, um eine vollständige und eindeutige Überleitung zu den entsprechenden Positionen im Jahresabschluss zu gewährleisten und Doppelzählungen zu vermeiden.

Dieser Prozess hat gezeigt, dass sich Fresenius' wesentliche 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. Fresenius hat keine Investitionen im Berichtszeitraum getätigt, die dieser Definition entsprechen. Investitionen zur Bekämpfung des Klimawandels werden im Themenstandard E1 Klimawandel im Abschnitt E1-3 Maßnahmen 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. Die Umsätze beziehen sich primär auf die Gesunderhaltung sowie die Steigerung der Lebensqualität von kritisch und chronisch kranken Menschen.

Wie bereits im Geschäftsjahr 2024 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 Geschäftsaktivitäten von 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 der Kerngeschäftsaktivitäten von Fresenius 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

EU-Taxonomie-fähige **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 den 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 hat Fresenius seine EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten erneut geprüft für das Umweltziel Klimaschutz und 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 Operating Companies 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. Die Analysen in den Berichtsjahren 2022 bis 2025 haben gezeigt, dass die Kriterien des substanziellen Beitrags und die DNSH-Kriterien in den für Fresenius 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.

Fresenius wird auch in Zukunft die Kriterien der EU-Taxonomie-Konformität bei eigenen 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 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 in den Themenstandards S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, G1 Unternehmensführung und im Konzern-Anhang Anmerkung 1. III. j, Ertragssteuern.

Die detaillierten Tabellen gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung finden Sie am Ende dieses Kapitels.

EU-TAXONOMIE-KENNZAHLEN 2025¹

in %	Taxonomiekonform	Taxonomiefähig, aber nicht -konform	Nicht taxonomiefähig
Umsatz	-	23,7	76,3
CCM 7.1/CE 3.1 Neubau		-	
CCM 7.2/CE 3.2 Renovierung bestehender Gebäude		-	
PPC 1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen		0,6	
PPC 1.2 Herstellung von Arzneimitteln		22,4	
CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten		0,7	
CapEx	-	49,2	50,8
CCM 7.2/CE 3.2 Renovierung bestehender Gebäude		9,8	
CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden		20,4	
PPC 1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen		1,2	
PPC 1.2 Herstellung von Arzneimitteln		13,8	
CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten		4,0	
OpEx	-	48,3	51,7
PPC 1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen		3,0	
PPC 1.2 Herstellung von Arzneimitteln		40,4	
CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten		4,9	

UMSATZ

Der Gesamtumsatz im Geschäftsjahr 2025 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 2025 (23,7 %) beziehen sich auf Außenumsätze, die Fresenius Kabi mit der Herstellung von Arzneimitteln, der Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen und medizinisch-elektronischen Geräten erzielt.

TAXONOMIE-FÄHIGKEIT UMSATZ

	2025, in Mio €	in % vom Gesamtumsatz
Gesamtumsatz	22.873	100,0
EU-Taxonomie-fähige Umsatzerlöse	5.432	23,7
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen	135	0,6
Herstellung von Arzneimitteln	5.142	22,4
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	155	0,7

Für das Berichtsjahr 2025 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.

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 in den Angaben 20, Sachanlagen, 21, Firmenwerte und sonstige immaterielle Vermögenswerte und 34, Leasing zu finden.

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

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).

TAXONOMIE-FÄHIGKEIT CAPEX

	2025, in Mio €	in % von Gesamt-CapEx
Gesamt-CapEx	1.131	100,0
EU-Taxonomie-fähige CapEx	557	49,2
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen	14	1,2
Herstellung von Arzneimitteln	156	13,8
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	46	4,0
Renovierung bestehender Gebäude	110	9,8
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	231	20,4
davon Gebäude und Anlagen im Bau	158	13,9
davon Nutzungsrechte an Vermögenswerten (IFRS 16)	73	6,5

Der EU-Taxonomie-fähige CapEx-Anteil 2025 (49,2 %) 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 2024 lag der Anteil bei 52,3 %. Der Rückgang im Berichtsjahr ist im Wesentlichen auf geringere Investitionen in den Erwerb von und Eigentum an Gebäuden zurückzuführen.

Vom gesamten EU-Taxonomie-fähigen CapEx-Anteil resultieren 0 Mio € aus Unternehmenszusammenschlüssen. Für das Berichtsjahr 2025 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 taxonomiekonform.

OPEX

Die zur Berechnung der OpEx-Kennzahl (Nenner) verwendeten Beträge basieren auf den im Konzernabschluss ausgewiesenen direkten Kosten für F & E (Konzern-Anhang, Angabe 7, Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen) und den Kosten für kurzfristige Leasingverträge (Konzern-Anhang, Angabe 34, Leasing). Darüber hinaus wurden die Kosten für Wartung und Reparatur, einschließlich Reparaturmaterial, aus den lokalen Management-Reporting-Systemen für alle Operating Companies 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 hat Fresenius 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 hat Fresenius 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.

Die genannten EU-Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten des Delegierten Rechtsakts Umwelt erfüllen derzeit noch nicht die Taxonomiekonformitätskriterien.

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.

TAXONOMIE-FÄHIGKEIT OPEX

	2025, in Mio €	in % von Gesamt-OpEx
Gesamt-OpEx	1.244	100,0
EU-Taxonomie-fähige OpEx	601	48,3
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiver Substanzen	37	3,0
Herstellung von Arzneimitteln	503	40,4
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	61	4,9

Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	Code(s)	Absoluter Umsatz	Umsatzanteil	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
				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, 2024	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	in %	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 taxonomiekonforme 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	-	-	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,8		
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2 / CE 3.2	-	-	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,0		
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiven Substanzen	PPC 1.1	135	0,6	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,6		
Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	5.142	22,4	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								23,1		
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	155	0,7	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,7		
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		5.432	23,7														25,2		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten		5.432	23,7														25,2		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		17.441	76,3														74,8		
Gesamt (A + B)		22.873	100,0														100,0		

CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	Code(s)	Absoluter CapEx	Anteil CapEx	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
				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, 2024	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	in %	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)																			
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2 / CE 3.2	110	9,8	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								9,1		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	231	20,4	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								25,0		
Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (API) oder aktiven Substanzen	PPC 1.1	14	1,2	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,7		
Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	156	13,8	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								11,8		
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	46	4,0	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								5,7		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		557	49,2														52,3		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten		557	49,2														52,3		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		574	50,8														47,7		
Gesamt (A + B)		1.131	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

OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	Code(s)	Absoluter OpEx	Anteil OpEx	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
				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 taxonomie-fähiger (A.2.) OpEx-Anteil, 2024	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	in %	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)		-	-				-	-									-		
davon ermöglichende Tätigkeiten		-	-				-	-									-	E	
davon Übergangstätigkeiten		-	-														-		T
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme 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								3,0		
Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	503	40,4	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								41,8		
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	61	4,9	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								5,4		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		601	48,3														50,2		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten		601	48,3														50,2		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		643	51,7														49,8		
Gesamt (A + B)		1.244	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, taxonomiefähig und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N: Nein, taxonomiefähig, 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	-	-
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	0,7
PPC	-	23,0
BIO	-	-

CAPEX-ANTEIL / GESAMT-CAPEX

in %	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	-	30,2
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	4,0
PPC	-	15,0
BIO	-	-

OPEX-ANTEIL / GESAMT-OPEX

in %	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	-	-
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	4,9
PPC	-	43,4
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

Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius eine wesentliche Auswirkung und wesentliche Risiken im Zusammenhang mit Klimawandel identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Anpassung an den Klimawandel				
k.A.	Risiko	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	Physische Klimarisiken im Geschäftsbetrieb [#1] Der Geschäftsbetrieb von Fresenius ist zunehmend physischen Klimarisiken ausgesetzt, insbesondere extremen Wetterereignissen wie Hitzewellen und starken Regenfällen. Diese Ereignisse können zu Überschwemmungen und Schäden an der Infrastruktur führen und vorübergehende Stilllegungen von Produktions- oder Dienstleistungsstandorten zur Folge haben. Schwere Gewitter können etwa wichtige Anlagen beschädigen oder die Energieversorgung unterbrechen, Überschwemmungen den Zugang zu Einrichtungen unmöglich machen. Solche Ereignisse können die Betriebskosten erhöhen, die Zuverlässigkeit der Dienstleistungen beeinträchtigen und den Produktvertrieb stören.
k.A.	Risiko	Vorgelagert und nachgelagert	Mittelfristig	Physische Klimarisiken in der Lieferkette [#2] Extreme Wetterereignisse wie anhaltende Hitzewellen oder intensive Regenfälle können den Geschäftsbetrieb wichtiger Lieferanten oder Logistikpartner stören, vor allem in Regionen mit geringer Anpassungsfähigkeit an den Klimawandel. Überschwemmungen oder Sturmschäden können zu Verzögerungen bei der Rohstofflieferung oder zu Transportengpässen führen, die sich auf die Distribution der Produkte von Fresenius an Kunden auswirken können. Diese Störungen können sich entlang der Wertschöpfungskette ausbreiten, sich auf Lagerbestände und Kundenzufriedenheit auswirken und zu geringeren Umsätzen führen.
k.A.	Risiko	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	Investitionsbedarf aufgrund physischer Klimarisiken [#3] Steigende Außentemperaturen können den Energiebedarf für Kühlsysteme an den Standorten von Fresenius erhöhen. Dies hat höhere Betriebskosten und mögliche Ausgaben für Nachrüstungen zur Folge, um die Betriebseffizienz und die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Darüber hinaus besteht das Risiko, dass bestehende Infrastruktur unrentabel wird oder künftig gegen Klimavorschriften verstößt, was zu sogenannten „stranded assets“ (gestrandeten Vermögenswerten) führen könnte. Dies kann sich auf die Kostenstruktur und die Bewertung der Vermögenswerte des Unternehmens auswirken.
k.A.	Risiko	Vorgelagert und nachgelagert	Mittelfristig	Höhere Beschaffungskosten aufgrund physischer Klimarisiken [#4] Lieferanten und Logistikpartner, die in Regionen mit steigenden Temperaturen tätig sind, könnten mit höheren Energie- und Infrastrukturkosten konfrontiert werden. Über erhöhte Beschaffungs- und Transportkosten können diese an Fresenius weitergegeben werden. Darüber hinaus könnten Lieferanten gezwungen sein, veraltete Anlagen zu ersetzen, die unter den neuen klimatischen Bedingungen nicht mehr tragfähig sind, was Unterbrechungen oder Kostensteigerungen entlang der Wertschöpfungskette zur Folge haben kann. Diese Risiken können Produktpreise, Lieferzeiten und langfristige Lieferantenbeziehungen beeinträchtigen und damit die Einnahmequellen belasten.
k.A.	Risiko	Vorgelagert	Mittelfristig	Klimabezogener Anpassungsdruck in der Lieferkette [#5] Lieferanten, die für Produktion und Logistik auf fossile Brennstoffe angewiesen sind, stehen unter Druck, sich an den Klimawandel anzupassen. Eine verzögerte Umstellung auf kohlenstoffärmere Technologien bei den Lieferanten könnte zu Unterbrechungen in der Lieferkette, erhöhten Beschaffungskosten und Reputationsrisiken für Fresenius aufgrund von höheren Scope-3-Emissionen führen.
Energie/Klimaschutz				
k.A.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	k.A.	Abhängigkeit von fossilen Energien im eigenen Geschäftsbetrieb [#6] Die anhaltende Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen und energieintensiven Prozessen im eigenen Geschäftsbetrieb, z. B. in der Produktion, Logistik und bei der Beheizung von Gebäuden, führt zu erheblichen Treibhausgasemissionen. Diese tragen direkt zum Klimawandel bei.
Energie				
k.A.	Risiko	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	Margenrückgang aufgrund steigender Energiekosten [#7] Energieintensive Produktionsprozesse können aufgrund von steigenden Energiepreisen und CO ₂ -Kosten zu einem Margenrückgang führen – insbesondere dort, wo noch fossile Brennstoffe zum Einsatz kommen. Die Umstellung auf grüne Technologien erfordert erhebliche Anfangsinvestitionen, die kurzfristig die Rentabilität beeinträchtigen und finanzielle Spielräume verringern können.

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
k.A.	Risiko	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	Margenrückgang aufgrund internen Kostendrucks [#8] Höhere Energie- oder Betriebskosten verringern die Rentabilität, insbesondere wenn diese nicht an die Kunden weitergegeben werden können. Dies wirkt sich in erster Linie auf die finanzielle Leistungsfähigkeit von Fresenius aus, da es zu geringeren Margen und reduzierten Erträgen führt. Mit der Zeit kann sich dies auch auf die finanzielle Lage auswirken, wenn anhaltender Kostendruck Rücklagen aufzehrt oder eine Umverteilung von Kapital erforderlich macht.

Übergangsplan für den Klimaschutz

[E1-1] Übergangsplan für den Klimaschutz

Als Gesundheitskonzern ist sich Fresenius seiner Rolle in der Gesellschaft hinsichtlich des Klimaschutzes bewusst. Daher möchte Fresenius bis 2050 Netto-Null-Emissionen erreichen. Das bedeutet, dass der Konzern die Treibhausgas-(THG)-Emissionen über Scope 1 bis 3 so weit wie möglich reduziert. Die übrigen unvermeidbaren THG-Emissionen (höchstens 10 %) möchte das Unternehmen ausgleichen und wird in Zukunft dafür mögliche Maßnahmen evaluieren, wie z. B. Investitionen in Technologien zur dauerhaften Entnahme von CO₂. Gleichzeitig sind die direkten Hebel beschränkt, da Anpassungen des Geschäftsmodells immer mit der Aufrechterhaltung der gesundheitlichen Versorgung von Patientinnen und Patienten im Einklang stehen müssen. Um die Klimaschutzziele zu erreichen, legt Fresenius daher den Schwerpunkt auf Dekarbonisierung durch die Nutzung erneuerbarer Energien, Energieeffizienzmaßnahmen sowie Technologieumstellungen in der Produktion. Neben dem Einsatz von neuen Technologien arbeitet der Konzern eng mit Partnern in der Wertschöpfungskette zusammen, um branchen- und sektorübergreifend deren Dekarbonisierungsfortschritte zu nutzen, z. B. für Rohstoffe mit einem niedrigeren THG-Fußabdruck oder emissionsärmere Logistik.

Das von Fresenius festgelegte Klimaschutzziel (siehe in diesem Themenstandard Abschnitt E1-4/E1-7 Ziele und Ambitionen) steht im Einklang mit dem wissenschaftlichen Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen. Der Konzern identifiziert emissionsintensive Tätigkeiten und leitet daraus Reduktionsmaßnahmen ab. Für die Reduzierung der Scope-1- und -2-Emissionen setzt Fresenius z. B. neue Technologien mit geringeren Umweltauswirkungen ein, was die Energieeffizienz der eigenen Prozesse verbessern und zu einem geringeren THG-Ausstoß führen kann. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Standorten, die maßgeblich zum THG-Fußabdruck von Fresenius beitragen. So kann der Konzern Maßnahmen und entsprechende Budgets priorisieren, die eine zeitnahe Reduktion von Emissionen vorantreiben.

Für die Umsetzung des Übergangsplans hat Fresenius vier zentrale Dekarbonisierungshebel identifiziert:

► **Ausbau erneuerbarer Energien:** Ein wichtiger Hebel ist die Reduzierung der konzernweiten Stromemissionen. Daher wird der Konzern den Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien schrittweise erhöhen und die Eigenerzeugung von Energie, z. B. durch Photovoltaikanlagen, weiter ausbauen.

- **Steigerung der Energieeffizienz:** Um die Energieeffizienz in Gebäuden und von Prozessen zu steigern, misst das Unternehmen die Leistung relevanter Energieverbraucher und vergleicht sie mit energieeffizienteren Anlagen. Auf dieser Grundlage sollen Optimierungen, Sanierungen oder Umrüstungen stattfinden.
- **Brennstoff-, Technologie- und Prozesswechsel:** Fresenius sieht zudem vor, Prozesse zu elektrifizieren oder alternative Prozesse einzuführen, Energieträger durch erneuerbare Alternativen wie Biokraftstoffe zu ersetzen oder auf neue Technologien wie Wärmepumpen umzurüsten.
- **Elektrifizierung der Fahrzeugflotte:** Auch durch den Wechsel von ineffizienten und kohlenstoffreichen Fahrzeugen auf elektrisch angetriebene Alternativen sowie den Ausbau der dafür benötigten Ladeinfrastruktur möchte der Konzern seine THG-Emissionen reduzieren.

Fresenius adressiert **Scope-3-Emissionen** und will deshalb die Zusammenarbeit mit Lieferanten weiterentwickeln.

Eine erste Hotspot-Analyse wurde 2024 durchgeführt, um die THG-intensivsten vorgelagerten Lieferanten und Warengruppen zu identifizieren. Im Berichtsjahr hat Fresenius den Austausch mit relevanten Lieferanten zu ihren THG-Emissionen und Klimastrategien intensiviert.

Im Berichtsjahr durchgeführte und geplante Maßnahmen sowie damit verbundene THG-Emissionsreduktionen und Finanzen finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt E1-3 Maßnahmen.

Das Unternehmen hat seine wichtigsten Vermögenswerte und Produkte und damit in Zusammenhang stehende gebundene THG-Emissionen bewertet. Indem durch gezielte Maßnahmen kontinuierlich die THG-Emissionen in den eigenen Anlagen und Gebäuden reduziert werden, verkleinert sich schrittweise auch der THG-Fußabdruck der Produkte. Im geplanten Pfad zur Erreichung des Klimaziels wurden die gebundenen THG-Emissionen berücksichtigt. Eine signifikante Veränderung der zu reduzierenden zukünftigen THG-Emissionen ist durch die potenziell gebundenen THG-Emissionen nicht zu erwarten. Auch die Auswirkungen von Wachstum sowie Akquisitionen auf die THG-Emissionen des Konzerns werden in der Zielerreichung berücksichtigt. Die THG-Emissionen der Vermögenswerte gehen teilweise mit transitorischen Risiken einher: Durch künftige Regulatorik wie eine CO₂-Bepreisung können sie einen finanziellen Einfluss haben. Derzeit ist allerdings nicht absehbar, dass das Erreichen der Klimaziele von Fresenius 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 der **THG-Emissionsreduktionsziele** 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, versucht Fresenius, Maßnahmen falls nötig frühzeitig an die jeweilige Situation anzupassen und so geplante Reduktionspfade einzuhalten.

Über die Ziele und Pläne (CapEx, CapEx-Pläne, OpEx), um die wirtschaftlichen Tätigkeiten von Fresenius an die in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 der Kommission festgelegten Kriterien anzupassen, berichtet das Unternehmen im Abschnitt Angaben nach Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (EU-Taxonomie-Verordnung).

Im Berichtsjahr hat der Konzern 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 die allgemeine Geschäftsstrategie und Finanzplanung von Fresenius 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 des Klimaziels für 2030 ist das Jahr 2020. Seitdem hat Fresenius 33,3 % der Scope-1- und Scope-2-Emissionen reduziert und liegt somit in Bezug auf die gesetzten Klimaziele im Plan. Im Berichtsjahr haben insbesondere Maßnahmen zum Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien und zur Steigerung der Energieeffizienz zum langfristigen Erreichen der Treibhausgasneutralität beigetragen. Weitere Informationen finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt E1-3 Maßnahmen, im Abschnitt E1-4/E1-7 Ziele und Ambitionen sowie im Abschnitt Kennzahlen, E1-6 Treibhausgasemissionen.

Ansatz

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

RICHTLINIE ZUM UMWELTSCHUTZ

Der Anspruch von Fresenius beim Klima- und Umweltschutz lautet: Wir wollen über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus Möglichkeiten ermitteln, um die Belastungen für Klima und Umwelt so gering wie möglich zu halten. Fresenius ist bestrebt, Umweltschutzaktivitäten zu bündeln, um das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und Energieverbrauch konzernweit zu steuern. Einen verbindlichen Rahmen für das Umweltmanagement bildet die konzernweite **Richtlinie zum Umweltschutz**. In dieser Richtlinie legt das Unternehmen seine Grundsätze für fundierte Umweltmanagementpraktiken dar, gibt einen Überblick über die Prioritäten im Bereich Umweltschutz – wie die Vermeidung von Umweltverschmutzung – und zeigt die Fokusthemen des unternehmenseigenen 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 fordert Fresenius zudem die Operating Companies aktiv auf, sich engagiert an Anpassungsmaßnahmen zu beteiligen. Die Richtlinie soll weiterhin die Ambitionen für zunehmende Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien über das bereits erreichte Maß hinaus verankern. Auf der Website www.fresenius.com/de ist sie öffentlich einsehbar.

Die Richtlinie zum Umweltschutz ist **konzernweit gültig** und von allen Operating Companies, eigenen Arbeitskräften sowie Dritten, die an den Fresenius-Standorten tätig sind, einzuhalten. Darin legt das Unternehmen auch seine Erwartungen an die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette fest. 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 der Vorstand Sustainability die Steuerung strategischer konzernübergreifender Vorgaben zum Umweltschutz. Die Geschäftsführungen der Operating Companies haben die Verantwortung für die operative Unternehmensführung und gestalten, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan, deren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit für Umweltthemen.

Ausführungen zu Verantwortlichkeiten und Vorgaben im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind jeweils im Standard ESRS 2, Abschnitt GOV-1 Nachhaltigkeitsorganisation erläutert.

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 der Operating Companies bestehen, ist das in der Richtlinie zum Umweltschutz festgelegte Umwelt- und Energiemanagement dezentral und dem jeweiligen Geschäftsmodell entsprechend organisiert. Sie haben zusätzlich lokale, regionale oder globale Managementsysteme eingerichtet. Managementhandbücher sowie Standardverfahrensanweisungen geben, im Einklang mit der konzernweiten Richtlinie, die Rahmenbedingungen für die lokalen Umwelt- und Energiemanagementsysteme vor. Diese schließen gegebenenfalls detaillierte Vorgaben für die Bewertung von Umweltschutzmaßnahmen und Prozesse zur Bewertung von Umweltrisiken ein. Geschäftspartner werden ebenfalls adressiert und aufgefordert, den jeweiligen Umweltansatz zu unterstützen.

Gemeinsame Grundlage für die Umweltmanagementsysteme bietet die Norm ISO 14001; für das Energiemanagement die Norm ISO 50001. Das Unternehmen lässt seine Systeme von externen Partnern und Aufsichtsbehörden prüfen und erweitert die Anzahl der nach ISO 14001 und ISO 50001 zertifizierten Standorte kontinuierlich.

ÜBERWACHUNGSPROZESSE

Fresenius prüft die Wirksamkeit der 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 2025 wurden in den Operating Companies die vorgeschriebenen Audits durchgeführt. Systematische Abweichungen wurden dabei nicht festgestellt.

Jede Operating Company 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 Spezialistinnen und Spezialisten von Fresenius eine Analyse ein, werten diese aus und ergreifen bei Bedarf Korrektur- oder Vorbeugungsmaßnahmen.

ÜBERGANGSPLAN: TREIBHAUSGASEMISSIONEN UND FINANZEN

Erzielte Reduktion der Treibhausgasemissionen (2025) ¹	Zweistelliger Prozentwert der Emissionen des Basisjahres
Erwartete Reduktion der Treibhausgasemissionen (2026–2028)	Mindestens niedriger einstelliger Prozentwert pro Jahr im Vergleich zum Basisjahr
Dem Übergangsplan zugewiesene finanzielle Mittel (2025–2028) (CapEx)	Mittlerer zweistelliger Mio-€-Betrag
Dem Übergangsplan zugewiesene finanzielle Mittel (2025–2028) (OpEx)	Niedriger einstelliger Mio-€-Betrag
Gesamtsumme aktueller dem Übergangsplan zugewiesener finanzieller Mittel (2025)	Niedriger zweistelliger Mio-€-Betrag
Gesamtsumme zukünftiger dem Übergangsplan zugewiesener finanzieller Mittel (2026–2028)	Niedriger zweistelliger Mio-€-Betrag

¹ Überwiegende Reduktion mittels Scope-2-Emissionen.

Maßnahmen

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

Im Berichtsjahr standen vor allem die Themen Energieeinsparung und -effizienz, Prozessumstellungen sowie die Umstellung auf Grünstrom im Fokus. Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen wurden im Berichtsjahr implementiert, befinden sich derzeit in Umsetzung oder sind zur Umsetzung geplant und in der Budgetplanung bis 2028 berücksichtigt. Die Maßnahmen betreffen nur die eigene Geschäftstätigkeit. Im Einklang mit der Richtlinie zum Umweltschutz tragen die Maßnahmen dazu bei, den THG-Fußabdruck zu reduzieren und die Konzern-Klimaziele zu erreichen, insbesondere im Hinblick auf Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Es wurden keine zusätzlichen, über die regulären Budgetprozesse hinausgehenden wesentlichen finanziellen oder personellen Ressourcen in Anspruch genommen.

Weitere Informationen zu der durch die Dekarbonisierungshebel erzielten sowie erwarteten THG-Emissionsreduktion sowie zu den finanziellen Mitteln, dem Übergangsplan zugewiesen sind, sind der obenstehenden Tabelle zu entnehmen.

AUSBAU ERNEUERBARER ENERGIEN

Das Unternehmen bezieht einen großen Teil der genutzten Energie von externen Versorgern. Dies umfasst auch erneuerbare Energien aus z. B. Wasser-, Solar- oder Windkraft. Zudem prüft Fresenius den weiteren Einsatz erneuerbarer Energien und erzeugt an zahlreichen Produktions- sowie Klinikstandorten selbst Wärme und Strom, z. B. über Biomassekessel und Photovoltaikanlagen.

Die Verwendung von erneuerbaren Energien ist Bestandteil der Richtlinie zum Umweltschutz und ein wichtiger Baustein zur Erreichung des Klimaziels. Im Jahr 2025 hat Fresenius rund 905.385 MWh (2024: 853.194 MWh) Energie aus erneuerbaren Energiequellen genutzt. Darin enthalten ist Energie aus Photovoltaik- und Biomasseanlagen oder aus thermischer und elektrischer Kraft-Wärme-Kopplung sowie Pelletkesseln. Außerdem hat das Unternehmen kohlenstoffneutralen und kohlenstoffarmen Strom, Fernwärme und Fernkälte eingekauft.

Bis 2030 will Fresenius Strom so weit wie möglich aus erneuerbaren Quellen beziehen. Hierfür erzeugt das Unternehmen eigenen Strom mittels Photovoltaikanlagen und nutzt Energiestromverträge oder Energy Attribute Certificates (EACs). Stromverbräuche, die durch das unternehmerische Wachstum bis 2040 und 2050 entstehen, sollen ebenfalls aus Grünstromquellen stammen. Im Berichtsjahr wurden weitere Standorte mit Photovoltaikanlagen ausgestattet.

STEIGERUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ

Entsprechend der Richtlinie zum Umweltschutz möchte Fresenius einen Schwerpunkt auf Energieeffizienz setzen, um die Klimaziele bis 2030 und 2040 zu erreichen. Im Jahr 2025 hat der Konzern dazu fortlaufend eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert bzw. setzt diese um.

Die Steigerung der Energieeffizienz in Gebäuden und Prozessen wird vom Unternehmen strategisch verfolgt. Durch ein verbessertes **Anlagenmonitoring** können Ineffizienzen bei der Energienutzung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage (HVAC) sowie Beleuchtung frühzeitig erkannt werden. Fresenius misst die Leistung relevanter Energieverbraucher und vergleicht sie mit energieeffizienteren Anlagen, um z. B. über eine Umrüstung zu entscheiden. Auf diese Weise werden sowohl effiziente als auch ökonomisch sinnvolle Lösungen eingesetzt.

Im Produktionsbereich hat Fresenius **Effizienzmaßnahmen** umgesetzt – darunter der Austausch von Technik und Pumpen, die Wiederverwendung von Kondensat und Energie, die Optimierung des Dampfverbrauchs, die Vorbeugung von Leckagen sowie der Aufbau von Druckluftsystemen. Zudem wurden Einzelteile ausgetauscht und Geräte durch effizientere Modelle ersetzt. Gekühlte und beheizte Maschinen konnten durch Sanierungen oder durch neuere Geräte leistungsfähiger gemacht werden. Die zusätzliche Isolierung von Gebäuden und technischen Komponenten, z. B. Rohren und Ventilen, hat ebenfalls zur Reduzierung des Energieverbrauchs im Jahr 2025 beigetragen.

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

Im Rahmen der Ambitionen von Fresenius in Bezug auf Energieeffizienz und -einsparungen hat die unterbrechungsfreie Energieversorgung immer oberste Priorität, um die Sicherheit von Patientinnen und Patienten sowie eine zuverlässige Produktion und Versorgung zu gewährleisten. Daran richtet das Unternehmen auch seine Energiesparmaßnahmen aus.

BRENNSTOFF-, TECHNOLOGIE- UND PROZESSWECHSEL

Bei der Bewertung von Brennstoff-, Technologie- oder Prozesswechseln zur Reduzierung von THG-Emissionen betrachtet das Unternehmen fortlaufend mehrere Faktoren. Bei der Entscheidung für Investitionen in neue Technologien sind Verfügbarkeit, Wirtschaftlichkeit, Skalierbarkeit, Umweltverträglichkeit und Zuverlässigkeit relevante Kriterien.

In den **Krankenhäusern** steht u. a. das Ersetzen oder das Auffangen von Narkosegasen im Fokus. Narkosegase, die im OP-Saal oder auf der Intensivstation zum Einsatz kommen, werden über das Abluftsystem an die Außenluft abgegeben – und wirken dort klimaschädlicher als CO₂. Narkosegase verursachen daher einen relevanten Teil der THG-Emissionen der Kliniken. Das Ersetzen oder das Auffangen von Narkosegas sind folglich Hebel im Umwelt- und Klimaschutz. Im Berichtsjahr hat das Unternehmen weiter daran gearbeitet, bestimmte Narkosegase in den Krankenhäusern sukzessive durch umweltschonendere Gase zu ersetzen bzw. sie aufzufangen. In Spanien wurden zwei Gase durch eine klimaschonendere Alternative ersetzt. Zudem werden Niedrigflusnnarkose-Methoden sowie alternative Anästhesieoptionen angeboten, um den Gasverbrauch insgesamt zu senken. In Deutschland wurden alle Intensivstationen auf ein System zum Auffangen des eingesetzten Narkosegases umgerüstet. Die Effekte dieser Maßnahme werden ab dem Berichtsjahr 2026 in der Berechnung der THG-Emissionenreduktion berücksichtigt.

An den **Produktionsstandorten** von Fresenius Kabi werden Projekte implementiert, um den Dampfverbrauch zu reduzieren und Wärmepumpen zu installieren.

Eine wichtige Komponente für die Herstellung der pharmazeutischen Produkte ist Wasser für Injektionszwecke (WFI). Dies ist hochreines Wasser, dessen Qualitätsgrad über die Trinkwasserqualität hinausgeht. Im Jahr 2025 startete Fresenius Kabi an zwei Produktionsstandorten Projekte, um die Herstellung von WFI auf ein Verfahren umzustellen, das deutlich weniger Energie und Wasser benötigt.

ELEKTRIFIZIERUNG DER FAHRZEUGFLOTTE

Im Berichtsjahr wurde die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte vorangetrieben. Fresenius Kabi hat sowohl weitere Fahrzeuge als auch Zugmaschinen im Werksverkehr durch elektrische Alternativen ersetzt. Zur Förderung der E-Mobilität baut Fresenius die Verfügbarkeit von Ladesäulen an Standorten aus, um zukünftig die lokale Versorgung zu ermöglichen. Leitende Angestellte des Segments Corporate/Sonstige sowie von Fresenius Kabi in Deutschland können nun ausschließlich Elektro- oder Hybrid-Fahrzeuge wählen.

MONITORING UND ERNEUERUNG VON EQUIPMENT

Im Jahr 2025 hat Fresenius an relevanten Standorten Prozessüberwachungs- und Kontrollsysteme eingeführt, um den Energieverbrauch besser zu steuern, die Datenqualität zu verbessern und ineffiziente Prozesse und Maschinen zu identifizieren. Fresenius hat in diesem Zuge Maschinen (z. B. Kompressoren, Motoren, Pumpen) durch effizientere und emissionsärmere Alternativen ersetzt.

Ziele und Ambitionen

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

[E1-7] Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate
Fresenius hat sich in der Richtlinie zum Umweltschutz verpflichtet, den THG-Fußabdruck zu verringern. Das Unternehmen möchte seine negativen Auswirkungen auf die Umwelt reduzieren und hat sich Ziele zur THG-Reduktion gesetzt, die im Einklang mit dem Pariser Abkommen stehen.

KONZERN-KLIMAZIELE¹:

- **50 % Reduktion bis 2030:** Bis 2030 will Fresenius die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen absolut um 50 % (brutto) im Vergleich zum Basisjahr 2020 senken.^{2,3}
- **Treibhausgasneutralität bis 2040:** Fresenius strebt an, bis 2040 konzernweit Treibhausgasneutralität im eigenen Geschäftsbetrieb (Scope 1 und 2) zu erreichen. Das bedeutet, dass das Unternehmen seine absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2020 um 100 % reduzieren möchte. Dazu plant es alle vermeidbaren THG-Emissionen eliminieren (mindestens 90 % Bruttoreduktion); unvermeidbare Emissionen (höchstens 10 %) sollen in Zukunft durch Maßnahmen zur dauerhaften Entnahme von CO₂ ausgeglichen werden.³

- **Netto-Null bis 2050:** Bis spätestens 2050 will Fresenius entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Scope 1 bis 3) Netto-Null-Emissionen erreichen. Dazu plant der Konzern alle vermeidbaren THG-Emissionen zu eliminieren (mindestens 90 % Bruttoreduktion); unvermeidbare Emissionen (höchstens 10 %) sollen in Zukunft durch Maßnahmen zur dauerhaften Entnahme von CO₂ ausgeglichen werden.

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

Die Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen fließt als ESG-Kriterium mit 25 % in die langfristige variable Vorstandsvergütung (Long-Term Incentive – LTI) ein. Weitere Informationen dazu finden Sie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt GOV-3 ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung.

¹ Für die Unternehmensziele werden die Scope-2-Emissionen gemäß dem Greenhouse Gas Protocol nach dem marktbezogenen Berechnungsansatz berechnet. Die erfassten Treibhausgase (CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFC, SF₆ und NF₃) werden in CO₂-Äquivalente umgerechnet. Die Konzernziele umfassen alle finanziell konsolidierten Einheiten der Fresenius SE & Co. KGaA; die THG-Emissionen, die unter E1-6 berichtet werden, entsprechen dem gleichen Berichtsrahmen (finanzieller Konsolidierungskreis). E1-6 beinhaltet ebenfalls die Scope-3-Emissionen, die aktuell nicht im Ziel zur Treibhausgasneutralität 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 45,9 % aus Scope-1-Emissionen und zu rund 54,1 % aus Scope-2-Emissionen zusammen.

³ Fresenius hat eine interne Recalculation Policy, die eine Korrektur des Basiswerts und deren Auslöser festlegt. Im Jahr 2025 wurde der Basiswert angepasst, da die Berechnungsmethodik angepasst wurde, um regulatorischen Anforderungen zu entsprechen. Der Basisjahrswert von 708.364 t CO₂e wurde um 22.680 t CO₂e erhöht. Durch die Anpassung wird die Vergleichbarkeit zum Berichtsjahr hergestellt. Die gesetzten Ziele wurden nicht verändert. Auf die Betrachtung der Zielerreichung hat die Anpassung keine Auswirkung, da die Vorjahre sowie das Berichtsjahr auf derselben Grundlage 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.

METHODIK DER ZIELSETZUNG

Die Ziele von Fresenius – **50 % Reduktion bis 2030, Treibhausgasneutralität 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. Das Ziel zur Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 orientiert sich an den von der SBTi definierten Kriterien für kurzfristige Ziele. Die Zielsetzung von Fresenius wurde nicht durch die SBTi validiert.

Bei der Zielsetzung hat sich das Unternehmen an dem sektorübergreifenden Dekarbonisierungspfad der SBTi orientiert. Sektorspezifische Dekarbonisierungspfade wurden nicht herangezogen. Zukünftiges ökonomisches Wachstum sowie potenziell steigende THG-Emissionen in Abhängigkeit von Geschäftsaktivitäten und genutzten Energiequellen wurden in der Zielsetzung berücksichtigt. Die anzunehmenden zukünftigen THG-Emissionen wurden auf Basis von Vorjahreszahlen bis zum Zieljahr extrapoliert und in die Zielsetzung einbezogen, um sie in der Maßnahmenplanung entsprechend zu berücksichtigen. Dabei wurde angenommen, dass das Wachstum durch die Entwicklung neuer klimafreundlicher Technologien und deren industrielle Skalierung kohlenstoffarm bzw. kohlenstoffneutral verläuft.

Bei der Zielsetzung wurden interne und externe Stakeholder-Erwartungen einbezogen, z. B. durch die Berücksichtigung von Anforderungen von Investoren sowie Initiativen, Leitlinien, öffentliche Stellungnahmen und Erwartungen von Kunden sowie Arbeitskräften. Die

Unternehmensstrategie und nationale Vorgaben wurden ebenfalls berücksichtigt. Umfang, Zeithorizont und Reduktionsziele wurden anhand von internen Analysen und Benchmarkings festgelegt.

Im Berichtsjahr wurde der Basiswert der Zielsetzungen angepasst, weitere Informationen dazu finden Sie in diesem Abschnitt auf Seite 206. Ausführungen zu den durchgeführten Schätzungen finden Sie im nachfolgenden Abschnitt Kennzahlen, E1-5 Energieverbrauch und Energiemix sowie E1-6 Treibhausgasemissionen.

Fresenius evaluiert kontinuierlich mögliche Dekarbonisierungshebel, um die langfristigen Klimaziele zu erreichen. Neben dem Einsatz bestehender Technologien berücksichtigt das Unternehmen auch neue Technologien, wie in diesem Themenstandard, Abschnitt E1-3 Maßnahmen beschrieben.

Das Unternehmen überprüft quartalsweise seine THG-Emissionswerte und überwacht die Erreichung seiner Ziele. Dabei werden die Fortschritte im Vergleich zu Basisjahr und Zieljahr sowie die jährlich notwendigen Reduktionsschritte betrachtet. Fresenius evaluiert etwaige Abweichungen und trifft bei Bedarf Gegenmaßnahmen. Aktuell stimmen die Fortschritte mit der Planung überein. Seit 2020 konnten die THG-Emissionen mithilfe der Dekarbonisierungshebel, z. B. der zunehmenden Nutzung von erneuerbaren Energien oder deren äquivalenten Zertifikaten (siehe dieser Themenstandard, Abschnitt E1-3 Maßnahmen), effektiv gesenkt werden. Bei der Zielerreichung werden keine THG-Emissionsreduktionen, die vor dem Basisjahr 2020 erreicht wurden, berücksichtigt.

ANSATZ ZUR REDUZIERUNG VERBLEIBENDER EMISSIONEN

Um die Ziele Treibhausgasneutralität bis 2040 sowie Netto-Null bis 2050 zu erreichen, will Fresenius grundsätzlich im ersten Schritt alle THG-Emissionen so weit 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. Das Unternehmen fokussiert sich 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 beschrieben.

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

Derzeit führt Fresenius keine Aktivitäten zur Reduzierung von Treibhausgasen mittels Kohlenstoffabbau, Kohlenstoffspeicherung oder Kohlenstoffgutschriften durch.

Kennzahlen¹
ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

[E1-5] Energieverbrauch und Energiemix

2025 hat Fresenius insgesamt 2.936.900 MWh Energie verbraucht, was einer Reduktion von 5,0 % gegenüber dem Vorjahr entspricht (2024: 3.090.443 MWh). Im Berichtsjahr hat der Konzern erneut den Schwerpunkt der Aktivitäten auf Energieeffizienzmaßnahmen und den Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien im gesamten Konzern gelegt. Die Hauptenergieträger waren Gas und Strom.

Im Januar 2026 war eine der Helios-Kliniken in Berlin von einem großflächigen Stromausfall betroffen. Das Notstromsystem konnte die Stromversorgung der Klinik sicherstellen bis die öffentliche Stromversorgung wieder hergestellt war. Der entsprechende Ölverbrauch wird in den Kennzahlen für das Berichtsjahr 2026 enthalten sein.

ENERGIEINTENSITÄT²

in MWh/Mio € Umsatz	2025	2024
Gesamtenergieverbrauch pro Nettoumsatzerlös	130	134

² Für die Berechnung des Werts für das Berichtsjahr 2025 liegt der Nettoumsatzerlös von 22.569 Mio € zugrunde. Für das Berichtsjahr 2024 liegt der Nettoumsatzerlös von 23.061 Mio € zugrunde.

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

in MWh	2025	2024
Gesamtverbrauch fossiler Energie	1.962.068	2.147.576
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	-	-
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	201.062	215.594
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	1.162.522	1.233.819
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	-	-
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus fossilen Quellen	598.483	698.162
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	66,8%	69,5%
Verbrauch aus nuklearen Quellen	69.447	89.673
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	2,4%	2,9%
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	905.385	853.194
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	86.400	89.221
Verbrauch von erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	801.923	750.046
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	17.062	13.927
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	30,8%	27,6%
Gesamtenergieverbrauch	2.936.900	3.090.443
Erzeugung nicht erneuerbarer Energie	94.384	109.623
Erzeugung erneuerbarer Energie	17.072	13.949

ENERGIEVERBRAUCH AUS AKTIVITÄTEN IN KLIMAINTENSIVEN SEKTOREN³

	2025	2024
Gesamtenergieverbrauch aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, in MWh	1.733.176	1.771.418
Gesamtenergieverbrauch aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren je Nettoumsatzerlös aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren ⁴ , in MWh/1 Mio € Umsatz	202	206

³ 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.
⁴ Für die Berechnung des Werts für das Berichtsjahr 2025 liegt der Nettoumsatzerlös von Fresenius Kabi von 8.559 Mio € zugrunde. Für das Berichtsjahr 2024 liegt der Nettoumsatzerlös von Fresenius Kabi von 8.362 Mio € zugrunde.

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 anhand des Brennwwerts ermittelt. Zur Darstellung im Nachhaltigkeitsbericht wurden die summierten Angaben zum Heizwert umgerechnet. Lagen keine Daten vor, wurde der Energieverbrauch anhand von Referenzwerten extrapoliert. Die Energieverbräuche der folgenden Einheiten basieren auf Daten pro FTE (Full-time Equivalent – Vollzeitäquivalent), die am Standort Bad Homburg erhoben werden: Medizinische Versorgungszentren (MVZs) von Fresenius Helios in Deutschland, Büros, Forschung und Entwicklung betreibende Standorte, Standorte ohne Daten und Beschäftigte des Segments Corporate/Sonstige außerhalb Bad Homburgs.

¹ Die noch verbliebenen Einheiten von Fresenius Vamed sind ab Geschäftsjahr 2025 nicht mehr in den Umweltdaten enthalten. Die Veränderung im Vergleich zum Vorjahr ist gemäß der Recalculation Policy nicht wesentlich, daher wurde keine Neuberechnung vorgenommen.

Der Energieverbrauch von ambulanten Gesundheitszentren von Fresenius Helios in Spanien, deren Energieverbräuche nicht vorlagen, wurde anhand des durchschnittlichen Energieverbrauchs pro Quadratmeter der berichtenden ambulanten Gesundheitszentren hochgerechnet. Diese Methode ist mit den Geschäftsaktivitäten besser im Einklang als die bis zum Berichtsjahr 2024 verwendete.

Der nukleare Anteil für verbrauchte Elektrizität, Fernkälte 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). 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 Grünstromzertifikate 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 Angaben zum Heizwert umgerechnet.

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

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

Im Berichtsjahr hat Fresenius insgesamt 4.258.997 t CO₂e verursacht (2024: 4.289.740 t CO₂e).

Die Scope-1-Emissionen belaufen sich auf 317.448 t CO₂e und sind im Vergleich zum Vorjahr um 9,6 % gesunken (2024: 351.128 t CO₂e). Die Scope-2-Emissionen (marktbezogen) liegen bei 170.497 t CO₂e und sind gegenüber dem Vorjahr um 9,0 % gesunken (2024: 187.300 t CO₂e). Berechnet nach dem standortbasierten Ansatz lagen die Scope-2-Emissionen bei 405.513 t CO₂e (2024: 447.563 t CO₂e). Die Reduktion konnte vor allem durch Energieeffizienzmaßnahmen, Prozessumstellungen und den Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien erreicht werden. Weitere Informationen zu den durchgeführten Maßnahmen finden Sie im Abschnitt E1-3 Maßnahmen in diesem Themenstandard.

Die Scope-3-Emissionen lagen im Berichtsjahr bei 3.771.052 t CO₂e. Das entspricht einem Anstieg um 0,5 % im Vergleich zum Vorjahr (2024: 3.751.312 t CO₂e). Der Anstieg ist u. a. auf die Ausweitung des Geschäftsbetriebs und damit verbundene gestiegene Einkaufsvolumen sowie gestiegene Emissionsintensitäten von eingekauften Produkten und Dienstleistungen zurückzuführen.

TREIBHAUSGASINTENSITÄT^{3, 4}

in t CO ₂ e/Mio € Umsatz	2025	2024
Treibhausgasemissionen (standortbezogen) pro Nettoumsatzerlös	199	197
Treibhausgasemissionen (marktbezogen) pro Nettoumsatzerlös	189	186

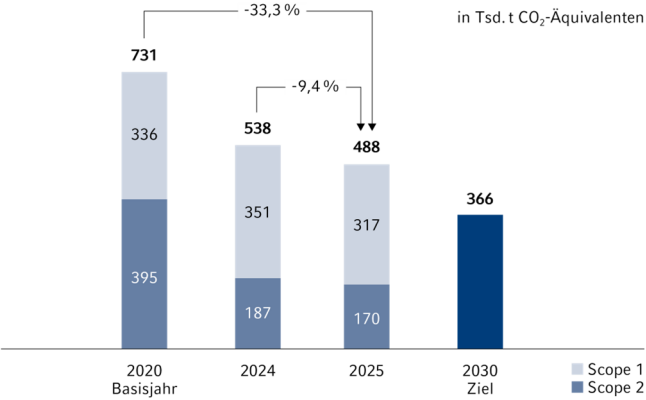
³ Für die Berechnung des Werts für das Berichtsjahr 2025 liegt der Nettoumsatzerlös von 22.569 Mio € zugrunde. Für das Berichtsjahr 2024 liegt der Nettoumsatzerlös von 23.061 Mio € zugrunde.

⁴ Die Werte Treibhausgasintensität aus dem Vorjahr wurden angepasst, um eine Vergleichbarkeit zu den Werten 2025 herzustellen. Die Anpassung resultiert aus einer Änderung der Berechnungsmethodik, internen Erkenntnissen und einem verbesserten Datenerhebungsprozess. Der Vorjahreswert Treibhausgasemissionen (standortbezogen) pro Nettoumsatzerlös von 194 t CO₂e/Mio € Umsatz wurde um 3 t CO₂e/Mio € Umsatz erhöht. Der Vorjahreswert Treibhausgasemissionen (marktbezogen) pro Nettoumsatzerlös von 182 t CO₂e/Mio € Umsatz wurde um 4 t CO₂e/Mio € Umsatz erhöht.

¹ Die Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen beziehen sich ausschließlich auf die Einheiten des festgelegten Berichtsskopes (finanziell konsolidierte Einheiten der Fresenius SE & Co. KGaA). Fresenius hält keine berichtspflichtigen Beteiligungsunternehmen gemäß der Definition der CSRD. Entsprechend werden keine weiteren Daten bei der Berechnung von Scope 1 und Scope 2 einbezogen.

² Die nachfolgenden Werte aus dem Vorjahr wurden angepasst, um eine Vergleichbarkeit zu den Werten 2025 herzustellen. Die Anpassungen resultieren aus einer Änderung der Berechnungsmethodik, internen Erkenntnissen und einem verbesserten Datenerhebungsprozess. Der Vorjahreswert der THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) von 4.199.344 t CO₂e wurde um 90.397 t CO₂e erhöht. Der Vorjahreswert der THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) von 4.482.069 t CO₂e wurde um 67.934 t CO₂e erhöht. Der Vorjahreswert der Scope-2-Emissionen (marktbezogen) von 164.838 t CO₂e wurde um 22.462 t CO₂e erhöht. Der Vorjahreswert der Scope-3-Emissionen von 3.683.377 t CO₂e wurde um 67.934 t CO₂e erhöht.

SCOPE-1- & SCOPE-2-ZIELPFAD



Im Vergleich zum Basisjahr 2020 hat das Unternehmen die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbezogen) um rund 33,3 % auf 487.945 t CO₂e¹ reduziert. Damit ist Fresenius auf dem Pfad, das gesetzte Konzern-Klimaziel bis 2030 zu erreichen.

Die biogenen Scope-1-Emissionen beliefen sich im Berichtsjahr auf 34.870 t CO₂e (2024: 36.892 t CO₂e).

Am Ende dieses Themenstandards finden Sie die **Tabelle Treibhausgasemissionen** mit detaillierten Angaben zu Scope 1, Scope 2 und Scope 3.

Beim **Kauf von Energie** nutzt Fresenius vertragliche Vereinbarungen, die mit verschiedenen Optionen für Energieattribute wie Herkunftsnachweisen oder Zertifikaten für erneuerbare Energien verbunden sind. Nachfolgend wird in der Tabelle dargestellt, welche vertraglichen Optionen zu welchem Anteil im Energieeinkauf genutzt wurden.

Der Anteil gebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie umfasst Energie, die zusammen mit dem physischen Strom als Teil desselben Vertrags gekauft wird. Fresenius nutzt 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. Das Unternehmen nutzt 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 %	2025	2024
Kauf		
Anteil gebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie	0,7	2,3
Anteil ungebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie	49,8	41,7
Verkauf		
Anteil gebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie	-	-
Anteil ungebündelter Zertifikate für erneuerbare Energie	-	-

Folgende **Definitionen und Methoden** liegen der Berechnung der THG--Emissionen zugrunde.

Scope-1- und Scope-2-Emissionen

Die ausgewählten Emissionsfaktoren für die Berechnung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen entsprechen den Anforderungen und Leitlinien des Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Standards. 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 (Assessment Report 6) verwendet. Die Scope-1-Emissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen 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 dem Konzern keine weiteren Informationen vorliegen, wird angenommen, dass Biomasse verbrannt und nicht abgebaut wurde.

¹ Die Prüfung des Indikators gesamte Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbezogen) als Teil der langfristigen variablen Vorstandsvergütung (LTI) erfolgt mit hinreichender Prüfungssicherheit (reasonable assurance), wie im Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ab Seite 431 ausgeführt.

Scope-2-Emissionen (standortbezogen): Die Menge des verbrauchten Stroms wurde mit einem länderspezifischen CO₂e-Umrechnungsfaktor der IEA multipliziert. Die verbrauchten Mengen an Dampf, Fernwärme und Fernkälte wurden mit einem einheitlichen CO₂e-Umrechnungsfaktor (DEFRA) oder U.S. Energy Information Administration (U.S. EIA) multipliziert. Die verwendeten Umrechnungsfaktoren beinhalten keine CO₂e-Emissionen für biogene Emissionen.

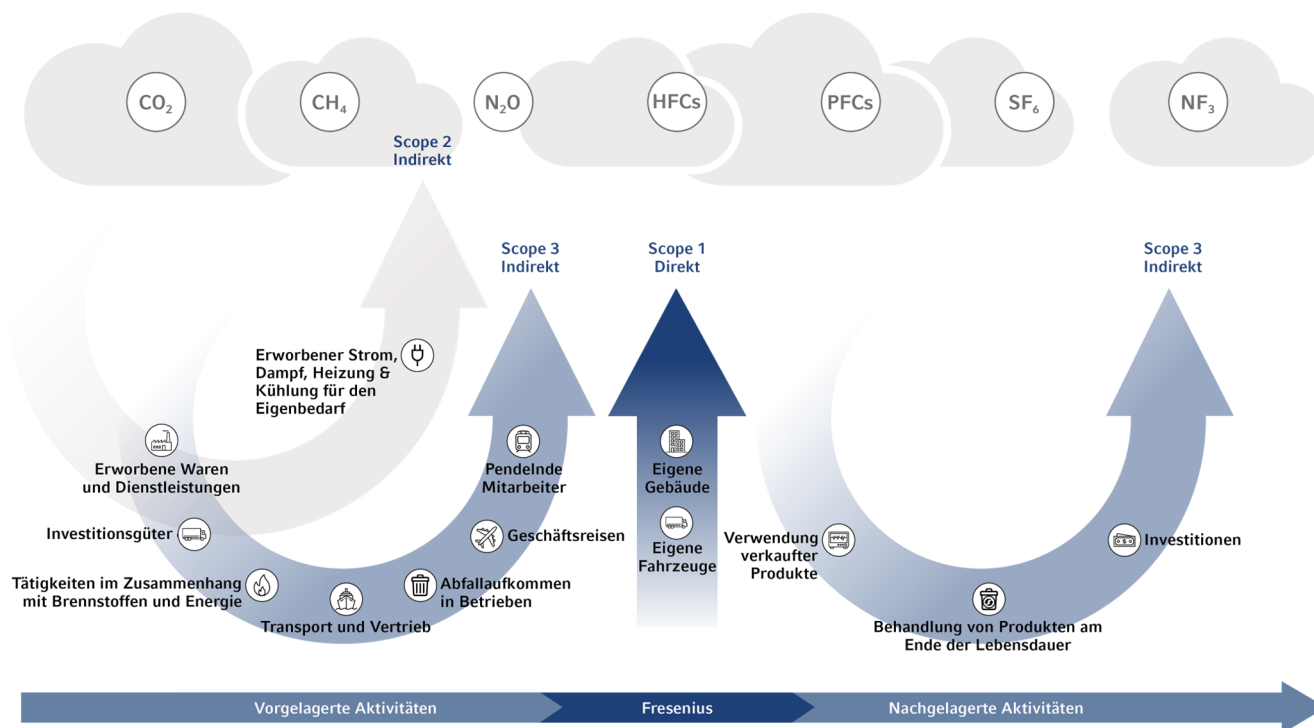
Scope-2-Emissionen (standortbezogene/marktbezogene biogene Emissionen): Aufgrund von nicht verfügbaren Emissionsfaktoren konnte keine Berechnung durchgeführt werden. Die vorhandenen Emissionsfaktoren deckten die biogenen Emissionen der Energieumwandlung nicht vollständig ab.

Scope-2-Emissionen (marktbezogen): Zur Berechnung der THG-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 U.S. 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 der Wertschöpfungskette. 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). 33,0 % der Scope-3-Emissionen werden anhand von Primärdaten berechnet, die Fresenius von

EMISSIONSSTRÖME



Lieferanten oder anderen Partnern in der Wertschöpfungskette erhält. Die ausgewählten Emissionsfaktoren für die Berechnung der Scope-3-Emissionen entsprechen den Anforderungen und Leitlinien des GHG Protocol Corporate Standards. Sofern nicht anders angegeben, folgen alle Scope-3-Kategorien den gleichen Berichtsgrenzen wie die Berechnung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Biogene Scope-3-Emissionen sind für Fresenius aufgrund der Geschäftstätigkeiten und genutzten Energiequellen nicht wesentlich.

Kategorie 1, 2 und 4 – Erworbene Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter und Vorgelagerter Transport und Vertrieb: Die Berechnung erfolgt gemäß dem GHG-Protokoll nach einem ausgabenbasierten Ansatz unter Verwendung der multiregionalen Input-Output-Analysemethode. Dabei werden die Ausgaben pro Produktkategorie mit den entsprechenden Emissionsfaktoren multipliziert.

Kategorie 3 – Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten):

Die Berechnung basiert auf den jährlichen Energieverbrauchsdaten, die zur Ermittlung von Scope-1- und marktbezogenen 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 (Well-to-Tank (WTT)-Emissionsfaktoren), IEA und eine Umweltbundesamt-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 – Abfallaufkommen in Betrieben: Die Berechnung basiert auf den erzeugten Tonnen Abfall pro Abfallart und Abfallbehandlungsmethode, erzeugten Kubikmetern Abwasser sowie den relevanten Emissionsfaktoren aus den Quellen DEFRA und ecoinvent. 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 bilanziert.

Kategorie 6 – Geschäftsreisen: Für die Operating Companies werden die Aktivitätsdaten über einen Auszug der Dienstleister 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 entfernungs-basierten Emissionsfaktor multipliziert.

Kategorie 7 – Pendelnde Mitarbeiter: Als Grundlage für diese Kategorie wird die Anzahl der Beschäftigten pro Operating Company 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 (WTW-Emissionsfaktoren) und ecoinvent verwendet. Dabei wird die entfernungs-basierte Methode angewendet.

Kategorie 11 – Verwendung verkaufter Produkte: Diese Kategorie ist nur für Fresenius Kabi relevant. Fresenius Helios hat keine Herstellungs- oder Produktionsaktivitäten, folglich werden keine Produkte verkauft und anschließend verwendet. Innerhalb dieser Kategorie werden direkte Emissionen in der Nutzungsphase nur durch elektrische Produkte erzeugt, die von Fresenius Kabi Med-Tech verkauft werden. Pharmazeutische Produkte verursachen in der Nutzungsphase keine THG-Emissionen und sind daher nicht relevant. Für die Berechnung werden IEA-Emissionsfaktoren genutzt. Datenbasis sind die Verkaufsdaten sowie technische Informationen wie elektrische Last, Volllaststunden pro Tag und Lebensdauer je Produkt für jedes Land.

Kategorie 12 – Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer:

Diese Kategorie betrifft nur Fresenius Kabi, da alle anderen Operating Companies keine Herstellungs- oder Produktionsaktivitäten haben und folglich keine Produkte verkauft und entsorgt werden. Die Methodik variiert je nach Produkt und Verpackung. Die THG-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 – Investitionen: 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 von Standorten mit ISO-50001-Zertifizierung werden in einem externen Audit, z. B. durch MSZert oder TÜV, geprüft.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN (THG)^{1, 2, 3, 4}

	Rückblickend			
	2020 (Basisjahr)	2024 (Vergleich)	2025 (N)	Prozentuale Änderung zum Vorjahr (% N/N-1)
Scope-1-Treibhausgasemissionen				
Scope-1-THG-Bruttoemissionen, in t CO ₂ e	335.908	351.128	317.448	-9,6%
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	k.A.	35,7%	39,4%	k.A.
Scope-2-Treibhausgasemissionen				
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen, in t CO ₂ e	455.271	447.563	405.513	-9,4%
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen, in t CO ₂ e	395.136	187.300	170.497	-9,0%
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen				
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen, in t CO ₂ e	k.A.	3.751.312	3.771.052	0,5%
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	k.A.	1.634.985	1.706.509	4,4%
2 Investitionsgüter	k.A.	143.352	109.365	-23,7%
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten)	k.A.	132.886	114.597	-13,8%
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	k.A.	213.584	245.657	15,0%
5 Abfallaufkommen in Betrieben	k.A.	38.769	36.956	-4,7%
6 Geschäftsreisen	k.A.	17.423	14.624	-16,1%
7 Pendelnde Mitarbeiter	k.A.	275.317	273.810	-0,5%
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.
9 Nachgelagerter Transport	k.A.	k.A.	Diese Kategorie ist für Fresenius in Bezug auf die Emissionen nicht relevant.	k.A.
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	k.A.	k.A.	Diese Kategorie ist nicht Teil des Geschäftsmodells von Fresenius.	k.A.
11 Verwendung verkaufter Produkte	k.A.	37.050	26.272	-29,1%
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	k.A.	103.632	110.641	6,8%
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	k.A.	k.A.	Diese Kategorie ist nicht Teil des Geschäftsmodells von Fresenius.	k.A.
14 Franchises	k.A.	k.A.	Diese Kategorie ist nicht Teil des Geschäftsmodells von Fresenius.	k.A.
15 Investitionen	k.A.	1.154.315	1.132.621	-1,9%
THG-Emissionen insgesamt				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen), in t CO ₂ e	791.178	4.550.003	4.494.013	-1,2%
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen), in t CO ₂ e	731.044	4.289.740	4.258.997	-0,7%

¹ Für das Berichtsjahr 2020 gibt es keine Berechnung der Scope-3-Emissionen. Daher sind bei den Angaben der gesamten THG-Emissionen 2020 nur Scope-1- und Scope-2-Emissionen inkludiert.

² Die nachfolgenden Werte aus dem Vorjahr wurden angepasst, um eine Vergleichbarkeit zu den Werten 2025 herzustellen. Die Anpassungen resultieren aus einer Änderung der Berechnungsmethodik, internen Erkenntnissen und einem verbesserten Datenerhebungsprozess. Der Vorjahreswert der marktbezogenen Scope-2-THG-Bruttoemissionen von 164.838 t CO₂e wurde um 22.462 t CO₂e erhöht. Der Vorjahreswert der gesamten indirekten (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen von 3.683.377 t CO₂e wurde um 67.934 t CO₂e erhöht. Der Vorjahreswert Investitionsgüter von 110.482 t CO₂e wurde um 32.870 t CO₂e erhöht. Der Vorjahreswert Verwendung verkaufter Produkte von 1.985 t CO₂e wurde um 35.064 t CO₂e erhöht. Mit dieser Anpassung wurde ein Berechnungsfehler korrigiert. Der Vorjahreswert der THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) von 4.482.069 t CO₂e wurde um 67.934 t CO₂e erhöht. Der Vorjahreswert der THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) von 4.199.344 t CO₂e wurde um 90.397 t CO₂e erhöht.

³ Die nachfolgenden Werte aus dem Basisjahr 2020 wurden angepasst, um eine Vergleichbarkeit zu den Werten 2025 herzustellen. Die Anpassungen resultieren aus einer Änderung der Berechnungsmethodik. Der Basisjahrswert der marktbezogenen Scope-2-THG-Bruttoemissionen von 372.456 t CO₂e wurde um 22.680 t CO₂e erhöht. Der Basisjahrswert der THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) von 708.364 t CO₂e wurde um 22.680 t CO₂e erhöht.

⁴ Fresenius hat für die Jahre 2030, 2040 und 2050 Etappenziele festgelegt. Eine übersichtliche Darstellung ist an dieser Stelle nicht möglich, daher finden Sie ausführliche Informationen zu den Etappenzielen in diesem Themenstandard im Abschnitt E1-4/E1-7 Ziele und Ambitionen. Der Stand der Zielerreichung wird im jeweiligen Berichtsjahr ergänzt werden.

ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG

[E2] Umweltverschmutzung

Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius wesentliche Auswirkungen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Luftverschmutzung				
k.A.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	k.A.	Umwelt- und Gesundheitsauswirkungen fossiler Brennstoffemissionen [#9] Luftschadstoff-Emissionen durch den Einsatz fossiler Energieträger an den Produktionsstandorten von Fresenius Kabi beeinträchtigen die lokale Luftqualität und tragen zum Klimawandel bei.
Wasserverschmutzung				
k.A.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigenes Geschäft und nachgelagert	k.A.	Verunreinigung durch pharmazeutische Abwässer [#10] Pharmazeutische Rückstände wie Antibiotika, die aus der Produktion und der Nutzung von Medikamenten stammen, können in Abwässer gelangen und unter Umständen Umweltbelastungen nach sich ziehen. Die öffentliche Gesundheit kann durch die Entwicklung von Antibiotikaresistenzen und Bioakkumulation beeinträchtigt werden.

Ansatz

[E2-1] Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

RICHTLINIE ZUM UMWELTSCHUTZ

Die **Richtlinie zum Umweltschutz** konkretisiert die Ambitionen zum Thema Umweltverschmutzung, d. h. negative umweltbezogene Auswirkungen wie die Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden zu vermeiden bzw. zu reduzieren. In der Richtlinie verpflichtet sich Fresenius, die jeweils gültigen Richt- und Grenzwerte an eigenen Standorten einzuhalten. Außerdem legt sie die Vorgehensweise fest, mit der Fresenius Umweltvorfällen durch etablierte, präventiv wirkende Prozesse vorbeugen will. Sollten sich dennoch solche Situationen ereignen, ergreift das Unternehmen Maßnahmen, um die negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt möglichst zu begrenzen.

Weitere Informationen zur Richtlinie zum Umweltschutz finden Sie im Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-2 Ansatz. Ausführungen zu Verantwortlichkeiten und Vorgaben im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind jeweils im Standard ESRS 2, Abschnitt GOV-1 Nachhaltigkeitsorganisation erläutert.

WEITERE KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG

Alle Standorte unterliegen den jeweiligen lokalen Vorschriften und Gesetzen. Ergänzend sind in den Operating Companies interne Richtlinien zum Umweltschutz implementiert, z. B. spezifische Regelungen zum Umgang der Beschäftigten mit Gefahrstoffen. Managementhandbücher sowie Standardverfahrensanweisungen geben die Rahmenbedingungen für lokale Umweltmanagementsysteme vor. Diese schließen gegebenenfalls detaillierte Vorgaben für die Bewertung von Umweltschutzmaßnahmen und Prozesse zur Bewertung von Umweltrisiken ein.

Weitere Ausführungen zum übergreifenden Umweltmanagement sowie den Überwachungsprozessen finden Sie ebenfalls im Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-2 Ansatz.

ANTIMICROBIAL RESISTANCE INDUSTRY ALLIANCE

Bei der Produktion von Antibiotika können Rückstände ins Abwasser gelangen. Um die negativen Auswirkungen aus dem eigenen Geschäft 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 des Verbands beteiligt.

Außerdem arbeitet Fresenius Kabi an der Einführung des Common Antibiotic Manufacturing Framework (CAMF) der AMR Industry Alliance. Bereits im Jahr 2022 veröffentlichten AMR Industry Alliance, unter Beteiligung von Fresenius Kabi, und BSI Standards Limited den **Antibiotic Manufacturing Standard**, der 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 den Produktionsstandorten. Ein zentraler Bestandteil des Konzepts ist die Anwendung einer risikobasierten Methodik zur Bewertung und Kontrolle der bei der Antibiotikaherstellung anfallenden Abfallströme.

Die Implementierung sieht die Einführung einer Vorlage zur Quantifizierung der Massenbilanz durch Fresenius Kabi vor. 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 AMR Industry Alliance 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.

Im Jahr 2025 hat Fresenius Kabi an drei europäischen Produktionsstandorten AMR-Zertifikate für insgesamt vier Antibiotika erhalten. Der Zertifizierungsprozess umfasst 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 will Fresenius Kabi 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

Die Aktivitäten und Dienstleistungen von Fresenius sind mit negativen Auswirkungen auf die Umwelt verbunden. Um diese zu verringern, müssen die Produktionsstandorte sowie die Krankenhäuser die negativen Auswirkungen identifizieren, bewerten und Maßnahmen zum Schutz der Umwelt ableiten. Diese müssen sie zudem regelmäßig auf ihre Wirksamkeit prüfen. Folgende Themen können adressiert werden:

- Abgabe von toxischen 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

Mittels globaler interner Audits überprüft Fresenius, ob eine ordnungsgemäße Abfallentsorgung und Verfahren zur Vermeidung toxischer Emissionen bestehen. Externe Audits greifen diese Aspekte gleichfalls auf. Außerdem identifiziert das Unternehmen so weitere Verbesserungsmöglichkeiten und entwickelt 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 werden intern erfasst und – abhängig von ihrer Auswirkung – in fünf Stufen kategorisiert. Die lokal 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.

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

Sofern vertraglich vereinbart, müssen dem Konzern 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.

Maßnahmen

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

Im Berichtsjahr hat Fresenius keine zentralen Vorgaben für Maßnahmen im Zusammenhang mit Mitteln für die Vermeidung von potenziellen Umweltverschmutzungen verabschiedet. Die jeweiligen Umweltmanagementsysteme geben den Rahmen für Aktivitäten auf Ebene der Operating Companies vor. Der Fokus liegt darauf, identifizierten Risiken zu begegnen sowie jeweils gültige Richtlinien und Grenzwerte einzuhalten. Weitere Informationen dazu finden Sie im nachfolgenden Abschnitt Ziele und Ambitionen.

Ziele und Ambitionen

[E2-3] Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Fresenius verfolgt den Anspruch, negative Auswirkungen auf die Umwelt durch den direkten Geschäftsbetrieb oder auch durch nachgelagerte Aktivitäten zu vermeiden bzw. so gering wie möglich zu halten. Dazu gehört auch, die Quellen, aus denen Fresenius Wasser bezieht, oder die Systeme, in die Abwässer eingeleitet, 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.

Das Ziel von Fresenius und der Operating Companies ist es daher, die jeweils gültigen Richtlinien und Grenzwerte an den Standorten einzuhalten. Hierfür wurden geeignete Kontrollen, z. B. über ein Umweltmanagementsystem (siehe Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-2 Ansatz), implementiert.

Die Wirksamkeit der Konzepte verfolgt Fresenius, indem festgelegte Kennzahlen erfasst und ausgewertet werden. Sobald die Schadstoffkonzentrationen die definierten Grenzwerte überschreiten, leitet der Konzern Maßnahmen ein. Informationen zu den Meldesystemen zur Erfassung von Umweltvorfällen finden Sie in diesem Themenstandard, Abschnitt E2-1 Ansatz, Meldesysteme.

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 den Produktionsstandorten erhebt Fresenius 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 nach national festgelegten Verfahren vorgenommen. Wenn eine direkte Messung aufgrund von abweichenden jährlichen Messzyklen nicht verfügbar ist, werden die Emissionen geschätzt. Die Schätzungen basieren auf Vorjahreszahlen. Unsicherheiten können durch geänderte Umweltfaktoren oder abweichende Produktionsvolumen entstehen. Berichtsrelevante Umweltvorfälle werden in den Emissionen von Schadstoffen aufgenommen. Da Schätzungen auf den Vorjahreszahlen beruhen und etwaige Umweltvorfälle mitberichtet werden, wird der Grad der Unsicherheit als gering eingeschätzt. Nach Eingang der Daten werden die bereitgestellten Eingabedaten, zunächst auf Ebene der Operating Company, 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.

EMISSIONEN IN WASSER^{1, 2}

in kg/Jahr	2025	2024
Organischer Kohlenstoff	885.207	844.147

¹ Nicht angegebene Emissionen haben die in der E-PRTR-Verordnung (European Pollutant Release and Transfer Register – Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) definierten Schwellenwerte nicht überschritten.
² Der Wert Organischer Kohlenstoff aus dem Vorjahr wurde angepasst, um eine Vergleichbarkeit zu den Werten 2025 herzustellen. Die Anpassung resultiert aus internen Erkenntnissen und einem verbesserten Datenerhebungsprozess. Der Vorjahreswert von 698.284 kg/Jahr wurde um 145.863 kg/Jahr erhöht.

An einem Standort kommt es produktionsbedingt zur Überschreitung des E-PRTR-Schwellenwerts für organischen Kohlenstoff. Daher wurde folgender Prozess festgelegt: Das Wasser wird in der lokalen Kläranlage aufbereitet, wobei das Unternehmen die Kosten dafür übernimmt. Bei der anschließenden Einleitung in die öffentliche Kanalisation liegt der Wert im zulässigen Bereich. Zwei weitere Standorte verzeichnen ebenfalls eine Überschreitung des E-PRTR-Schwellenwerts für organischen Kohlenstoff. Gemäß den lokalen Vorgaben zur Abwassereinleitung sind die erfassten Mengen jedoch zulässig. Die Standorte prüfen Optionen, um zukünftige Mengen an den Schwellenwert der E-PRTR anzugleichen.

Der Anstieg von organischem Kohlenstoff im Vergleich zum Vorjahr ist auf veränderte Produktionsvolumen zurückzuführen.

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

ESRS E3 WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

[E3] Wasser- und Meeresressourcen

Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius eine wesentliche Auswirkung im Zusammenhang mit Wasserressourcen identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Wasser				
	Potenzielle negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	Langfristig	Umweltstress durch Süßwasserabhängigkeit [#11] Der Gesundheitssektor hat einen erheblichen Bedarf an Süßwasserressourcen, insbesondere in Produktionsprozessen wie Kühlung, Sterilisation und bei der Herstellung pharmazeutischer Produkte. Strenge Hygienestandards erfordern häufig den ausschließlichen Einsatz von Süßwasser. Da Wiederverwendung oder Recycling nur begrenzt möglich ist, insbesondere in kritischen Bereichen, führt dies zu einem hohen Gesamtwasserverbrauch. Diese Abhängigkeit erhöht die Wasserentnahme und trägt zur Erschöpfung von Grundwasser, lokaler Wasserknappheit und ökologischen Belastungen bei, insbesondere in Regionen mit begrenzter Süßwasserverfügbarkeit.
Wasserverbrauch				

Ansatz

[E3-1] Konzepte im Zusammenhang mit Wasserressourcen

RICHTLINIE ZUM UMWELTSCHUTZ

Die konzernweite **Richtlinie zum Umweltschutz** adressiert auch das Thema Wasser. Fresenius verpflichtet sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und zur Einhaltung der gesetzlich geltenden Vorschriften für Abwässer, z. B. in Bezug auf Abwassergrenzwerte. In Gebieten mit Wasserstress verfolgt Fresenius außerdem das Ziel, die Prozesswasserentnahme von 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 zur Richtlinie zum Umweltschutz finden Sie im Themenstandard E1 Klimaschutz, Abschnitt E1-2 Ansatz. Ausführungen zu Verantwortlichkeiten und Vorgaben im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind jeweils im Standard ESRS 2, Abschnitt GOV-1 Nachhaltigkeitsorganisation erläutert.

WEITERE KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT WASSERRESSOURCEN

Mit lokalen Managementsystemen, Prozessverantwortlichen sowie Handlungsanweisungen will Fresenius sicherstellen, dass die jeweiligen lokalen Richtlinien zu Wasser und Abwasser im eigenen Geschäftsbetrieb strikt eingehalten werden. Die Maßnahmen des Wassermanagements zielen darauf ab, Wasser einzusparen und Abwasser zu reduzieren sowie die Qualität der genehmigten Wasserentnahmen und der 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 – passt Fresenius an die jeweils gültigen regulatorischen Vorgaben an. Die Kontrollen beziehen sich größtenteils auf die Qualität von Abwasser, stichprobenhaft auf die Quantität. Das Wassermanagement ist eng mit dem Hygienemanagement verbunden. Umwelt- oder Hygieneexpertinnen und -experten stellen sicher, dass alle internen und externen Richtlinien und Vorschriften umgesetzt werden.

WASSERNUTZUNG UND -ENTNAHME

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

Für die Gesundheitseinrichtungen von Fresenius 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 berücksichtigt Fresenius bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen keine wasserbezogenen Reduktionsziele. Dort, wo Fresenius Wasser als Bestandteil einsetzt, ist es unverzichtbar. Informationen zum Wasserreduktionsziel finden Sie in diesem Themenstandard, Abschnitt E3-3 Ziele und Ambitionen.

WASSERQUALITÄT

Fresenius hat in allen Einrichtungen risikobasierte Prüfprozesse installiert, um Verschmutzungen oder Abweichungen in der Trinkwasserqualität zu erkennen, und entsprechende Berichtswege etabliert. Die lokalen Behörden werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben unverzüglich informiert, wenn kritische Abweichungen von der lokalen Trinkwassernorm entdeckt werden. In Deutschland sind einige der Kliniklabore als Prüfzentren für die lokale Trinkwasserqualität akkreditiert. Dadurch unterstützt Fresenius nicht nur die Sicherheit der Patientinnen und Patienten, sondern auch die der umliegenden Bevölkerung sowie der Kommunen, die den Konzern mit Trinkwasser versorgen.

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

In den spanischen Kliniken führt Fresenius keine Wasseraufbereitung durch. Der Konzern produziert 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 bereitet Fresenius außerdem Wasser in den Produktionsstätten auf, da z. B. Wasser für Infusionslösungen einem Qualitätsgrad entsprechen muss, der über die Trinkwasserqualität hinausgeht.

Alle Krankenhäuser haben Notfallpläne, um im Fall von Versorgungsengpässen die Gesundheitsversorgung der Patientinnen und Patienten sicherzustellen. So werden in den meisten spanischen Kliniken Wassertanks genutzt, 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 zur kurzfristigen Überbrückung der Versorgung 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.

IDENTIFIZIERUNG VON UND UMGANG MIT WASSERRISIKEN

Um den potenziellen negativen Auswirkungen in Zusammenhang mit dem Wasserbedarf der Produktionsstandorte und Krankenhäuser von Fresenius zu begegnen, analysiert das Unternehmen die Verfügbarkeit von Wasser mithilfe des Aqueduct Water Risk Atlas des World Resources Institute. Er enthält Informationen über derzeitige und zukünftige Wasserrisiken weltweit. Fresenius hat 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 Produktion und Krankenhäuser sicherzustellen und negative Auswirkungen auf die lokale Wassersituation so weit wie möglich zu vermeiden. In der Richtlinie zum Umweltschutz hat sich Fresenius zum Ziel gesetzt, in Gebieten mit Wasserstress die Prozesswasserentnahme in der Produktion zu reduzieren. Weitere Informationen dazu finden Sie in diesem Themenstandard, Abschnitt E3-1 Ansatz und Abschnitt E3-3 Ziele und Ambitionen.

Bei der Betrachtung der Abhängigkeit von Süßwasser im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde kein wesentliches finanzielles Risiko festgestellt.

Die Produktionsstätten und Krankenhäuser sind zudem Teil der konzernweiten Klimarisikobewertung, die auch Wasserrisiken wie Überschwemmungen oder Starkregen einschließt. Bislang wurde kein substanzielles Risiko festgestellt. Werden Einzelrisiken identifiziert, werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wird bei der Bewertung von Wasserrisiken nicht einbezogen.

Maßnahmen

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

PRODUKTION

Im Berichtsjahr hat Fresenius Kabi damit begonnen, erste Maßnahmen umzusetzen, die zur Erreichung des im Jahr 2024 gesetzten Ziels zur Reduktion von Prozesswasser in Gebieten mit Wasserstress beitragen. Der Fokus liegt auf Ressourcenschonung und Effizienzsteigerung.

Die Maßnahmen an Produktionsstandorten in Wasserstressgebieten wurden im Berichtsjahr implementiert oder befinden sich in Umsetzung; sie sind in der Budgetplanung bis 2028 berücksichtigt.

Um den Einsatz von Frischwasser zu senken, wird z. B. Abwasser aufbereitet und anschließend für Kühlprozesse wiederverwendet. Zudem werden technische Anlagen ersetzt: Zum Beispiel werden herkömmliche Vakuumpumpen durch Modelle ausgetauscht, die entweder kein Wasser benötigen oder das eingesetzte Wasser in einem Kreislaufsystem halten.

Fresenius Kabi plant das Kühlsystem an einem Produktionsstandort grundlegend umzustellen. Anstelle der bisherigen Kühlung mit Flusswasser werden Wärmepumpen die Abwärme aus Herstellungssprozessen aufnehmen und sie in das städtische Netz einspeisen. Anschließend kann sie z. B. zum Heizen genutzt werden.

Bis Ende des Jahres 2026 will Fresenius Kabi die Wasserströme an ausgewählten Produktionsstandorten mithilfe von sogenannten Wasserlandkarten systematisch erfassen und Einspar- sowie Recyclingpotenziale identifizieren.

Weitere Informationen zum oben genannten Ziel und dem aktuellen Stand der Zielerreichung finden Sie im nächsten Abschnitt E3-3 Ziele und Ambitionen.

GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN

Der Frischwassereinsatz in den Gesundheitseinrichtungen von Fresenius ist grundlegend notwendig, um die Hygieneanforderungen einzuhalten, und somit für die Patientensicherheit unverzichtbar. Deshalb führt Fresenius keine Maßnahmen durch, die potenzielle negative Auswirkungen in Bezug auf den erhöhten Wasserbedarf und die damit zusammenhängende lokale Entnahme adressieren. Wo es jedoch möglich und sinnvoll ist, kommen wassersparende Technologien wie effiziente Sanitärarmaturen und Küchengeräte zum Einsatz, um den Verbrauch zu reduzieren – ohne dabei die hygienischen Standards zu beeinträchtigen. Aufgrund interner Auflagen im Bereich der Trinkwasserqualität findet weder eine Wiederverwendung von Wasser noch eine Nutzung von Grauwasser – d. h. aufbereitetem Wasser aus Duschen oder Waschbecken – statt.

Ziele und Ambitionen

[E3-3] Ziele im Zusammenhang mit Wasserressourcen

Fresenius verfolgt die Ambition, Wasser in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit sicher zu verwenden, sodass weder die Gesundheit von Patientinnen und Patienten noch von Beschäftigten beeinträchtigt wird und eine ausreichende Verfügbarkeit gewährleistet ist. Daher verpflichtet sich Fresenius, wie in der Richtlinie zum Umweltschutz dargelegt, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und zur Einhaltung der gesetzlich geltenden Vorschriften. Außerdem will das Unternehmen die **Wasserentnahme der Produktionsanlagen in Gebieten mit Wasserstress** reduzieren. Deshalb hat sich Fresenius im Jahr 2024 das freiwillige Ziel gesetzt, die Prozesswasserentnahme der Produktionsanlagen in Gebieten mit Wasserstress bis 2030 absolut um 20 % zu reduzieren (Basisjahr: 2023; Bezugswert: 3.518.096 m³). Die Verbesserung der Wasserqualität wird dabei nicht adressiert.

Um das Ziel festzulegen hat Fresenius 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, hat Fresenius Maßnahmen und deren Potenziale evaluiert. Des Weiteren hat das Unternehmen ein Benchmarking durchgeführt, um Ambitionsniveaus zu vergleichen und anzupassen.

Die grundsätzliche Zielauswahl beruht auf wissenschaftlichen Studien, die Wasserstress als zunehmendes Risiko für die Umwelt und wirtschaftliche Aktivitäten bewerten. Das Aqueduct-Tool, das für die Analyse verwendet wurde, nutzt öffentlich verfügbare, peer-reviewte Daten.

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 verfügbarer Standards involviert.

Im Berichtsjahr hat Fresenius den Geltungsbereich der Zielsetzung erweitert. Das Ziel bezieht sich nicht mehr nur auf Gebiete mit hohem und extrem hohem Wasserstress, sondern auch auf Gebiete der Kategorie mittlerer bis hoher Wasserstress. Der Bezugswert von 3.313.000 m³ wurde um 205.096 m³ erhöht. Die angestrebte prozentuale Reduzierung sowie das Basisjahr sind unverändert. Die Anpassung des Ziels soll sicherstellen, dass alle relevanten Standorte im Geltungsbereich bleiben – selbst wenn sich ihre Kategorisierung von Jahr zu Jahr ändert, z. B. aufgrund von Schwankungen bei Niederschlagsmengen.

Im Berichtsjahr belief sich die Prozesswasserentnahme in Gebieten mit Wasserstress auf 3.427.196 m³. Es wurde eine Reduktion von 2,6 % erreicht. Damit befindet Fresenius sich auf dem Pfad zur Erreichung des Ziels.

Kennzahlen¹

[E3-4] Wasserverbrauch

WASSERVERBRAUCH

2025 hat Fresenius insgesamt 14.284.759 m³ Wasser entnommen. Das entspricht einer Reduktion von 4,5 % gegenüber dem Vorjahr (2024: 14.959.196 m³). Der Wasserverbrauch beträgt 2.392.745 m³ und ist im Vergleich zum Vorjahr um 3,6 % gestiegen (2024: 2.310.508 m³). Die Wasserentnahme in Gesundheitseinrichtungen von Fresenius wird von der Zahl der in den Krankenhäusern behandelten Patientinnen und Patienten sowie der Art der durchgeführten Behandlungen beeinflusst. An den Produktionsstandorten wirkt sich das Produktionsvolumen auf den Wasserverbrauch aus.

WASSERVERBRAUCH

in m³	2025	2024
Wasserverbrauch, gesamt	2.392.745	2.310.508
Davon Wasserverbrauch in Gebieten, die von Wasserrisiken betroffen sind, einschließlich Gebieten mit hohem Wasserstress	1.737.162	1.520.365
Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	451.905	436.977
Gespeichertes Wasser	41.866	41.519
Veränderung der gespeicherten Menge, in %	0,8	k.A.

Den Wasserverbrauch berechnet Fresenius als Differenz aus Wasserentnahme und Wasserabgabe. Die Wasserentnahme wird aus der Summe der Zählerstände und Rechnungen ermittelt. Liegen keine Daten vor, wird der Wasserverbrauch anhand von Referenzwerten extrapoliert. Die

¹ Die noch verbliebenen Einheiten von Fresenius Vamed sind ab Geschäftsjahr 2025 nicht mehr in den Umweltdaten enthalten. Die Veränderung im Vergleich zum Vorjahr ist gemäß der Recalculation Policy nicht wesentlich, daher wurde keine Neuberechnung vorgenommen.

Wasserverbräuche der folgenden Einheiten basieren auf Daten pro FTE (Full-time Equivalent – Vollzeitäquivalent), die am Standort Bad Homburg erhoben werden: Medizinische Versorgungszentren, Büros, Forschung und Entwicklung betreibende Standorte, Standorte ohne Daten und der Beschäftigten des Segments Corporate/Sonstige außerhalb Bad Homburgs. Um die Wasserabgabe zu berechnen, werden ebenfalls Zählerstände und Rechnungen summiert. Liegen diesbezüglich keine Werte vor, trifft Fresenius 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 Wasserstress evaluiert und deren Wasserverbrauch summiert.

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

Die Menge gespeicherten Wassers wird auf Basis von Jahresendwerten des Wasserstands ermittelt. Liegt kein genauer Zählerstand vor, wird die Menge anhand von Referenzwerten geschätzt. 72,0 % der quantitativen Angaben zu Wasser basieren auf Messungen, 28,0 % auf Schätzungen.

WASSERINTENSITÄT

Die Wasserintensität beschreibt den Gesamtwasserverbrauch pro 1 Mio € Nettoumsatzerlös.

WASSERINTENSITÄT¹

in m³/1 Mio € Umsatz	2025	2024
Wasserverbrauch pro Nettoumsatzerlös	106	100

¹ Für die Berechnung des Werts für das Berichtsjahr 2025 liegt der Nettoumsatzerlös von 22.569 Mio € zugrunde. Für das Berichtsjahr 2024 liegt der Nettoumsatzerlös von 23.061 Mio € zugrunde.

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

ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

[E5] Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius die folgenden wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung; Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen und Abfälle				
				Ressourcenverbrauch in der Wertschöpfungskette und im eigenen Geschäft [#12] Der Verbrauch an Rohstoffen und Verpackungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette und im eigenen Geschäft ist in erster Linie auf strenge Qualitäts-, Sicherheits- oder Hygieneanforderungen zurückzuführen. Diese hohen Anforderungen erschweren die Umsetzung der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und tragen zur Erschöpfung natürlicher Ressourcen bei. Energieintensive Herstellungsprozesse und die Verwendung von Materialien mit begrenzter Recyclingfähigkeit tragen ebenfalls zu Umweltauswirkungen bei.
k.A.	Tatsächliche negative Auswirkung	Vorgelagert und eigenes Geschäft	k.A.	
Abfälle				
				Erhöhtes Abfallaufkommen und eingeschränkte Kreislaufrführung aufgrund regulatorischer Vorgaben [#13] Strenge Anforderungen an Qualität, Hygiene sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere im Gesundheits- und Pharmasektor, erschweren die Wiederverwendung von Materialien und die Umsetzung zirkulärer Lösungen. Diese Vorgaben machen oft den Einsatz von Einwegprodukten und nicht recycelbaren Materialien erforderlich, was lineare Produktionsprozesse verstärkt und zu einem hohen Abfallaufkommen führt.
k.A.	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	k.A.	

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. Fresenius verpflichtet sich darin dazu, Ressourcen effizient zu verwenden und nachhaltig beschaffte sowie erneuerbare oder recycelte Materialien als Alternative zu neuen Rohstoffen zu verwenden, soweit es die gesetzlichen Vorschriften zulassen. Das Unternehmen unterstützt den Übergang zur Kreislaufwirtschaft. Deshalb strebt Fresenius an, die Lebensdauer von Materialien zu maximieren, das Abfallaufkommen zu

reduzieren und den Anteil der recycelbaren Stoffe in Abfallströmen zu erhöhen. Die Abfallhierarchie (Vermeidung, Vorbereitung zur Wiederverwendung, Recycling, energetische Verwertung, Beseitigung) und Konzepte zur Abfalltrennung sind fester Bestandteil der Abfallbewirtschaftungsverfahren.

Weitere Informationen zur Richtlinie zum Umweltschutz finden Sie im Themenstandard E1 Klimaschutz, Abschnitt E1-2 Ansatz. Ausführungen zu Verantwortlichkeiten und Vorgaben im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind jeweils im Standard ESRS 2, Abschnitt GOV-1 Nachhaltigkeitsorganisation erläutert.

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 den Standardverfahrensanweisungen zum Umweltschutz enthalten.

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

Da sich die Geschäftsmodelle der Operating Companies 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.

Bei Fresenius Helios in Spanien etwa erfolgt das Abfallmanagement gemäß einem für alle spanischen Kliniken gültigen Verfahren, das die Identifizierung, Klassifizierung, Trennung und Lagerung von Abfällen regelt. Das Verfahren ist dokumentiert und wurde intern veröffentlicht. Zuletzt wurde es im Berichtsjahr aktualisiert.

Die Anforderungen der Richtlinien vermitteln die Verantwortlichen in Schulungen an die Beschäftigten und überprüfen in Kontrollen, dass die Vorgaben eingehalten werden. In den Krankenhäusern ist der richtige Umgang mit Abfällen Teil der Einarbeitung neuer Beschäftigter. Die Standorte führen, wenn erforderlich, lokal weitere Schulungen zur Abfallwirtschaft durch. Die Abfallwirtschaftssysteme von Fresenius sind Teil von internen und externen Audits.

Fresenius Kabi entwickelt ein internes Rahmenwerk, das die Mindestanforderungen für die Berechnung von Produktklimabilanzen (Product Carbon Footprints – PCF) und die Durchführung von Lebenszyklusanalyse (Life Cycle Assessments – LCA) definiert und sich an globalen Standards orientiert. Das Rahmenwerk umfasst einen Cradle-to-Gate-Ansatz, der Umweltaspekte wie Treibhausgasemissionen berücksichtigt – von der Rohstoffgewinnung (Cradle) bis zu dem Punkt, an dem das Produkt das Werk verlässt (Gate). Erste Bewertungen ausgewählter Produkte und Verpackungssysteme wurden bereits durchgeführt.

Nachfolgend wird das systematische Abfallmanagement bei Fresenius beschrieben. Es zielt auf eine effiziente Ressourcennutzung ab und darauf, Mensch und Umwelt durch den Umgang mit Abfall so wenig wie möglich zu belasten.

Weitere Ausführungen zum übergreifenden Umweltmanagement sowie den Verantwortlichkeiten finden Sie im Themenstandard E1 Klimawandel, Abschnitt E1-2 Ansatz.

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, z. B. 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 wiederverwendet. Nicht recycelbare gefährliche Abfälle werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben entsorgt.

Bei **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 den Gesundheitseinrichtungen. Potenziell gefährliche Abfälle wie infektiöse Gegenstände oder zytotoxische und zytostatische Abfälle werden speziell fachgerecht entsorgt.

Fresenius Helios in Deutschland hat das Farb- und Behälterkonzept für die Abfallentsorgung im Jahr 2024 überarbeitet, damit es intuitiver verständlich ist. Das neue Konzept wurde sukzessive an allen Kliniken eingeführt. Es soll die falsche Entsorgung von Abfällen verhindern, die zu höheren Kosten und THG-Emissionen führen kann. Im Herbst 2025 startete eine Aufklärungskampagne für die Beschäftigten.

Die Entsorgungswege bei Fresenius Helios wurden im Berichtsjahr nicht flächendeckend erfasst und werden daher nicht weiter konkretisiert.

ABFALLREDUKTION UND RECYCLING

Wenn eine nach ISO-14001-zertifizierte Einheit für die Entwicklung eines Produkts verantwortlich ist, müssen Umweltaspekte bei der Lebenszyklusbetrachtung in der Entwicklungsphase berücksichtigt werden; das umfasst z. B. recycelte Produktbestandteile oder den Verpackungsumfang. Der Einfluss auf die Gestaltung pharmazeutischer Produkte kann aufgrund der Bedeutung der Patientensicherheit und der Anforderungen an die Produktqualität begrenzt sein. Fresenius Kabi 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 den Krankenhäusern von Fresenius gibt es verschiedene Projekte, um die Nutzung von Ressourcen in Form von medizinischen Instrumenten und Hilfsmitteln sowie Verpackungen zu reduzieren und um die Reduzierung, das Recycling, die Vermeidung und die Wiederverwendung von Abfällen zu verbessern. Medizinische Instrumente und Hilfsmittel werden, wenn möglich, gereinigt, sterilisiert und erneut verpackt, um sie wiederverwenden zu können. Ausgenommen davon sind Produkte, die gesetzlich zur einmaligen Nutzung vorgeschrieben sind.

In den deutschen Kliniken wurde zudem eine Initiative von Beschäftigten von Helios Deutschland zur Reduzierung von Verpackungsabfällen bei Hüft- und Knieoperationen

umgesetzt. Dafür stellt der Lieferant die wesentlichen OP-Verbrauchsmaterialien hygienisch verpackt in einem standardisierten Paket bereit – statt in einzelnen Verpackungen. Das spart den Beschäftigten Zeit bei der OP-Vorbereitung und reduziert die benötigte Kunststoffmenge im Vergleich zur bisherigen Lösung um rund 80 %.

Fresenius Helios in Spanien hat einen neuen Ansatz zur Reduzierung von gefährlichem Abfall in Operationssälen getestet. Bestimmte Operationen – insbesondere einige orthopädische und urologische Eingriffe – erzeugen große Mengen an flüssigem, gefährlichem Abfall, der in Einwegbehältern gesammelt und anschließend verbrannt wird. Durch den Einsatz eines speziellen Systems kann die Flüssigkeit gefiltert werden, wodurch die zu entsorgende Abfallmenge erheblich reduziert wird. Die Bewertung des Pilotprojekts soll im Laufe des Jahres 2026 abgeschlossen werden.

Maßnahmen

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

Im Berichtsjahr 2025 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 Operating Companies vor.

Fresenius hat im Berichtsjahr verschiedene Aktivitäten durchgeführt, mit denen tatsächlichen negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft begegnet werden soll. Informationen dazu finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt E5-1 Ansatz.

Ziele und Ambitionen

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

Fresenius ist bestrebt, die Lebensdauer von Materialien zu maximieren, das Abfallaufkommen zu reduzieren und den Anteil der recycelbaren Stoffe in den eigenen Abfallströmen zu erhöhen. Zudem will der Konzern durch ein systematisches Abfallmanagement seinen Materialverbrauch reduzieren und anfallende Abfallmengen minimieren. Darüber hinaus gibt es derzeit kein übergeordnetes Konzernziel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft. Fresenius plant, zukünftig ein entsprechendes Ziel festzulegen.

Das Unternehmen verfolgt die Wirksamkeit der eigenen Konzepte, indem es festgelegte Kennzahlen erhebt und auswertet, wie im folgenden Abschnitt dargestellt.

Kennzahlen

RESSOURCENZUFLÜSSE

[E5-4] Ressourcenzuflüsse

Die Ressourcenzuflüsse im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen unterscheiden sich je nach Operating Company.

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 der Konzern bezieht, verschiedene Rohstoffe und Vorprodukte wie Metalle, Plastik, Silikon- und Gummikomponenten, Wasser, Holz, Chemikalien, tierische und pflanzliche Produkte eingesetzt. Der Umgang mit Konfliktmineralien wird im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Abschnitt S2-1 Ansatz dargelegt.

Fresenius bezieht zudem biologische Materialien für die Produktherstellung, wie bestimmte Fisch-, Sojabohnen-, Sonnenblumen- und Rapsöle, mit Zertifikat für eine nachhaltige Beschaffung, z. B. Fischöl mit Friend of the Sea®-Zertifizierung oder Sojabohnenöl mit ProTerra-Standard™.

RESSOURCENZUFLÜSSE

	2025	2024
Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischer und biologischer Materialien, in t	457.057	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	1,0	1,7

¹ Der Rückgang ist auf nicht mehr gültige Zertifizierungen zurückzuführen. Diese sollen erneuert werden.

Um das Gesamtgewicht der im Berichtszeitraum verwendeten Produkte sowie der technischen und biologischen Materialien anzugeben, hat Fresenius je nach Operating Company 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), wurde der entsprechende Einkaufswarenwert mit einem Umrechnungsfaktor in Kilogramm umgerechnet und zum Materialabfluss addiert.

Bei Fresenius Kabi basieren die angegebenen Mengen der verbrauchten Materialien auf dem Materialgewicht, multipliziert mit der in Rechnung gestellter Menge. Die Gewichtsdaten für Materialien basieren größtenteils auf Stammdaten. In manchen Fällen, z. B. bei fehlenden Stammdaten, werden die Gewichtsangaben manuell auf Grundlage von Informationen der Lieferanten oder Durchschnittswerten angepasst.

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 Fehlerdiagnosen repariert werden. Dazu stellt Fresenius Kabi entsprechende Handbücher bereit und fertigt an seinen Produktionsstandorten entsprechende Ersatzteile. Wird die Produktion eines Geräts eingestellt, werden Ersatzteile für sieben bis zehn Jahre auf Lager gehalten, um eine Reparatur weiterhin zu ermöglichen. Außerdem stellt Fresenius Kabi den Kunden notwendige Software-Updates zur Verfügung.

Fresenius stellt eine Vielzahl von Produkten her, deren Haltbarkeit bei regelmäßiger Wartung zwischen 7 und 15 Jahren liegt. Für alle Produkte empfiehlt das Unternehmen entsprechende Wartungsintervalle, die abhängig von deren Anwendung bzw. bei Batterien abhängig von der zeitlichen Nutzung sind. Aufgrund der Menge unterschiedlicher Produkte sind diese hier nicht einzeln aufgeführt. Das AmiCORE Apherese System, als ein Beispiel, wird bei Blutspenden eingesetzt und hat eine Lebensdauer von mindestens 7 Jahren oder 7.000 Behandlungsstunden. Angaben zu Branchendurchschnitten können zum aktuellen Zeitpunkt aufgrund fehlender Daten nicht gemacht werden.

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

Die Möglichkeiten zum Recycling medizinischer Produkte sind eingeschränkt. Unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben und Hygieneanforderungen versucht Fresenius, Recyclingkreisläufe zu schließen. Erzeugnisse aus Papier wie Handbücher, und Verpackungen, darunter alle Wellpappverpackungen und Faltschachteln, sind recycelbar. Das Unternehmen erfasst den Recyclinganteil der eigenen Produkte noch nicht systematisch.

Abfälle¹

Aufgrund der vielfältigen Aktivitäten von Fresenius liegt eine Vielzahl von Abfallströmen vor. Bei **Fresenius Kabi** entstehen in der Produktion etwa Plastik-, Papier- und Kartonabfälle, Holzabfälle, Elektronikabfälle, Metallabfälle, Glasmüll, organische Abfälle, Restmüll, Abbruch- und Bauabfälle, nicht gefährliche pharmazeutische Abfälle, nicht gefährliche Klärschlämme aus industriellen Abwässern sowie gefährliche Abfälle. Bei **Fresenius Helios** entstehen infektiöse und nicht infektiöse Krankenhausabfälle, Elektronikabfälle von medizinischem Equipment, Lebensmittelabfälle der Kantinen, Bauschutt von Umbauarbeiten, chemische Abfälle von Laborarbeiten sowie Haushaltsmüll wie Verpackungs-, Papier- und Restabfall. 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 25.549 t (2024: 29.314 t). Radioaktive Abfälle gab es keine.

Fresenius erfasst die Gesamtabfallmenge nach den europäischen Abfallschlüsseln, sofern regulatorisch vorgeschrieben, oder freiwillig. Darüber hinaus gibt es Länder, in denen lokale Abfallschlüssel angewendet werden. Diese Werte überführt das Unternehmen für die Konsolidierung in seine auf den europäischen Abfallschlüsseln basierende Systematik. Falls die Weiterverarbeitungsmöglichkeit (z. B. Recycling, Wiederverwendung oder Verbrennung) bekannt ist, kategorisiert Fresenius die Abfälle entsprechend und summiert sie. Ist die Weiterverarbeitungsart nicht bekannt, werden länderspezifische Statistiken zur Verteilung auf Wiederverwertungs- und Entsorgungsarten verwendet. Die Gesamtabfallmenge der folgenden Einheiten basieren auf Daten pro FTE (Full-time Equivalent – Vollzeitäquivalent), die am Standort Bad Homburg erhoben werden: Medizinische Versorgungszentren, Büros, Forschung und Entwicklung betreibende Standorte, Standorte ohne Daten und Beschäftigte des Segments Corporate/Sonstige außerhalb Bad Homburgs.

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.

	2025	2024
Gesamtmenge nicht recycelter Abfall, in t	89.414	97.448
Prozentualer Anteil nicht recycelter Abfall	59,1	60,3

ABFALLAUFKOMMEN: WIEDERVERWERTUNGS- UND ENTSORGUNGSARTEN		
in t	2025	2024
Gesamtmenge gefährlicher Abfall	25.549	29.314
Davon von der Entsorgung ausgenommen	15.036	20.704
Wiederverwendung	34	28
Recycling	8.389	10.977
Sonstige Wiederverwertungsverfahren	6.613	9.699
Davon zur Entsorgung bestimmt	10.512	8.610
Verbrennung	1.173	949
Deponierung	2.895	1.600
Sonstige Arten der Entsorgung	6.444	6.061
Gesamtmenge ungefährlicher Abfall	125.686	132.410
Davon von der Entsorgung ausgenommen	96.415	96.858
Wiederverwendung	560	1.296
Recycling	53.431	53.299
Sonstige Wiederverwertungsverfahren	42.424	42.263
Davon zur Entsorgung bestimmt	29.271	35.552
Verbrennung	935	1.192
Deponierung	11.456	13.466
Sonstige Arten der Entsorgung	16.880	20.894
Gesamtmenge Abfall	151.234	161.723
Davon von der Entsorgung ausgenommen	111.451	117.562
Davon zur Entsorgung bestimmt	39.783	44.162

¹ Die noch verbliebenen Einheiten von Fresenius Vamed sind ab Geschäftsjahr 2025 nicht mehr in den Abfalldaten enthalten. Die Veränderung im Vergleich zum Vorjahr ist gemäß der Recalculation Policy nicht wesentlich, daher wurde keine Neuberechnung vorgenommen.

SOZIALINFORMATIONEN

ESRS S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

[S1] Arbeitskräfte des Unternehmens

Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius die folgenden wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Arbeitsbedingungen				
Angemessene Entlohnung	Potenzielle negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	Auswirkungen unangemessener Löhne auf Beschäftigte und ihre Arbeitsleistung [#14] Unzureichende Löhne können zu finanzieller Belastung und sinkender Motivation unter den Beschäftigten führen, was sich negativ auf ihr geistiges und körperliches Wohlbefinden auswirkt. Dies kann zu einer verminderten Zufriedenheit führen, die sich möglicherweise auf die Qualität der Arbeitsleistung auswirkt.
Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Tatsächliche positive Auswirkung	Eigenes Geschäft	k.A.	Ausgewogene Interessen durch Arbeitnehmervertretung [#15] Fresenius unterstützt Vereinigungsfreiheit sowie eine starke Arbeitnehmervertretung und fördert so eine Kultur des Dialogs, der Fairness und des gegenseitigen Respekts. Dies ermöglicht es den Beschäftigten, an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitzuwirken, ihre Rechte zu vertreten und zu einem inklusiveren und stabileren Arbeitsumfeld beizutragen. Diese Strukturen helfen auch dabei, Interessen zwischen Fresenius und der Belegschaft auszubalancieren, zielorientierte Verhandlungen zu führen und potenzielle Konflikte zu reduzieren. Dies wiederum stärkt die langfristige Widerstandsfähigkeit der Organisation und trägt zur Zufriedenheit der Beschäftigten bei.
Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte	Potenzielle negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	Auswirkungen geringer Tarifbindung auf die Arbeitsbedingungen [#16] Wenn nur ein geringer Anteil der Beschäftigten unter Tarifverträge fallen, ist ihre Möglichkeit eingeschränkt, faire Löhne, sichere Arbeitsbedingungen und angemessenen Sozialschutz auszuhandeln. Dies kann zu einem Ungleichgewicht von Macht, sinkendem Vertrauen und wachsender Unzufriedenheit unter den Beschäftigten führen. Dies gilt insbesondere in Branchen wie dem Gesundheitswesen und der Medizintechnik, in denen die Arbeitsbedingungen herausfordernd sind.
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Risiko	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	Attraktivität als Arbeitgeber durch nachhaltige Personalstrategie [#17] Eine nachhaltige Personalstrategie ist entscheidend, um die langfristige Leistungsfähigkeit und Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber zu sichern. Fehlt diese, kombiniert mit einer mangelnden Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, entstehen erhebliche Personalrisiken: Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung, eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten, sinkende Mitarbeiterbindung und mangelnde Nachfolgeplanung können zu Engpässen führen. Dies gefährdet nicht nur die Besetzung kritischer Positionen, sondern kann auch zu Ergebniseinbußen und Umsatzverlusten führen.
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	k.A.	Gesundheitliche Beeinträchtigungen durch mangelnde Arbeitssicherheit oder Fehlverhalten [#18] Unsichere oder gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen beeinträchtigen die körperliche und psychische Gesundheit der Beschäftigten. Der Kontakt mit Gefahren am Arbeitsplatz kann bei Fehlverhalten zu Unfällen führen, während anhaltender Stress, schlechte Ergonomie oder mangelnde psychologische Sicherheit zu mentalen Belastungen beitragen. Dies beeinträchtigt das Wohlbefinden, senkt die Motivation und kann die Betriebsabläufe oder andere Arbeitsprozesse stören.
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle				
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	k.A.	Auswirkungen geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede auf Gleichstellung und Gleichbehandlung [#19] Anhaltende geschlechtsspezifische Lohnunterschiede oder eine ungleiche Vergütung für gleichwertige Arbeit beeinträchtigen die Gleichstellung und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz. In Branchen in denen vielfältige Rollen und Qualifikationen aufeinandertreffen, können solche Ungleichheiten zu Unzufriedenheit, sinkender Motivation und eingeschränkten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten führen.
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Potenzielle negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	Auswirkungen unterschiedlicher Weiterbildungschancen auf Mitarbeiterengagement und Kompetenzentwicklung [#20] Ein unterschiedlicher Zugang zu Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten kann zu ungleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, mangelnder Anpassungsfähigkeit an neue Technologien und einem erhöhten Vorkommen für Fehler und Ineffizienzen führen. Dies behindert nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch die individuelle berufliche Qualifikation. Weiter wirkt sich dies möglicherweise negativ auf die Mitarbeiterzufriedenheit, die Qualität der Arbeitsprozesse und betrieblichen Abläufe aus.

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	k.A.	Auswirkungen unzureichender Inklusion von Menschen mit Behinderungen [#21] Unzureichende Bemühungen zur Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen führen zu systematischer Ausgrenzung und verpassten Chancen beim Aufbau einer vielfältigen und widerstandsfähigen Belegschaft. Mangelnde Inklusion verstärkt soziale Ungleichheiten, senkt die Mitarbeitermotivation und die Reputation des Unternehmens wird beschädigt. Darüber hinaus gehen wertvolle Perspektiven und Fähigkeiten verloren, die andernfalls zu Innovation und einer verbesserten Servicequalität beitragen.
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	k.A.	Auswirkungen unzureichender Gewaltprävention oder mangelndem Schutz vor Belästigungen auf Sicherheit und Gesundheit [#22] Fehlende Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung durch Dritte insbesondere im Gesundheitswesen setzen Beschäftigte einem unsicheren und abweisendem Arbeitsumfeld aus, was das Vorkommen körperlicher und psychischer Schäden erhöht. Dies wirkt sich negativ auf das Betriebsklima und das persönliche Wohlbefinden der Beschäftigten aus.
				Chancen durch Vielfalt [#23] Eine Kultur der Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der Beschäftigten sowie innerhalb von Führungsebenen, fördert Innovation, Kreativität und fundierte Entscheidungsfindung, indem sie vielfältige Perspektiven und Erfahrungen zusammenbringt. Das Aufgreifen der Chance innerhalb der Personalstrategie hilft, wettbewerbsfähige, zukunftsorientierte Lösungen im Team zu erarbeiten und dient der Kompetenzentwicklung. Dies trägt zum langfristigen Erfolg, der Finanzkraft sowie dem Ansehen von Fresenius bei.
Vielfalt	Chance	Eigenes Geschäft	Kurzfristig	

Ansatz

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

KONZERNANSATZ FÜR HUMAN RESOURCES

Im Jahr 2024 wurde die **Konzernfunktion Group Human Resources** etabliert. Diese führt die Personalfunktionen des Segments Corporate/Sonstige und der Operating Companies zusammen. Unter der Verantwortung der Chief Human Resources Officer (CHRO) übernimmt das Führungsteam in der Konzernfunktion die globale Steuerung wichtiger Personalthemen. Die Umsetzung der damit einhergehenden veränderten Governance-Struktur wird seit 2025 schrittweise umgesetzt.

Die neue Organisation orientiert sich an der sogenannten **Employee Journey**, d.h. an der umfassenden Betreuung aller Arbeitskräfte, d.h. die eigenen Beschäftigten sowie Zeitarbeitskräfte, vom Recruiting- und Auswahlprozess über die Weiterentwicklung bis hin zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Unternehmen. Die Beschäftigten sollen in den verschiedenen Phasen ihrer Karriere

bestmöglich unterstützt und gleichzeitig ihre Zufriedenheit und ihre Entwicklung gefördert werden. Auf Konzernebene wurden globale Exzellenzzentren (Center of Excellence – CoE) gebildet, die sich auf wichtige Personalthemen wie Talent & Leadership oder Total Rewards konzentrieren. HR (Human Resources) Business Partner arbeiten an der Schnittstelle zwischen den CoEs und den Operating Companies. Sie beraten in Personalfragen und setzen die Geschäftsstrategie in Personalbedürfnisse um – auf globaler, nationaler und lokaler Ebene. Gemeinsam sind sie bestrebt, eine effektive HR-Organisation aufzubauen, die sich auf Innovation und Zusammenarbeit konzentriert.

Regulatorische Veränderungen in der Branche, aber auch eine zunehmende Digitalisierung, Kostendruck im Gesundheitswesen und eine dadurch notwendige stärkere Prozesseffizienz prägen das Arbeitsumfeld. Mit dem Aufbau einer globalen HR-Funktion will Fresenius sicherstellen, dass die zukünftigen bzw. identifizierten Auswirkungen, Chancen und Risiken unter diesen Gegebenheiten adäquat adressiert werden. Die organisatorische Transformation wurde eingeleitet und begleitende Maßnahmen ab 2025 umgesetzt, z. B. wurden wesentliche Angebote oder Ansätze im Berichtsjahr erarbeitet, die perspektivisch

ausgerollt werden. Sie leiten sich u. a. aus den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung 2024 sowie den wesentlichen Personalkennzahlen ab, wie in diesem Themenstandard aufgeführt. Aber auch aktuelle Markttrends im Bereich Human Resources wurden in die Entwicklung der organisatorischen Transformation einbezogen. Die laufenden Veränderungen hat Fresenius 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. 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 und Chancen zu überwachen, zu steuern und zu kontrollieren. Bis dahin erfolgt die operative Umsetzung innerhalb der Operating Companies 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 Operating Companies 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 zweiwöchentlich dazu informiert. Die Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand, dem Aufsichtsrat sowie den Arbeitnehmervertretungen, z. B. dem Europäischen Betriebsrat, wird im Abschnitt Dialog mit Arbeitskräften und Arbeitnehmervertretungen in diesem Themenstandard erläutert.

KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITSBEDINGUNGEN

Bezug zu wesentlichen IROs 14, 15, 16, 17, 18

Das Engagement der weltweit mehr als 178.000 Beschäftigten ist die Grundlage des Erfolgs von Fresenius. Mit ihren Leistungen, ihren Fähigkeiten und ihrem engagierten Einsatz tragen sie dazu bei, dass die Operating Companies 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 den Produktionsstätten, in 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 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. Durch flexible Arbeitszeitmodelle, gezielte Personalentwicklung und eine strategische Nachfolgeplanung will Fresenius ein Umfeld schaffen, das Talente anzieht, fördert und hält – und damit die Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität nachhaltig stärkt. 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. Die relevantesten Richtlinien und Dokumente werden den Arbeitskräften zur Verfügung gestellt. Ausführungen zum Managementkonzept bezogen auf ausgewogene Interessen durch Arbeitnehmervertretung finden Sie im Abschnitt S1-2.

Konzernweite Richtlinien und Vorgaben

Auf Konzernebene fungiert der Verhaltenskodex, der im Themenstandard G1 Unternehmensführung beschrieben wird, als Grundlage für das tägliche Handeln. Ergänzend existieren innerhalb des Konzerns eine Vielzahl von zusätzlichen Richtlinien, die konkret das Arbeitsumfeld und den Tätigkeitsbereich der Beschäftigten bestimmen. Die etablierten Richtlinien dienen dazu, den beschriebenen tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen, Risiken in einem geordneten Rahmen zu begegnen. Maßnahmen, die sich aus Managementkonzepten ableiten, orientieren sich an

ihnen. Die jeweilige Ausgestaltung obliegt den Operating Companies und Fachbereichen. Durch anzuwendende Tarifverträge ergeben sich weitere Vorgaben bezüglich des Entgelts und Rahmenbedingungen in bestimmten Berufs- oder Tarifgruppen. Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, dual Studierende und Praktikantinnen bzw. Praktikanten arbeiten in der Regel auf der Grundlage von Arbeitsverträgen, d. h. Ausbildungs- und Praktikumsverträgen.

Die **Konzernrichtlinie zu Sozial- und Arbeitsstandards** beschreibt die globalen sozialen und arbeitsrechtlichen Mindeststandards von Fresenius. Von allen Beschäftigten und Führungskräften in den Operating Companies des Unternehmens wird erwartet, 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, wendet Fresenius die Richtlinie dennoch an, soweit es die lokalen Gesetze zulassen. Zudem fordert Fresenius 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. Im Themenstandard G1 Unternehmensführung finden Sie weitere Erläuterungen im Abschnitt Resilienz und Compliance in globalen Lieferketten.

Die Konzernrichtlinie orientiert sich an international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechten, namentlich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und zwei 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 Group HR, Labor Law 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 den Bedarf an qualifizierten Fachkräften auch in Zukunft decken zu können, setzt Fresenius unterschiedliche Instrumente zur Personalgewinnung ein. Das Arbeits- und Wettbewerbsumfeld wird genau beobachtet, um Potenziale zu identifizieren. Weiterhin nutzt das Unternehmen digitales Personalmarketing, richtet eigene Bewerberveranstaltungen aus und präsentiert sich auf Karrieremessen. Das Personalmarketing wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut. Fresenius will zudem als zuverlässiger Arbeitgeber wahrgenommen werden, der Wert auf Integrität legt.

In den Operating Companies werden **Zeitarbeitskräfte**, d. h. die gemäß S1-7 Fremdarbeitskräfte definierten Personen, 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. Durch die verschiedenen eigenen Ausbildungsmöglichkeiten kann einem regionalen oder lokalen Fachkräftemangel vorgebeugt werden. Auch weil sich die Ausbildungssituation in Deutschland insbesondere in der Pflege verschärft hat, setzt Fresenius auf Ausbildung von Nachwuchs und Fachkräften, z. B. in 35 eigene Bildungszentren mit 68 Schulen in den Gesundheitsfachberufen. Im Krankenhausbereich werden auch Kooperationen mit Universitäten sowie eigene Trainingszentren genutzt, um Absolventinnen und Absolventen frühzeitig mit Fresenius in Kontakt zu bringen und eine Bindung zu ihnen aufzubauen.

Für die **internationale Mitarbeitersuche** nimmt Fresenius Helios in 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. Auch in Spanien können Pflegekräfte aus dem Ausland rekrutiert werden. Sofern Operating Companies hierfür mit Agenturen kooperieren, muss vor Vertragsabschluss sichergestellt werden, dass kein Verstoß gegen Menschenrechte durch unseriöse Geschäftspraktiken erfolgt. Dies kann durch eine Geschäftspartnerprüfung erfolgen.

Fresenius sah sich im Berichtsjahr 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 konnte Fresenius minimieren, indem der Fokus auf interne Ausbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen für Beschäftigte gesetzt wurde, wie bereits erläutert. Weitere Personalentwicklungsprogramme sollen diese Entwicklung zusätzlich stützen.

Personalentwicklung

Fresenius ermöglicht seinen Arbeitskräften, sich in einem internationalen, dynamischen Umfeld professionell weiterzuentwickeln. Dazu werden in der Personalentwicklung – je nach Kunden- und Marktstruktur – unterschiedliche Konzepte sowie Maßnahmen in den Ländern und Regionen eingesetzt. Den jeweiligen Ansatz passt der Konzern stetig an aktuelle Trends und Anforderungen an und berücksichtigt darüber hinaus das Feedback der Beschäftigten. Neben den konzernweit verbindlichen Trainings, z. B. zum Verhaltenskodex sowie zum Thema Integrität, gibt es in den Operating Companies verpflichtende Schulungen zum Umweltmanagement, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie, wo sinnvoll, zum Qualitätsmanagement. Die Schulung zum Verhaltenskodex ist für alle Beschäftigten inklusive Teilzeitangestellte verpflichtend und umfasst unter anderem Grundlagen zu Anti-Korruption. Weiter werden die Beschäftigten zu ethischen Aspekten im Arbeitsumfeld geschult, z. B. sozialen Standards, Menschenrechte oder integrem Geschäftsverhalten.

Wie im Themenstandard G1 Unternehmensführung im Abschnitt Kennzahlen ausgeführt, werden zusätzlich alle Beschäftigten in Risikofunktionen zu Anti-Korruption, Kartellrecht und ethischen Geschäftsstandards in den Compliance-Trainings geschult. Sofern Schulungen für Mitarbeitende von Geschäftspartnern durchgeführt werden sollen, wird dies vertraglich vereinbart und dokumentiert, wie auch im Themenstandard S4, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit ausgeführt. Zusätzlich spielt die Digitalisierung im beruflichen Alltag der Belegschaft eine immer größere Rolle. Deshalb fördert Fresenius auch digitale Expertise je nach Funktion und Anforderungsprofil. Ein bereichsspezifisches Talentmanagement und individuelle Weiterbildungsangebote für Beschäftigte sowie für Führungskräfte runden die Personalentwicklungsmaßnahmen ab. Seit November 2025 steht LinkedIn Learning Arbeitnehmenden von Fresenius zur Verfügung – zunächst für Einheiten von Corporate, Fresenius Kabi und Fresenius Helios in Spanien, ab dem zweiten Quartal 2026 auch für Helios Deutschland und damit allen Arbeitnehmenden. Dies ist ein wichtiger Schritt, um sukzessive neue Angebote und Prozesse über alle Operating Companies auszurollen.

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 S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung.

Nachfolgeplanung

Der Prozess der Nachfolgeplanung wurde im Jahr 2025 konzernweit fortgesetzt. Der Fokus lag auf 44 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. Chancengleichheit und Gleichbehandlung werden auch in diesem Prozess berücksichtigt. Im Berichtsjahr 2025 haben sich keine Veränderungen im Vorstand ergeben.

Führungskräfteentwicklung

Fresenius SE & Co. KGaA fördert den konzernweiten Austausch zwischen den Führungskräften und führt konzernübergreifende Entwicklungsprogramme durch.

- In einem seit 2024 jährlich stattfindenden Top-Management-Meeting werden die Prioritäten für das laufende Geschäftsjahr und die strategische Transformation besprochen, die dann innerhalb der Operating Companies in die jeweiligen Geschäftseinheiten weitergegeben werden, um möglichst alle Beschäftigten zu erreichen.
- Die Fresenius TopEx-Gruppe (rund 55 Top Führungskräfte) trifft sich darüber hinaus regelmäßig virtuell und physisch zum Austausch zu aktuellen Entwicklungen und zur gemeinsamen Ausgestaltung von Transformationsinitiativen.

Für die obersten Führungsebenen bietet Fresenius zudem zwei segmentübergreifende Entwicklungsprogramme in Zusammenarbeit mit renommierten Business Schools an.

Ergänzend dazu führen die Operating Companies eigene Entwicklungsprogramme für ihre Führungskräfte durch. Weiterhin werden Führungskräfte-Entwicklungsprogramme für erfahrene Führungskräfte sowohl berufsgruppenspezifisch als auch interprofessionell angeboten und durchgeführt.

Mitarbeiterbindung

Aufgrund des Aufbaus der 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 an der Positionierung sowie Stärkung der Arbeitgebermarke.

Fresenius bietet Beschäftigten auf Ebene des Konzerns sowie der Operating Companies eine Grundvergütung, die marktgerecht, transparent und angemessen sein soll. Diese wird z. B. auf Grundlage von Tarifverträgen oder internen Vergütungsrichtlinien bestimmt. Innerhalb der Operating Companies bestehen für tariflich und außertariflich Beschäftigte interne Richtlinien in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeitsplätze und Vergünstigungen.

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. Fresenius vergütet Beschäftigte 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. Leistungen für Vollzeitbeschäftigte des Unternehmens werden anteilig auch für Teilzeitbeschäftigte erbracht. In Deutschland können die Leistungen auf gemeinsamen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsräten beruhen.

Tarifverträge sehen neben einer Grundvergütung auch variable Komponenten vor. So erhält die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten neben einer Grundvergütung auch variable Gehaltskomponenten.

Als internationaler Gesundheitskonzern schafft Fresenius je nach Land und Standort verschiedene Anreize für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Fresenius bietet, ergänzend zur Basisvergütung, eine Vielzahl weiterer **Leistungskomponenten** wie Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, Erfolgsbeteiligungen, Pensionspläne, Zeitkonten oder tarifliche Zukunftsvorsorgen an. Nicht alle Elemente werden innerhalb des Unternehmens 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. Auf eine diskriminierungsfreie Vergütungsstruktur ist dabei zu achten.

Teilnehmende am **Mitarbeiterbeteiligungsprogramm SHARE** 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. Das neue FlexBenefits-Budget wurde im Berichtsjahr bereits genutzt. 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 von Fresenius Kabi gleichermaßen in Anspruch genommen werden. Ausgenommen hiervon sind Beschäftigte der im Jahr 2025 neu gegründeten Fresenius Health Services GmbH.

Flexible Arbeitsmodelle

Die Realisierbarkeit flexibler oder mobiler Arbeitsmodelle hängt stark sowohl von den betrieblichen Anforderungen als auch von lokalen Gegebenheiten ab. Ein hoher Anteil von Schichtarbeit, häufige Überstunden oder unflexible Arbeitszeiten können im Gesundheitswesen zu körperlicher und geistiger Erschöpfung der Beschäftigten führen. Diese psychischen Belastungen können zu höheren Fehlzeiten beitragen oder die Arbeitszufriedenheit verringern, was letztlich negativ zur Personalfuktuation beiträgt. Im Laufe der Zeit können solche Arbeitszeitbedingungen die Stabilität der Belegschaft untergraben, die Qualität der Pflege oder der Innovation beeinträchtigen und sich negativ auf die Widerstandsfähigkeit der Organisation auswirken.

Insbesondere für Arbeitskräfte in administrativen Bereichen wurden in den vergangenen Jahren u. a. Teilzeit- und Gleitzeitmodelle, Jobsharing sowie Modelle des flexiblen mobilen Arbeitens ermöglicht.

Die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen unterstützt ebenfalls die Umsetzung von flexibleren Arbeitsmodellen für bestimmte Funktionsgruppen. 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 S-Digitale Transformation.

Der Konzern unterstützt Arbeitskräfte auch bei beruflichen Veränderungen. Konzerninterne Wechsel, auch länderübergreifend, werden durch die interne Publikation freier Stellen in den Operating Companies ermöglicht. So will Fresenius Beschäftigte innerhalb des Konzerns halten, neue Chancen aufzeigen und weiterentwickeln. Ergänzt wird dies zum Teil durch Übergangsprogramme für Personen, die in den Ruhestand gehen, z. B. Langzeitkonten oder Altersteilzeitregelungen. Die jeweiligen Programme und Maßnahmen richten sich nach den lokalen Anforderungen. Hierfür gibt es individuelle Vereinbarungen mit den Beschäftigten oder kollektive Maßnahmen.

WEITERE KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITSBEDINGUNGEN: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Bezug zu wesentlichem IRO 18

Als Gesundheitskonzern trägt Fresenius nicht nur Verantwortung für das Wohl der Patientinnen und Patienten, sondern auch für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten. Im Fresenius-Verhaltenskodex ist verbindlich festgehalten, dass das Unternehmen notwendige Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und zur Vermeidung arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen treffen soll. Auch in der Menschenrechtserklärung wird die Relevanz von Arbeits- und Gesundheitsschutz hervorgehoben. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, hat dabei Priorität. Beim Gesundheitsschutz ist Prävention das Grundprinzip von Fresenius: Deshalb bietet das Unternehmen Beschäftigten 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.

Fresenius hat konzernweit zahlreiche Managementsysteme und Maßnahmen eingeführt sowie an die spezifischen Geschäftsmodelle der Operating Companies 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 Vorgaben spielen auch interne Richt- und Leitlinien wie Managementhandbücher und Standardverfahrensanweisungen eine erhebliche Rolle für Arbeitsschutz und -sicherheit.

Neben dem konzernweiten Fresenius-Verhaltenskodex verfügen die Operating Companies 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, erweitert Fresenius die Anzahl der nach dieser Norm zertifizierten Einheiten beständig. Der Konzern hat die Ambition, in allen Operating Companies 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 will Fresenius sicherstellen, dass Personen, die Arbeiten auf einem Betriebsgelände oder in den Gebäuden vornehmen, im ausreichenden Maß geschützt sind.

Organisation

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz des Konzerns ist dezentral und länderspezifisch organisiert. Die für die Operating Companies zuständigen Mitglieder des Managements 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 Operating Companies 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.

Im Berichtsjahr hat Fresenius mit dem Aufbau einer **zentralen Safety-Funktion** begonnen, die in der Konzernfunktion Risk & Integrity verankert ist. Diese fokussiert sich initial auf die zentrale Erfassung von Daten im Bereich Brandschutz. Perspektivisch werden zudem Arbeitssicherheitsthemen integriert.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit 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 der Beschäftigten sowie der von Fresenius 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 helfen, Personaldaten zu verwalten, auszuwerten und zu steuern. Die Auswertungen dienen verschiedenen internen Stakeholdern als Information, z. B. Arbeitnehmervertretungen. Auf diese Weise schafft Fresenius 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 den Operating Companies weiterzuentwickeln. Daten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – etwa zu Ausfallzeiten, Berufskrankheiten oder Arbeitsunfällen – erfasst und berichtet Fresenius zudem regelmäßig, z. B. monatlich oder quartalsweise, um Abweichungen zu identifizieren. Treten Abweichungen auf, leiten 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 Operating Companies 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 Operating Companies zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wird von externen Partnern oder Aufsichtsbehörden unterstützt, überwacht oder auch zertifiziert.

Die lokal Verantwortlichen überprüfen den 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 stellt Fresenius sicher, dass die internen Richtlinien und gesetzlichen Bestimmungen

eingehalten werden. Das Managementsystem der Produktionsstätten wird z. B. durch externe Prüfungs- bzw. Zertifizierungsgesellschaften 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 oder möglichst vermieden. 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 Arbeitskräfte 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 Fresenius 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 bezieht Fresenius Arbeitskräfte in die Risikobewertung mit ein. Eine entsprechende Dokumentation findet in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten statt. Gefährdungsschwerpunkte identifiziert und begutachtet der Konzern z.B. durch Unfallmeldungen oder Hinweise von Arbeitskräften. Darüber hinaus werden Bereiche in Kliniken und in der Produktion auch präventiv auf potenzielle Gefährdungen untersucht. Die Operating Companies 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 Arbeitskräften. Darunter fallen Schwangere, Mütter im Wochenbett und stillende Mütter, Arbeitskräfte 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 der Arbeitsplatz der Betroffenen angepasst oder ihre Tätigkeit auf einen anderen verlegt wird.

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. Laboratorien, die mit biologischen Materialien wie Zellkulturen arbeiten, werden nach dem Infektionsschutzgesetz in Verbindung mit der Biostoffverordnung und den örtlichen Vorschriften gesondert eingestuft. Anhand dieser Kriterien werden die Risiko- und Sicherheitsstufen ermittelt. Daraus ergibt sich die geforderte Risikobewertung für die biologische Sicherheit.

Schulungen

Fresenius schult die Beschäftigten des Konzerns regelmäßig zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, um Zwischenfälle in ihrem Arbeitsbereich zu vermeiden. Zur Verhinderung von arbeitsbedingten Verletzungen und Arbeitsunfällen erhalten z.B. neue Arbeitskräfte in definierten Funktionsbereichen zu Beginn des Dienstverhältnisses eine Sicherheitsunterweisung und danach mindestens jährlich eine Standardschulung. Weitere Beschäftigte werden ebenfalls geschult. Darunter werden insbesondere Vorfälle trainiert, die einem potenziell hohen Risiko unterliegen. Fresenius Helios in Deutschland führt z. B. vierteljährliche Übungen zum Szenario Stromausfall durch, jeweils in wechselnden Gebäudeteilen.

Ergänzend zu dem standardisierten Ansatz für Arbeits- und Gesundheitsschutz führen die Operating Companies 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 Fresenius operativ tätig ist, 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 anhand der folgenden Beispiele erläutert werden:

- An Standorten in **Deutschland** gilt das gesetzlich geregelte betriebliche Eingliederungsmanagement. Sind Beschäftigte in Deutschland innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, bietet Fresenius ihnen Wiedereingliederungsverfahren an. Die Personalabteilung, Geschäftsleitung des Standorts und die zuständige Arbeitnehmervertretung arbeiten eng mit der betroffenen Person zusammen, um die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz zu fördern und durch Prävention eine erneute Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden. Ziel ist dabei, die flexible und bedürfnisorientierte, auf eine langfristige Rückkehr angelegte Wiedereingliederung zu ermöglichen und die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten zu fördern. Zur Erteilung des Angebots für eine betriebliche Wiedereingliederung werden Betroffene entsprechend kontaktiert, erhalten schriftliche Informationen über das Verfahren und die angestrebten Ziele. In dem Antwortbogen können die Betroffenen die gewünschten Personen angeben, die am Wiedereingliederungsgespräch teilnehmen sollen. Eventuelle weiterführende Maßnahmen können in Absprache mit der betroffenen Person auch in einem erweiterten Kreis stattfinden.

- 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 **Kolumbien** wird die Wiedereingliederung nach längeren Krankheitszeiten durch gesetzliche Vorgaben geregelt, die einen strukturierten Prozess zur Unterstützung der Rückkehr von Beschäftigten nach Arbeitsunfähigkeit oder Berufskrankheit vorsehen. Dazu gehören die Überprüfung der Arbeitsfähigkeit sowie – falls erforderlich – die Entwicklung individueller Vorgehen wie Arbeitsplatzanpassung oder berufliche Umschulung. Eine kontinuierliche Nachverfolgung stellt sicher, dass die Wiedereingliederung wirksam und nachhaltig erfolgt. Diese Aktivitäten, die von den lokalen Einheiten des betrieblichen Gesundheitsmanagements in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Risikoverwaltern umgesetzt werden, dienen dem Schutz der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten und fördern eine reibungslose Rückkehr in den Arbeitsprozess.

Patientensicherheit

Neben der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten ist auch die Patientensicherheit in den Einrichtungen sowie der Nutzerinnen und Nutzer der Produkte von Fresenius von hoher Bedeutung. Ausführungen zur Sicherheit im Rahmen der medizinischen Behandlung finden Sie im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit. Darüber hinaus hat Fresenius 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 hat der 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 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

Bezug zu wesentlichen IROs 19, 20, 21, 22, 23

Fresenius fördert internationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie die Vielfalt und Inklusion im gesamten Konzern innerhalb der gesetzlichen Rahmen der einschlägigen Jurisdiktionen, in denen das Unternehmen operiert. Die Vielfalt der Märkte und Standorte spiegelt sich auch in der Belegschaft wider. Allein in Deutschland zählt Fresenius rund 160 Nationalitäten unter den Beschäftigten. Dabei legt das Unternehmen 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 Operating Companies individuelle Konzepte, die an die Anforderungen der jeweiligen Geschäftsmodelle und Regionen angepasst sind. Dabei hält Fresenius sich an die einschlägigen Gesetze der jeweiligen Regionen und beachtet anwendbare Antidiskriminierungsvorschriften. Mit diesem Ansatz möchte Fresenius ein Arbeitsumfeld schaffen, in das sich die Beschäftigten gut integrieren und in dem sie ihren jeweiligen persönlichen Ambitionen für die berufliche Zukunft folgen können.

Fresenius unterstützt die Chancengleichheit aller Menschen und stellt sich bewusst gegen Diskriminierung jeder Art. Gründe für Diskriminierung sind weitreichend. Dies hat den Konzern dazu veranlasst, in internen Richtlinien ein klares Bekenntnis aufzunehmen, dass jegliche Form von Diskriminierung abgelehnt wird. Hierunter sind sämtliche von ESRS S1.14 b) aufgezählten Gründe berücksichtigt, wie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben ausgeführt. Dies gilt für Beschäftigte, Geschäftspartner und deren Arbeitskräfte sowie Patientinnen und Patienten gleichermaßen.

Das Miteinander im Unternehmen ist geprägt von gegenseitigem Respekt – offen, fair und wertschätzend. Fresenius duldet keine Beleidigung, Erniedrigung oder Belästigung. Dies gilt im Arbeitsalltag sowohl intern als auch für Diskriminierung von außen. Führungskräfte haben dabei eine besondere Verantwortung und dienen als Vorbild. Diese Werte und der Anspruch an Vielfalt sind im Fresenius-Verhaltenskodex festgeschrieben, der für alle Beschäftigten verbindlich ist. Er bildet das Fundament der Zusammenarbeit und Unternehmenskultur.

Die Beseitigung von Diskriminierung ist sowohl Bestandteil der konzernweiten Compliance-Programme als auch ein wesentliches Element des Menschenrechtsprogramms.

Diese Konzepte werden ergänzt durch geeignete Kontrollen, Prozessdokumentationen, Schulungskonzepte, Sensibilisierungsmaßnahmen sowie den Einsatz von Hinweisgebersystemen. So will Fresenius sicherstellen, dass Diskriminierung, einschließlich Belästigung, im operativen Geschäft verhindert, eingedämmt oder bekämpft wird, wenn das Unternehmen Kenntnis von Verstößen, Risiken oder Auswirkungen erlangt.

Zu möglichen Auswirkungen unzureichender Gewaltprävention oder mangelndem Schutz vor Belästigungen auf Sicherheit und Gesundheit finden Sie Ausführungen zum Managementansatz im Abschnitt Weitere Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in diesem Themenstandard.

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 Fresenius ihre Interessen berücksichtigt.

Darüber hinaus will der Konzern mit seinen Initiativen auch potenzielle neue Arbeitskräfte ansprechen.

Weitere Informationen zu Weiterbildungschancen und Kompetenzentwicklung finden Sie in diesem Themenstandard unter S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens. Ausführungen zum Employee Engagement Index finden Sie im Abschnitt Kennzahlen in diesem Themenstandard.

Interne und externe Vorgaben

Der Vorstand von Fresenius hat die Charta der Vielfalt 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 Operating Companies 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 Vergütungskomponenten, auch in Form von Vergünstigungen, haben. Aufgrund der variierenden lokalen Gesetzgebungen sind diese internen Richtlinien wichtige Rahmenwerke, um ein tolerantes und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Dadurch will Fresenius sicherstellen, dass lokale Gesetze berücksichtigt werden und im Rahmen der Geschäftstätigkeit gewährleistet wird, dass Menschen ohne Sorge vor Benachteiligung für das Unternehmen arbeiten können oder mit den Produkten von Fresenius versorgt werden. Es gilt Auswirkungen geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede auf Gleichstellung und Gleichbehandlung zu vermeiden.

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 werden im Abschnitt Arbeitsumfeld berichtet.

An einigen Standorten sind die Unternehmen von Fresenius durch nationale Gesetze dazu verpflichtet, Gleichstellungspläne aufzustellen, um Chancengleichheit zu fördern, Lohntransparenz zwischen Männern und Frauen herzustellen sowie Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz zu garantieren.

Organisation

Im Vorstand übernimmt der Vorstand Sustainability die Steuerung strategischer konzernübergreifender Projekte in Bezug auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Beschäftigten. Die für die Operating Companies zuständigen Geschäftsführungen haben die Verantwortung für die operative Unternehmensführung. Sie gestalten deren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit für Gleichbehandlung und Chancengleichheit, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. In der Konzernfunktion Group Human Resources ist die Fachabteilung **Talent & Leadership** für Gleichbehandlung und Chancengleichheit zuständig. Im Group Human Resources Leadership Team stimmen sich die Personalverantwortlichen bzw. die verantwortlichen Funktionen der Operating Companies monatlich zu Personalthemen ab, entscheiden über konzernweite Projekte und Initiativen und tauschen sich auch zu Fragestellungen der Antidiskriminierung 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 der Unternehmenskultur bei Fresenius zu überzeugen. Eine internationale und interkulturelle Zusammensetzung von Teams – insbesondere auch in den 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.

Fresenius möchte das Bewusstsein der Beschäftigten für Gleichbehandlung und Chancengleichheit stärken und Menschen Wertschätzung zeigen. Somit schafft Fresenius einen Raum für Inklusion. Um für das Thema Unconscious Biases zu sensibilisieren, bietet das Unternehmen für Beschäftigte entsprechende Online-Schulungen zum Thema an. So erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, zu lernen, wie sie Entscheidungen hinterfragen und unbewusste Denkmuster, Stereotype und Vorurteile erkennen können.

Fresenius möchte Arbeitskräfte in allen Lebensphasen unterstützen und insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern – ganz im Sinne der Chancengleichheit. Deshalb bietet das Unternehmen 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.

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

Fresenius 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 Werkstätten für Menschen mit Behinderung können auch Menschen mit einer geistigen Behinderung Arbeiten für Fresenius durchführen. Der Konzern bekennt sich zur Inklusion dieser Menschen. Das Unternehmen möchte es den Beschäftigten 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 Menschen mit Schwerbehinderung 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 verfügt Fresenius über entsprechende Gremien in den Kliniken.

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

Bei Fresenius Helios in Spanien gibt es dezidierte Programme zur Gewinnung von Beschäftigten mit Behinderung, zu ihrer Integration sowie Weiterentwicklung. Damit folgt das Unternehmen 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 Fresenius Helios in Spanien eine Vereinbarung der Interessenvertretenden 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 Arbeitskräfte, das operative Geschäft, die Reputation oder die Wertschöpfungskette des Konzerns und seiner Operating Companies 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 Operating Companies 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 der Menschenrechtserklärung beschreibt Fresenius die Selbstverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und die damit einhergehenden Umweltaspekte im eigenen Geschäftsbereich sowie der Wertschöpfungskette. Darin verpflichtet sich Fresenius u. a. dazu, ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, eine marktgerechte, transparente und angemessene Grundvergütung zu zahlen sowie die Gleichbehandlung innerhalb der Belegschaft

sowie entlang der Wertschöpfungskette zu fördern. Weiterführende Informationen zur Menschenrechtserklärung und dem Menschenrechtsprogramm finden sich im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

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 hat Fresenius verschiedene Dialogformate etabliert, um die Kommunikation zwischen der Unternehmensführung sowie den Arbeitskräften zu stärken – sowohl auf Konzernebene als auch in den Operating Companies. Dadurch kann der Vorstand die Arbeitskräfte zu wichtigen Themen persönlich informieren. Zudem fördert Fresenius damit einen konstruktiven Austausch und die Feedbackkultur. Wie in diesem Themenstandard ausgeführt, sieht Fresenius in einem konstruktiven Dialog mit Arbeitskräften und Arbeitnehmervertretungen positive Auswirkungen auf gute Arbeitsbedingungen sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Nachfolgend werden verschiedene Einbeziehungswege, ihre Ausgestaltung und gegebenenfalls ihre Messbarkeit erläutert. Im Vorstand obliegt die Verantwortung für die Ausgestaltung dieser Dialogformate dem Vorstand Sustainability.

MITARBEITENDENBEFRAGUNG

Beschäftigte auf Ebene der Konzernfunktionen wie auch die globalen Standorte haben die Möglichkeit, sich einzubringen, Feedback zu geben und sich offen und direkt zu äußern. Durch die jährlich stattfindende Mitarbeitendenbefragung erfasst Fresenius regelmäßig die Rückmeldungen der Beschäftigten zu ihrem Arbeitsumfeld. Erfragt werden sowohl positive Aspekte als auch Verbesserungsvorschläge. Ziel ist es, auf Basis der Umfrageergebnisse ein umfassendes Meinungs- und Stimmungsbild zur Arbeit bei Fresenius zu erhalten. Darüber hinaus stellt Fresenius über die Operating Companies hinweg einheitliche Fragen zu z.B. Zusammenarbeit, Work-Life-Balance, Weiterentwicklung und Innovation. Zusätzlich können die Operating Companies bereichsspezifische Fragen aufnehmen.

Die Ergebnisse aus der Befragung ermöglichen es Fresenius, Verbesserungspotenzial auf Team-, Bereichs-, Segment- und Gruppenebene zu identifizieren. Die Mitarbeitendenbefragung und die Erfassung des Employee Engagement Index (EEI) sind wichtige Instrumente, um Fresenius als Arbeitgeber weiterzuentwickeln, neue Talente zu gewinnen und Beschäftigte 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 der Unternehmenskultur. Ein offener und kontinuierlicher Dialog zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen sowie Gewerkschaften ist Fresenius 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 der 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. Fresenius setzt sich für einen offenen und lösungsorientierten Dialog zwischen Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen sowie dem Management innerhalb des jeweiligen rechtlichen und operativen Rahmens ein. Diese Selbstverpflichtung ist in der Menschenrechtserklärung verankert. Weitere Informationen dazu finden Sie im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette im Abschnitt Ansatz.

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 Operating Companies jeweils auf Länder- oder Standortebene. Im Fokus der Diskussionen mit diesen Vertretungen stehen die lokalen und regionalen Gegebenheiten. Fresenius will 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 Operating Companies, der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats, des EBR und der internationalen Gewerkschaftsverbände statt. Im Berichtsjahr fand das Treffen im November statt. Inhalt des Austauschs waren Reorganisationsprozesse und deren Auswirkungen auf Beschäftigte im Konzern, das Nachhaltigkeitskonzept und die Umsetzung des Menschenrechtsprogramms.

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. Eine Sitzung des geschäftsführenden Ausschusses findet im europäischen Ausland statt, um ein Werk oder eine Klinik zu besuchen und mit Arbeitnehmervertretern in den Austausch zu kommen. 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, das übergreifende Unternehmensprogramm für Fresenius Helios in Deutschland und in Spanien, der digitalen Transformation, dem konzernweiten Kosten- und Effizienzprogramm, Fragen zu menschenrechtlichen Themen, 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, Fresenius Helios sowie Quirónsalud und Fresenius Health Services (FHS). Für den Bereich Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR) hat der EBR eine Arbeitsgruppe gebildet.

Für die Mitglieder des EBR werden regelmäßig Schulungen durchgeführt, im Berichtsjahr z. B. zum Thema Künstliche Intelligenz – KI und deren zukünftige Bedeutung für Betriebsräte. 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 Helios Dr. Horst Schmidt Kliniken in Wiesbaden. Der geschäftsführende Ausschuss war in Spanien und besuchte das Hospital Universitari General de Catalunya, wo er gemeinsam mit dem Arbeitsdirektor und dem Betriebsrat im Gespräch war.

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

WEITERE DIALOG- UND FEEDBACKFORMATE

Zur Unterstützung des Dialogs zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitskräften veröffentlicht Fresenius 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. Fresenius bietet Beschäftigten jedes Jahr ein standardisiertes Feedbackgespräch mit ihren

Vorgesetzten 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 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 in diesem Themenstandard im Abschnitt Gleichbehandlung und Chancengleichheit 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 Gedanken äußern können

ALLGEMEINE MELDESYSTEME

Neben den im Abschnitt S1-2 Dialog mit Arbeitskräften und Arbeitnehmervertretungen beschriebenen Dialogformaten bietet Fresenius seinen Beschäftigten verschiedene Meldesysteme, um Verstöße gegen Vorgaben in Bezug auf Beschäftigte, die Grundsätze des Fresenius-Verhaltenskodex, die menschenrechtliche Selbstverpflichtung und anderes mögliches Fehlverhalten zu melden. Hinweise können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle externen Interessengruppen, auch Fremdarbeitskräfte, z. B. online und in verschiedenen Sprachen geben – bei Bedarf anonym. Dieses Meldesystem schließt die Möglichkeit zur vertrauensvollen Abgabe von Beschwerden bei zuständigen Personalverantwortlichen ein. Weiterhin besteht, wie zuvor beschrieben, die Möglichkeit, lokale Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte) zu informieren, soweit sie etabliert sind. Im Berichtsjahr hat Fresenius sein bestehendes Beschwerdeverfahren erweitert, um z. B. auch über Personalverantwortliche berichtete Beschwerden mit anonymisierter und standardisierter Dokumentation erfassen zu können. Diese gehen nun ebenfalls in die Gesamtzahl gemeldeter Beschwerdefälle ein.

Darüber hinaus haben Arbeitskräfte die Möglichkeit, sich bei Konflikten oder Fehlverhalten einer Ombudsperson anzuvertrauen. So können bei Fresenius Helios in 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. Fresenius ist der Ansicht, dass ein solcher Rahmen sehr weit gefasst sein muss, um die jeweiligen individuellen Kriterien der vorausgegangenen Meldung abbilden zu können. Grundsätzlich muss bei allen Verfahren sichergestellt werden können, dass jeder Meldung nachgegangen wird. Dies ist bei Meldungen unerlässlich, die auf mögliche wesentliche negative Auswirkungen auf eigene Arbeitskräfte hinweisen oder auf Umstände, die zu solchen beigetragen haben. Die Eignung der Verfahren beurteilt Fresenius individuell und nicht auf Segment- oder Konzernebene, ebenso wie die nachfolgende Bewertung zur Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen. Für solche Fälle, die durch die Compliance-Organisation untersucht werden, gibt es konkrete Vorgaben, auch bei menschenrechtlichen Verstößen, wie im Themenstandard G1 erläutert.

Fresenius geht allen Hinweisen rasch und sorgfältig nach, um Verstöße zügig abzustellen und Maßnahmen zu ergreifen – und um Missstände für die Zukunft nachhaltig zu beheben. Mit der oben beschriebenen Einrichtung der standardisierten Dokumentation von Beschwerdefällen verfolgt Fresenius das Ziel, das Bewusstsein für eine vertrauensvolle Hinweiskultur auch in Zukunft hochzuhalten. Weitere Informationen zur Bearbeitung von Hinweisen finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung, Abschnitt Hinweisgebermeldesystem, bzw. zu Menschenrechtsverfällen im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Abschnitt S2-3 Verfahren zur Sorgfaltspflicht und Meldewege.

MELDESYSTEME ARBEITSSICHERHEIT

Über Benachrichtigungssysteme oder Berichtsprozesse für Arbeitsunfälle dokumentiert und analysiert Fresenius alle gemeldeten arbeitsbedingten Unfälle und Zwischenfälle für Beschäftigte und teilweise auch für Zeitarbeitskräfte bzw. andere Dritte, die auf Betriebsgeländen des Konzerns 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. Auch relevante Erste-Hilfe-Fälle und unsichere Situationen inklusive Beinaheunfälle werden dokumentiert und 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 erhebt Fresenius die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) für die interne Berichterstattung.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben dokumentieren alle Operating Companies 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 des Unfallgeschehens, 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, überprüft Fresenius darüber hinaus umgehend die bestehenden Arbeitsprozesse und leitet eine Gefährdungsbeurteilung ein. Grundsätzlich werden alle gemeldeten Unfälle dokumentiert und bewertet.

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 im genannten Themenstandard.

Konzernweit können über 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 zum klaren Bekenntnis zum Schutz der Hinweisgebenden vor Vergeltungsmaßnahmen finden sich im Themenstandard G1 Unternehmensführung.

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 hat die Konzernfunktion Group HR gemeinsam mit den Operating Companies Aktivitäten initiiert, die auf die identifizierten IROs einzahlen und die bestehenden Managementkonzepte verbessern sollen. Als konzernweite Maßnahme im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit wurde im Berichtsjahr ein Safety Reporting initiiert, welches langfristig die Grundlage für ein konzernübergreifendes **Safety Compliance Management System (Safety CMS)** bilden wird. Zudem wurde die jährliche Mitarbeiterbefragung durchgeführt, woraus die Operating Companies eigene Aktivitäten ableiten. Darüber hinausgehende zentrale Vorgaben für Maßnahmen wurde nicht erarbeitet und somit auch keine weiteren konzernweiten Maßnahmen implementiert. Der Fokus von begleitenden Aktivitäten lag auf Kommunikations- und Austauschformaten auf vielen Ebenen, um funktionsübergreifend den Informationsaustausch zu fördern und die Prinzipien von Fresenius stärker in den operativen Alltag zu integrieren.

SAFETY COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

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

Die Elemente des 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

Im Jahr 2025 wurde die schrittweise Implementierung des Safety CMS eingeleitet, zunächst mit Fokus auf die Brandschutzthemen. Im Berichtsjahr richtete Fresenius Helios in Deutschland die zentrale Brandschutzfunktion neu aus, besetzte wesentliche Schlüsselpositionen und verankerte die entsprechenden Verantwortlichkeiten verbindlich in Arbeitsanweisungen und Richtlinien. Parallel dazu wurde ein konzernübergreifendes Safety-Netzwerk aufgebaut, das den fachlichen Austausch fördert und zur Harmonisierung von Standards beiträgt. Ergänzend wurde auf Ebene von Fresenius eine zentrale Funktion für das Safety Reporting etabliert, die das konzernweite Safety-Berichtswesen koordiniert.

Für die Einführung des Safety CMS hat sich Fresenius im Geschäftsjahr 2024 extern beraten lassen und erste Maßnahmen durchgeführt, um den Aufbau zu organisieren. Die Kosten dafür beliefen sich auf rund 1 Mio €. Die im Jahr 2025 durchgeführten Aktivitäten wurden durch interne Ressourcen abgedeckt und sind nicht erheblich. Mögliche

notwendige Investitionen, z. B. in technische Ausstattung, werden nicht mehr separat budgetiert. Die damit in Zusammenhang stehenden Beträge (OpEx oder CapEx) sind zukünftig Teil der allgemeinen Aufwendungen für Wartung oder der geplanten Investitionen in technische Infrastruktur.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Durch die quantitative und qualitative Auswertung der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung, erlangt Fresenius Kenntnis von Themen, bei denen z. B. Unzufriedenheit in der Belegschaft herrscht. Durch die Analyse schärft sich jedoch auch der Blick für die positiven Auswirkungen, die Fresenius auf eigene Arbeitskräfte hat. Daraus abgeleitet haben die Operating Companies im Berichtsjahr eigene Maßnahmen initiiert oder durchgeführt.

Um den EEI zu verbessern, wurden im Konzern weitere Maßnahmen umgesetzt: In 2025 fließen die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung mit einer Gewichtung von 20 % (2024: 10 %) in die Zielvereinbarung für rund 1000 Führungskräfte von Fresenius Kabi sowie in Höhe von 15 % von Führungskräften bei Fresenius Helios in Deutschland und in Höhe von 10 % bei Fresenius Helios in Spanien ein. Jede Führungskraft ist zudem dazu aufgerufen, basierend auf den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung mit ihrem Team Maßnahmen zu definieren und zu diskutieren. Außerdem führten die Operating Companies 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 und sind nicht Teil eines konzernweit koordinierten Aktionsplans, dem erhebliche operative Ausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) zugewiesen sind. 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 mithilfe eines externen Dienstleisters durchgeführt. Eine gruppenweite Initiative in 2025, die aus den Befragungsergebnissen zum Thema Weiterbildung abgeleitet wurde, ist die Einführung der Lernplattform LinkedIn Learning für Mitarbeitende. Sie wurde im November 2025 gestartet. Für Fresenius Helios in Deutschland ist die Einführung in 2026 geplant. Der Ansatz wird unter S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens in diesem Themenstandard beschrieben.

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. 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.

Die eigenen Geschäftspraktiken sollen keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens haben oder dazu beitragen. Wie in diesem Themenstandard beschrieben, können verschiedene Verfahren, z. B. Bestandsanalysen, angewendet werden, um erforderliche Maßnahmen abzuleiten. 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 oder durch die Implementierung ergänzender Prozesse, um interne Vorfälle zu erfassen.

Fresenius prüft die Wirksamkeit von Maßnahmen oder Initiativen, z. B. durch die Messung der Mitarbeiterzufriedenheit.

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 2026 auf Konzernebene derzeit keine wesentlichen Maßnahmen geplant, die mit erheblichen operativen Ausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) verbunden sind. Gegebenenfalls nötige Mittel werden auf den Einzelfall zugeschnitten definiert.

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 möchte der Konzern die Position der Operating Companies insbesondere mit Fokus auf Innovation im Gesundheitswesen festigen. Gleichzeitig will Fresenius die Bedeutung ihrer Leistungserbringung für die Gesellschaft unterstreichen und neue Beschäftigte gewinnen, die durch ihre Leistungsbereitschaft, ihr Fachwissen, ihre Erfahrung und ihre Bereitschaft zur Teamarbeit zum Unternehmenserfolg beitragen.

EMPLOYEE ENGAGEMENT

Im Berichtsjahr hat Fresenius erneut eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Als konzernweites Ziel wurde der EEI als Indikator in die kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder integriert. Jährlich wird dazu ein Zielwert festgelegt. Für 2025 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 misst Fresenius 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 dem jeweiligen Engagement-Index der befragten Einheiten der Operating Companies ableitet. Die initiale Auswertung Ende 2025 ergab einen Employee Engagement Index von 4,14¹ (2024: 4,02¹) auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu). Damit wurde das 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 Fresenius Management SE vorgestellt. Der Zielwert von 4,33 wurde im Jahr 2022 als realistisch festgelegt.

Grundlage dafür waren die damaligen Ergebnisse, die noch Fresenius Medical Care einschlossen, sowie Vergleichswerte globaler Pharmaunternehmen. 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, kommuniziert Fresenius jährlich in der Jahresberichterstattung und unterjährig sowie nach Bedarf im Intranet sowie in den Operating Companies. Das Vergütungsziel wird durch den Aufsichtsrat festgelegt, eine Einbindung von Beschäftigten oder Arbeitnehmervertretungen erfolgt nicht.

In diesem Berichtsjahr wurden alle zum Stichtag 30. Juni 2025 aktiven Beschäftigte gemäß der ESRS-Mitarbeitendendefinition in die Befragung aufgenommen und gruppenweit einheitliche Ausnahmen (z. B. Beschäftigte in Langzeitabwesenheit) definiert. Außerdem wurde ein einheitlicher Befragungszeitraum festgelegt und ein gemeinsamer Anbieter zur Durchführung der Befragung für alle Operating Companies ausgewählt. So möchte der Konzern eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zwischen den Operating Companies erreichen.

EMPLOYEE ENGAGEMENT INDEX (EEI)

	Zielwert	Istwert	Zielerreichung in %
Employee Engagement Index	4,33	4,14 ²	85,61

² 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 431 ausgeführt.

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 431 ausgeführt.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ – LTIFR

Im Rahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erhebt Fresenius die konzernübergreifende Kennzahl Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR¹). Grundsätzlicher Anspruch ist, alle Unfälle zu vermeiden. Fresenius Kabi will jährlich eine Verbesserung der Kennzahl erreichen. Auf eine konkrete Zielsetzung im Vergleich zum Vorjahr wurde verzichtet. 2024 lag sie bei 2,2. Fresenius Helios in Deutschland und in Spanien beobachtet und bewertet die Entwicklung des LTIFR, von einer Zielsetzung wurde bislang abgesehen.

Fresenius betrachtet fortlaufend die Fortschritte in Bezug auf eine Verbesserung und bewertet die Entwicklung von Jahr zu Jahr.

Die Messung der Verbesserung beruht auf dem Vorjahreswert, den Erfahrungen aus dem etablierten internen Berichtsprozess sowie der Beurteilung der jeweils erfassten Vorfälle.

Die LTIFR wird sowohl innerhalb der Operating Company 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 alle Unfälle. Solche, die zu einem Arbeitsausfall von mindestens einem Tag führen werden weitergehend untersucht, kategorisiert und dokumentiert in entsprechenden Berichten. Aus den erfassten Daten zu Arbeitsunfällen und deren Schwere errechnet Fresenius die LTIFR und nutzt sie zur Leistungsmessung. In der Analyse wird auch die Quote der Schwere der Verletzungen mit Ausfallzeiten (Lost Time Injury Severity Rate – LTISR²) berücksichtigt. 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 der zentralen OHS-Funktion gesteuert, kontrolliert und erhoben wird. Sofern Änderungen in der Ausgestaltung des Managementkonzepts oder Erkenntnisse aus der laufenden Bewertung ein Verfahren zur Einbindung von Beschäftigten oder Arbeitnehmervertretenden bedingen, werden diese gemäß den gültigen gesetzlichen und innerbetrieblichen Vorgaben umgesetzt. Dies war im Jahr 2025 der Fall. Das bisherige Ziel von < 3.0 wurde angepasst, um den Reifegrad der bestehenden Prozesse und Kontrollen widerzuspiegeln. Das neue Ziel ist es, jährlich eine Verbesserung im Vergleich zum jeweiligen Vorjahreswert zu erzielen. Für 2025 bedeutet dies, dass der Wert in 2025 besser sein soll, als der Vergleichswert von 2,2 im Jahr 2024.

Ziele im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz können je nach Bedarf zwischen den Fachfunktionen, den Personalverantwortlichen sowie den Arbeitnehmervertretungen festgelegt werden. Eine Kommunikation an den Vorstand erfolgt im Rahmen der in ESRS 2 dargelegten

Prozesse. Gleiches gilt für den Aufsichtsrat. Fresenius Kabi und Fresenius Helios in Spanien nutzen bereits die LTIFR, um mögliche Aktivitäten abzuleiten. 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. Die Ambition ist, dass der jeweilige LTIFR so gering wie möglich ausfällt, abhängig vom Reifegrad der implementierten Prozesse sowie des jeweiligen Arbeitsumfelds. Fresenius Kabi hat im Berichtsjahr die angestrebte Verbesserung erreicht: Die Rate für 2025 liegt bei 1,8 (2024: 2,2).

GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Der Vorstand begrüßt die Anstrengungen in den Operating Companies für mehr Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Fresenius' Ambition ist es, die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln sowie Talente zu gewinnen, zu fördern und zu binden. Unterschiedliche Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven sowie Qualifikationen können zu besseren Entscheidungen und Ergebnissen führen und die Entwicklung einer Organisation vorantreiben. In den Operating Companies will das Unternehmen 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.

¹ LTIFR: Anzahl der Arbeitsunfälle (unternehmensspezifische Definition) 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.

Indem Fresenius sich Ziele im Rahmen der anzuwenden- den rechtlichen Vorgaben steckt und transparent darüber berichtet, will der Konzern Gleichbehandlung und Chan- cengleichheit innerhalb der Führungspositionen vorantrei- ben. Eine klare Zielsetzung lenkt zudem den Fokus auf Be- reiche, in denen Handlungsbedarf besteht. Dies ermöglicht es, wirkungsvolle Maßnahmen umzusetzen.

Die Fresenius SE & Co. KGaA hatte die Ziele für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands gemäß den gesetzlichen Vorgaben in Deutschland entwi- ckelt: Bis 2025 sollte der Frauenanteil dort bei mindestes 30 % liegen. Erreicht wurde ein Frauenanteil auf der ersten Führungsebene von 26,3 % (2024: 26,3 %) und auf der zweiten Führungsebene von 20,6 % (2024: 27,6 %). Die Kennzahlen wurden jährlich erhoben und dem Vorstand mitgeteilt.

DIVERSITÄTSZIELE FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN

	Zeithorizont	Status 2025
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		20,6%

Die für die Fresenius SE & Co. KGaA festgelegten Zielgrö- ßen wurden somit für die erste und zweite Führungsebene nicht erreicht.

Die laufende Transformation von Fresenius führt auch zu Veränderungen in den Anforderungsprofilen von Be- schäftigten und Führungskräften. Diese erfordern zum Bei- spiel spezifische Fähigkeiten, die im Markt stark nachge- fragt sind. Trotz Fresenius Bemühungen, vielfältige Teams zu bilden, sind die Qualifikationen und Fähigkeiten in

Bezug auf die jeweilige Stellenanforderung die entschei- denden Kriterien bei Personalentscheidungen. Aufgrund der geringen Anzahl an berücksichtigten Positionen auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands in der Fresenius SE & Co. KGaA, haben einzelne personelle Verän- derungen einen wesentlichen Einfluss auf Zielquoten.

Fresenius hat die Zieldefinition der Führungsebenen angepasst, um fortan alle Beschäftigten in Führungspositio- nen, unabhängig von ihrem Titel, auf den obersten Füh- rungsebenen zu inkludieren, und berücksichtigt zukünftig die Gruppe an Beschäftigten, die in der CSRD-Kennzahl zur konzernweiten Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene einbezogen werden. Das Ziel wurde inner- halb von der Konzernfunktion Group HR erarbeitet und dem Vorstand Sustainability zum Beschluss vorgelegt. Eine Einbindung von Beschäftigten oder Arbeitnehmervertretun- gen erfolgte nicht. Für den Frauenanteil gemäß den gesetz- lichen Vorgaben in Deutschland umfasst die Definition da- her alle Beschäftigten in Führungspositionen auf den bei- den Ebenen unterhalb des Vorstandes, die einen Arbeits- vertrag bei der Fresenius SE & Co. KGaA haben. Fresenius strebt unverändert einen Zielwert von 30 % Frauenanteil auf beiden Ebenen an. Der Vorstandsbeschluss sieht eine Gültigkeit der neuen Definition sowie des Ziels ab dem 1. Januar 2026 vor mit einem Zielzeitraum bis 31. Dezember 2030.

Im Oktober 2025 wurden dem Vorstand die entspre- chenden Vorschläge unterbreitet. Auf Basis der Mitarbei- terdaten in der von Fresenius genutzten Software zur Steu- erung der Personaldaten und -prozesse berechnet die in- nerhalb von der Konzernfunktion Group Human Resources benannte Funktion anhand der im Vorstand festgelegten Kriterien die erreichten Werte. Aus diesen kann abgeleitet werden, ob das Ziel erreicht oder übertroffen wurde.

Das Unternehmen will durch Gleichbehandlung und Chan- cengleichheit für alle sicherstellen, dass Beschäftigte bei Fresenius gemäß ihrer Leistung und Kompetenz bewertet, gefördert und weiterentwickelt werden.

Kennzahlen

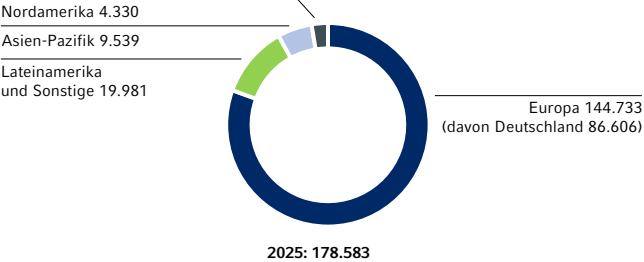
MERKMALE DER ARBEITSKRÄFTE

[S1-6] Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Zum Jahresende 2025 lag die Zahl der Beschäftigten (Per- sonenzahl) im Konzern bei 178.583 (2024: 179.884).

Bei Kennzahlen, die anhand der Zahl der Beschäftigten (Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Personenzahl) berech- net werden, werden alle Beschäftigten jeweils als eine Per- son gezählt, unabhängig davon, ob ein Vollzeit- oder Teil- zeitvertrag vorliegt. Beschäftigte werden in drei Beschäfti- gungsarten definiert.

BESCHÄFTIGTE NACH REGIONEN



BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT

Geschlecht	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl), 2025	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl), 2024
Männlich	58.101	58.701
Weiblich	120.465	121.167
Divers	9	7
Keine Angabe	8	9
Gesamtzahl der Beschäftigten	178.583	179.884

Auch im Jahr 2025 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 (Personenzahl), 2025	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl), 2024
Deutschland	86.606	86.101
Spanien	43.530	42.669

Die Angabe der Anzahl der Beschäftigten (Personenzahl) im Konzernabschluss unterscheidet sich im Berichtsjahr 2025 nur noch leicht von den Angaben im Nachhaltigkeitsbericht. Die Definitionen werden sukzessive angeglichen.

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.

Bei Fresenius Helios liegt die Zahl der befristet angestellten Personen bei 17,2 % (2024: 16,8 %). Dies ist darin begründet, dass gerade in der Pflege oder in der Ärzteschaft kurzfristige Ausfälle und Kapazitätsengpässe durch zeitlich begrenzte Arbeitseinsätze kompensiert werden. Dabei handelt es bei Fresenius Helios in Spanien sich oftmals um die gleichen Personen, die wiederholt eingestellt werden.

Beschäftigte werden in drei Beschäftigungsarten eingeteilt: 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

Personenzahl	2025					2024				
	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten	58.101	120.465	9	8	178.583	58.701	121.167	7	9	179.884
Zahl der Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen	50.741	103.487	5	8	154.241	51.402	104.576	4	9	155.991
Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen	7.341	16.923	4	-	24.268	7.267	16.507	3	-	23.777
Zahl der Abrufkräfte	19	55	-	-	74	32	84	-	-	116
Beschäftigte in Vollzeit	49.974	81.801	7	7	131.789	50.718	81.810	6	8	132.542
Beschäftigte in Teilzeit	8.127	38.664	2	1	46.794	7.983	39.357	1	1	47.342

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

Bemühungen, Beschäftigte zu halten und zu binden, sollen langfristig zu einem stabilen Personalstand führen. Die Fluktuation im Berichtsjahr 2025 lag bei 25,8 % (2024: 25,3 %). Dies beinhaltet eine hohe Anzahl von kurzfristigen, sich wiederholenden Beschäftigungsverhältnissen in Spanien. Bereinigt um diesen Einflussfaktor, betrug die Fluktuation 23,7 % (2024: 24,2 %). Im Jahr 2025 betrug der Anteil der Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verließen, 9,6 % (2024: 9,8 %). Maßgeblichen Einfluss auf diese Kennzahl hatten die Transformationsprozesse auf Ebene von Fresenius sowie auf der Ebene der Operating Companies, während die unverändert anspruchsvollen Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor negativ zu dieser Entwicklung beitrugen.

MITARBEITERFLUKTUATION

	2025	2024
Fluktuation	25,8%	25,3%
Anzahl der Austritte	46.095	45.525
Freiwillige Kündigung durch Beschäftigte	17.074	17.651
Summe der Entlassungen (Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber)	4.746	4.702
Entlassung (davon allgemeine Entlassung)	1.249	2.004
Entlassung (davon fristlose Entlassung)	1.570	865
Entlassung (davon Kündigung innerhalb der Probezeit)	1.927	1.833
Aufhebungsvereinbarung	3.468	3.395
Ende des Vertrags	18.094	17.055
Ruhestand	1.618	1.642
Todesfall im Dienst	140	106
Sonstiges	955	974

Die Mitarbeiterfluktuation ist definiert als die Zahl der Beschäftigten (Personenzahl), 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 (Personenzahl) im Berichtszeitraum durch die Gesamtzahl der Beschäftigten zum Jahresende geteilt und das Ergebnis mit 100 multipliziert wird. Die bereinigte Fluktuation berücksichtigt nicht die in Spanien üblichen wiederholenden Beschäftigungsverhältnisse und verringert damit die Anzahl des Austrittsgrunds Ende des Vertrags. Bei der Einordnung in die verschiedenen Kategorien müssen auch lokale Gegebenheiten berücksichtigt werden, z.B. unterschiedliche arbeitsvertragliche Regelungen oder Fristen.

MERKMALE DER FREMDARBEITSKRÄFTE

[S1-7] Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens
Im Jahr 2025 waren 5.254 (2024: 5.234) Personen als Fremdarbeitskräfte¹ für Fresenius tätig. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten liegt die Zahl 2025 bei rund 3 % (2024: 3 %). Die Vorjahreszahl wurde um 100 Personen adjustiert, aufgrund einer nachträglich durchgeführten Rekategorisierung. Im Vergleich zu 2024 wird keine weitere Differenzierung in die Kategorien Selbständige bzw. von Dritten beschäftigte Personen vorgenommen. Dies wird für die in Zukunft geplante vollumfängliche Berichterstattung angestrebt. Diese Kennzahl umfasst in der Operating Company Fresenius Helios nur Deutschland. Sie wird freiwillig von Fresenius in 2025 berichtet, da es sich um ein sogenanntes phase-in handelt.
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. Als Fremdarbeitskräfte zählen die Personen (Personenzahl) zum 31. Dezember, unabhängig davon, ob es

sich um Voll- oder Teilzeitverträge handelt. Externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für Fresenius arbeiten, aber nicht direkt bei Fresenius angestellt sind und unter der Leitung eines Dritten stehen, werden nicht als Fremdarbeitskräfte, sondern als Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette erfasst, 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
Tarifverträge und tarifvertragliche Regelungen legen verbindliche Standards für alle wichtigen Arbeitsbedingungen fest. Dazu gehören Löhne und Gehälter, aber auch Ausbildungsvergütungen, die wöchentliche Arbeitszeit, der Urlaubsanspruch, Kündigungsfristen oder beispielsweise variable Vergütungskomponenten, d. h. Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Zulagen für Schichtdienst am Wochenende.
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 die Einheiten von Quirónsalud (Teil der Operating Company Fresenius Helios).

Bei Fresenius finden aufgrund der unterschiedlichen Branchen, in denen sich das Unternehmen bewegt, verschiedene Tarifwerke Anwendung. So unterliegen Kliniken von Fresenius Helios in Deutschland einem Helios-Konzerntarifvertrag, dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder hausspezifischen Tarifverträgen. Hinzu kommen historisch bedingt eine Vielzahl von tarifvertraglichen Regelungen, die in den individuellen Arbeitsverträgen fortgeführt werden. Diese sind begründet in früheren Klinikankäufen und Gesellschaftsgründungen, wie in den Funktionsgruppen Catering, Logistik oder Reinigung. Allein in Deutschland sind deshalb zusätzlich zu den übergeordneten Konzerntarifwerken zahlreiche weitere individuelle Tarifregelungen zu berücksichtigen.

Bei Fresenius Helios in 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. Sofern im Rahmen von Tarifverhandlungen lokale Streiks erfolgen, wird durch entsprechende Maßnahmenpläne sichergestellt, dass Klinikbetriebe möglichst uneingeschränkt aufrecht erhalten werden, auch um dem geltenden Versorgungsauftrag gerecht zu werden. Mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) besteht für definierte Gesellschaften in Deutschland ein Tarifvertrag. Eine neue Fassung wurde 2024 mit Gültigkeit bis 2026 geschlossen.

In den Kliniken in Spanien wendet Fresenius Helios einen im Gesetz verankerten Tarifvertrag verbindlich an. In Spanien sind in den Betriebsräten überwiegend die Gewerkschaften Comisiones Obreras, Unión General de 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. Zudem soll in Zukunft das gewerkschaftliche Engagement durch bezahlte Freistellung honoriert werden. Die KVI hatte im 1. Quartal 2025 einen neuen Tarifabschluss für die deutschen Bundesländer Hessen und Bayern erzielt.

Im Jahr 2025 unterlagen 74,4 % der global Beschäftigten einem Tarifvertrag bzw. einer tarifvertraglichen Regelung.

Über die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Betriebsräten in verschiedenen Ländern weltweit wird im Abschnitt S1-2 Dialog mit Arbeitskräften und Arbeitnehmervertretungen berichtet.

TARIFVERTRÄGE

	2025	2024
Deckung durch Tarifverträge weltweit, in %	74,4	73,9
Anzahl der Beschäftigten (Personenzahl), die weltweit unter Tarifverträge fallen	132.939	132.867

Im Berichtsjahr 2025 unterlagen 81,5 % (2024: 81,2 %) der Beschäftigten in Deutschland und 100,0 % (2024: 100,0 %) der Beschäftigten in Spanien einem Tarifvertrag. Weiterhin lag die Abdeckung durch Arbeitnehmervertretungen für Beschäftigte in Deutschland bei 85,7 % (2024: 82,7 %) und für Beschäftigte in Spanien bei 97,1 % (2024: 98,5 %).

Fresenius legt den Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für jedes signifikante Land im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) offen, die durch Tarifverträge bzw. tarifvertragliche Regelungen gemäß CSRD-Anhang II abgedeckt sind. Signifikante EWR-Länder sind diejenigen, in denen mindestens 50 Personen (nach Personenzahl) beschäftigt sind, die mindestens 10 % der Gesamtzahl

TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG UND SOZIALER DIALOG

Abdeckungsquote in der Belegschaft	Tarifvertragliche Abdeckung				Sozialer Dialog	
	EWR ¹		Nicht-EWR ²		Arbeitnehmervertretung (nur EWR) ¹	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
0–19 %						
20–39 %			Lateinamerika: 22,6 %	Lateinamerika: 21,9 %		
40–59 %						
60–79 %						
80–100 %	Deutschland: 81,5 % Spanien: 100,0 %	Deutschland: 81,2 % Spanien: 100,0 %			Deutschland: 85,7 % Spanien: 97,1 %	Deutschland: 82,7 % Spanien: 98,5 %

¹ Für Länder mit > 50 Arbeitnehmern, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen.
² Schätzung für Regionen mit > 50 Arbeitnehmern, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen.

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 signifikante EWR-Land von Fresenius angegeben.

Außertarifliche Beschäftigungsverhältnisse können sich an allgemeinen Bestimmungen anwendbarer Tarifverträge orientieren und berücksichtigen lokale 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 2025 aus 18 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern aus 9 Ländern. Sie stammen aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU), in denen Fresenius Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt. Insgesamt beschäftigt der Konzern 144.733 (2024: 144.836) Personen in Europa, dies entspricht 81,0 % (2024: 80,5 %) der Gesamtmitarbeiterzahl. Von den Beschäftigten in Europa entfallen 59,8 % (2024: 59,4 %) allein auf Deutschland.

DIVERSITÄTSKENNZAHLEN

[S1-9] Diversitätsparameter

Der Anteil von Mitarbeiterinnen im Konzern lag im Berichtsjahr bei 67,5 % (2024: 67,4 %). Der Frauenanteil in den Pflegeberufen ist traditionell höher als im Produktionsbereich. Dies zeigt sich auch in den Operating Companies. So hat Fresenius Helios mit 74,3 % (2024: 74,4 %) den höchsten Frauenanteil im Konzern.

Der Rückgang der Gesamtzahl der Führungspositionen in den Ebenen 1 und 2 ist im Wesentlichen auf umfangreiche organisatorische Veränderungen zurückzuführen. Hierzu zählen insbesondere der Ausstieg aus Fresenius Vamed sowie weitere strukturelle Anpassungen, die im Zuge der strategischen Neuausrichtung vorgenommen wurden. 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.

DIVERSITÄT IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Führungspositionen (Personenzahl)	2025					2024				
	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
Level 1	32	9	-	-	41	42	9	-	-	51
Level 2	164	61	-	-	225	210	90	-	-	300
Summe Level 1 und Level 2	196	70	-	-	266	252	99	-	-	351
Summe Level 1 und Level 2 in %	73,7	26,3	-	-	100,0	71,8	28,2	-	-	100,0

Führungstätigkeiten umfassen mindestens eines der folgenden Kriterien: Führungsverantwortung und/oder Budgetverantwortung. Um die Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Altersgruppen zu erfassen, wird die Anzahl der Mitarbeitenden (Personenzahl) unter 30 Jahren, zwischen 30 und 50 Jahren und über 50 Jahre gezählt.

Der größte Anteil der Beschäftigten (52,5 %) ist zwischen 30 und 50 Jahre alt. Fresenius ist es wichtig, eine ausbalancierte Altersstruktur im Konzern zu bewahren. Die Altersstruktur ist auch Beleg dafür, dass in den Operating Companies der Bedarf an erfahrenen und gut ausgebildeten Personen unverändert hoch ist.

ALTERSSTRUKTUR

Zum 31.12., in %	2025			2024		
	Unter 30	Zwischen 30 und 50	Über 50	Unter 30	Zwischen 30 und 50	Über 50
Gesamt	21,8	52,5	25,7	21,4	52,6	26,0

Zum Ende des Berichtsjahres war die Mehrheit der Beschäftigten in Europa angestellt. Fresenius veranschaulicht die Diversität seiner Beschäftigten anhand von Nationalitäten. Eine Aufteilung nach Ethnien führt der Konzern nicht durch. Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf rund 78 %¹ der global Beschäftigten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fresenius kommen aus rund 160 verschiedenen Nationen. Rund 53 % von ihnen haben die deutsche Staatsangehörigkeit, gefolgt von der spanischen Staatsangehörigkeit (28 %).

DIE HÄUFIGSTEN STAATSANGEHÖRIGKEITEN¹

Land	2025 Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)	2024 Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Deutschland	73.635	73.336
Spanien	39.421	38.626

ANGEMESSENE ENTLOHNUNG

[S1-10] Angemessene Entlohnung

Grundlage für die Ausgestaltung der globalen Arbeitsbedingungen sind die Vorgaben, die sich aus den Richtlinien und Regularien auf Konzernebene ergeben. Alle lokalen Vergütungspraktiken müssen den geltenden Mindestlohn-gesetzen 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 überwacht die Einhaltung der Vorschriften regelmäßig anhand von Daten aus dem globalen HR-Aufzeichnungssystem. Alle

identifizierten Risiken oder Fälle von Nichteinhaltung müssen unverzüglich an die globale HR-Organisation zur Lösung und Überwachung gemäß den festgelegten Eskalationsprotokollen weitergeleitet werden.

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

Fresenius gibt an, ob, basierend auf dem jeweils gültigen nationalen Mindestlohn, Beschäftigte angemessen vergütet werden. Wie bereits im Vorjahr erhalten alle Beschäftigten eine angemessene Entlohnung. 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. Fresenius bezieht sich hierbei grundsätzlich auf den jeweils gültigen Mindestlohn. In Ländern innerhalb des EWR, in denen kein Mindestlohn existiert, werden entweder 60 % des landesweiten Medianlohns oder 50 % des Bruttodurchschnittslohns verwendet. Bei dieser Betrachtung orientiert sich das Unternehmen stets am jeweils höheren Wert. In Ländern außerhalb des EWR, in denen kein Mindestlohn existiert, wird ein international anerkannter Wert für Existenzlohn (Living Wages) verwendet. Die Vergleichsdaten bezieht Fresenius aus einer global tätigen Gehaltsdatenbank, die die jeweiligen Mindestlöhne per Region (z. B. Bundesland) angibt.

BESCHÄFTIGTE MIT BEHINDERUNGEN

[S1-12] Menschen mit Behinderungen

BESCHÄFTIGTE MIT BEHINDERUNG

	2025	2024
Beschäftigte mit Behinderung, in %	3,1	3,1
Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung (Personenzahl)	5.540	5.482

Fresenius legt den Prozentsatz und die tatsächliche Anzahl (Personenzahl) 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.

¹ Ausgenommen sind die Beschäftigten von Fresenius Kabi.

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. Unterstützende Aktivitäten hierzu wurden seit dem Berichtsjahr 2025 getroffen, wie im Abschnitt Maßnahmen in diesem Themenstandard ausgeführt. Im Berichtsjahr lag die Anzahl der durchschnittlichen Schulungsstunden bei 19,3 (2024: 17,5). Die Veränderung ist u.a. begründet durch Neueinstellungen, die entsprechend eine höhere Trainingsintensität aufweisen, den Turnus von Pflichtschulungen in der Produktion (> 1 Jahr) sowie einer Reduktion des Schätzanteils dank der Verbesserung in der Datenerhebung.

Die durchschnittliche Stundenzahl für Schulungen pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter gibt Fresenius 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, zieht Fresenius 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

SCHULUNGSSTUNDEN NACH GESCHLECHT

Schulungsstunden pro beschäftigte Person	2025					2024				
	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
Insgesamt	1.306.781	2.147.377	669	252	3.455.080	1.193.524	1.952.354	123	265	3.146.266
Durchschnitt	22,5	17,8	74,3	31,5	19,3	20,3	16,1	17,6	29,4	17,5

Fresenius Helios in Deutschland und umfasst etwa 14 % der Schulungsstunden. Bei Schulungen, die über den Jahreswechsel stattfinden, wird das Ende der Schulung für die Zuordnung zugrunde gelegt und die Schulung somit nur für dieses Jahr gezählt. Zur Berechnung der durchschnittlichen Schulungsstunden von Frauen bei Fresenius werden z. B. die gesamten Schulungsstunden von Mitarbeiterinnen im Berichtszeitraum durch die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen geteilt.

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

Schulungsschwerpunkte von Fresenius Helios in Deutschland waren u. a. Simulations- und Zwischenfalltrainings für Anästhesie, Intensivmedizin, Geburtshilfe, Notaufnahme und Kinder- und Jugendheilkunde. Schulungsschwerpunkte von Fresenius Helios in Spanien waren u.a. die Einführung eines Managementprogramms im Gesundheitswesen für alle mittleren Führungskräfte, ein multidisziplinäres Programm zum Thema Adipositas, neue klinische Sitzungen zur Neurologie und spezifische Programme zur Verbesserung der Patientenerfahrung in Notfall- und Krankenhausumgebungen.

Alle zertifizierten Standorte führen 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.

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

[MDR-M] S1-Unternehmensspezifisch

Die Zahl der Auszubildenden inklusive dual Studierender betrug im Berichtsjahr 7.074 (2024: 6.798) in Deutschland. Die Ausbildungsquote lag bei 8,2 % (2024: 7,9 %).

PARAMETER FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

[S1-14] Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Die Beschäftigten von Fresenius 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 1,8 (2024: 2,2). Dies ist auf eine geringere Anzahl von leichten Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten im Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen. 2025 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 2025 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 Todesfall während der Arbeitszeit, der gemäß der lokalen gesetzlichen Bestimmungen als Unfall kategorisiert wird, aber nicht auf Fehlverhalten oder mangelhaften Arbeits- und Gesundheitsschutz zurückzuführen ist.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

	2025	2024
Erfassungsgrad von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement (Beschäftigte), in %	100,0	100,0
Anzahl der Beschäftigten (Personenzahl), die vom Gesundheits- und Sicherheitsmanagement abgedeckt sind	178.515	179.768
Erfassungsgrad von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement (Fremdarbeitskräfte), in %	88,8	k.A.
Anzahl der Nicht-Beschäftigte (Personenzahl), die vom Gesundheits- und Sicherheitsmanagement abgedeckt sind	4.668	k.A.
Anzahl der Todesfälle (Beschäftigte)	1	-
Anzahl der Todesfälle (Fremdarbeitskräfte)	-	k.A.
Anzahl der Todesfälle (in der Wertschöpfungskette auf Fresenius-Liegenschaften)	-	-
Arbeitsunfallquote, pro 1 Mio Arbeitsstunden (Beschäftigte)	17,0	14,6
Anzahl der Arbeitsunfälle (Beschäftigte)	5.330	4.641
Arbeitsunfallquote, pro 1 Mio Arbeitsstunden (Fremdarbeitskräfte)	10,4	k.A.
Anzahl der Arbeitsunfälle (Fremdarbeitskräfte)	62	k.A.
Erfassungsgrad von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement (Arbeitskräfte), in %	99,6	k.A.
Arbeitsunfallquote, pro 1 Mio Arbeitsstunden (Arbeitskräfte)	16,9	k.A.

Sonstige arbeitsbedingte Unfälle und Zwischenfälle

Fresenius misst die Anzahl und die Quote an arbeitsbedingten Unfällen pro eine Million gearbeiteten Stunden. Konzernweit liegt diese Quote bei 17,0. Im Berichtsjahr wurde die Definition aufgrund verbesserter Datenerhebungsprozesse angepasst, sodass der Vorjahreswert nicht vergleichbar ist.¹ Eine Anpassung des Vorjahreswerts wurde nicht durchgeführt.

Die Abdeckung der Arbeitskräfte durch das Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem auf Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Standards oder Richtlinien wird nach Personenzahl angegeben. Fresenius legt die Zahl der Todesfälle von Arbeitskräften aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen offen. Arbeitsunfälle, die nicht mit der Arbeit selbst zusammenhängen, fallen nicht darunter. Verletzungen, die sich auf Dienstreisen, bei der Arbeit im Homeoffice oder aufgrund

psychischer Erkrankungen ereignen, bezieht das Unternehmen ebenfalls ein, wenn die Ursache der Verletzung oder Erkrankung arbeitsbedingt ist.

Die Zahl der Todesfälle von **Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette** bezieht sich auf arbeitsbedingte Todesfälle von Arbeitskräften 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

¹ Grundlage für diese Angabe ist ESRS 2 BP-2.13a-c auf Grundlage des ESRS 1 Abschnitt 7.4, wie unter BP-2 im ESRS 2 ausgeführt.

Geschäftsbereiche von Fresenius arbeitet, unabhängig von ihrem Vertragsverhältnis, und die von den Aktivitäten des Unternehmens wesentlich betroffen sein kann. Dies umfasst Arbeitskräfte an Fresenius-Standorten, in der Lieferkette, im Vertrieb, in Joint Ventures und in anderen damit verbundenen Geschäftsbereichen. Die Wertschöpfungskette umfasst somit alle Arbeitskräfte, 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 Arbeitskräfte oder dort, wo keine direkte Erhebung möglich ist, auf einer Schätzung, die auf dem Beschäftigungsgrad und den jeweils gültigen Standardarbeitsstunden basiert. Dies betrifft Fresenius Helios in Spanien sowie Teile von Fresenius Kabi. Arbeitsunfälle werden bei Fresenius Kabi ausschließlich gemäß LTIFR-Definition (mit Ausfallzeiten) erfasst. Für 2025 werden zusätzlich Wegeunfälle in ausgewählten Ländern, jedoch nicht alle gesetzlich vorgeschriebenen Fälle berichtet. Die Gesamtstundenzahl umfasst sowohl aktuelle als auch ausgetretene Beschäftigte während des Berichtszeitraums. Da es sich bei dieser Kennzahl um eine phase-in Option handelt, wird initial auf den Ausweis von arbeitsbedingten Erkrankungen verzichtet.

Wie in diesem Themenstandard unter S1-1 Ansatz, Abschnitt Weitere Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz berichtet, werden **interne und externe Audits** durchgeführt, um die Managementansätze in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu überprüfen. 2025 hat Fresenius 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] Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Fresenius ermittelt einen unbereinigten Gender-Pay-Gap. Die Kennzahl wird beeinflusst von einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigte im Konzern von 67,5 % (2024: 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 tariflich angestellten Personen von 74,4 % global gewährleistet. Innerhalb der durch einen Tarif abgedeckten Berufsgruppen erfolgt die Grundvergütung auf Basis der anzuwendenden Vorgaben.

GENDER-PAY-GAP

	2025	2024
Gender-Pay-Gap, in %	26,2	26,0
Durchschnittliche Höhe des Bruttostundenlohns (männlich), in €	31	30
Durchschnittliche Höhe des Bruttostundenlohns (weiblich), in €	23	22

VERHÄLTNIS DER GESAMTVERGÜTUNG

	2025	2024
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	125,7	105,8
Jährliche Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person, in Tsd €	4.431	3.768
Gewichteter Median der jährlichen Gesamtvergütung der Beschäftigten, in €	35.254	35.625

Der Gender-Pay-Gap (geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle) 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 wendet Fresenius ein Cashflow-Prinzip an, das die tatsächlich gezahlten Werte und nicht die Zielbeträge widerspiegelt. Der Wert des Firmenwagens wird anhand von Steuersätzen oder Leasingraten berechnet. Ausgenommen sind Pensionsrückstellungen und Versicherungsleistungen. Die

Gesamtstundenzahl wird auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden einschließlich Überstunden ermittelt, wobei die Möglichkeit besteht, Standardvertragsstunden zu verwenden, wenn die tatsächlichen Stunden nicht direkt ermittelt werden können. Bei Fresenius Helios außerhalb von Deutschland werden ausschließlich Standardvertragsstunden herangezogen. Sowohl bei der Berechnung der tatsächlichen als auch der Standardstunden berücksichtigt Fresenius bezahlte Abwesenheiten wie Urlaub, Krankheitstage und Feiertage.

Mit Ausnahme von Fresenius Kabi wird der durchschnittliche Bruttostundenlohn mitarbeiterfein berechnet, indem die Bruttojahresgehälter pro Arbeitskraft durch die tatsächlich gearbeiteten Stunden der Arbeitskraft geteilt wird. 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). Die jährliche Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person bei Fresenius hat sich durch die positive operative Entwicklung des Unternehmens und den damit verbundenen Anstieg der kurzfristigen variablen Vergütung erhöht. Damit steigt auch das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung zum gewichteten Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten.

Fresenius verwendet 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 jedes Gehalt nach der Anzahl der Beschäftigten auf dieser spezifischen Gehaltsstufe gewichtet wird. 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.

VORFÄLLE, BESCHWERDEN UND SCHWERWIEGENDE AUSWIRKUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT MENSCHENRECHTEN

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

In Summe gingen im Berichtsjahr 509 (2024: 348) arbeitsbezogene Meldungen bzw. Beschwerden ein. Darin enthalten sind Meldungen zu Diskriminierungsvorfällen und Fällen sexueller Belästigung sowie Fälle aus den Kategorien Gesundheit/Sicherheit. Von der Gesamtsumme wurden 351 (2024: 284) Meldungen in den Compliance-Case-Management-Kategorien HR/Arbeitsplatz und Gesundheit/Sicherheit entsprechend den geltenden Compliance-Vorschriften dokumentiert, untersucht und evaluiert. Ergänzend wurden Meldungen außerhalb des Compliance-Case-

Managements dokumentiert, z. B. über Personalfunktionen. Dieser zusätzliche Meldekanal deckt insbesondere Meldungen ab, die direkt bei zuständigen Personalverantwortlichen eingegangen sind. Im Berichtsjahr waren dies 157 (2024: 44).¹

Die Vorgaben zur Dokumentation der auf diesem Wege eingegangenen Meldungen wurden im Berichtsjahr erstmals standardisiert. Diese Standardisierung wurde im Berichtsjahr durch umfangreiche Trainings- und Informationsmaßnahmen an Personalverantwortliche aller Segmente kommuniziert. Ziel dieser Maßnahmen war eine Sensibilisierung hinsichtlich der Dokumentationsvorgaben und der Nachverfolgung von Meldungen. Weitere Informationen zu den Kanälen der allgemeinen Meldesysteme von Fresenius finden sich in den Angaben zu S1-3. Von den Fällen aus der Compliance-Case-Management-Kategorie Umwelt / Gesundheit / Sicherheit wurden 20 Fälle im Jahr 2024 als berichtspflichtig in Bezug auf Gesundheit / Sicherheit geschätzt. Die Schätzung beruhte darauf, dass die Kategorie nur eine Sammelauswertung zuließ. Im Jahr 2025 wurden die Kategorien dahingehend angepasst, dass eine Differenzierung möglich ist. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 22 Fälle in der Kategorie Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften berichtet. Wie in der Tabelle ausgeführt, wurden 51 (2024: 38) Meldungen von den Gesamtmeldungen als substantiiert gewertet bzw. bestätigt. Fresenius nimmt auch Meldungen, die sich durch die Untersuchung nicht belegen lassen, zum Anlass, bestehende Strukturen zu überprüfen und gegebenenfalls vorsorglich Maßnahmen anzupassen.

Im Berichtsjahr hat Fresenius Meldungen über Vorfälle innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit erhalten, die auch menschenrechtliche Aspekte betrafen. An einem Standort kam es zu einem Verstoß gegen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, der in den Anwendungsbereich des LkSG fällt. Für diesen Fall wird eine behördlich

¹ Die Anpassung der Vorjahreszahl als Vergleichsinformation ist nicht durchführbar. Grundlage für diese Angabe ist ESR 2 BP-2.13a-c auf Grundlage des ESR 1 Abschnitt 7.4, wie unter BP-2 im ESR 2 ausgeführt.

angeordnete Strafzahlung in Höhe von 6.000 € erwartet, die im Jahr 2026 fällig wird. Es wurden umfangreiche Abhilfemaßnahmen eingeleitet und Prozesse, Arbeitsanweisungen und das Arbeitsumfeld 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. 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. 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 Beschäftigte 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 2025 beträgt der Wert 0 €.

Schwere Menschenrechtsverletzungen umfassen Vorfälle von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel sowie Vorfälle, die zahlreiche Menschen oder ausgedehnte Gebiete betreffen. Diese könnten zu Klagen, formelle Beschwerden oder schwerwiegenden öffentliche Anschuldigungen führen. Im Berichtszeitraum gab es keine schwere Menschenrechtsverletzung. Eine Übersicht über menschenrechtsrelevante Vorfälle nach dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) findet sich im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette im Abschnitt Kennzahlen.

VORFÄLLE MIT MENSCHENRECHTSBEZUG

Anzahl in Bezug auf eigene Arbeitskräfte	2025	2024
Die Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung (substantiiert/bestätigt)	51	38
Eingereichte Beschwerden ohne Vorfälle von Diskriminierung/Belästigung	458	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

[MDR-M] 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 der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für die Produktivität.

Für Fresenius lag der EEI in diesem Jahr insgesamt bei 4,14¹ (2024: 4,02¹), der Zielwert von 4,33 wurde nicht erreicht. Die Ergebnisse unterscheiden sich in den Operating Companies. Da im Berichtsjahr 2025 im Bereich Corporate/Sonstige zusätzlich rund 4.300 zuvor noch nicht berücksichtigte Beschäftigte der FHS einbezogen wurden (2024: rund 1.200), sind die Ergebnisse von Corporate/Sonstige nicht mit dem Vorjahr vergleichbar.² Eine nachträgliche Anpassung der Vorjahreswerte war nicht durchführbar. Die Ergebnisse von Fresenius Kabi und Fresenius Helios sind weiterhin vergleichbar.

Der EEI liegt bei Fresenius Kabi bei 4,7, bei Fresenius Helios bei 3,9 und im Segment Corporate/Sonstige bei 4,1. Fresenius plant, die unterschiedlichen Ergebnisse zu evaluieren, um die konkreten Handlungsfelder für eine konzernweite Verbesserung des Werts zu identifizieren.

Die Befragung zeigt auf, dass sich heute mehr Befragte mit Fresenius identifizieren, als im Vorjahr. Im Ergebnis zeigen sich jedoch Verbesserungspotenziale bei der Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Der größte Aufholbedarf besteht bei mehr Anerkennung und einer klareren Kommunikation - insbesondere von den Führungsebenen. Außerdem ist den Befragten wichtig, dass ihre Rückmeldungen zu konkreten Verbesserungen führen.

Derzeit werden die Ergebnisse und die Informationen, die über das Kommentarfeld eingegangen sind, detailliert ausgewertet. Auch hier will Fresenius die Ursachen ergründen. Auf Basis dieser Erkenntnisse sollen im Jahr 2026 gezielte Initiativen auf globaler, regionaler und lokaler Ebene entwickelt und umgesetzt werden – bis hin zu den Standorten und Teams.

EMPLOYEE ENGAGEMENT INDEX (EEI)

	2025	2024
Fresenius Kabi	4,7	4,7
Fresenius Helios	3,9	3,8
Corporate/Sonstige	4,1	4,5
Gesamt ¹	4,14	4,02

Wie bereits im Abschnitt S1-2 Dialog mit Arbeitskräften und Arbeitnehmervertretungen beschrieben, führt Fresenius jährlich eine konzernweite Mitarbeitendenbefragung durch. Die Beteiligung an dieser Umfrage lag im Berichtsjahr bei 56 % (2024: 63 %).

2025 gab es 30 konzernweite Standardfragen einschließlich zwei offener Fragen. Drei dieser 30 Fragen fließen in den Employee Engagement Index ein und ermöglichen so einen konzernweiten Vergleich. Diese werden auf einer Skala von 1 bis 6 bewertet und lauten:

- Wenn ich die Möglichkeit habe, erzähle ich anderen Positives über die Arbeit in diesem Unternehmen.
- Ich denke selten daran, dieses Unternehmen zu verlassen, um woanders zu arbeiten.
- Dieses Unternehmen motiviert mich, mein Bestes zu geben.

Darüber hinaus haben die Operating Companies spezifische Fragen hinzugefügt, die ihre jeweiligen Bedürfnisse und Prioritäten betreffen. So soll sichergestellt werden, dass sowohl eine gruppenweite Sicht als auch die individuellen Bedürfnisse der verschiedenen Einheiten berücksichtigt werden können. Für Fresenius Kabi z. B. gab es zwei spezifische Fragen.

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

Nach Abschluss der Befragung wird aus den drei global erhobenen Fragen zum Employee Engagement der EEI (Dezimalzahl mit zwei Nachkommastellen) gebildet. Fresenius erhebt den EEI auf Ebene einzelner Unternehmensbereiche sowie des gesamten Konzerns. Der EEI des Konzerns wird gemäß der Anzahl der Beschäftigten in den Operating Companies gewichtet. Die Daten werden jährlich erhoben und aggregiert berichtet. Im Berichtsjahr fand die Befragung vom 1. bis 28. Oktober 2025 statt.

Zu den teilnahmeberechtigten Personen zählten alle Beschäftigten von Fresenius weltweit, die am 30. Juni 2025 einen aktiven Arbeitsvertrag hatten, auch Studierende, Auszubildende oder Praktikantinnen und Praktikanten, abhängig von den lokalen rechtlichen Situationen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren letzter Arbeitstag vor dem 30. Juni lag sowie solche, die am 30. Juni in Langzeitabwesenheit 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 Fresenius in Spanien betriebenen öffentlichen

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 431 ausgeführt.
² Grundlage für diese Angabe ist ESRS 2 BP-2.13a-c auf Grundlage des ESRS 1 Abschnitt 7.4, wie unter BP-2 im ESRS 2 ausgeführt.

Krankenhäuser, die Einheiten von Fresenius Vamed (mit Ausnahme von FHS) 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 Einheiten 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

Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius die folgenden wesentlichen Auswirkungen und ein wesentliches Risiko im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Arbeitsbedingungen				
Arbeitszeit; Angemessene Entlohnung; Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten; Tarifverhandlungen; Gesundheitsschutz und Sicherheit	Potenzielle negative Auswirkung	Vorgelagert	Mittelfristig	Widrige Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette [#24] Als global tätiges Unternehmen ist Fresenius Teil komplexer Wertschöpfungsketten und dadurch möglicherweise direkt oder indirekt an widrigen Arbeitsbedingungen beteiligt. Geschäftspartner in den vorgelagerten Stufen können Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen. Das kann die Bereiche Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit einschließlich der Existenz von Betriebsräten (beinhaltet sozialen Dialog und Tarifverhandlungen) sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit betreffen.
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle				
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Potenzielle negative Auswirkung	Vorgelagert	Mittelfristig	Vorfälle von Diskriminierung in der Wertschöpfungskette [#25] Als global tätiges Unternehmen ist Fresenius Teil komplexer Wertschöpfungsketten und dadurch möglicherweise direkt oder indirekt an widrigen Arbeitsbedingungen beteiligt. Geschäftspartner in der vorgelagerten Wertschöpfungskette können Menschenrechtsverletzungen, einschließlich Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Fälle von Diskriminierung, verursachen oder dazu beitragen.
Sonstige arbeitsbezogene Rechte				
Kinderarbeit; Zwangsarbeit	Potenzielle negative Auswirkung	Vorgelagert	Mittelfristig	Unzureichender Schutz sonstiger arbeitsbezogener Rechte in der Wertschöpfungskette [#26] Als global tätiges Unternehmen ist Fresenius Teil komplexer Wertschöpfungsketten und dadurch möglicherweise direkt oder indirekt an widrigen Arbeitsbedingungen beteiligt. Geschäftspartner aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette können Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen, darunter Fälle von Kinderarbeit und Zwangsarbeit.
Arbeitsbedingungen; Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle; Sonstige arbeitsbezogene Rechte				
Arbeitszeit; Angemessene Entlohnung; Sozialer Dialog; Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten; Gesundheitsschutz und Sicherheit; Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz; Diskriminierung; Kinderarbeit; Zwangsarbeit	Risiko	Vorgelagert	Mittelfristig	Mögliche Kosten im Zusammenhang mit widrigen Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette [#27] Werden keine angemessenen Prozesse zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten eingerichtet, kann dies Geldbußen, Prozesskosten und/oder andere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Dies kann Verstöße im Zusammenhang mit Arbeitszeiten, fairer Entlohnung, Vereinigungsfreiheit einschließlich der Existenz von Betriebsräten (beinhaltet sozialen Dialog und Tarifverhandlungen) sowie Gesundheit und Sicherheit, Verstöße im Zusammenhang mit Kinderarbeit und Zwangsarbeit und Verstöße im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Fälle von Diskriminierung, innerhalb der Wertschöpfungskette betreffen.

Ansatz

[S2-1] Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die medizinische Versorgung der Patientinnen und Patienten und das Wohl der rund 178.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zu den zentralen Handlungsfeldern der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Fresenius. Das Unternehmen bekennt sich in seiner konzernweiten **Menschenrechtserklärung** zur Achtung der Menschenrechte. Dieses Bekenntnis geht über den Konzern hinaus und umfasst auch die Wertschöpfungskette.

Denn Fresenius möchte einen Beitrag dazu leisten, Menschen weltweit Zugang zu Gesundheitsversorgung sowie der dafür notwendigen Medizintechnik und Arzneimitteln zu ermöglichen – dazu ist das Unternehmen auf komplexe Wertschöpfungsketten angewiesen. Dadurch kann Fresenius jedoch möglicherweise direkt oder indirekt an widrigen Arbeitsbedingungen beteiligt sein. Geschäftspartner in den vorgelagerten Stufen können Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen. Das kann die Bereiche Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit einschließlich der Existenz von Betriebsräten (beinhaltet sozialen Dialog und Tarifverhandlungen), Gesundheitsschutz und Sicherheit, Diskriminierung oder auch Verletzung sonstiger arbeitsbezogener Rechte, wie Kinder- und Zwangsarbeit betreffen.

Die Menschenrechtserklärung von Fresenius adressiert diese potenziellen negativen Auswirkungen und Risiken mit einer Selbstverpflichtung zu fairen und sicheren Arbeitsbedingungen, zur Achtung der Vereinigungsfreiheit, der

Förderung von Gleichbehandlung, zum Schutz von Gesellschaft und Umwelt sowie der Übernahme von Verantwortung in der Wertschöpfungskette.

Die Erklärung spiegelt die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wider. Nicht toleriert werden die Anwendung, Unterstützung oder Billigung von Ausbeutung, einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit sowie jeglicher Ausprägung moderner Sklaverei wie Menschenhandel. Die Menschenrechtserklärung ist auf der Website des Unternehmens www.fresenius.com/de/einsehbar.

Für die Erarbeitung der Menschenrechtserklärung wurden die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) sowie weitere international anerkannte Menschenrechtsstandards und -rahmenwerke 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

Fresenius hat den Anspruch, im Einklang mit der Menschenrechtserklärung und den Kodizes des Fresenius Konzerns zu agieren und geltende nationale Gesetze einzuhalten. In Fällen, in denen die internationalen

Menschenrechte durch lokale Gesetze eingeschränkt werden, strebt Fresenius danach, die Prinzipien der internationalen Standards zu achten, ohne gegen die lokalen Gesetze zu verstoßen.

VERHALTENSKODIZES FÜR GESCHÄFTSPARTNER

Fresenius toleriert keinerlei Gewaltanwendung, Gewaltandrohung oder sonstige Formen der Nötigung. Das Unternehmen positioniert sich entschieden gegen Diskriminierung und prekäre Arbeitsbedingungen. Fresenius erwartet auch von Geschäftspartnern, solche Praktiken in ihren Unternehmen zu untersagen. Dazu haben die Operating Companies klare Vorgaben in den auf ihr Geschäftsmodell und ihre Lieferanten abgestimmten Verhaltenskodizes für Geschäftspartner definiert.

Diese umfassen die Einhaltung geltender Gesetze sowie die darüberhinausgehenden, in den Verhaltenskodizes und spezifischen Vertragsvereinbarungen dargelegten ethischen Standards. Um menschenrechtliche Risiken entlang der Wertschöpfungskette wirksam zu adressieren, bedient sich das Unternehmen unterschiedlicher Instrumente, darunter z. B. die Anwendung eines risikobasierten Ansatzes bei der Auswahl der Geschäftspartner, vertragliche Vereinbarungen zur Achtung von Menschenrechten und Schulungen.

Informationen zu den Verhaltenskodizes für Geschäftspartner der Operating Companies finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung.

MENSCHENRECHTSPROGRAMM

Um seiner Verantwortung nachzukommen und seine Sorgfaltspflichten zu erfüllen, hat Fresenius zur Operationalisierung der Menschenrechtserklärung das konzernweite **Fresenius-Menschenrechtsprogramm** aufgebaut. Dieses umfasst auch die Wertschöpfungskette und zielt darauf ab, regulatorische Anforderungen wie die des LkSG zu erfüllen. Das Menschenrechtsprogramm basiert auf fünf Säulen, die dazu dienen, Auswirkungen, Chancen und Risiken systematisch zu erkennen und darauf zu reagieren: Konzernweite Governance und Verantwortlichkeiten, Risikobewertung und Wirkungsanalyse, Prävention und Abhilfe, Beschwerdeverfahren und -bearbeitung sowie Dokumentation und Berichterstattung. Diese werden im Folgenden näher erläutert.

Eine konzernweit gültige Standardverfahrensanweisung (Group Standard Operating Procedure – gSOP) zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten legt die Prozesse fest, die dem Menschenrechtsprogramm zugrunde liegen. 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 Aktivitäten und die darauf aufbauende Berichterstattung.

Wo anwendbar, definieren die zuständigen Unternehmens- und Fachbereiche relevante Prozesse, die bei den jeweiligen operativen Tätigkeiten berücksichtigt werden. Diese betreffen etwa ethische Fragestellungen in Forschung, Entwicklung und klinischen Studien oder den Umgang mit Konfliktmineralien.

KONZERNWEITES MENSCHENRECHTSPROGRAMM



Fresenius bezieht keine Konfliktmineralien direkt. Es kann jedoch nicht vollständig ausgeschlossen werden, dass diese in Komponenten, Halberzeugnissen und Fertigprodukten, die das Unternehmen bezieht und weiterverarbeitet oder in seinen Produkten einsetzt, bereits verarbeitet wurden. In diesem Fall greifen die anwendbaren Kodizes des Konzerns sowie der betroffenen Operating Companies für den Umgang mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

Konzernweite Governance und Verantwortlichkeiten

Die operative Umsetzung der Menschenrechtserklärung und des Menschenrechtsprogramms ist durch eine konzernweite Governance-Struktur und klare Verantwortlichkeiten sowohl in den Operating Companies als auch auf Konzernebene gewährleistet.

Der Vorstand überwacht das konzernweite Menschenrechtsprogramm. Die Konzernfunktion Risk & Integrity berichtet direkt an den Vorstand Sustainability. Innerhalb dieser Konzernfunktion verantwortet das **Group Human Rights Office** den konzernweiten Ansatz zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, z. B. für die Methodik zur

Bewertung von Menschenrechtsrisiken und unterstützt die Operating Companies bei der Umsetzung von Prozessen. Es überwacht zudem ihre Aktivitäten zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten und verfolgt relevante rechtliche und regulatorische Entwicklungen.

Jede Operating Company hat eine **Menschenrechtsfunktion** benannt, die für die Umsetzung des Menschenrechtsprogramms in der jeweiligen Operating Company verantwortlich ist.

Für die relevanten Fachgebiete hat Fresenius **Risikoverantwortliche** bestimmt. Diese Risikoverantwortlichen sind als Fachleute für die Durchführung von Risikoanalysen sowie die Umsetzung entsprechender Handlungsschritte zur Prävention für ihren Verantwortungsbereich zuständig, z. B. Personal, Einkauf oder Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Zu den Ergebnissen der Risikobewertung und zum Stand der Umsetzung relevanter Aktivitäten berichten sie regelmäßig an die zuständige Menschenrechtsfunktion ihrer Operating Company.

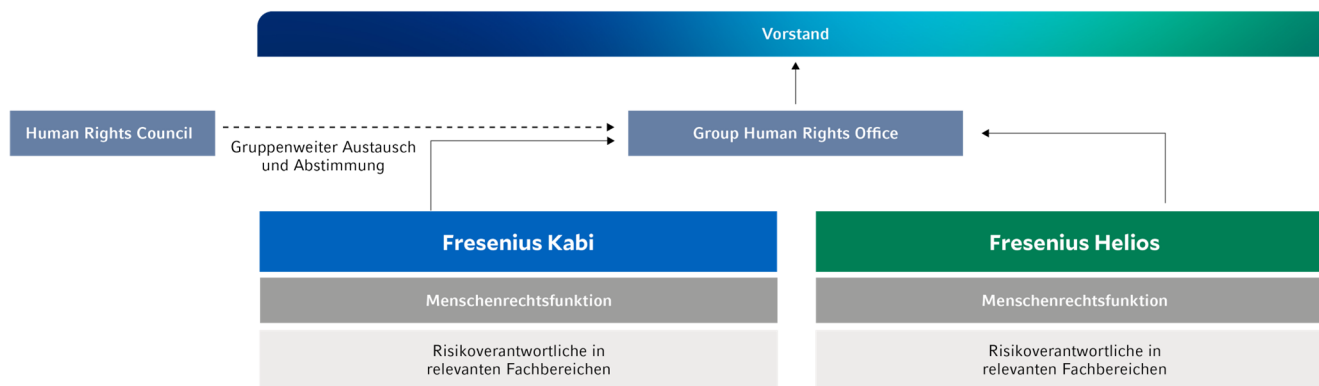
Um den Austausch über aktuelle menschenrechtsbezogene Initiativen und Themen innerhalb des Konzerns zu fördern, wurde ein **Human Rights Council** eingerichtet. Dieses tagt vierteljährlich. Es setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Funktionen wie Compliance, Nachhaltigkeit, Kommunikation und Einkauf sowie den Menschenrechtsfunktionen und dem Group Human Rights Office zusammen.

Assurance-Funktionen auf Ebene der Gruppe und der Operating Companies integrieren relevante Aspekte des Programms in ihre Aktivitäten, z. B. die Durchführung von Audits und das Testen interner Kontrollen. Ausführungen zu Verantwortlichkeiten und Vorgaben im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind jeweils im Standard ESRS 2, Abschnitt GOV-1 Nachhaltigkeitsorganisation erläutert. Weitere Informationen hinsichtlich der Überwachungsprozesse finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung.

Risikobewertung und Wirkungsanalyse

Menschenrechtliche Risiken können sich im Laufe der Zeit ändern. Fresenius führt daher jährlich sowie anlassbezogen Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich sowie bei Tier-1 Lieferanten durch. Im Rahmen der regelmäßigen Risikoanalyse identifiziert das Unternehmen entsprechend den Anforderungen geltender internationaler Standards und nationaler Gesetze in allen Operating Companies menschenrechtliche Themen und Handlungsfelder. Im Zentrum der Risikoanalyse stehen potenziell negative Auswirkungen auf und Risiken für Beschäftigte von Fresenius sowie für Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette.

KONZERNWEITE MENSCHENRECHTSORGANISATION



Status 31.12.2025

Dazu verfolgt der Konzern einen risikobasierten Ansatz, der sich in drei Phasen gliedern lässt:

- **Risikoidentifizierung:** In der ersten Phase führt Fresenius eine abstrakte Risikoanalyse durch. In die Analyse fließen sowohl länderspezifische als auch branchenspezifische Risikofaktoren ein, um potenziell relevante menschenrechtliche Risiken zu identifizieren. Für die Risikoidentifizierung bei Tier-1 Lieferanten werden zusätzlich Einkaufsdaten herangezogen.
- **Risikoanalyse:** Um zu bewerten, welche der identifizierten abstrakten Risiken tatsächlich konkrete menschenrechtliche Risiken darstellen, führt Fresenius in der zweiten Phase eine sogenannte Lückenanalyse durch. Mit standardisierten Fragebögen werden Prozesse, Verantwortlichkeiten und Verfahrensweisen für jeden potenziellen Risikobereich erfasst.

- **Risikobewertung:** Unter Berücksichtigung der dabei identifizierten Lücken werden im letzten Schritt der Risikoanalyse die Auswirkungen auf die Betroffenen sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos bewertet, um die relevanten menschenrechtlichen Risikobereiche zu ermitteln.

Im Anschluss an die Analysen und Bewertungen leitet Fresenius für priorisierte Risiken konkrete präventive Handlungsempfehlungen zur Stärkung bestehender Prozesse ab. Informationen zu den Ergebnissen der im Berichtsjahr durchgeführten Risikoanalyse finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt S2-4 Maßnahmen.

Prävention und Abhilfe

Um Menschenrechtsrisiken vorzubeugen, sie zu beseitigen oder zu minimieren, hat Fresenius standardisierte Präventionsmaßnahmen etabliert, wie die Verabschiedung von Kodizes und Richtlinien sowie Schulungen. Ergänzend dazu entwickelt jede Operating Company geeignete, auf den Einzelfall abgestimmte Prävention im eigenen Geschäftsbetrieb sowie in der Wertschöpfungskette. In Fällen, in denen die eigene Geschäftstätigkeit Menschenrechtsverletzungen verursacht oder dazu beigetragen hat, ergreift Fresenius angemessene und wirksame fallspezifische Abhilfe. Weitere Informationen zum Umgang mit negativen Auswirkungen finden Sie in diesem Themenstandard, Abschnitt S2-3 Verfahren zur Sorgfaltspflicht und Meldewege.

Schulungen zum Thema Menschenrechte

Ein zentrales Element des Fresenius-Menschenrechtsprogramms ist es, die Beschäftigten aufzuklären – nicht nur über ihre persönlichen Menschenrechte, sondern auch über den Beitrag, den alle im Rahmen ihrer täglichen Arbeit leisten können. Daher gibt es innerhalb des Konzerns zielgruppenspezifische Schulungsangebote zu einzelnen Menschenrechtsthemen sowie eine dezidierte Schulung zum Menschenrechtsprogramm.

Diese wird seit 2025 sukzessive ausgerollt. Sie vermittelt Kenntnisse zu individuellen Rechten sowie zum Umgang mit möglichen Menschenrechtsverletzungen.

Die Aufklärung und Sensibilisierung der weltweiten Lieferanten von Fresenius ist ein wichtiger Bestandteil der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten entlang der Wertschöpfungskette. Daher setzt Fresenius das Menschenrechtstraining seit dem zweiten Halbjahr 2025 als unterstützende Maßnahme in der Zusammenarbeit mit

Lieferanten ein. Die Auswahl der Lieferanten erfolgt auf Basis ihres Risikoprofils. Das Training soll das Bewusstsein für Menschenrechte fördern und gleichzeitig die Zusammenarbeit mit Akteuren in der Wertschöpfungskette stärken, um gemeinsame Standards für ethisches Handeln zu etablieren.

Beschwerdeverfahren und -bearbeitung

Fresenius legt Wert auf eine offene Kommunikation und strebt danach, ein Umfeld zu schaffen, in dem Patientinnen und Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Angehörige lokaler Gemeinschaften, Geschäftspartner oder andere potenziell betroffene Personen mögliche Menschenrechtsverletzungen melden können. Dazu hat der Konzern Hinweisgebersysteme eingerichtet, über die im Abschnitt S2-3 Verfahren zur Sorgfaltspflicht und Meldewege berichtet wird.

Dokumentation und Berichterstattung

Gemäß der geltenden Gesetze dokumentiert Fresenius die Einhaltung seiner Menschenrechtsverpflichtungen kontinuierlich. Eine Berichterstattung zum Menschenrechtsprogramm sowie über identifizierte Risiken und entsprechende Aktivitäten erfolgt mindestens jährlich sowie anlassbezogen an den Vorstand. Weitere Gremien wie der Prüfungsausschuss (als Teil des Aufsichtsrats), Verantwortliche für das Risikomanagement und das interne Kontrollsystem sowie der Betriebsrat werden ebenfalls informiert. Analog dazu erfolgt die Berichterstattung an den Vorstand und die Geschäftsführungen der Operating Companies. Im Berichtsjahr 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 im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben.

Fresenius informiert seine Beschäftigten regelmäßig über verschiedene Kommunikationsformate, z. B. über das Intranet, zur Umsetzung des Menschenrechtsprogramms sowie zu priorisierten Risiken und durchgeführten Aktivitäten. Öffentlich zugänglich werden Informationen in Publikationen wie dem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht sowie auf der Website www.fresenius.com/de berichtet, die Fresenius im Berichtsjahr umfassend überarbeitet hat.

Der Managementansatz sieht vor, dass Fresenius kontinuierlich daran arbeitet, die Prozesse und Verfahren des Menschenrechtsprogramms weiterzuentwickeln sowie an regulatorische Entwicklungen anzupassen. Darüber hinaus tauscht sich Fresenius mit verschiedenen externen Akteuren zu bestehenden Verfahren sowie neuen Ansätzen und Konzepten aus. Dazu gehören z. B. offizielle Beratungsstellen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten sowie spezialisierte Beratungsgesellschaften.

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 den eigenen Geschäftsaktivitäten und entlang der Wertschöpfungskette durchzusetzen, ist eine wichtige und gleichzeitig komplexe Aufgabe. Fresenius führt sowohl die Risikoanalysen als auch die Maßnahmenkonzeption stets aus Betroffenenperspektive durch. Der Konzern strebt an, den Dialog mit relevanten internen und externen Stakeholdern, insbesondere jedoch mit vulnerablen Anspruchsgruppen sowie deren anerkannten Interessenvertreterinnen und -vertretern, zu initiieren bzw. auszubauen. Damit sollen ihre Interessen angemessen berücksichtigt werden. Für Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette gilt die gleiche Verantwortungsstruktur wie unter S2-1 erläutert.

Als Teil eines Projekts zur Definition menschenrechtlicher Fokusthemen und zur Stärkung des Stakeholder Engagements hat Fresenius im Berichtsjahr 2025 potenzielle nachteilige Auswirkungen sowie besonders vulnerable Gruppen im Zusammenhang mit seinen Geschäftstätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette analysiert.

Die Ergebnisse sollen unter anderem zur Entwicklung des gruppenweiten Ansatzes für die Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette verwendet werden. Weitere Informationen zum Fokusthemen- & Stakeholder-Engagement-Projekt finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt S2-4 Maßnahmen.

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 Abhilfehandlung hat zum Ziel, die Menschenrechtsverletzung zu beenden oder zu minimieren und, sofern möglich, umzukehren. Um die Wirksamkeit von Abhilfe zu messen, prüft Fresenius in einem fallbezogen festgelegten Abstand den Stand ihrer Umsetzung. Falls nötig, leitet das Unternehmen weitere Schritte ein. Ein Vorgang gilt nur dann als abgeschlossen, wenn alle Abhilfehandlungen vollständig umgesetzt wurden. Um negativen Auswirkungen auf die eigenen Beschäftigten sowie auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu begegnen, hat Fresenius eine Toolbox zur praktischen Hilfestellung für Abhilfe erarbeitet. Diese richtet sich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Aufklärung menschenrechtsbezogener Beschwerden beteiligt sind. Die Toolbox besteht aus unterschiedlichen Bausteinen: Dazu gehören eine Anleitung zum Umgang mit spezifischen Menschenrechtsverletzungen, eine allgemeine Anleitung für Abhilfeschritte gemäß LkSG, eine Handreichung zur Bewertung der Wirksamkeit sowie Informationen zu internationalen menschenrechtsbezogenen Standards und Grundsätzen.

Um das Bewusstsein für die Angemessenheit und Wirksamkeit von Präventions- und Abhilfehandlungen weiter zu stärken, wurde im Rahmen des Human Rights Councils im Berichtsjahr ein Workshop für die Risikoverantwortlichen durchgeführt. Dabei ging es darum, Hilfestellung bei der Entwicklung angemessener und wirksamer Präventions- und Abhilfehandlungen zu geben.

Die Operating Companies von Fresenius arbeiten zudem an spezifischen Ansätzen zum Umgang mit negativen Auswirkungen. So ist Fresenius Kabi im Berichtsjahr der **Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)** beigetreten. Die Mitglieder der PSCI verpflichten sich zu gemeinsamen ethischen Prinzipien entlang der Lieferkette. Dies schafft eine konsistente Basis für die Auswahl, Überprüfung und das Management von Lieferanten. Im Berichtsjahr wurden unter anderem Vorbereitungen getroffen, um zum branchenweiten Audit-Pooling beizutragen. Die Audits sollen dazu beitragen, mehr Transparenz zu Arbeitsbedingungen in der Lieferkette zu schaffen und, wo nötig, Umsetzung entsprechender Korrektur- oder Abhilfeinitiativen in der pharmazeutischen Wertschöpfungskette unterstützen. Durch das Audit-Pooling können Lieferantenrisiken frühzeitig erkannt und behoben werden.

Die Erkenntnisse aus der Durchführung solcher Audits sollen künftig bei der Weiterentwicklung des Menschenrechtsprogramms berücksichtigt werden.

HINWEISGEBERSYSTEME

Sofern Personen von einem potenziellen Verstoß betroffen sind oder davon Kenntnis haben, bietet Fresenius 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 Operating Companies richten. Anliegen zum Thema Menschenrechte können zudem auch über eine eigens hierfür eingerichtete E-Mail-Adresse (humanrights@fresenius.com) oder allgemeinen Hinweisgebersysteme übermittelt werden.

Über den Prozess zur Bearbeitung eingehender Meldungen, die Verfügbarkeit der Hinweisgebersysteme und die verschiedenen Meldewege berichtet der Konzern ausführlich im Themenstandard G1 Unternehmensführung. Zusätzliche Informationen finden sich in weiteren Publikationen, in der Menschenrechtserklärung von Fresenius und dem gruppenweitem Verhaltenskodex, sowie den Verhaltenskodizes für Geschäftspartner, die auf der Website von Fresenius www.fresenius.com/de verfügbar sind.

Um die Bekanntheit der Meldewege weiter zu erhöhen, enthält das Menschenrechtstraining für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Geschäftspartner und ihre Beschäftigten entsprechende Informationen.

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 FOKUSTHEMEN- & STAKEHOLDER-ENGAGEMENT-PROJEKT

Aufbauend auf den bisherigen Erkenntnissen aus den menschenrechtlichen Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich und der Tier-1-Lieferkette wurde der bestehende Ansatz der Risikoanalyse im Berichtsjahr durch das Fokusthemen- & Stakeholder-Engagement-Projekt ergänzt. Dieses Projekt erweitert die bestehende Risikoanalyse um die

FRESENIUS MENSCHENRECHTLICHE FOKUSTHEMEN



systematische Einbeziehung von Stakeholdern. Ziel des Projekts war es, potenziell nachteilige Auswirkungen im Zusammenhang mit den Unternehmensaktivitäten entlang der Wertschöpfungskette zu ermitteln. Als Ergebnis des Projekts hat Fresenius die Fokusthemen Arbeitsbedingungen, Ausbeutung, Diskriminierung, Zugang zu und Qualität von Produkten und Dienstleistungen sowie eine saubere und gesunde Umwelt identifiziert.

Im Rahmen des Projekts wurden auch die von diesen Auswirkungen potenziell betroffenen Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber identifiziert. Ein Augenmerk lag dabei auf besonders vulnerablen Gruppen, deren Schutzbedürftigkeit sich aus inhärenten Merkmalen oder besonderen Umständen ergeben kann. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit den Operating Companies, zentralen Konzernfunktionen wie Group Sustainability, Risk & Integrity und Datenschutz sowie Mitgliedern des externen Nachhaltigkeitsbeirats durchgeführt. Dabei wurden auch externe Perspektiven, etwa von internationalen Organisationen, zivilgesellschaftlichen Akteuren, branchenbezogenen Initiativen sowie aus Wissenschaft und Wirtschaft berücksichtigt.

Die Erkenntnisse hat Fresenius abschließend mit relevanten Stakeholdern diskutiert, darunter internationale Gewerkschaften (stellvertretend für Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette) sowie der Europäische Betriebsrat.

Dieses Projekt trug dazu bei, ein besseres Verständnis für tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen auf Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber im eigenen Geschäftsbereich sowie entlang der globalen Wertschöpfungsketten zu entwickeln. Basierend auf diesen Erkenntnissen soll künftig der Dialog mit vulnerablen Gruppen bzw. deren legitimen Vertretungen ausgebaut werden. Konkrete Aktivitäten bzw. Aktionspläne, die qualitative und/oder quantitative Zielsetzungen enthalten, will Fresenius ab dem Jahr 2026 entwickeln.

Das beschriebene Projekt ist Teil eines **Aktionsplans**, um den identifizierten Auswirkungen und Risiken zu begegnen und die Kenntnisse dazu in der tieferen Lieferkette zu schärfen. Dafür sind keine erheblichen operativen Ausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) erforderlich. Die dafür nötigen Mittel werden auf den Einzelfall zugeschnitten definiert. Fresenius plant, die Wirksamkeit der Maßnahmen nach abgeschlossener Implementierung fortlaufend zu kontrollieren.

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 2025 kein konzernweites Ziel bezogen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette definiert.

Es ist die konzernweite Ambition, menschenrechtliche Auswirkungen regelmäßig zu analysieren, Verstöße zu verhindern, Risiken zu minimieren und erforderliche Abhilfe bei Verstößen einzuleiten. Dies gilt sowohl für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette als auch für das eigene Unternehmen, sowie für menschenrechtliche Auswirkungen im Zusammenhang mit den Produkten und Dienstleistungen von Fresenius. Die Wirksamkeit des Menschenrechtsprogramms wird kontinuierlich überprüft sowohl intern durch relevante Funktionen auf Ebene des Konzerns und der Operating Companies als auch durch externe Prüfer. Im Zuge der Weiterentwicklung des Menschenrechtsprogramms plant Fresenius, darauf aufbauende quantifizierbare Ziele zu formulieren.

Kennzahlen

[MDR-M] S2-Unternehmensspezifisch

EINGEGANGENE MELDUNGEN IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTE

Im Berichtsjahr sind über die Meldesysteme von Fresenius Meldungen eingegangen mit Menschenrechtsbezug – unterschieden nach Betroffenen im eigenen Geschäftsbereich und in der Wertschöpfungskette. Von 24 (2024: 28) eingegangenen Meldungen stellte eine Meldung (2024: 4) eine Verletzung dar, die in den Anwendungsbereich des LkSG fällt. Keine Meldung stand in Verbindung mit einem schwerwiegenden menschenrechtlichen Vorfall innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette oder im eigenen Geschäftsbereich.

EINGEGANGENE MELDUNGEN IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTE

	2025		2024	
	Eigener Geschäftsbetrieb	Wertschöpfungskette	Eigener Geschäftsbetrieb	Wertschöpfungskette
Eingegangene Meldungen mit Menschenrechtsbezug	23	1	25	3
Davon substantiiert	1	-	4	-
Schwere Menschenrechtsverletzungen	-	-	-	-

Informationen zu Vorfällen mit Menschenrechtsbezug im eigenen Geschäftsbereich sowie entsprechende Abhilfe finden sich im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, Abschnitt S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten.

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 Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern hat Fresenius drei wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert, über die im Folgenden berichtet wird:

- ▶ Datenschutz
- ▶ Gesundheit und Sicherheit
- ▶ Zugang zu Produkten und Dienstleistungen

DATENSCHUTZ

Auswirkungen, Risiken und Chancen

[S4 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius eine wesentliche Auswirkung und ein wesentliches Risiko im Zusammenhang mit Datenschutz identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer				
Datenschutz	Potenzielle negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	Kurzfristig	Mögliche Verletzung der Privatsphäre von Patientinnen und Patienten durch Datenschutzverstöße [#28] Unzureichende Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten oder unsachgemäßer Umgang mit sensiblen Informationen können zu Datenlecks oder unbefugtem Zugriff auf Gesundheitsdaten führen. Dies kann schwerwiegende Folgen für die Privatsphäre von Patientinnen und Patienten haben und die Vertraulichkeit und Integrität ihrer persönlichen Gesundheitsdaten gefährden.
	Risiko	Eigenes Geschäft	Kurzfristig	Regulatorische Risiken von Datenschutzverletzungen [#29] Ein unzureichendes Datenmanagement sowie die Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorgaben und regulatorischen Anforderungen können dazu führen, dass vertrauliche Patientendaten öffentlich werden. Dies kann Reputationsschäden, Vertrauensverlust bei Stakeholdern, rechtliche Schritte oder behördliche Maßnahmen zur Folge haben. Mögliche Konsequenzen daraus sind Umsatzverluste, IT-Kosten sowie rechtliche Sanktionen und Geldbußen.

Ansatz

[S4-1] Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

KONZERNWEITES DATENSCHUTZKONZEPT

Fresenius muss hohe Qualitätsstandards in regulierten Tätigkeitsfeldern mit wirtschaftlichen, effizienten IT-gestützten Prozessen in Einklang bringen. Ebenfalls ist sich das Unternehmen der Sensibilität und des zunehmenden Schutzbedarfs der Daten und Informationen, die es verarbeitet, bewusst.

Der Konzern und seine Operating Companies verarbeiten in der gesamten Wertschöpfungskette u. a. personenbezogene Daten von

- ▶ Patientinnen und Patienten,
- ▶ Beschäftigten,
- ▶ Kunden sowie
- ▶ Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

Fresenius verpflichtet sich, 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 Fresenius Daten zu festgelegten Zwecken wie der Bereitstellung von Dienstleistungen teilt, wird verlangt, die geltenden Datenschutzanforderungen einzuhalten.

Mit dem konzernweiten Datenschutzkonzept soll Datenschutzverletzungen und daraus resultierenden potenziellen negativen Auswirkungen auf Patientinnen und Patienten sowie finanziellen Risiken für Fresenius entgegen gewirkt werden. Die Datenschutzmanagementsysteme und die damit verbundenen Datenschutzkonzepte entwickelt Fresenius kontinuierlich weiter, um neuen Anforderungen oder neuen Technologien gerecht zu werden.

KONZERNWEITE GOVERNANCE UND VERANTWORTLICHKEITEN

Im Vorstand übernimmt der Vorstand Sustainability die Verantwortung für Datenschutz auf Konzernebene. Der Datenschutzbeauftragte³ der Fresenius SE & Co. KGaA berichtet in direkter Linie an diese Person. Aufgrund einer organisatorischen Änderung berichtet die Group Head of Data Protection seit dem 1. Februar 2026 direkt an den Vorstand Sustainability. Ausführungen zu Verantwortlichkeiten und Vorgaben im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind jeweils im Standard ESRS 2, Abschnitt GOV-1 Nachhaltigkeitsorganisation erläutert.

Die **Konzernfunktion Datenschutz** wird vom Group Head Data Protection geleitet. Datenschutzexpertinnen und -experten für die einzelnen Operating Companies wurden ebenfalls ernannt. Zusammen bilden sie das Group Data Protection Management Team.

Die Verantwortung in den Operating Companies für die Implementierung datenschutzbezogener Governance-Strukturen obliegt den jeweiligen Geschäftsführungen. Die Operating Companies haben die Zuständigkeit für Datenschutz z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan geregelt.

Die Datenschutzexpertinnen und -experten der Operating Companies agieren bei der Ausübung ihrer Aufgaben eigenständig und berichten an ihre jeweilige Geschäftsführung.

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 Operating Companies 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 Operating Company 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 das Compliance-Management-System z. B. mit Risikoanalysen.

RICHTLINIEN UND REGULARIEN

Die Umsetzung von Datenschutz ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fresenius. Kern ist hierbei das Bekenntnis aller Operating Companies und der Fresenius SE & Co. KGaA zum sorgfältigen Umgang mit Daten und zum Recht auf informationelle Selbstbestimmung, das im Fresenius-Verhaltenskodex und in den Verhaltenskodizes der Operating Companies festgelegt ist. Weitere Informationen zum Fresenius-Verhaltenskodex sind im Themenstandard G1 Unternehmensführung im Abschnitt G1-1 Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur zu finden.

Fresenius hat 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 – BCRs) als datenschutzkonforme Datenübertragungsmechanismen implementiert, die für Fresenius Corporate/Sonstige (ausgenommen FHS) und Fresenius Kabi (Unternehmen, die direkt oder indirekt von der Fresenius Kabi AG kontrolliert werden) gelten. Andere Tochtergesellschaften des Konzerns verwenden Standardvertragsklauseln (Standard Contractual Clauses – SCCs). Die BCRs, SCCs und die Datenschutzrichtlinien anderer Segmente werden durch

³ Im weiteren Kapitel wird der Begriff Datenschutzexpertinnen und -experten stellvertretend für die verschiedenen Funktionen und Bezeichnungen für die Fachverantwortlichen im Bereich Datenschutz verwendet; dies schließt auch die Datenschutzbeauftragten ein.

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 interne Stakeholder über Tools zugänglich und nachvollziehbar. Die Richtlinien beziehen sich dabei auf die geografischen Gebiete, in denen Fresenius Produktionsstandorte oder Gesundheitseinrichtungen betreibt. Sofern Fresenius vertraglich oder gesetzlich verpflichtet ist, umfassen die Richtlinien auch die vor- oder nachgelagerte Wertschöpfungskette, z. B. den Kundenservice nach dem Erwerb eines medizintechnischen Geräts. Relevante Stakeholder-Gruppen werden im Standard ESRS 2 im Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften, erläutert.

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 Datenschutzinformationen 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 Operating Companies 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 2025 wurden sechs Prüfungen mit Schwerpunkt Datenschutz durchgeführt

(2024: acht). Die Ergebnisse dieser Prüfungen werden von den jeweiligen Datenschutzexpertinnen und -experten analysiert und fließen in die kontinuierliche Verbesserung bestehender Prozesse ein. Darüber hinaus führen u. a. die Datenschutzexpertinnen und -experten regelmäßig spezifische Datenschutzaudits durch. Außerdem unterliegt Fresenius externen Kontrollen und führt bei Bedarf über Dritte Audits bei Geschäftspartnern durch, die an Datenverarbeitungstätigkeiten beteiligt sind.

Datenschutzkontrollen und Datenschutzrisikobewertungen sind zudem integrale Bestandteile verschiedener interner Kontrollrahmenwerke der Operating Companies. Die Erkenntnisse zu Verbesserungspotenzialen aus Datenschutzaudits, Risikobewertungen und Prüfungen werden genutzt, um Datenschutzprozesse kontinuierlich zu verbessern.

RISIKOBEURTEILUNG

Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz, IT-Sicherheit und Informationssicherheit werden regelmäßig mithilfe standardisierter Methoden beurteilt. Alle Operating Companies 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. Fresenius implementiert angemessene technische und organisatorische Datenschutzmaßnahmen bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten und kann so u. a. die Datenschutzanforderungen umsetzen und eventuelle Risiken minimieren. Diese werden regelmäßig auf Aktualität, z. B. technische Weiterentwicklungen, überprüft. Das interne

Kontrollsystem unterstützt auch die Überprüfung der Datenschutzkontrollen und die Durchführung von Tests. Die Durchführung bestehender Kontrollen wird ebenfalls untersucht. Darüber hinaus liegt es in der Verantwortung des jeweiligen Prozessverantwortlichen, relevante geplante Änderungen der Datenverarbeitungstätigkeiten zu melden, so dass gegebenenfalls eine neue Datenschutzprüfung durchgeführt werden kann.

Fresenius hat proaktiv die Gestaltung eines KI-Governance-Prozesses unterstützt und eine datenschutzspezifische Risikobewertung für KI-Anwendungen implementiert. Damit soll insbesondere die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen sichergestellt werden. Weitere Informationen zum Einsatz von KI finden Sie im unternehmensspezifischen Themenstandard S-Digitale Transformation im Abschnitt KI-Governance-Richtlinie.

INTERNATIONALER DATENTRANSFER

Als multinationale, weltweit tätige Organisation legt Fresenius großen Wert darauf, bei allen internationalen Datentransfers ein angemessenes Datenschutzniveau im Sinne der Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO) sowie von weiteren rechtlichen Anforderungen zu gewährleisten. Dazu gehören auch die BCRs sowie verbindliche unternehmensinterne Richtlinien und Vorgaben. Die BCRs 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. Fresenius verfolgt intensiv die neuesten Entwicklungen im Bereich des internationalen Datentransfers und bezieht sie in die

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. Dabei werden Datenschutzmaßnahmen ergriffen, z. B. zusätzliche Schutzvorkehrungen wie Pseudonymisierungsaktivitäten, um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen und das erforderliche Sicherheitsniveau zu gewährleisten. Die Datenschutzabteilungen sind an allen Verhandlungen über Datenschutzverträge beteiligt.

SCHULUNGEN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fresenius werden zu aktuellen Anforderungen und Bedrohungen im Zusammenhang mit Datenschutz und Datensicherheit im Rahmen von E-Learnings, Präsenzveranstaltungen und weiteren Trainingsmaßnahmen geschult. Dabei wird hinsichtlich verschiedener Fachfunktionen und Verantwortlichkeiten der Umfang der Schulung sowie zwischen freiwilligen und verpflichtenden Schulungen unterschieden. Allgemeine Schulungen ergänzt Fresenius um zielgruppenspezifische Trainingsmaßnahmen. Dadurch wird sichergestellt, 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 werden bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit auf den Umgang mit sensiblen Daten hingewiesen und zur Vertraulichkeit verpflichtet. 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.

Fresenius berücksichtigt 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 Operating Companies und die Fresenius SE & Co. KGaA verpflichten sich, die Rechte von Betroffenen zu wahren, indem sie diese 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 ihrer Daten, z. B. die Erhebung und Speicherung sowie mögliche Anpassungen.

Fresenius stellt Betroffenen Informationen in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form zur Verfügung, damit sie genau nachvollziehen können, welche ihrer personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Anfragen können im Konzern zentral, auf Ebene der Operating Companies oder auf beiden Ebenen bzw. auch lokal in der jeweiligen Landessprache bearbeitet und beantwortet werden. Technische und organisatorische Datenschutzmaßnahmen, inklusive der Implementierung von

entsprechenden Anwendungen, dienen der Wahrung der Betroffenenrechte gemäß EU-DSGVO.

Ziel dieser Vorkehrungen ist es, Betroffene dabei zu unterstützen, ihr Recht auf Auskunft, Berichtigung, Einschränkung, Widerspruch, Übertragbarkeit und Löschung hinsichtlich ihrer personenbezogenen Daten zeitgerecht wahrzunehmen. Fresenius kommt solchen Betroffenenanfragen bzw. -rechten unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nach.

Als Grundlage von Entscheidungen und Aktivitäten im Bereich Datenschutz dient die regelmäßige Zusammenarbeit mit Fachleuten auf diesem Gebiet dazu, die Interessen von Stakeholdern wie Patientinnen und Patienten sowie Produkt-Endnutzern zu vertreten. Diese Gespräche sowie eine mögliche operative Umsetzung liegen in der 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 Aktivitäten 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 von Patientinnen und Patienten unterliegen strengen Datenschutzvorgaben. Dazu gehört auch die Umsetzung geeigneter technischer und organisatorischer Datenschutzmaßnahmen 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 den Fresenius Websites stehen ebenfalls entsprechende Kontaktformulare zur Verfügung. Über die Compliance-Organisation des Konzerns werden Informationen zu Hinweisgebersystemen bereitgestellt. Auch Datenschutzverstöße können darüber gemeldet werden. Die Datenschutzinformationen enthalten die Kontaktdaten der Datenschutzexpertinnen und -experten sowie die Adressen der allgemeinen Funktionspostfächer, aus denen Nachrichten direkt an die jeweilige Datenschutzorganisation weitergeleitet werden.

Jeden Hinweis auf mögliche Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften nimmt Fresenius zum Anlass, den gemeldeten Sachverhalt schnellstmöglich aufzuklären, zu evaluieren, Unternehmensprozesse bei Bedarf zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen. Die Wirksamkeit der Meldewege misst Fresenius als Teil der Meldeprüfung und -dokumentation. Wenn erforderlich, werden Datenschutzverstöße den zuständigen Behörden gemeldet und Betroffene unverzüglich und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben informiert. 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. Hierzu wird u.a. evaluiert, ob bereits aufgetretene Fälle künftig vermieden werden. Zudem werden je nach Schwere der negativen Auswirkungen zusätzliche Kontrollen implementiert. Die Verantwortung für diese Prüfung liegt in der zuständigen Datenschutzorganisation. Ausführliche Informationen über Berichterstattungssysteme, ihre Vertraulichkeit und die Ergebnisse des Berichtsjahres finden sich auch im Themenstandard G1 Unternehmensführung.

Im Jahr 2025 fanden auf Segment- oder lokaler Ebene die Audits und Risikobewertungen von Berichterstattungssystemen bzw. von 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.

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 2025 keine wesentlichen Datenschutzvorfälle gemeldet wurden, hat Fresenius keine zentralen Maßnahmen im Zusammenhang mit der identifizierten Auswirkung und dem identifizierten Risiko ergriffen.

Wenn Schwachstellen identifiziert werden, es neue Geschäftsbereiche gibt oder sich die Regulatorik ändert, werden konkrete Maßnahmen ergriffen.

Die Wirksamkeit der bestehenden Datenschutzmaßnahmen bewertet Fresenius grundsätzlich anhand von eingegangenen Meldungen und Datenschutzvorfällen sowie der Erkenntnisse von Audits, Risikobewertungen und internen Kontrollen, wie im Abschnitt S4-3 Einbeziehung von Patientinnen und Patienten in diesem Standard beschrieben. Der Anspruch des Konzerns ist es, dass getroffene Maßnahmen dazu dienen sollen, einen positiven Beitrag zum Datenschutz von Verbrauchern und/oder Endnutzern zu leisten.

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 Geschäftsaktivitäten setzt Fresenius zunehmend KI ein. Dabei ist die Einhaltung des Datenschutzes von Beginn an eine Priorität. Weitere Informationen finden Sie im unternehmensspezifischen Standard S-Digitale Transformation im Abschnitt KI-Governance-Richtlinie.

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

Fresenius hat den Anspruch, Datenschutzverstöße zu vermeiden. Zur Erreichung dieses Ziels misst der Konzern Vorfälle und arbeitet an der weiteren Verfeinerung von Metriken und Leistungskennzahlen (key performance indicators – KPIs), um Datenschutzrends gezielt zu erkennen.

Durch die in diesem Kapitel beschriebenen Aktivitäten im Bereich des Datenschutzes sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisiert werden. Dabei wird angestrebt, sie mit umfangreichem Wissen und sorgfältigen Handlungsweisen zu befähigen und Datenschutzverletzungen zu vermeiden. Darüber hinaus sollen sie in die Lage versetzt werden, Datenschutzverstöße frühzeitig zu erkennen und unverzüglich erforderliche Maßnahmen zu ergreifen.

Die Wirksamkeit der Konzepte misst Fresenius anhand der Anzahl auftretender Datenschutzverstöße sowie gegebenenfalls des erneuten Auftretens 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 der Risikobewertungs- und Überwachungsaktivitäten wird kontinuierlich die Einhaltung der Datenschutzgesetze und -vorschriften überwacht.

Kennzahlen

[MDR-M] S4-Unternehmensspezifisch

EINGEGANGENE MELDUNGEN IN BEZUG AUF DATENSCHUTZVERLETZUNGEN

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 33 Berichte mit Datenschutzbezug im Compliance-Case-Management dokumentiert (2024: 21). Über die Hinweisgebersysteme wurde im Berichtsjahr keine schwerwiegende Datenschutzverletzung gemeldet, die sich unmittelbar auf die Finanzlage oder Reputation des Unternehmens ausgewirkt hat oder eine Anpassung der bestehenden Managementansätze erfordert hat (2024: 0). Es kam jedoch zu Datenschutzverstößen, die im Rahmen der bestehenden Managementansätze geprüft und bearbeitet werden konnten. Diese Vorfälle wurden gemäß den internen Prozessen bewertet und behoben, ohne dass eine grundlegende Anpassung der Steuerungsmechanismen erforderlich war. Das System, die Berichtskategorien sowie die Kennzahlen werden im Themenstandard G1 Unternehmensführung im Abschnitt Compliance-Meldungen erläutert.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Auswirkungen, Risiken und Chancen

[S4 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius die folgenden wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern				
Gesundheit und Sicherheit	Potenzielle negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	Kurzfristig	Abweichungen bei Qualitäts- und Sicherheitsvorgaben und Auswirkungen auf Gesundheit oder Behandlungsqualität [#30] Strenge Qualitätskontrollen sowohl in der Produktion als auch im Krankenhaus sollen dazu dienen, die Gesundheit von Patientinnen und Patienten durch Mängel bei Medizinprodukten oder unzureichende Qualität und Sicherheit bei Behandlungen zu vermeiden. Eine potenzielle negative Auswirkung ist jedoch gegeben, wenn verpflichtende Vorgaben nicht oder nur teilweise eingehalten werden oder die Kontrollen unzureichend sind. Dies kann zu einer Einschränkung der Produkt- und Patientensicherheit oder Produkt- und Behandlungsqualität führen, verbunden mit einer möglichen negativen Auswirkung auf die Gesundheit der Patientinnen und Patienten.
	Tatsächliche negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	k.A.	Auswirkungen unzureichender Patientensicherheit auf die Behandlungsqualität [#31] Im Krankenhausbereich können nicht eingehaltene Prozessvorgaben oder Behandlungsfehler dazu führen, dass die Gesundheit und Sicherheit von Patientinnen und Patienten gefährdet ist und angestrebte Behandlungsergebnisse nicht erreicht werden. Dieser negativen Auswirkung wird u.a. durch klare Handlungsanweisungen, interne Kontrollen, Fallkonferenzen, Aus- und Weiterbildung des Personals sowie die Messung von Qualitäts- und der Sicherheitsindikatoren der Behandlungsqualität begegnet.

Ansatz

[S4-1] Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

KONZERNANSATZ ZUM QUALITÄTSMANAGEMENT FÜR PATIENTEN- UND PRODUKTSICHERHEIT

Der Anspruch von Fresenius ist, Patientinnen und Patienten bestmöglich zu versorgen. Dies ist im konzernweit gültigen **Verhaltenskodex** festgeschrieben. Das Unternehmen bietet medizinische Behandlungen und Produkte an, die strenge Anforderungen an Qualität und Sicherheit erfüllen.

Für die Sicherheit von **Patientinnen und Patienten** und ihr Wohlergehen ist es wichtig, dass

- alle Produkte ordnungsgemäß gekennzeichnet werden,
- Dienstleistungen transparent beschrieben und
- ihnen oder ihren Angehörigen in den eigenen Gesundheitseinrichtungen alle relevanten und notwendigen Informationen zur Verfügung gestellt werden.

Medizinisches Fachpersonal informiert Fresenius hierzu über geeignete Kommunikationskanäle, z.B. spezielle Websites, sowie durch geschulte Expertinnen und Experten aus den Operating Companies. Die internen Schulungen beinhalten auch den integren und achtsamen Umgang mit Dritten, z.B. Angehörigen, sofern die jeweilige Funktion oder ein Aufgabengebiet dies erfordern.

Der Konzernansatz zum Qualitätsmanagement umfasst grundsätzlich alle Geschäftsaktivitäten in den jeweiligen geografischen Gebieten, der vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette sowie alle Stakeholder-Gruppen, die unmittelbar auf die Sicherheit und Qualität der Produkte und Dienstleistungen einzahlen. Die Anforderungen, mit denen Fresenius die Qualität und Sicherheit von Arzneimitteln sowie medizintechnischen Produkten einerseits sowie die Gesundheit und Sicherheit von Patientinnen und Patienten andererseits sicherstellen will, unterscheiden sich in Gesundheitseinrichtungen und Produktionsstätten. Daher haben die Operating Companies jeweils Strategien und Managementkonzepte implementiert, die durch entsprechende Managementsysteme, Handbücher sowie Richtlinien gestützt werden.

Im Qualitätsmanagement überwacht, steuert und verbessert Fresenius Prozesse mithilfe von **Kennzahlen**. Die Behandlungsqualität, die Patientensicherheit, die Patientenzufriedenheit, aber auch die Produktsicherheit werden mithilfe verschiedener Indikatoren gemessen. Hinzu kommen Hygienevorgaben in den Gesundheitseinrichtungen, die anhand spezifischer Parameter kontrolliert werden. Interne Spezialistinnen und Spezialisten überprüfen relevante Daten in den Operating Companies regelmäßig, zum Teil täglich. Treten Abweichungen auf, leiten 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 will Fresenius 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 der Qualitätsmanagementsysteme zu erhöhen und damit die Verlässlichkeit der eingesetzten Verfahren und Systeme sicherzustellen.

Grundlegende Konzernregelungen, in denen der Konzern ebenfalls die hohen Standards in Bezug auf die Qualität und Sicherheit von Produkten, Dienstleistungen und Therapien formuliert, 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 Operating Companies betreffen, sind diese auch auf den Websites von Landesgesellschaften einsehbar. Richtlinien, die Prozesse zur Sicherheit von Patientinnen oder Patienten sowie der Produktqualität adressieren, stehen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung.

Wie die Interessen von Patientinnen und Patienten berücksichtigt werden, erfahren Sie im Abschnitt S4-2 Einbeziehung von Patientinnen und Patienten.

Einhaltung internationaler Anforderungen und eigener Leitlinien

Um die Gesundheit und Sicherheit der Patientinnen und Patienten sicherzustellen, gilt es, die Transparenz im Gesundheitssektor zu fördern. Bei Fresenius Kabi bezieht sich dies insbesondere auf die **Kennzeichnung und Produktinformation**. Fresenius Helios fasst diese Bemühungen unter dem Begriff der **Patienteninformation** zusammen. Die Operating Companies 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, die ethischen Grundsätze des Konzerns bei ihren Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen.

Die **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 den Produktionsstätten bzw. Distributionszentren und nachfolgend auch für die Produktsicherheit. Vorrangig ist stets die Erfüllung der strengen regulatorischen Vorgaben.

In den Kliniken und Gesundheitseinrichtungen wendet Fresenius international anerkannte Standards aus dem Krankenhausbereich, lokale behördliche Vorgaben und Gesetze für die ambulante und stationäre Patientenversorgung an, in Deutschland z.B. das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), das Grundanforderungen an die Qualitätssicherung regelt.

Das Engagement für Produktsicherheit sowie die Gesundheit und das Wohlergehen der Patientinnen und Patienten wird von externen Partnern oder Aufsichtsbehörden überprüft und zertifiziert. Fresenius erweitert nach vorn gerichtet die Anzahl der Standorte, 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 Norm ISO 9001 kommen u.a. folgende Qualitätsgrundsätze oder -standards zur Anwendung:

- 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 im Produktionsgeschäft.

Darüber hinaus ist es z.B. im Bereich der **Antibiotikaproduktion** ein Anliegen, über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Qualitätsstandards mit zu entwickeln, die die Sicherheit der Produkte, den Gesundheitsschutz und den Schutz der Umwelt berücksichtigen. Weiterführende Informationen hierzu finden Sie im Themenstandard E2 Umweltverschmutzung. In der **Behandlungsqualität** setzt Fresenius in Deutschland Maßstäbe durch entsprechende systemische Kennzahlenerfassung und externe Berichterstattung. Fresenius Helios in Deutschland ist Gründungsmitglied der Brancheninitiative IQM – Initiative Qualitätsmedizin. Global verfügen nicht alle Standorte über den gleichen Umfang an Zertifizierungen, da die Abdeckung innerhalb der Operating Companies abhängig von den anzuwendenden Standards oder Vorgaben ist.

Je nach Geschäftsfeld und Markt unterliegt Fresenius 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 die Operating Companies 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 Operating Companies 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 den 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 Gesundheitseinrichtungen 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 der Operating Companies adressiert, soweit sie das Thema Vorteilsgewährung an Ärztinnen und Ärzte sowie Vertreterinnen und Vertreter anderer Gesundheitsberufe betreffen.

Das konzernweite Menschenrechtsprogramm steht im Einklang mit international anerkannten Instrumenten, die für Verbraucher und Endnutzer relevant sind, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte. Fresenius berichtet über die Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Im Berichtsjahr 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.

Der Chief Medical Officer (CMO) vertritt den Konzern gegenüber medizinischen und wissenschaftlichen Entscheidungsträgern. Darüber hinaus berät er den Vorstand und die Operating Companies bei medizinischen Fragestellungen und konzipiert und realisiert eigene Projekte. Der CMO berichtet regelmäßig an den Leiter Corporate Development.

Die jeweiligen Geschäftsführungen der Operating Companies 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 Operating Companies 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 Operating Companies angepasst.

Ausführungen zu Verantwortlichkeiten und Vorgaben im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind grundsätzlich im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt GOV-1 Nachhaltigkeitsorganisation erläutert. Die in diesem Themenstandard aufgeführten Informationen ergänzen diese Ausführungen.

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, wurde 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.

Schulungen von Lieferanten im Hinblick auf die regulatorischen Anforderungen werden durch vertragliche Qualitätsvereinbarungen zwischen Fresenius Kabi und Lieferanten geregelt. In diesen Vereinbarungen werden die

Verantwortlichkeiten beider Parteien festgelegt, einschließlich der Frage, ob der Hersteller oder der Lieferant dafür verantwortlich ist, dass Personal entsprechend den regulatorischen Standards geschult wird.

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 die Operating Company 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.

Fresenius Kabi gewährleistet Produktsicherheit und -qualität durch ein weltweit harmonisiertes Qualitätsmanagementsystem, das internationale Standards und Normen wie ISO 9001, ISO 13485 und Good Manufacturing Practice (GMP) berücksichtigt. Teil des Qualitätsmanagements sind regelmäßige Produkttests. Die Prüfung von fertigen Produkten ist in spezifischen Dokumenten definiert, die von den zuständigen Behörden genehmigt wurden. Sie werden routinemäßig als Referenz herangezogen. Darüber hinaus werden spezifische Anforderungen von Behörden, wie das Risiko einer Nitrosmanin-Kontamination, durch entsprechende Projekte zur Qualitätssicherung abgedeckt.

In dem genannten Fall hat z.B. die Europäische Arzneimittelzulassungsbehörde eine Richtlinie erlassen, um das Vorhandensein von Nitrosaminen in Humanarzneimitteln so weit wie möglich zu begrenzen und sicherzustellen, dass der Gehalt an diesen Verunreinigungen die strengen Grenzwerte nicht überschreitet. Dies wird von Fresenius Kabi entsprechend in der Prüfung von fertigen Produkten umgesetzt.

Das Qualitätsmanagementsystem ist für alle Organisationen der Operating Company Fresenius Kabi verbindlich. Die **zentrale Qualitätsmanagementfunktion** von Fresenius Kabi berichtet direkt an das Mitglied des erweiterten Führungsteams der Operating Company (Executive Leadership Team – ELT), das für die Funktion Technical Operations & Quality zuständig ist. Die Zentralfunktion legt übergreifende Standards und Anforderungen für das Qualitätsmanagement von Fresenius Kabi fest. Weitere Qualitätssicherungsfunktionen sind 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 Fresenius schnell auf sicherheitsrelevante Ereignisse reagieren kann.

Die Einhaltung der Norm ISO 9001 wird von TÜV SÜD in jährlichen Audits auf globaler Ebene überprüft und umfasst 118 Fresenius Kabi-Organisationen durch eine Matrixertifizierung; 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 Produkt-rückrufe. 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 Fresenius Kabi umgehend und angemessen reagieren kann, wenn bei einem Produkt neue Nebenwirkungsmeldungen identifiziert wurden. Diese neuen Nebenwirkungen werden medizinischen Fachkräften in einem bestimmten Format, dem Dear Health Care Professional Letter, zeitnah mitgeteilt. So stellt Fresenius Kabi sicher, dass die Patientinnen und Patienten mit Produkten behandelt werden, die den 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 Marketing- und Vertriebsorganisationen erfasst Fresenius Kabi 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

Die Operating Company 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 Fresenius Helios in Deutschland und

in Spanien. Die Ausgestaltung der Managementansätze 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. Er ist weiterhin auch Mitglied des **Data Governance Boards** der Datenplattform HeSaMeDa, die im unternehmensspezifischen Standard S-Digitale Transformation erläutert wird.

Die medizinischen Fachbereiche von Fresenius Helios in Deutschland und in Spanien tauschen sich themenbezogen miteinander aus. So profitieren z. B. die deutschen Kliniken davon, dass bei Fresenius Helios in Spanien die ambulante und die stationäre Versorgung sehr eng vernetzt sind, und können sich diese Erfahrungen zunutze machen.

Alle Kliniken von Fresenius Helios in Deutschland sowie in Spanien wenden die internen Qualitätsvorgaben an und werden in die externe Berichterstattung zu Qualitätskennzahlen oder zur Patientenzufriedenheit, z.B. erhoben durch den Net Promoter Score (NPS) in Spanien, einbezogen. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Kennzahlen.

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 erhoben. So soll Transparenz hinsichtlich der Patientenerfahrungen in den Krankenhäusern geschaffen werden.

Qualitätsmanagement Fresenius Helios in Deutschland

In Deutschland hat Fresenius Helios in den vergangenen Jahren ein externes Qualitätsmanagementsystem mitentwickelt, mit dem Ziel, Transparenz hinsichtlich der Ergebnisse 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.

Fresenius Helios in Deutschland wendet bei allen Krankenhäusern das IQM-Managementsystem 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 Fresenius Helios in 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 in spezifischen Auditverfahren im ärztlichen und pflegerischen Bereich, sogenannten Peer-Review-Verfahren, untersucht. Diese Falldiskussionen im Fachkollegium werden ebenfalls an Standorten eingesetzt, die einzelne Qualitätsziele nicht erreichen.

Dabei analysiert Fresenius Helios die Behandlungen und Abläufe, um Verbesserungspotenzial zu identifizieren und umzusetzen. 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.

In den insgesamt 30 **Helios-Fachgruppen** kommen die leitenden Ärztinnen und Ärzte ihrer jeweiligen Fachgebiete zweimal im Jahr 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.

So ist z. B. die Arbeitsgruppe Robotik eine interdisziplinäre Projektgruppe bei Fresenius Helios in Deutschland, innerhalb derer alle operativen Fächer vertreten sind, die roboter-assistierte Eingriffe durchführen. Dazu gehören neben der Allgemein- und Visceralchirurgie, der Urologie, der Gynäkologie, der Thoraxchirurgie auch die Herzchirurgie und die Orthopädie. Neben ärztlichem Personal sind dort auch immer Fachleute aus der Medizintechnik, des Einkaufs und der IT vertreten. Das Ziel der Gruppe ist die Festlegung und Überprüfung der fachspezifischen Indikationen, die Planung und Durchführung von Schulungen und die Qualitätssicherung. Die Arbeitsgruppe sondiert Innovationen im Bereich der robotischen Chirurgie und begleitet Testungen sowie Produkteinführungen.

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.

Seit dem 1. Januar 2025 wird jede der vier Helios-Regionen sowie die sektorübergreifende Versorgung in Deutschland von einem eigenen Medical Consultant vertreten. Diese Funktion berät die Klinik- und MVZ-Geschäftsführungen in medizinischen Belangen. Die Aufgaben der Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement in Deutschland wurde 2025 von dem neu gegründeten Helios Medical Board übernommen. Das Gremium besteht aus dem Geschäftsführer von Fresenius Helios in Deutschland, der Funktion Head of Medical Management, der Leitung des Bereiches Medizin, der Leitung Fachgruppe Pflege sowie den Medical Consultants. Das Helios Medical Board bereitet alle medizinischen Entscheidungen vor, die im Unternehmen umgesetzt werden. Das Gremium ist weiterhin verantwortlich für die Qualitätssicherung im stationären Bereich sowie die Weiterentwicklung von medizinischen Prozessen und sektorübergreifenden Versorgungsmodellen.

Das Medical Board stimmt auch die zentralen Steuerungsprozesse des medizinischen Qualitätsmanagements und der Patientensicherheitsmaßnahmen ab. Berichtspflichtige Kennzahlen hat der Bereich Medizin 2025 quartalsweise bewertet. Für Einrichtungen mit auffälligen Werten (verdächtige Qualitätskennzahlen bzw. Meldefälle in Bezug auf Patientensicherheit) finden in der Folge Berichtstermine statt, um Maßnahmen festzulegen, die noch im Laufe eines Jahres umgesetzt werden müssen. Das

können z. B. auf Klinikenebene Peer-Reviews sein oder auf Unternehmensebene, wenn erforderlich, standortübergreifende Qualitätsmanagementmaßnahmen.

Weitere Erkenntnisse für die Qualitätsverbesserung ergeben sich aus den Datenanalysen der Datenplattform HeSaMeDa, wie im unternehmensspezifischem Standard S-Digitale Transformation erläutert.

Qualitätsmanagement bei Fresenius Helios in Spanien

Das Qualitätsmanagement von Fresenius Helios in Spanien ist zentral organisiert und konzentriert sich auf drei Bereiche: Sicherheit und Angemessenheit der klinischen Praxis, Erfahrungen der Patientinnen und Patienten sowie Qualität bei der Erbringung von Dienstleistungen. Es sieht die Definition und Umsetzung eines **jährlichen Qualitätsplans** vor. Der Plan definiert zudem Ziele und deren Überwachung durch Steuerungskennzahlen. Weiter sieht er vor, dass die Entwicklung von Projekten gefördert wird sowie Prozesse hinsichtlich ihrer Wirksamkeit geprüft und ggf. weiter implementiert werden. Der Plan schließt mit der Zertifizierung und Akkreditierungen durch anerkannte Gesellschaften ab.

In Spanien werden alle Kliniken, sobald diese in der Operating Company integriert sind, für eine Zertifizierung nach ISO 9001 vorbereitet. Zudem werden Kliniken 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 Fresenius Helios in 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.

Fresenius Helios in Spanien nutzt eine Analyse der Kausalistik in den Krankenhäusern anhand der im Minimum Basic Data Set (MBDS) enthaltenen Informationen. Kausalistik ist die Untersuchung von behandelten Fällen, um daraus Rückschlüsse auf den Krankheitsverlauf für zukünftige Behandlungen zu ziehen. Der Chief Medical Officer von Fresenius Helios in Spanien überprüft die Indikatoren zweimal jährlich zusammen mit den Teams in den jeweiligen Krankenhäusern, um die Prozesse zu verbessern.

Die Funktion des CMO von Fresenius Helios in Spanien verantwortet die Koordinierung der Patientenversorgung und -sicherheit sowie die Forschung. Die Funktion hat eine direkte Berichtslinie mit der Abteilung Corporate Operations. Deren Fokus liegt darauf, Therapien und andere Gesundheitsangebote zu verbessern sowie digitale Anwendungen zu entwickeln und zu implementieren. 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. Weiterhin besteht seit 2023 ein funktionsübergreifendes Gremium, in dem sich Expertinnen und Experten zu wesentlichen Themen, wie z.B. Patientensicherheit oder der Evaluation von Behandlungs- und Pflegekennzahlen austauschen. Der Austausch hat das Ziel, mögliche Verbesserungspotenziale zu identifizieren und diese in die internen Richtlinien oder Managementansätze zu überführen bzw. sie in den Behandlungsablauf zu integrieren und somit auch in der elektronischen Patientenakte zu dokumentieren. Dies beinhaltet auch die Diskussion zur Erarbeitung weiterer Steuerungskennzahlen, um sowohl das Patientenerlebnis während der Behandlung als auch die Patientensicherheit besser zu steuern und zu messen.

Hygienemanagement in den 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 den 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.

Training

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.

Die Schulung der Beschäftigten durch Zulieferer im Hinblick auf regulatorische Anforderungen wird in der Regel durch Vertragsklauseln zwischen Fresenius Helios in Deutschland und dem Zulieferer geregelt. In den Vereinbarungen sind die Verantwortlichkeiten beider Parteien festgelegt.

In Spanien führt Fresenius Helios Trainings zu Patientensicherheit, Qualitätsmanagement sowie zu Themen, die für die Arbeitsabläufe in Krankenhäusern relevant sind, durch. Darüber hinaus bietet Fresenius Helios in 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 des Kliniknetzwerks fördern.

Zusätzlich zu der klinischen Praxis wird sichergestellt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortungsvolle Marketing- und Werbepraktiken im klinischen Umfeld anwenden. Dies geschieht unter anderem durch interne Handbücher und Leitlinien, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Intranet zur Verfügung stehen.

Kennzahlen zu den im Jahr 2025 gesamtheitlich absolvierten Trainings finden Sie im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, Abschnitt S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung.

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

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 Fresenius Kabi 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 bestehenden 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 kann Fresenius Kabi 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 Ansatz, Qualitätsmanagement bei Fresenius Kabi ausführlich beschrieben.

Die Operating Company informiert 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 Fresenius Kabi 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 der Operating Company 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 Fresenius Produkte vertreibt, 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 die Operating Company mithilfe von Leistungsindikatoren. Fresenius Kabi strebt an, alle individuellen Nebenwirkungsmeldungen und 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 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

Fresenius führt in allen Krankenhäusern Befragungen zur Patientenzufriedenheit durch – in Deutschland wurde dazu der Helios-Servicemonitor, in Spanien der Net Promoter Score (NPS) genutzt. Dabei unterscheidet das Unternehmen nicht innerhalb der Patientenkreise und berücksichtigt die Sichtweisen aller Patientinnen und Patienten gleichermaßen.

Mit dem Helios-Servicemonitor maß die Operating Company bis zum 31. März 2025 an seinen deutschen Klinikstandorten einmal wöchentlich die Zufriedenheit der stationären Patientinnen und Patienten. Beschäftigte vor Ort führten mit ihnen kurze Interviews zur Pflege und zum Service durch. Die anonymisierten Daten konnten von jeder Klinik individuell in einem aktuellen Tages-, Wochen- oder Monatsturnus eingesehen werden. Die jeweilige

Klinikgeschäftsführung und weitere autorisierte Personen erhielten die monatlichen Abfrageergebnisse, um sich ein Bild von der allgemeinen Zufriedenheit zu machen und Kritikschwerpunkte zu identifizieren. Darüber hinaus veröffentlicht Fresenius Helios in Deutschland Befragungsergebnisse und weiterführende Daten zur medizinischen Behandlungsqualität im Internet unter dem Menüpunkt Qualität bei Helios (www.helios-gesundheit.de). Statistisch auffällige Ergebnisse prüfte das lokale Management und leitet gegebenenfalls Maßnahmen ein.

Im Berichtsjahr 2025 wurde in Deutschland ein Projekt gestartet, um die bestehenden Umfragen in einen übergeordneten, digitalen Ansatz zu überführen: Die Erhebung der Patientenzufriedenheit wird umgestellt auf den **Net Promoter Score (NPS)**, d.h. die Weiterempfehlungsrate nach der Entlassung aus dem Krankenhaus. Die Pilotphase wurde 2025 gestartet und wird im Jahr 2026 fortgesetzt. Der Net Promoter Score löst den bis Ende März 2025 zur Patientenbefragung genutzten Service Monitor ab.

Innerhalb der Erhebung zum NPS hat Fresenius Helios Fragen zur **Messung der Patientenerfahrung**, die Patient-Reported Experience Measures (PREMs) implementiert. Initiiert durch das Helios Qualitätsmanagement, wurden die PREMS zusammen mit IQM entwickelt und trägerübergreifend ausgerollt. Ziel ist es, Informationen über die Patientenerfahrung zu einer zurückliegenden Behandlung zu erhalten. Dabei geht es darum, wie die Personen die Prozessqualität während des Aufenthalts erlebt haben, z. B. die Kommunikation im Behandlungsprozess oder wie sie die Abläufe während des Klinikaufenthaltes bewerten. Ziel ist es, aus den Daten Erkenntnisse abzuleiten, die zu einer Verbesserung des **patientenzentrierten Managements** beitragen.

Darüber hinaus können Patientinnen und Patienten über die klinikeigenen Websites Rückmeldungen zu ihrem Klinikaufenthalt geben. Dafür steht ein digitales Standardformular zur Verfügung, welches über die Website der jeweiligen Klinik aufrufbar ist. Über das webbasierte System, den Feedback Monitor, lässt sich das Feedback strukturiert erfassen und einfach bearbeiten bzw. auswerten. Dies erfolgt über autorisierte Beschäftigte an den Standorten. Jedes Feedback wird individuell nach Sachverhalt, Personenkreis (Beschwerdeführer, Betroffener) und zugehörigen Dokumenten in das System eingepflegt. Über das System lassen sich Vorgänge an Kolleginnen und Kollegen der Klinik weiterleiten, um hier zum Beispiel Stellungnahmen einzufordern.

In Spanien nutzt Fresenius Helios bereits 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 Fresenius Helios in Spanien zentral und für jedes Krankenhaus nach medizinischer Fachrichtung und Krankenhausbereich aus. Auf diese Weise sollen sich die NPS-Ergebnisse kontinuierlich verbessern. Durch Nutzung von KI-basierten Applikationen können zudem subjektive Erfahrungswerte in den Antworten extrahiert werden und strategische Entscheidungen unterstützen. Ergebnisse finden Sie im Abschnitt Kennzahlen.

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 die gesamte Operating Company 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 die Operating Company über sogenannte Patientensicherheitsindikatoren (PSI) kategorisiert. Diese bezeichnen 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 unabsichtlich im Körper belassene Fremdkörper. Die PSI beinhalten sowohl international etablierte als auch Helios-eigene Indikatoren zur Patientensicherheit.

Fresenius Helios in 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 verfolgt Fresenius, indem das Unternehmen deren Nutzung in Form von eingegangenen Meldungen überwacht.

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 den Krankenhäusern ermutigt Fresenius Helios die Beschäftigten sowie Patientinnen und Patienten aktiv, Vorfälle zu melden, einschließlich gefährlicher oder unsicherer Bedingungen und Beinaheunfällen, um die Patientensicherheit zu erhöhen. Die daraus abgeleiteten Abhilfemaßnahmen erweisen 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 Fresenius Helios in 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.

Fresenius Helios in Deutschland hat für Klinikleitungen sowie Cheftöchterinnen und -ärzte ein Fokusziel in Bezug auf Patientensicherheit formuliert, in dem die Implementierung von aus Haftpflichtfällen abgeleiteten Maßnahmen verankert ist. Dadurch will die Operating Company die Aufarbeitung von patientensicherheitsrelevanten Vorfällen fördern und die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen vorantreiben.

Patientinnen und Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dritte können zudem die weiteren Meldekanaäle nutzen, um ihre Bedenken oder Bedürfnisse mitzuteilen. Informationen zu **Hinweisgebersystemen** und dem Schutz von Hinweisgebern finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung im Abschnitt G1-1 Ansatz, Meldesysteme.

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 Berichtsjahr hat Fresenius keine zentralen Vorgaben verabschiedet, die sich auf Maßnahmen und entsprechende Mittel beziehen, um identifizierte wesentliche Auswirkungen im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit von Patientinnen und Patienten zu vermeiden. Entsprechend wurden keine zentralen Maßnahmen bezogen auf die beschriebenen Managementansätze umgesetzt. Die Qualitätsmanagementsysteme sowie die Patientensicherheitssysteme entsprechen bereits einem sehr hohen Reifegrad. Dieser ist belegt durch die jährliche Messung der vergütungsrelevanten Qualitätsindikatoren. Im Jahr 2025 haben sich keine Situationen entwickelt, die eine unternehmens- oder segmentweite Anpassung der bestehenden Qualitäts- oder Sicherheitsprozesse erforderlich machen bzw. deutliche Verbesserungen der Managementsysteme erfordern.

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 Qualität und Sicherheit oder der geplanten Investitionen in technische Infrastruktur. Fresenius will Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, angemessen zu reagieren, wenn sie ein Fehlverhalten oder eine Nichteinhaltung interner Bestimmungen oder externer Vorschriften feststellen. Entsprechende präventive Aktivitäten wurden in den vorherigen Abschnitten beschrieben.

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 der Konzern direkte Maßnahmen auf Konzernebene hätte 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 Menschenrechtsvorfälle oder mögliche Probleme, von denen Fresenius über etablierte Meldewege Kenntnis erlangt, wird im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette berichtet.

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 Fresenius' Ambition zu unterstützen: den langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern und die Versorgung von Patientinnen und Patienten zu ermöglichen. Um dies zu erreichen, setzt der Konzern sich spezifische Ziele in den Operating Companies.

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:** Die Operating Company 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 2025 hat Fresenius Kabi erneut sehr hohe Werte für die Berichterstattung von Vigilanzkennzahlen erreicht. Das Nutzen-Risiko-Verhältnis von allen pharmazeutischen Produkten blieb 2025 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 2025 erreicht. Weitere Informationen zu den Ergebnissen finden Sie im Abschnitt Kennzahlen auf der nächsten Seite.

ZIELE VON FRESENIUS HELIOS

In den Gesundheitseinrichtungen in Deutschland und Spanien fokussiert sich Fresenius auf Ziele, die die Behandlungsqualität, die Pflege sowie die Zufriedenheit von Patientinnen und Patienten abbilden. Neben der Behandlungsqualität misst und kontrolliert Fresenius auch solche Kennzahlen, die sich aus der Patientensicherheit ableiten.

Quote der erreichten Behandlungsqualität

Um die Qualität der Behandlungen in 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 2025 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 75 %

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, in Deutschland bei der entsprechenden Indikation besser als der vergleichbare nationale Durchschnitt zu sein und in Spanien den anzuwendenden Referenzwert der Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) zu erreichen oder eine Verbesserung von Jahr zu Jahr zu erzielen.

Für die Festlegung der Ziele wurden keine Interessenträger einbezogen. Die Ziele sowie die Ergebnisse selbst werden für Deutschland 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 im Abschnitt Kennzahlen berichtet wird. Im Berichtsjahr wurden die Ziele erreicht.

Verhinderung vermeidbarer Zwischenfälle

Fresenius Helios hat den Anspruch, dass vermeidbare Zwischenfälle in den deutschen und spanischen Krankenhäusern nicht auftreten. In Spanien wurde diese Ambition in ein konkretes Ziel überführt.

Die Operating Company prüft anhand der gemeldeten Fälle, ob und welche Schritte eingeleitet werden müssen, um ein erneutes Auftreten zu verhindern. Weitere Informationen finden Sie im folgenden Abschnitt Kennzahlen.

Kennzahlen

[MDR-M] 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 der Operating Company an.

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.

QUALITÄTSSTANDARDS FRESENIUS KABI

Qualitätsstandard	2025			2024		
	ISO 9001	ISO 13485	GMP/cGMP	ISO 9001	ISO 13485	GMP/cGMP
Anzahl zertifizierter Einheiten	119	25	49	124	28	51
Anzahl zertifizierter Einheiten, in % ¹	94,0	100,0	100,0	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.

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

	2025	2024
Audit & Inspection Score ²	0,9	1,7
Interne Audits	41	33
Externe Audits und Inspektionen	99	92

2025 hat Fresenius Kabi insgesamt 41 (2024: 33) interne Audits durchgeführt. Die externen Audits und Inspektionen beliefen sich im Berichtsjahr auf 99 (2024: 92), davon 24 (2024: 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 12 (2024: 15) Audits zum Qualitätsmanagementsystem (zertifizierende Einheit für den Standard ISO 9001).

Der Audit & Inspection Score lag 2025 bei 0,9² (2024: 1,7). Das Ergebnis ist auf den Prozess zur weiteren Verbesserung des Qualitätsmanagements von Fresenius Kabi zurückzuführen. Festgestellte Mängel und Abweichungen wurden und werden zeitnah mittels korrekativer und präventiver Maßnahmen (Corrective and Preventive Actions – CAPA) beseitigt und Prüfungen zur Effektivität dieser Maßnahmen wurden und werden festgelegt. Die festgestellten Mängel und Abweichungen hatten keinen Einfluss auf die Erteilung von GMP-Zertifikaten bzw. des ISO-9001-Zertifikats. 2025 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 431 ausgeführt.

Compliance-Raten Qualität

Fresenius Kabi bewertet regelmäßig das Nutzen-Risiko-Verhältnis der eigenen Produkte auf Basis von sicherheitsrelevanten Informationen aus verschiedenen Quellen (z. B. Nebenwirkungsmeldungen, medizinische Literatur). Die Compliance-Raten geben den prozentualen Anteil der rechtzeitig an die Behörden übermittelten Einzelfallberichte (individuelle Nebenwirkungsmeldung) und periodischen Sicherheitsberichte an. 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 %	2025	2024
Individuelle Nebenwirkungsmeldungen rechtzeitig gemeldet (global)	99,9	99,7
Periodische Sicherheitsberichte: rechtzeitige Übermittlung (global)	99,7	98,9
Rechtzeitige Übermittlung Vigilanzdaten intern	100,0	100,0

Kommunikation neuer Nebenwirkungen

Wie im Abschnitt Frühwarnsysteme im Produktrisikomanagement 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 keiner Kommunikation an medizinisches Fachpersonal bezüglich neuer Nebenwirkungen (2024: 1).

Lieferantenqualitätsmanagement und -aufsicht

Fresenius Kabi wendet eine risikobasierte Qualifizierung und kontinuierliche Überwachung von Lieferanten an, um regulatorische und operative Risiken zu minimieren. In 2025 hat das zentrale Qualitätsmanagement von Fresenius Kabi keinen Verstoß dokumentiert, der unmittelbar zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehungen durch die betroffene lokale Einheit geführt hat. Vorfälle könnten sich z.B. beziehen auf Nichteinhaltung von Qualitätsvorgaben. Die Dokumentation - einschließlich FDA-bezogener Feststellungen - erfolgt in einem Managementsystem für Nichteinhaltung von Vorschriften durch Zulieferer. Solche Vorfälle werden gemäß den internen Verfahren bearbeitet, die die Überwachung der Einhaltung von Vorschriften und das Lebenszyklusmanagement von Lieferanten regeln.

Jede festgestellte Nichteinhaltung von Vorschriften wird von den betroffenen Standorten vor Ort bewertet, um die Auswirkungen zu bestimmen und geeignete Maßnahmen festzulegen. Weitere Informationen zum Management der Lieferkette, den zugrunde liegenden Methoden oder Due-Diligence-Prozessen bzw. Annahmen, finden Sie im Themenstandard G1 Unternehmensführung, Abschnitt Resilienz und Compliance in globalen Lieferketten.

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 Kliniken in **Deutschland** erreicht wurden, absolut sowie relativ. Dabei nutzt Fresenius Helios für jede stationäre Krankenhausbehandlung bzw. jeden stationären Fall Vergleichsmessungen mit Referenzwerten des Statistischen Bundesamtes zum Bundesdurchschnitt in Deutschland. Ziel ist es, bei der entsprechenden Indikation jeweils besser als der nationale Durchschnitt zu sein.

Im Jahr 2025 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** bezieht Fresenius solche Indikatoren ein, die aus Sicht der Geschäftsführung landesspezifisch relevant sind.

Im Jahr 2025 wurde eine neue Berechnungsmethodik eingeführt, um den vorherigen Ansatz zu ersetzen. Diese Methodik basiert auf öffentlich zugänglichen Indikatoren, die von der Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) entwickelt wurden. Im Gegensatz zur deutschen G-IQI-Methodik ist dieses Rahmenwerk direkt auf spanische Krankenhäuser anwendbar, da die zugrunde liegenden Daten bereits im Rahmen der verpflichtenden regulatorischen Berichterstattung an die spanischen Gesundheitsbehörden erhoben und gemeldet werden.

Ein ausgewähltes Set von AHRQ-Indikatoren aus den Reihen Inpatient Quality Indicators (IQI), Patient Safety Indicators (PSI), Pediatric Quality Indicators (PDI) und Neonatal Quality Indicators (NQI) wird anhand routinemäßig erhobener Krankenhausverwaltungs- und Abrechnungsdaten aus dem sogenannten Minimum Basic Data Set (MBDS) gemessen. Die Erfolgsrate wird berechnet, indem die Anzahl der Indikatoren, die die Zielkriterien erfüllen, mit der Gesamtzahl der in der Analyse enthaltenen Indikatoren verglichen wird. Ein Indikator gilt als erreicht, wenn sich der Wert im Vergleich zum Vorjahr verbessert hat oder zumindest gleich geblieben ist und/oder er den AHRQ-Standard trifft. Alle Indikatoren werden auf kumulativer Basis über den Jahresverlauf berechnet.

Dieser Ansatz ermöglicht die Anwendung einer international vergleichbaren Methodik, die auf etablierten Referenzindikatoren basiert, analog zum methodischen Rahmen der Initiative Qualitätsmedizin (IQM) in Deutschland. Im Lichte der überarbeiteten Berechnungslogik wurde die Ziel-Erreichungskurve neu kalibriert und im oberen Bereich der möglichen Benchmark-Werte gemäß der nach AHRQ-basierten Verteilungen gesetzt. Für 2025 wurde der Zielwert auf 75 % festgelegt. Eine Vergleichbarkeit³ mit dem Wert aus 2024 ist damit nicht möglich.

Auf Basis der G-IQI-Einzelergebnisse der Krankenhäuser in Deutschland lag die Zielquote bei 91,9 %¹ (2024: 90,7 %). Von den berücksichtigten Kliniken haben 21 % (2024: 20 %) eine Zielquote von 100 % erreicht. Weitere 51 % (2024: 39 %) haben eine Zielquote von mindestens 90 % erreicht. In Spanien wurden auf Basis der neuen Berechnungsmethodik 24 (2024: 22) der Ziele erreicht. Die Zielquote, basierend auf allen 31 Zielen (2024: 30), betrug 77,4 %^{1,2,3} (2024: 73,3 %, auf Basis der vormaligen Berechnungsmethodik). Eine Anpassung des Vorjahreswerts wurde nicht vorgenommen.

QUALITÄTSKENNZAHLEN FRESENIUS HELIOS

	2025	2024
Deutschland, G-IQI-Einzelziele	2.069	2.153
Davon erreicht	1.901	1.953
Ziele erreicht, in % ¹	91,9	90,7
Spanien, E-IQI-Einzelziele	31	30
Davon erreicht	24	22
Ziele erreicht, in % ^{1,2}	77,4	73,3

Qualitätsstandards

Die Kennzahlen zu Qualitätsstandards bei Fresenius Helios geben die absolute sowie die relative Anzahl der nach ISO 9001 und IQM zertifizierten Einheiten der Operating Company an.

QUALITÄTSSTANDARDS FRESENIUS HELIOS

	2025		2024	
	ISO 9001	IQM	ISO 9001 ⁴	IQM
Anzahl zertifizierter Einheiten	59	72	58	77
Anzahl zertifizierter Einheiten, in % ³	96,7	100,0	96,7	100,0

⁴ Prozentuale Abdeckung auf Basis der Einheiten, für die der Standard relevant ist. IQM gilt nur für Deutschland. Im Berichtsjahr 2024 war ISO 9001 nur für Spanien relevant. Grundlage für diese Angabe ist ESRs 2 BP-2.13a-c auf Grundlage des ESRs 1 Abschnitt 7.4, wie unter BP-2 im ESRs 2 ausgeführt.

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.

Peer-Reviews

Die Kennzahl beschreibt die Anzahl der im Berichtsjahr durchgeführten Peer-Reviews bei Fresenius Helios in Deutschland. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Behandlungsqualität bei Fresenius Helios unter S4-1. Im Jahr 2025 wurden 20 Peer-Reviews durchgeführt (2024: 27).

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 431 ausgeführt.

² Die Zielerreichung für die Vergütung 2024 wurde auf Basis von 30 der insgesamt 45 Ziele berechnet. Ab 2025 wird die auf AHRQ-Indikatoren beruhende Bewertungsmethode angewendet.

³ Grundlage für diese Angabe ist ESRs 2 BP-2.13a-c auf Grundlage des ESRs 1 Abschnitt 7.4, wie unter BP-2 im ESRs 2 ausgeführt.

Servicemonitor Deutschland

Mit dem Helios-Servicemonitor maß Fresenius Helios an seinen deutschen Klinikstandorten einmal wöchentlich die Zufriedenheit der stationären Patientinnen und Patienten. Beschäftigte vor Ort führten mit ihnen kurze Interviews zur Pflege und zum Service durch. Die Erhebung wurde zum 31. März 2025 eingestellt. Der Wert zeigt entsprechend im Jahr 2025 nur ein Quartal, während der Vergleichswert 2024 sich auf den gesamten Berichtszeitraum bezieht.¹

Im Jahr 2025 wurden 45,0 % (2024: 56,0 %) der behandelten Patientinnen und Patienten befragt. Typische Kritikpunkte betreffen etwa die Speisenversorgung und die Wartezeiten.

SERVICEMONITOR DEUTSCHLAND

	31.03.2025	31.12.2024
Anzahl befragter Patientinnen und Patienten	130.954	623.152
Anteil an allen behandelten Patientinnen und Patienten, in %	45,0	56,0
Zufriedenheit, in %	95,0	95,0

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 Fresenius Krankenhäuser in Kolumbien. Den Score berechnet Fresenius aus dem Verhältnis zwischen positiven und negativen Rückmeldungen bzw. Weiterempfehlungen.

Ende 2025 betrug das Wachstum des NPS Spanien im Vergleich zum Vorjahr rund 4 %, beeinflusst durch einen Anstieg in den medizinischen Konsultationen sowie in den Laboruntersuchungen.

NET PROMOTER SCORE (NPS) SPANIEN

	2025	2024
NPS Spanien	67,8	65,4
Anzahl Bewertungen	1.606.034	1.451.695
NPS Kolumbien	80,2	81,5
Anzahl Bewertungen	66.509	89.542

Patientenrelevante Meldungen: vermeidbare Zwischenfälle

In den Krankenhäusern in Deutschland und Spanien erfasst Fresenius 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 berichtet Fresenius vermeidbare schwerwiegende Schadensereignisse. 2025 wurden insgesamt 48 (2024: 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.

¹ Grundlage für diese Angabe ist ESRS 2 BP-2.13a-c auf Grundlage des ESRS 1 Abschnitt 7.4, wie unter BP-2 im ESRS 2 ausgeführt.

ZUGANG ZU PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

Auswirkungen, Risiken und Chancen

[S4 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius eine wesentliche Auswirkung und ein wesentliches Risiko im Zusammenhang mit Zugang zu Produkten und Dienstleistungen identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern				
Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	Tatsächliche positive Auswirkung	Eigenes Geschäft und nachgelagert	k.A.	Besserer Zugang zu hochwertigen medizinischen Dienstleistungen und Produkten [#32] Mit Gesundheitsdienstleistungen und -produkten erweitert Fresenius den Zugang zu hochwertiger medizinischer Versorgung und unterstützt deren Bezahlbarkeit. Innovatives Qualitätsmanagement, wie klinische Studien mit Fokus auf gesundheitliche Chancengleichheit, Maßnahmen zur Behandlungssicherheit und Track-and-Trace-Systeme tragen zu besseren Gesundheitsergebnissen und mehr Wohlbefinden bei. Dieses Engagement für einen gerechten Zugang zu medizinischen Dienstleistungen und Produkten wirkt sich positiv auf Patientinnen und Patienten in eigenen Einrichtungen von Fresenius sowie der nachgelagerten Wertschöpfungskette aus.
	Risiko	Eigenes Geschäft	Kurzfristig	Einfluss von regulatorischen Vorgaben und Marktentwicklung auf den Vertrieb oder Zugang zu Produkten und Dienstleistungen [#33] Änderungen gesetzlicher Vorschriften können strengere Anforderungen an Produkte zur Folge haben und damit die Fähigkeit des Fresenius-Konzerns beeinträchtigen, Produkte herzustellen und zu vermarkten. Zudem können regulatorisch bedingte Marktentwicklungen auch den Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen und deren Verfügbarkeit für Patientinnen und Patienten und Geschäftskunden einschränken. Dies kann sich wiederum negativ auf die finanzielle Lage sowie die Erreichung strategischer Ziele auswirken.

Ansatz

[S4-1] Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

ZUGANG ZU GESUNDHEITSVERSORGUNG UND MEDI-ZIN

Langfristig zielt Fresenius darauf ab, seine Position als einer der führenden internationalen Anbieter von Gesundheitsprodukten und -dienstleistungen auszubauen. In den vergangenen Jahren wurden die Unternehmensaktivitäten entlang der Wertschöpfungskette ausgebaut – und somit die globale Verfügbarkeit der Produkte und Dienstleistungen erweitert. Die Transformation #FutureFresenius ist im Februar 2023 mit dem Ziel gestartet, das Unternehmen klar fokussiert für zukünftiges Wachstum aufzustellen.

Den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin zu fördern, ist Teil der konzernweiten Strategie. Dabei fokussiert sich Fresenius auf folgende Bereiche:

- ▶ Bezahlbare medizinische Produkte
- ▶ Integrierte Gesundheitsversorgungskonzepte
- ▶ Gesundheitsversorgung in Krisensituationen

Das im Jahr 2025 verabschiedete Sustainability Framework wird im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben beschrieben. Es beleuchtet den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin aus einer Nachhaltigkeitsperspektive.

KONZERNWEITE GOVERNANCE UND VERANTWORTLICHKEITEN

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 Operating Companies mit Unterstützung durch Funktionen der Konzernzentrale die jeweilige Geschäftsfeldstrategie spezifiziert und daraus abgeleitet, in welchen Gesundheitsmärkten bzw. Produktmärkten Fresenius langfristig aktiv sein wird. Ausführungen in diesem Themenstandard beziehen sich damit auf das operative Geschäft sowie die nachgelagerte Wertschöpfungskette. Im Vorstand ist der Vorstandsvorsitzende für die Gesamtstrategie des Konzerns verantwortlich. Die operative Umsetzung erfolgt innerhalb

der Operating Companies bzw. in deren Geschäftssegmenten. Sie wird von den jeweiligen Managementfunktionen verantwortet und ist in den lokalen Organisationen verantwortet. Ausführungen zur grundsätzlichen Einbindung des Aufsichtsrats in wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte finden Sie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt GOV-1 Nachhaltigkeitsorganisation. Die in diesem Themenstandard aufgeführten Informationen ergänzen diese Ausführungen.

Die obersten Managementfunktionen der Operating Companies entscheiden über die Umsetzung der Strategie, definieren Managementansätze und regeln die Zuständigkeit innerhalb der Geschäftsführung, z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan. Die Nachhaltigkeitsperspektive auf Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin wird nach vorne gerichtet geschärft und als Fokusthema des Sustainability Frameworks zukünftig durch strategische Kennzahlen ergänzt.

Das konzernweite Menschenrechtsprogramm von Fresenius steht in Einklang mit international anerkannten Instrumenten, die für Verbraucher und Endnutzer relevant sind, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte. Weitere Informationen finden Sie im Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

BEZAHLBARE MEDIZINISCHE PRODUKTE

Mit dem umfangreichen Angebot an Produkten, die auch Generika und Biosimilars umfassen, ermöglicht Fresenius Patientinnen und Patienten in der nachgelagerten Wertschöpfungskette 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. Dabei besteht das Risiko, dass geänderte regulatorische Vorgaben den Zugang zu Produkten oder Dienstleistungen einschränken. So können z. B. Unternehmen nicht immer zeitnah auf Änderungen reagieren, oder Erstattungssysteme berücksichtigen bestimmte Produkte oder Dienstleistungen nicht mehr.

Um den Zugang zu und die Verfügbarkeit von Gesundheitsprodukten auf widerstandsfähige Weise zu fördern, unterstützt Fresenius verschiedene Initiativen und arbeitet in internationalen, europäischen sowie nationalen Verbänden mit anderen Unternehmen zusammen. Weitere Informationen finden Sie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften.

Zudem strebt Fresenius einen chancengerechten Zugang zu medizinischer Versorgung und die diskriminierungsfreie Behandlung von Menschen im Rahmen der Vision von **Health Equity** an. Möglichst viele Menschen sollen die Chance erhalten, an diesem Fortschritt teilzuhaben. Fresenius möchte deshalb dazu beitragen, den Zugang zu kritischen Arzneimitteln und Gesundheitsleistungen weltweit gerechter zu gestalten, und die Entwicklung nachhaltiger Gesundheitssysteme unterstützen. Das bedeutet, dass Therapien und gesundheitliche Aufklärung allen zugänglich gemacht werden sollen, die sie benötigen – unabhängig von Alter, Einkommen, ethnischer Zugehörigkeit oder Bildungsstand. Dieser Anspruch spiegelt sich insbesondere in dem gesellschaftlichen Engagement des Konzerns wider.

Im Jahr 2024 hat Fresenius diese Ambition mit der Unterzeichnung des Zero Health Gaps Pledge zur Förderung der Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung besiegelt. Fresenius will mit Erschwinglichkeit und fairer Preisgestaltung finanzielle Ungleichheiten überwinden und setzt sich außerdem für geschlechtergerechte medizinische Versorgung ein.

Es ist ein wichtiges Anliegen des Unternehmens, die Verfügbarkeit seiner Produkte und den Zugang zu seinen Dienstleistungen zu gewährleisten: Die Vermeidung von Engpässen bei der Bereitstellung wichtiger Medikamente hat höchste Priorität. Dies gilt ebenso für die Versorgung in den 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 die langjährige Strategie von Fresenius: den gezielten Aufbau regionaler Versorgungscluster und einen interdisziplinären Expertenaustausch, auf den alle Kliniken im Netzwerk des Konzerns zurückgreifen können. Patientinnen und Patienten sollen so von der Fokussierung auf technologischen Fortschritt, innovativen Behandlungsmöglichkeiten sowie den Investitionen in Gesundheitsinfrastruktur und technische Ausstattung auf hohem Niveau profitieren. Damit will Fresenius seinen Beitrag leisten, um dem steigenden Kostendruck seitens der Versicherer zu begegnen und die Gesundheitssysteme zu entlasten.

Fresenius ist überzeugt, dass der Zusammenschluss von Gesundheitseinrichtungen, die sogenannte **Clusterbildung**, nützlich ist, sowohl für die Qualität der Gesundheitsversorgung als auch für eine mögliche Kostenverringerung. 2025 hat Fresenius Helios seine angekündigte Clusterstruktur in Deutschland abgeschlossen: Getragen von einer gemeinsamen medizinischen und strategischen Ausrichtung bündelt Fresenius Helios medizinische Kompetenzen in 21 regionalen Clustern, d.h. Zusammenschluss von Gesundheitseinrichtungen und Krankenhäusern. Die Strategie berücksichtigt das Krankenhausversorgungsverbesserungsgesetzes (KHVVVG) für jedes Cluster. Ein Ziel ist, medizinische Spezialisierungen sowie Leuchtturmkompetenzen zu identifizieren und auszubauen, um so den Zugang zu Gesundheitsversorgung zu verbessern und dem internen Qualitätsanspruch langfristig gerecht zu werden.

Fresenius Helios in 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 Fresenius Helios in 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 S-Digitale Transformation.

GESUNDHEITSVERSORGUNG IN KRISENSITUATIONEN

Als Gesundheitskonzern muss Fresenius in allen Bereichen krisenfest sein und flexibel auf unvorhersehbare Herausforderungen reagieren können: Patientinnen und Patienten soll ein uneingeschränkter Zugang zu Dienstleistungen und eine lückenlose Versorgung ermöglicht werden – auch unter schwierigen Bedingungen. Um dies sicherzustellen, hat Fresenius in den Operating Companies 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 Vertreterinnen und Vertretern relevanter Funktionen des Unternehmens. Der Krisenstab involviert darüber hinaus die Einheiten in betroffenen Märkten sowie die Mitglieder des Vorstands des Fresenius-Konzerns. 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.

Interne Richtlinien beschreiben die Prozesse, die Berichterstattung sowie die damit einhergehenden Verantwortlichkeiten, um kritische Vorkommnisse an die relevanten internen und externen Stakeholder zu kommunizieren. Die Vorgaben beinhalten auch die Überwachung sowie die Reaktion auf Anfragen und definieren die dafür geeigneten Kommunikationsformate.

Bei Fresenius Helios bestehen rechtliche Vorgaben dazu, wie eine Versorgung im Fall einer Notsituation zu organisieren ist. Fresenius verfügt 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. Die Wirksamkeit dieser Konzepte hat sich Anfang des Jahres 2026 bewährt. Dank der etablierten Vorsorgemaßnahmen konnte ein Krankenhaus von Fresenius Helios in Berlin, Deutschland, trotz eines großflächigen Stromausfalls den Betrieb aufrecht erhalten.

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

Das Risikomanagement von Fresenius soll grundsätzlich wesentliche negative Auswirkungen auf Verbraucher und/oder Endnutzer abbilden, wie z. B. im Themenstandard S4, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit ausgeführt. Ziel ist, diese Auswirkungen im Rahmen des Risikomanagements zu bewerten und gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen zu entwickeln. Neue Erkenntnisse erhält Fresenius 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 Prozesse und Verfahren des Unternehmens zu unterstützen bzw. Einzelpersonen vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

Fresenius ist in ein vielfältiges Netzwerk von Interessengruppen eingebunden. Durch den Austausch mit Stakeholdern gewinnt das Unternehmen wertvolle Erkenntnisse, um die Steuerung wesentlicher Themen kontinuierlich weiterzuentwickeln und den wesentlichen Auswirkungen auf Patientinnen und Patienten zu begegnen. Gleiches gilt für das Chancen- und Risikomanagement. Weitere Informationen zu den wichtigsten Stakeholdern von Fresenius und deren Einbindung finden Sie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften. Der Austausch mit politischen Institutionen und externen Organisationen konzentriert sich auf die Bereiche Gesundheit und Patientenversorgung. Im Themenstandard G1 Unternehmensführung wird das Konzept im Zusammenhang mit diesem wesentlichen Thema beschrieben.

Über die Verfahren zur Einbeziehung von Patientinnen und Patienten sowie Meldesysteme wird in diesem Themenstandard im Abschnitt Gesundheit und Sicherheit berichtet. Spezielle Mechanismen in Bezug auf Zugang zu Produkten und Dienstleistungen liegen nicht vor.

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 Berichtsjahr 2025 hat Fresenius sein Nachhaltigkeitskonzept verabschiedet, in dem das Thema Zugang zu Gesundheitsversorgung und Produkten als Fokusthema definiert wird. Ab dem Jahr 2026 sollen strategische Kennzahlen definiert werden, mittels derer Fortschritte dokumentiert werden können. Aus diesen werden perspektivisch Maßnahmen abgeleitet. Entsprechend wurden im Jahr 2025 noch keine zentralen Maßnahmen bezogen auf die beschriebenen Managementansätze umgesetzt.

Dies schließt sowohl die identifizierten tatsächlichen Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer ein wie auch wesentliche Risiken, die sich in diesem Bereich für den Konzern ergeben.

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 Gesundheitsdienstleistungen sollen alle Menschen profitieren können – und dabei keinen Nachteil durch z. B. fehlende finanzielle Mittel oder ihren geografischen Wohnort erfahren. Fresenius hat daher den Anspruch, den Zugang zu medizinischer Versorgung auch im Rahmen von veränderten regulatorischer Vorgaben und Marktentwicklungen sicherzustellen und zu verbessern, z. B. durch den Ausbau der medizinischen Infrastruktur und der Zusammenarbeit mit Organisationen und Initiativen auf Ebene des Konzerns oder der Operating Companies. Da sich diese Ambition nicht durch Ziele nachverfolgen lässt, bewertet Fresenius die Wirksamkeit der implementierten Konzepte sowie erreichte Fortschritte anhand des Ausbaus von Gesundheitseinrichtungen sowie Patientenzahlen auf einer jährlichen Basis und im Vergleich zum Vorjahr. Zudem stützt sich Fresenius auf die Patientenzufriedenheit als Indikator zur Fortschrittsmessung, wie in diesem Themenstandard im Abschnitt Gesundheit und Sicherheit beschrieben.

Den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Medizin möchte Fresenius u. a. durch digitale Prozesse und Anwendungen vereinfachen. Die Ziele im Bereich Digitalisierung finden Sie im unternehmensspezifischen Standard S-Digitale Transformation.

Kennzahlen

[MDR-M] S4-Unternehmensspezifisch

PATIENTENZAHLN 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 2025 wurden an den Klinikstandorten von Fresenius 27,1 Millionen Patientinnen und Patienten behandelt, davon 24,7 Millionen ambulant und 2,4 Millionen stationär. Die Zahl der Patientinnen und Patienten in Deutschland lag über dem Vorjahresniveau mit einem Anstieg von 4 % im stationären Bereich und 1 % im ambulanten Bereich. In Spanien stieg die Zahl im ambulanten Bereich um rund 3 % und im stationären Bereich um rund 1 %.

PATIENTENZAHL

in Mio	2025	2024
Deutschland	5,6	5,5
Davon stationär	1,2	1,2
Davon ambulant	4,4	4,3
Spanien	21,5	20,8
Davon stationär	1,2	1,2
Davon ambulant	20,3	19,7
Gesamt	27,1	26,3

ESRS S-UNTERNEHMENSSPEZIFISCH INNOVATION

S-Unternehmensspezifisch

Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius die folgende wesentliche Chance im Zusammenhang mit Innovation identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
				Verbesserte Nachhaltigkeitsleistung und Gesundheitsversorgung durch innovative Lösungen [#34] Innovationen im Gesundheitsbereich finden in vielen Bereichen statt: Sie helfen die Nachhaltigkeitsleistung von bestehenden Prozessen, Produkten und Dienstleistungen zu verbessern und sie führen zu neuen Behandlungskonzepten, Versorgungsangeboten oder innovativen Produkten. Grundlage sind Versorgungsforschung, klinische Studien, die Nutzung von Chancen, die sich durch die Digitalisierung ergeben und daraus abgeleitet Effizienzen in den Prozessen von Fresenius. Im Ergebnis sollen Innovationen dazu beitragen, die Versorgungsqualität zu verbessern, steigenden Gesundheitsausgaben zu begegnen und den Übergang zu Behandlungsansätzen zu ermöglichen, die stärker auf Prävention, Personalisierung und vernetzte Versorgung ausgerichtet sind. Beginnend bei der Produktentwicklung bzw. in den weiteren betrieblichen Prozessen sollen auch ökologische Aspekte berücksichtigt werden. Dies hilft, regulatorische Anforderungen zu erfüllen, das Vertrauen der Stakeholder zu stärken sowie langfristige Umweltziele zu erreichen.
k.A.	Chance	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	

Ansatz

[IMDR-PJ] Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

KONZEPTE: SCHWERPUNKTBEREICHE UND QUALITÄTSANFORDERUNGEN FÜR INNOVATION

Fresenius verfolgt im Bereich Innovation einen integrierten Ansatz. Die Wirksamkeit der mit den innovativen Ansätzen definierten Prozesse sowie Kontrollen unterliegen der jeweils zuständigen Fachabteilung bzw. der Operating Company, in der der Ansatz entwickelt wurde. So finden Innovationen an zentralen Stellen entlang der Wertschöpfungskette statt und tragen im eigenen Geschäftsbereich zu den folgenden Themen bei:

- **Verbesserte Sicherheit von Produkten und Dienstleistungen** (siehe Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit)

- **Verbesserter Zugang zu Gesundheitsversorgung** (siehe Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Zugang zu Produkten und Dienstleistungen)
- **Verbesserte Behandlungsoptionen und Patientenerfahrung** durch Forschung, Telemedizin sowie künstliche Intelligenz (KI) (siehe S-Digitale Transformation)
- **Verbesserte Umweltleistung** durch Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Produkten oder Prozessen, z.B. verbesserte Klimatisierung von Gebäuden oder nachhaltige Produktentwicklung (siehe Themenstandards E1 Klimawandel und E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft).

In diesen Feldern strebt das Unternehmen Innovationen sowohl in Bestandsprodukten und Versorgungsangeboten an als auch in der Entwicklung neuer Therapieansätze an. Entsprechend finden Sie die Ausführungen zu den jeweiligen Ansätzen des Konzerns oder Operating Companies, die

damit einhergehenden Richtlinien und Ziele sowie operative Aktivitäten und ggf. Maßnahmen in den referenzierten Themenstandards. Im Folgenden wird der übergeordnete Ansatz aus Konzernperspektive erläutert und strategische Elemente hervorgehoben.
Fresenius berücksichtigt die Interessen seiner Stakeholder in der Wertschöpfungskette, wie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben oder in den referenzierten Themenstandards erläutert, und wählt auf Marktsituationen und Operating Companies zugeschnittene Ansätze – von eigenständigen Strategien für Forschung und Entwicklung (F & E) bis hin zum aktiven Innovationsmanagement. Dazu werden auch externe Partner wie Forschungseinrichtungen oder Start-up-Unternehmen einbezogen. Außerdem möchte Fresenius 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 intelligenten Anwendungen und medizinischen 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 zu verbessern.

KI spielt eine transformative Rolle dabei, wie Fresenius Gesundheitslösungen entwickelt und bereitstellt. Im Jahr 2025 hat Fresenius eine neue **KI-Governance-Richtlinie** geschaffen, die einen konzernweiten Rahmen für den sicheren und ethischen Einsatz von KI innerhalb des Fresenius-Konzerns festlegt. Weitere Informationen zu dieser Richtlinie finden Sie im unternehmensspezifischen Themenstandard Digitale Transformation.

In den definierten Schwerpunktbereichen, die sich aus dem Geschäftsmodell, erläutert im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, und der Unternehmensstrategie (im zusammengefassten Lagebericht, siehe Abschnitt Geschäftsmodell des Konzerns) ableiten, befolgt Fresenius für alle neuen oder verbesserten Produkte und Dienstleistungen interne Qualitätsanforderungen ebenso wie externe Regularien und gesetzliche Anforderungen. Im medizintechnischen Bereich gelten z. B. europäische Richtlinien wie die EU-Verordnung über Medizinprodukte (Medical Device Regulation – MDR). Für die Entwicklung und Nutzung von KI-Anwendungen folgt Fresenius der im August 2024 in Kraft getretenen EU-Verordnung über künstliche Intelligenz (Verordnung (EU) 2024/1689; kurz: KI-VO). Für digitale Entwicklungen werden außerdem die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO) beachtet.

Gegen mögliche Risiken, etwa Hackerangriffe auf sensible Daten und Systeme, geht Fresenius mit umfassenden Cybersecurity-Konzepten vor. Weitere Informationen finden Sie im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Datenschutz und im unternehmensspezifischen Standard G-Cybersecurity.

KONZERNÜBERGREIFENDE STEUERUNG VON INNOVATION

Innovation ist als wesentliches Thema der übergeordneten Konzernstrategie definiert. Die Operating Companies spezifizieren mit Unterstützung durch Funktionen der Konzernzentrale die jeweilige Geschäftsfeldstrategie und leiten daraus ab, 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 Operating Companies bzw. in deren Geschäften. Sie wird von den jeweiligen Managementfunktionen verantwortet und ist in den lokalen Organisationen verankert. Die Zuständigkeit für Innovationen sowie für F & E wird z. B. über einen Geschäftsverteilungsplan geregelt.

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 Operating Companies tauschen sich bedarfsweise und anlassbezogen aus. Im Rahmen der Vorstandssitzungen

werden dem Vorstand monatlich die relevanten Entwicklungen aus den Operating Companies aufbereitet oder Beschlussvorlagen zugetragen. Ausführungen zur grundsätzlichen Einbindung des Aufsichtsrats in wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte finden Sie im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben.

Der 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 berät er den Vorstand und die Operating Companies bei medizinischen Fragestellungen, konzipiert eigene Projekte und setzt diese um. Im Berichtsjahr betraf dies z. B. Umsetzungsprojekte im Bereich Zelltherapien.

Für konzernweite Innovationsprojekte übernimmt der **Innovation Council** die Verantwortung. Das Gremium hat eine Innovations-Roadmap entwickelt und fokussiert sich auf drei strategischen Themenfelder: (Bio)Pharma, Med-Tech sowie Care Delivery. Ihm gehören Vertreterinnen und Vertreter der Operating Companies, der Konzernstrategie-Abteilung sowie dem Bereich M & A (Mergers and Acquisitions) an. Sie bewerten und priorisieren gemeinsam Investitionschancen und treiben wesentliche Entwicklungs- und Innovationsprojekte im Konzern voran. 2025 lag der Fokus auf einer Studie, die technische Verbesserungen in der Produktion im Bereich **Zelltherapien** bewerten soll.

Das Innovation Council hat im Jahr 2025 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
- Beitrag zu einem wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt, sofern die Anforderungen der ESRS als wesentliche Aktivität erfüllt werden

Sofern sich die geförderten Projekte in einem frühen Stadium befinden, klassifizieren sie sich noch nicht als gesondert darzustellende Information, die auf die Nachhaltigkeitsleistung des Konzerns einzahlt. Eine weiterführende Berichterstattung über die Innovationsschwerpunkte der jeweiligen Operating Companies im Allgemeinen erfolgt im zusammengefassten Lagebericht sowie in den nachfolgenden Abschnitten in diesem unternehmensspezifischen Themenstandard.

PRODUKTINNOVATIONEN

Fresenius Kabi arbeitet an der Erweiterung des Produktportfolios z. B. von Biopharmazeutika, klinischen Ernährungs- und MedTech-Produkten sowie intravenös zu verabreichenden Generika (I.V.-Generika). Als Innovation gelten dabei neu auf dem Markt eingeführte Substanzen, Geräte, Softwares, Verpackungen oder Services, Weiterentwicklungen oder Änderungen von Produktformulierungen von Bestandssubstanzen für einen neuen Markt, Produktneuformulierungen (z. B. das Produkt Fresubin PLANT-BASED Drink) sowie die Registrierung und Einführung etablierter Produkte in neuen Ländern. Innovative Produkte und

Prozesse meldet Fresenius Kabi konsequent zum Patent an. Derzeit hält der Fresenius Kabi 1.124 aktive und veröffentlichte Patentfamilien und verfolgt bzw. hält sie in einem an die Vertriebsaktivitäten angepassten Länderkreis.

Darüber hinaus bezieht Fresenius ökologische Kriterien in Ansätze zu Produktinnovation ein. Das Unternehmen nutzt Ökobilanzen z. B. für verschiedene Produkte, um deren Umweltwirkung zu verstehen und auf dieser Basis stetig zu verbessern. Weitere Informationen dazu finden Sie im Themenstandard E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.

Fresenius hat 2024 neue Impulse in der Zell- und Gentherapie gesetzt und diese im Berichtsjahr fortgeführt. Mit dem Unternehmen Cellular Origins, einem Unternehmen der The Technology Partnership (TTP), wurde eine Vereinbarung getroffen, um Strategien für die Integration von 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.

Eine Darstellung von Produktinnovationen wird weiterführend im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt Forschung und Entwicklung, Fresenius Kabi berichtet.

BEHANDLUNGSKONZEPTE, VERSORGUNGSFORSCHUNG UND KLINISCHE STUDIEN

Innovative Behandlungskonzepte sind Kern der täglichen Arbeit im Krankenhaus. Das Zusammenspiel von klinischer Forschung und Erkenntnissen aus der alltäglichen Anwendung zeigt mögliche Veränderungen in gängigen Behandlungsschemata auf, die Fachexpertinnen und -experten aus Medizin und Pflege diskutieren. Bei Fresenius Helios liegt in Hinblick auf Innovation der Schwerpunkt auf klinischen Studien. Umfassende klinische Studien bilden zudem die Grundlage dafür, die Wirksamkeit und Sicherheit innovativer Lösungen zu bewerten. Schwerpunkte bilden dabei in den Akutkrankenhäusern vor allem Herz-Kreislauf-Erkrankungen und die Onkologie ebenso wie die Versorgungsforschung.

Fresenius untersucht 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** ermutigt das Unternehmen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche und technologische Forschungstätigkeiten auszuüben. Sie sollen sich persönlich weiterentwickeln und mit ihren Erkenntnissen das Wohl der Patientinnen und Patienten steigern.

Sofern Patientinnen und Patienten der Teilnahme an einer Studie zustimmen, werden die Personen engmaschig durch Fachpersonal überwacht und haben die Möglichkeit im Rahmen der regelmäßigen Kontrollen und Arztgespräche auch Rückmeldung zum Prozess sowie der Behandlung zu geben. Weiter stehen ihnen alle Meldekanäle zur Verfügung, auf die auch andere Patientinnen und Patienten in den Einrichtungen von Fresenius Zugriff haben.

Sofern es in Studien zu Auffälligkeiten oder Nebenwirkungen kommt, ist der Sponsor der Studie verpflichtet diese zu melden und zu dokumentieren. Im Fall von extern beauftragten Zulassungsstudien ist dies z. B. das entsprechende Pharmaunternehmen. Bei bestimmten klinischen Studien, die durch einen Sponsor beauftragt wurden, kann der Vertrag eine Klausel enthalten, in der sich der Sponsor verpflichtet, den Patientinnen und Patienten, die an der Studie teilgenommen haben, weiterhin das Prüfärzneimittel zur Verfügung zu stellen. Dadurch wird sichergestellt, dass die teilnehmenden Personen im Falle eines positiven Studienergebnisses weiterhin die für sie vorteilhafte Behandlung erhalten können.

In Deutschland ist mit dem Helios Health Institute (HHI) eine spezialisierte Stelle für die Vorbereitung und Überwachung von Studien eingerichtet. Es führt die **zentrale Studienprüfung** für die Krankenhäuser von Helios 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.

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 in Deutschland, die sich als Spezialzentrum zertifizieren lassen wollen, nach dem jeweiligen Auswahlverfahren der Länderbehörden inspiziert.

Bei Fresenius Helios in Spanien werden die Krankenhäuser, die Teil des öffentlichen Gesundheitsnetzwerks in Madrid sind, über das Instituto de Investigación Sanitaria Fundación Jiménez Díaz (IIS-FJD) verwaltet.

Für die übrigen Krankenhäuser wird die Forschung von der Abteilung Corporate Research and Innovation mit Unterstützung durch die 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. Sie 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.

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 Fresenius Helios in 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 die 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 2025 wurde das HHI in Deutschland vom TÜV Nord nach ISO 9001:2015 erfolgreich zertifiziert. externe Inspektionen oder Audits fanden nicht 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). Oberstes Ziel sind der Schutz der Patientinnen und Patienten sowie die Qualität der gewonnenen Daten.

So werden z. B. Zulassungsstudien für Produkte nur in solchen Ländern bzw. in solchen Einrichtungen durchgeführt, die über die medizinische und fachliche Expertise verfügen, das jeweilige Indikationsgebiet vollumfänglich zu betreuen.

Das Management neuer Innovationsinitiativen soll weiter kanalisiert und verbessert werden. Dafür besteht ein transparentes Verzeichnis von Innovationsvorschlägen mit einem Rückverfolgbarkeitsregister. Die in diesem Verzeichnis registrierten Vorschläge werden von einem Expertenkomitee bewertet, das ihre Durchführbarkeit beurteilt und sie nach ihrem Interesse priorisiert.

Maßnahmen

[MDR-A] Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Im August 2025 hat Fresenius bekannt gegeben, mit Unternehmen und wissenschaftlichen Institutionen aus acht verschiedenen Ländern zusammenzuarbeiten, um die Herstellung von CAR-T-Zelltherapien zu beschleunigen, kostengünstiger zu gestalten und den Zugang zu diesen Therapien für Patientinnen und Patienten in ganz Europa zu verbessern. Unter der Leitung von Fresenius will das neu gegründete **Konsortium EASYGEN** (Easy workflow integration for gene therapy) eine modulare Plattform für Krankenhäuser entwickeln. Mit dieser sollen personalisierte Zelltherapien zukünftig binnen weniger Tage statt in

mehreren Wochen hergestellt werden können. Das Projekt ist eine öffentlich-private Partnerschaft, die mit rund 8 Mio € aus EU-Mitteln der Innovative Health Initiative (IHI) gefördert wird. Es baut auf einer Technologie auf, die das Team für Zell- und Gentherapie von Fresenius Kabi entwickelt hat. Das Projekt läuft bis zum Jahr 2030.

Auf Fresenius entfallen Fördermittel in Höhe von rund 1,3 Mio €. Weitere allgemeine Verwaltungskosten (OpEx) werden nicht separat budgetiert. Diese beziehen sich z.B. auf die mit der Leitung des Konsortiums einhergehenden Personalaufwendungen innerhalb der Konzernfunktion Corporate Development.

Fresenius engagiert sich aktiv in der Zell- und Gentherapie: Fresenius Kabi bietet medizintechnische Lösungen für diese Therapien an, darunter automatisierte Zellverarbeitungssysteme wie Lovo und Cue. Fresenius Helios wendet in Deutschland im Helios Klinikum Berlin-Buch seit 2019 CAR-T-Zelltherapie als Standardbehandlung für rezidive Patienten an. Das Krankenhaus führt zudem klinische Studien durch, um das Potenzial von CAR-T-Therapien weiter zu erforschen. Fresenius Helios in Spanien verfügt über spezialisierte Onkologie-Abteilungen, die CAR-T-Zelltherapien für fortgeschrittene Krebsbehandlungen anbieten, insbesondere für Blutkrebsarten.

Am Standort Bad Homburg wurde im Rahmen bestehender Infrastruktur der Errichtung eines neuen **Innovationszentrums** für Fresenius Kabi begonnen. Der Erstbezug ist für das 1. Halbjahr 2026 geplant.

Nach der Fertigstellung soll das neue Gebäude sowohl von der Kabi Business Unit Nutrition, im Wesentlichen von der Abteilung Research & Development Enteral Nutrition, aber auch von der Geschäftseinheit Compounding Devices genutzt werden.

Das Team der globalen Produktentwicklung arbeitet an der Weiterentwicklung des Produktportfolios im Bereich enterale Ernährung. beispielsweise hat das Team eine vegane Fresubin-Trinknahrung auf Basis von Sojaprotein entwickelt. Nun arbeitet die Produktentwicklung u.a. an einer pflanzenbasierten Sondennahrung. Durch den Anstieg von Stoffwechselstörungen sowie chronischen Krankheiten wie Diabetes wird davon ausgegangen, dass der weltweite Bedarf nach spezieller klinischer Ernährung in den kommenden Jahren steigen wird. Die Geschäftseinheit Compounding Devices beschäftigt sich seit 2014 hauptsächlich mit der Entwicklung, Produktion und Vermarktung von KabiHelp Pro, einem Compounding-Gerät zur Herstellung von patientenspezifischer, parenteraler Ernährung. Der weltweite Rollout von KabiHelp Pro ist in Umsetzung und soll helfen, die weltweite Marktführerschaft von Kabi im Bereich der parenteralen Ernährung zu sichern und auszubauen.

Bei der Errichtung des KabiLabs werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt: Teile der bereits vorhandenen Bausubstanz und technischen Infrastruktur werden genutzt, wodurch die CO₂-Emissionen gegenüber einem Neubau deutlich reduziert werden. Photovoltaikanlagen liefern künftig grünen Strom, eine effiziente Wärmepumpe wird zur Beheizung der Räume genutzt und Regenwasser gespeichert, um die neu entstehenden Grünanlagen zu bewässern.

Für die Errichtung hat Fresenius Kosten von mehr als 16 Mio € budgetiert. Diese sind im Wesentlichen Sachinvestitionen (CapEx). Das Gebäude wird nach Fertigstellung in der Bilanz unter Sachanlagen verbucht.

Ziele und Ambitionen

[MDR-T] Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

Im täglichen Umgang mit Patientinnen und Patienten sowie medizinischen Fachkräften werden Fragestellungen an den Konzern herangetragen, die sich aus der Anwendung von Produkten und Geräten oder Therapien ergeben. Dieses Feedback fließt mit in die Arbeit an Innovationen ein und kann so zur Lösung von Herausforderungen im Gesundheitswesen beitragen. Fresenius strebt deswegen an, Kommunikationskanäle für dieses Feedback beizubehalten und kontinuierlich zu verbessern. Außerdem sind erfolgreiche klinische Studien die Basis der Produkte und Dienstleistungen von Fresenius, denn sie garantieren Sicherheit und Effektivität. Sie treiben gleichzeitig die Entwicklung und Anwendung innovativer Technologien und Behandlungskonzepte voran. Ein Ziel von Fresenius ist es, mit eigenen klinischen Studien weiterhin langfristig Mehrwert für Kunden sowie Patientinnen und Patienten zu schaffen und z. B. die Behandlungsqualität, erläutert im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, zu verbessern.

Fresenius arbeitet kontinuierlich daran, seine Kompetenzen zu erweitern und neue Geschäftsfelder zu erschließen. Der Bereich digitale Lösungen ist hier keine Ausnahme. Hier ist es ein Ziel, innovative Therapieverfahren und Lösungen zur integrierten Gesundheitsversorgung zu entwickeln. Denn von den Veränderungen durch eine fortschreitende Digitalisierung sind viele Stakeholder unmittelbar betroffen, allen voran die Patientinnen und Patienten sowie die Beschäftigten von Fresenius (siehe auch den unternehmensspezifischen Standard Digitale Transformation). Eng verbunden mit der Digitalisierung sind ebenfalls die F&E-Aktivitäten, die fester Bestandteil der Wachstumsstrategie des Konzerns sind; Grundlagenforschung wird bei Fresenius jedoch nicht betrieben.

Kennzahlen

[MDR-M] Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

ANZAHL STUDIEN UND PRODUKTZULASSUNGEN

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 1.491 Studien (2024: 1.436) in Spanien geprüft oder durchgeführt, mehrheitlich mit dem Ziel, Therapiemöglichkeiten für Patientinnen und Patienten zu verbessern. Schwerpunkte waren die Onkologie und Hämatologie sowie die Neurologie.

In Deutschland wurden im Berichtsjahr 157 Studienanträge evaluiert. Die Metrik umfasst die Zahl der im Berichtsjahr geprüften Forschungsanträge von Fresenius Helios in Deutschland. Ein Großteil der positiv bewerteten Anträge wurde von den Kliniken zur Durchführung freigegeben.

Auch im Produktbereich konnte Fresenius zahlreiche Produkte neu in den Markt einführen oder Verbesserungen in der Anwendung sowie ergänzende Darreichungsformen vorstellen. Weiterführende Informationen finden Sie im zusammengefassten Lagebericht 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.

ESRS S-UNTERNEHMENSSPEZIFISCH DIGITALE TRANSFORMATION

S-Unternehmensspezifisch

Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius eine wesentliche Auswirkung und wesentliche Chancen im Zusammenhang mit Digitaler Transformation identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
k.A.	Tatsächliche positive Auswirkung	Eigenes Geschäft	k.A.	Verbesserter Zugang dank digitaler Services [#35] Die Einführung digitaler Gesundheitsdienste wie Telemedizin, elektronische Patientenakten und digitalisierte Patientenbindung fördert die digitale Patientenversorgung. Die Dienste erleichtern den Zugang zu Gesundheitsservices und erhöhen die Versorgungsqualität. Sie ermöglichen effizientere Behandlungen, bessere Therapieergebnisse und tragen zu einer höheren Lebensqualität bei. So unterstützen sie die Transformation der Gesundheitssysteme.
k.A.	Chance	Eigenes Geschäft und nachgelagert	Mittelfristig	Effizienzsteigerung und Kostenvorteile durch digitale Transformation [#36] Durch den Einsatz fortschrittlicher Technologien wie künstlicher Intelligenz und Datenanalyse sowie Investitionen in kosteneffiziente Produktionsprozesse kann Fresenius Arbeitsabläufe optimieren. Eine nachweisbare Prozesseffizienz stärkt auch die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, kann die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und bietet die Chance für verbesserten Zugang zu Produkten oder Behandlungen in regulierten Gesundheitsmärkten. Gleichzeitig fördert ein digitalisiertes Arbeitsumfeld die Attraktivität als Arbeitgeber und damit das Interesse qualifizierter Talente. Das Unternehmen kann damit seine Wettbewerbsposition festigen und bietet Raum für Innovationen entlang der Wertschöpfungskette. Dies ist auch Teil der sozialen Verantwortung als Unternehmen mit entsprechend positiven Auswirkungen auf die Wahrnehmung am Kapitalmarkt.
k.A.	Chance	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	Marktausbau durch digitale Gesundheitsdienstleistungen [#37] Mit digitalen Gesundheitslösungen und Versorgungsstrukturen – wie Telemedizin, virtuellen Konsultationen und digitalem Patientenmanagement – kann Fresenius neue Märkte erschließen und bislang unterversorgte Bevölkerungsgruppen erreichen. Dieser Ansatz unterstützt flexiblere und zugänglichere Versorgungsmodelle, stärkt das Innovationsprofil des Unternehmens und eröffnet neue Einnahmequellen. Dies kann sich positiv auf die Unternehmensentwicklung und die finanzielle Lage auswirken, etwa durch höhere Marktreichweite, die Diversifizierung des Serviceportfolios und eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit im Bereich der digitalen Gesundheitsversorgung.
k.A.	Chance	Nachgelagert	Mittelfristig	Verbessertes Kundenerlebnis durch digitale Kommunikation [#38] Digitale und innovative Kommunikationskanäle, etwa Patientenportale, mobile Apps und automatisierte Servicesysteme, ermöglichen schnellere, individuellere und transparentere Interaktionen. Dies kann sich positiv auf die finanzielle Lage und Entwicklung auswirken, indem die Kundenbindung gestärkt, die Serviceeffizienz verbessert und die Reputation im Bereich der patientenorientierten Versorgung gefördert wird.

Ansatz

[IMDR-PJ] Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

DIGITALISIERUNGSSTRATEGIEN

Die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten in Automatisierung, Big Data und künstlicher Intelligenz (KI). Beispielsweise verlagert sich im MedTech-Markt der Fokus zunehmend auf Konnektivität und Integrationsfähigkeit. In der Patientenversorgung wird papierbasierte Dokumentation durch digitale Patientenakten abgelöst und der

direkte – digitale – Kanal zum Patienten immer wichtiger. 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.

Deswegen strebt Fresenius an, digitale Prozesse und Anwendungen für die Optimierung der internen Abläufe im gesamten Konzern sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu nutzen und setzt entsprechende Digitalisierungsstrategien um.

Fresenius möchte die Digitalisierung im Konzern vorantreiben und zielt auf Wertsteigerung sowie Effizienz in der täglichen Handhabung von Produkten und Dienstleistungen ab. Damit kann auch die Behandlungsqualität verbessert werden. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die Patientenversorgung aus, sondern soll auch die Position von Fresenius als attraktiver Arbeitgeber fördern sowie die Gewinnung und Bindung von Fachkräften und deren Zufriedenheit stärken.

So werden wesentliche medizinische Entscheidungen z. B. zunehmend mit digitaler Assistenz unterstützt und dies als Prozess in den klinischen Alltag integriert. So kann Fresenius die medizinischen Behandlungsergebnisse verbessern. Weitere Informationen finden Sie im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit.

Im **Produktionsbereich** liegt der Fokus für die Anwendung von digitalen Produkten und Dienstleistungen auf der gesamten Wertschöpfungskette, z. B. in den Bereichen Innovation, Herstellung, Lieferung, Verkauf und Kundensupport. Im Krankenhausbereich liegt der Schwerpunkt auf einer verstärkten Digitalisierung und Automatisierung von bislang manuellen internen Behandlungs- und Verwaltungsprozessen. Übergreifende Themen entlang der vorgelegerten 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 möchte Fresenius einen signifikanten Mehrwert für wesentliche Stakeholder-Gruppen schaffen. Die übergeordnete Zeitersparnis schafft Kapazitäten, die für die Weiterentwicklung des Geschäfts genutzt werden können. Gleichzeitig gilt es, 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. Zudem können Gesundheitsprodukte durch kosteneffizientere Produktionsprozesse zu erschwinglicheren Preisen angeboten werden.

Weiter nutzt Fresenius die Digitalisierung immer stärker für das Bereitstellen von Informationen für Kunden oder Patientinnen und Patienten, z. B. durch webbasierte Informations- und Unterstützungsprogramme, Trainings oder auch Hinweisgebersysteme.

Für die digitale Transformation setzt Fresenius neben der Entwicklung interner Standards auch auf Analysen, um innerhalb der Branche neue Ansätze zu erarbeiten. Dabei wird der Wettbewerb beobachtet. Außerdem nutzt Fresenius das Feedback von Stakeholder-Gruppen, z. B. Kunden, um Prozesse zu verbessern.

KONZERNWEITE GOVERNANCE UND VERANTWORTLICHKEITEN

Im Vorstand ist der Vorstandsvorsitzende für die Konzernstrategie und damit auch für die übergreifende **Digitalisierungsstrategie** verantwortlich. Die globale **Koordination** sowie die strategischen Ansätze im Bereich Digitalisierung werden von der Konzernfunktion Corporate Development gesteuert. Expertinnen und Experten in den dazugehörigen Fachfunktionen Group Digital und Medical Office bewerten neue Technologien, priorisieren und verfolgen Konzerninvestitionen in ausgewählte zukünftige Wachstumsfelder von Fresenius und beurteilen mit den Operating Companies die Effektivität der eingesetzten Maßnahmen. Die operative Umsetzung erfolgt innerhalb der Operating Companies bzw. in deren Geschäften. 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. Der Group Head Digital als Vertreter der Konzernfunktion berichtet regelmäßig 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 Operating Companies tauschen sich bedarfsweise und anlassbezogen aus. Für seine Sitzungen werden dem Vorstand monatlich die relevanten Entwicklungen aus den Operating Companies 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 Operating Companies 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.

Ausführungen zu Verantwortlichkeiten und Vorgaben im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind jeweils im Standard ESRS 2, Abschnitt GOV-1 Nachhaltigkeitsorganisation erläutert.

Die Arbeitskräfte von Fresenius sind durch die Anwendung digitaler Prozesse im Rahmen ihrer Beschäftigung direkt an der Umsetzung der Konzepte zur digitalen Transformation beteiligt. Daher werden sie regelmäßig z. B. im Rahmen von Quartals- und Jahrespräsentationen sowie -berichten über die Ansätze und Fortschritte informiert.

KI-GOVERNANCE-RICHTLINIE

KI verändert in rasantem Tempo die Art und Weise, wie Menschen leben und arbeiten. Sie spielt eine transformative Rolle dabei, wie Fresenius Gesundheitslösungen entwickelt und bereitstellt. Daher wird KI auch in der aktuellen Rejuvenate-Phase von #FutureFresenius maßgeblich sein, insbesondere bei der Stärkung der Kerngeschäfte und der weiteren Digitalisierung der Krankenhäuser bzw. der Care Provision Plattform. KI-gestützte Produkte gehören zu den treibenden Kräften des zukünftigen Gesundheitswesens und sind ein wichtiger Bestandteil der Strategie von Fresenius.

Die Einhaltung der Pflichten, die für Hersteller und Nutzer von KI-Anwendungen und/oder KI-Modellen aus der EU-KI-Verordnung resultieren, erfordert die Einführung eines Governance-Rahmens, der eine Risikoprüfung und einen konstanten Überblick über alle eingesetzten KI-Anwendungen sicherstellt. Auf Konzernebene bestand daher im Berichtsjahr 2025 ein Projekt zur Umsetzung der EU-Verordnung über KI. Das Projekt wurde vom Rechtsbereich geleitet und wesentlich von den Konzernfunktionen Corporate Development, Cybersecurity sowie Risk & Integrity und aus Vertreterinnen und Vertretern der Operating Companies unterstützt. Die Verantwortung für den Prozess liegt nun im Corporate Development. Die Beteiligten waren dafür verantwortlich, einen konzernweiten Rahmen für den Einsatz von KI zu schaffen und entsprechende Richtlinien zu erarbeiten. Auch in den Operating Companies wird das Thema schriftlich kommuniziert.

Ziel der im Jahr 2025 neu geschaffenen KI-Governance-Richtlinie ist es, einen Governance-Rahmen zu schaffen, der die Rollen, Verantwortlichkeiten und Prozesse für einen rechtskonformen, sicheren und ethischen Einsatz von KI innerhalb des Fresenius-Konzerns festlegt. Das Rahmenwerk zielt darauf ab, die organisatorische Angleichung zu

gewährleisten, indem es einheitliche Standards bei Fresenius etabliert, Innovationen fördert und gleichzeitig Transparenz und Koordination auf Konzernebene über alle KI-Anwendungsfälle schafft, die in den Operating Companies entwickelt oder umgesetzt werden. Die darin geregelten Prozesse sollen dabei unterstützen, KI-Anwendungen in Übereinstimmung mit den jeweiligen rechtlichen Verpflichtungen zu nutzen sowie die ethischen Ansprüche und Werte von Fresenius zu berücksichtigen. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Prozesse ist eine standardisierte Risikobewertung, die die Grundlage für die Entscheidung über die Beschaffung oder Entwicklung neuer KI-Anwendungen bildet. Ein vollständiges KI-Inventar bietet eine umfassende Auflistung aller KI-Anwendungen, die derzeit bei Fresenius im Einsatz sind, und hilft dabei, Compliance sicherzustellen, mögliche Synergien innerhalb der Gruppe zu heben und den Überblick über die gesamte KI-Nutzung zu behalten.

Die Richtlinie wurde vom Konzernvorstand unterzeichnet und ist seit dem 1. April 2025 verpflichtend im Konzern anzuwenden. Die Implementierung wird begleitet durch interne Kommunikationsmaßnahmen sowie verpflichtende Mitarbeiterschulungen.

DIGITALE PROZESSE UND ANWENDUNGEN

Als Teil der Digitalisierungsstrategie konzipiert und entwickelt Fresenius digitale Lösungen, um interne Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten und zu vereinfachen.

Entsprechend setzt der Konzern 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. Fresenius hat bereits verschiedene Lösungen

implementiert und arbeitet weiter daran, die identifizierten Einsparpotenziale sukzessive zu realisieren.

Die Digitalisierung der Produktionsstätten von Fresenius Kabi ist ein fortlaufender Prozess, der durch den voranschreitenden technologischen Fortschritt und die kontinuierliche Innovation im Produktionssektor vorangetrieben wird. Die aktuelle Strategie sieht die Einführung digitaler Tools und Plattformen an allen globalen Produktionsstandorten bis 2032 vor, entsprechende Maßnahmen werden im Abschnitt Maßnahmen, Digitale Geschäftsprozesse, in diesem Standard beschrieben. Angesichts der Dynamik der technologischen Entwicklung verfolgt Fresenius Kabi einen flexiblen, schrittweisen Ansatz, um sicherzustellen, dass die Lösungen auf dem neuesten Stand bleiben und kontinuierlich weiterentwickelt werden können, sobald neue Innovationen entstehen. Fresenius Kabi verfügt bereits über ein Portfolio fortschrittlicher Anwendungen und Datenplattformen. Jedoch wird sich der Umfang der digitalen Transformation im Unternehmen weiterentwickeln, um neue Technologien zu integrieren, sobald sie verfügbar sind.

DIGITALE PATIENTENBETREUUNG UND VERSORGUNGSSTRUKTUREN

Die Erfahrungen aus dem Klinikalltag weisen auf eine steigende Nachfrage nach neuen digitalen Dienstleistungen hin: Patientinnen und Patienten wünschen sich zunehmend die Möglichkeit, digitale Gesundheitsinformationen und -services auf Abruf zu erhalten. Die Patientenerfahrung zu verbessern ist eines von vier konkreten Auswirkungen von Digitalisierung im Krankenhaus. Daneben stehen die Behandlungsqualität, die Mitarbeiterzufriedenheit sowie Effizienzgewinne.

Neben dem übergreifenden Ausbau der IT-Infrastruktur konzentriert sich Fresenius auf die folgenden Aspekte der Digitalisierungsstrategie im Krankenhaus:

- Krankenhausinformationssystem standardisieren, um Prozesse zu verschlanken, zu verbessern und um Skalierbarkeit sicherzustellen
- Schaffung von KI-unterstützten Plattformen und Kompetenzzentren, um z. B. bei der Bewertung in bildgebenden Verfahren, bei der digitalen Pathologie und in der Notaufnahme bessere Untersuchungsergebnisse zu erzielen
- Prüfung des Ausbaus der Robotik-gestützten Behandlungsansätze
- Automatisierung der Arztbriefe und Patientengesprächsdokumentation sowie in Deutschland digitale Dokumentation von Pflege- und Behandlungsleistungen
- Durchgehend digitales Medikationsmanagement (Closed-Loop-Medication-Management) in Deutschland
- Definition von Qualitäts- und Produktivitätszielen durch Datenstandardisierung
- Einführung digitaler Services für Patientinnen und Patienten wie des Online-Patientenportals oder der ePA (elektronische Patientenakte) sowie zentrale Informations- und Serviceportale für Beschäftigte und Zuweiser

Konkrete Projekte in den Krankenhäusern in Deutschland und Spanien 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.

Für eine **digitale Patientenbetreuung**, die sog. Digital Patient Journey bzw. das ganzheitliche Patientenerlebnis, arbeitet Fresenius Helios etwa mit Videokonferenzen, bei denen die zu Behandelnden ihre Krankengeschichte darlegen können, aber auch mit Protokollen sowie automatisierten Tests für bestimmte Diagnosen. Dies erfordert die Digitalisierung einer Vielzahl von Prozessen, die voneinander abhängig sind, sowie digitale Anwendungen wie die Patientenportale von Fresenius Helios.

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 perspektivisch eingebunden wird, kann dazu beitragen, die Qualität der Versorgung zu verbessern.

Über die digitalen **Patientenportale** können die Patientinnen und Patienten rund um die Uhr und von zu Hause aus auf Behandlungsdokumente wie 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.

In den spanischen Krankenhäusern ist das **Krankenhausinformationssystem Casiopea** das Kernelement der Digitalisierungsstrategie und wurde 2025 u.a. um die KI-basierte Anwendung Scribe erweitert. Scribe ist ein digitaler Assistent zur Unterstützung der Dokumentation im Gespräch zwischen ärztlichem Fachpersonal und zu behandelnder Person. Die Anwendung analysiert Gespräche in Echtzeit, extrahiert relevante Informationen und erstellt automatisch strukturierte Berichte. Außerdem leitet Scribe Ärztinnen und Ärzte an, alle relevanten Themen während des Besuchs abzudecken. Unwichtige Inhalte werden

herausgefiltert und wichtige klinische Daten wie Symptome und vom Arzt ausgesprochene Empfehlungen direkt in die das Krankenhausinformationssystem integriert. Der behandelnde Arzt prüft den Bericht und gibt ihn frei. So kann die Anwendung Ärztinnen und Ärzte von Verwaltungsaufgaben entlasten und die Qualität der Versorgung verbessern. Scribe unterstützt mittlerweile mehr als 40 ambulante Fachbereiche in allen spanischen Kliniken.

Im Sinne eines kontinuierlichen Wissenstransfers werden Erkenntnisse aus den umgesetzten Aktivitäten dahingehend geprüft, inwieweit diese auch an weiteren Krankenhausstandorten von Fresenius Helios einsetzbar sind und zur Verbesserung der Prozessqualität beitragen können.

DATENANALYSEN FÜR PRODUKT- UND SERVICEOPTIMIERUNG

Fresenius nutzt zunehmend Erkenntnisse aus umfassenden Analysen der im Konzern generierten Daten. Ziel ist es, die betrieblichen Abläufe durch kohärente und effiziente digitale Kompetenzen zu verbessern und zu verschlanken. Die Strategie sieht weiter vor, durch die Einführung innovativer digitaler Produkte und Dienstleistungen neue Angebote zu schaffen.

Fresenius konzentriert sich darauf, Daten aus der Interaktion mit Geschäftspartnern, ärztlichem Fachpersonal, aber auch Patientinnen und Patienten zu nutzen, um deren Erfahrung mit dem Service nachzuvollziehen und diesen dadurch zu verbessern. Die Daten helfen bei einer effektiveren Kundenkommunikation über sowohl digitale als auch analoge Kanäle. Gleichzeitig tragen sie damit zur Unterstützung im Umgang mit den Produkten von Fresenius und somit zur Sicherheit der Patientinnen und Patienten bei.

Fresenius Kabi nutzt im Rahmen des Homecare-Business Feedbackprozesse, um Unregelmäßigkeiten in der Versorgung von Patientinnen und Patienten zu identifizieren. Hierfür wird bei der jährlichen Qualitätsberichterstattung stichprobenhaft für fest angestellte Versorger und für freie Mitarbeitende die Therapiedokumentation und Verlaufskontrolle von Patientinnen und Patienten geprüft.

Bei Fresenius Helios spielt die direkte Interaktion mit Patientinnen und Patienten oder auch deren Angehörigen während des Krankenhausaufenthalts eine wichtige Rolle. Auch die Ergebnisse von Patientenumfragen sind eine wichtige Quelle für datengetriebenen Prozesse im Konzern.

Weitere Informationen finden Sie im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit.

Helios Safe Medical Data Plattform

Die Plattform Helios Safe Medical Data (HeSaMeDa) soll die Versorgungsforschung und die Entwicklung neuer und verbesserter Behandlungsmethoden sowie die Patientenrekrutierung für klinische Studien fördern. Sie aggregiert medizinische Daten aus den Helios-Kliniken in Deutschland basierend auf der Einwilligung der Patientinnen und Patienten zur Nutzung ihrer Daten für die Versorgungsforschung.

Das zugrundeliegende Konzept erlaubt es, Patientendaten, Krankenkassendaten und Biomaterialien sowie diagnostische und therapeutische Informationen pseudonymisiert und, wenn sinnvoll, für mehrere Forschungszwecke zu nutzen. Dies dient der langfristigen Betrachtung von Behandlungsverläufen und erfüllt durch die Pseudonymisierung und die interne Verarbeitung der Daten außerdem die vorherrschenden Sicherheitsstandards. Diese hohen

IT-Standards, eine solide datenschutzrechtliche Grundlage und die Erfahrung im Umgang mit Gesundheitsdaten bilden zusammen mit dem Vertrauen von Patientinnen und Patienten eine robuste Basis, um Forschung und Innovation bei Fresenius Helios und darüber hinaus weiter voranzureiben.

Zukünftig sollen Medizinische Versorgungszentren von Fresenius Helios und niedergelassene Arztpraxen an die Plattform angebunden werden, um die Lücke zwischen stationärer und ambulanter Versorgung zu schließen und so die Behandlungspfade von Patientinnen und Patienten ganzheitlicher und tiefergehender zu verstehen und zu analysieren. Im nächsten Schritt strebt Fresenius Helios außerdem an, eine KI-basierte Chat-Lösung zu implementieren, die es dem medizinischen Fachpersonal ermöglicht, Fragen zu den Daten zu stellen und interaktiv mit der KI an Lösungen zu arbeiten.

Maßnahmen

[MDR-A] Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Die Hauptaktivitäten aus der Konzernfunktion Corporate Development, Group Digital, konzentrierten sich auf den fortlaufenden Strategieprozess. Die Operating Companies definieren Aktivitäten, um das operative Geschäft so zu optimieren, dass kurz-, mittel- und langfristig Auswirkungen effektiv gesteuert und Chancen genutzt werden können. Auch die Datenanalyse, inklusive der HeSaMeDa-Plattform von Fresenius Helios, zählt darauf ein. Bei Fresenius Kabi und Fresenius Helios in Deutschland sind Maßnahmen in Umsetzung bzw. geplant. Sie werden nachfolgend erläutert.

DIGITALE GESCHÄFTSPROZESSE

Die für Nachhaltigkeitsaspekte relevante Digitalisierung von Geschäftsprozessen konzentriert sich bei Fresenius Kabi auf Produktionsstätten und Qualitätsorganisationen. Je nachdem, welche Prozessschritte betroffen sind, können sich die Maßnahmen auch auf die vor- oder nachgelagerte Wertschöpfungskette auswirken. Fresenius Kabi integriert digitale Lösungen in Produktionsabläufe, um Materialeinsatz und Energieverbrauch zu reduzieren und gleichzeitig eine höhere Produktionsqualität zu gewährleisten. Damit möchte Fresenius Kabi mehr zukunftsfähige Praktiken im globalen Fertigungsnetzwerk fördern. Diese Maßnahmen werden als Advanced Manufacturing Operations (AMO) – Digital Operations zusammengefasst. 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 arbeitet Fresenius daran, Probleme frühzeitig und proaktiv im Produktionszyklus zu erkennen, die Ausschussquote erheblich zu reduzieren und eine effizientere Materialnutzung sicherzustellen.

Die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des Projekts Digital Operations wird sich über die kommenden Jahre erstrecken. Der Projektplan sieht bis 2032 zahlreiche Aktivitäten vor, die die Digitalisierung von Produktionsprozessen vorantreiben sowie die Erhebung, Analyse und Nutzung von Daten einschließlich verbesserter Prognosemöglichkeiten unterstützen. Sofern alle Aktivitäten realisiert werden, sind dafür substanzielle Investitionen vorgesehen, deren Umfang aufgrund des Planungsstands erst im Verlauf des Jahres 2026 spezifiziert werden kann. Die ursprüngliche Planung aus dem Jahr 2024 soll dadurch abgelöst werden.

Die beschriebenen Maßnahmen werden im laufenden Geschäftsprozess umgesetzt, weshalb Fortschritte nicht auf Jahresbasis bemessen werden. Es gilt, jederzeit sicherzustellen, dass die Implementierung von Digitalisierungsprojekten nicht die Lieferfähigkeit oder die Produktion von Arzneimitteln verzögert.

DIGITALE VERSORGUNGSSTRUKTUREN

Durch die gesetzliche Initiative Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) wurden Fresenius Helios in Deutschland Fördermittel zur Verfügung gestellt; 2025 wurden rund 77 Mio € abgerufen. Diese finanziellen Fördermittel sollen gezielte Investitionen in den Bereichen Digitalisierung und Infrastruktur ermöglichen und sind auch für mehrjährige Projekte vorgesehen. In diesem Rahmen hat Fresenius Helios Ausschreibungen für verschiedene Projekte aufgesetzt, z.B. für die Nutzung von KI in der Bildgebung, für die Einführung digitaler Pathologie und die testweise Nutzung eines Tools für klinische Entscheidungshilfe. Die Fördermittel stellen eine Chance dar, um die Patientenversorgung weiter zu optimieren, den Arbeitsalltag der Mitarbeitenden zu erleichtern und die Position von Fresenius am Markt zu stärken.

Ziele und Ambitionen

[IMDR-TI] Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

Fresenius hat sich zum Ziel gesetzt, kritische Prozesse gezielt durch den Einsatz digitaler Anwendungen zu optimieren und zu beschleunigen. Darüber hinaus strebt der Konzern eine Wertsteigerung und höhere Effizienz in der täglichen Handhabung der Produkte und Dienstleistungen an. Deshalb haben alle Operating Companies spezifische Digitalisierungsambitionen für ihre Märkte definiert oder

erarbeiten entsprechende Pläne. Die Ziele leiten sich aus den Anforderungen der Märkte ab sowie aus Erkenntnissen in der Kommunikation mit wesentlichen Stakeholder-Gruppen, z.B. Geschäftspartnern, Kunden oder Patientinnen und Patienten.

DIGITALISIERUNGSZIELE VON FRESENIUS KABI

Fresenius Kabi will seine 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 vorantreiben und damit auch die Patientenversorgung weiterentwickeln. Dabei ist es zentral, dass sich die Digitalisierung als ein kontinuierlicher Prozess an den Bedürfnissen der Patientinnen und Patienten orientiert.

DIGITALISIERUNGSZIELE VON FRESENIUS HELIOS

Die zunehmende Digitalisierung bei **Fresenius Helios** kann Prozesse verschlanken und Behandlungsabläufe in den Krankenhäusern verbessern. Damit möchte Fresenius Helios die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Patientinnen und Patienten erhöhen und gleichzeitig Kosten senken. Die Ziele und Ambitionen dienen nicht nur dazu, die Digitalisierung im Konzern voranzutreiben. Sie helfen auch dabei, die Ziele anderer relevanter Themen zu erreichen, wie im Bereich Patientenzufriedenheit und auf dem Gebiet der Behandlungsergebnisse.

Fresenius Helios in Deutschland hat sich im Jahr 2023 drei Digitalisierungsziele gesetzt, die bis 2026 erreicht werden sollen. Das Bezugsjahr ist 2023, wobei der Bezugswert nicht numerisch festgelegt wurde; der Zielwert bezieht sich auf eine vollumfängliche Erfüllung des jeweiligen Ziels.

Das erste Jahr der Umsetzung war 2024.

► **Digitale Dokumente und Services für Patientinnen und Patienten:**

Für dieses Digitalisierungsziel sollten 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 wurde 2024 insofern erreicht, als die Funktionen technisch zur Verfügung stehen. Die Nutzung, d.h. der Anteil registrierter Nutzerinnen und Nutzer im Vergleich zur gesamten Patientenanzahl, lag noch hinter den Vorstellungen zurück. Deshalb arbeitete Fresenius Helios an zusätzlichen Maßnahmen im Jahr 2025. Mit den Anforderungen von Fresenius Helios und dem Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) sowie Erfahrungen der spanischen Krankenhaustochter Quirónsalud wurde ein Produktkonzept erstellt, um die Nutzung zu steigern und die Einbeziehung von Patientinnen und Patienten in die Behandlung zu verbessern. Für das Jahr 2026 ist als Maßnahme die Pilotierung erster Weiterentwicklungen des Patientenportals geplant. Die Operating Company strebt eine aktive Nutzungsquote der digitalen Services von 50 % an. Im Berichtsjahr lag die aktive Nutzungsquote der digitalen Services bei 5,9 % (2024: 5,3 %). Für die Messung des Ziels werden drei Kenngrößen betrachtet: der Anteil der am Patientenportal angeschlossenen Kliniken, der Anteil der am Dokumenten-Upload und -Download angeschlossenen Kliniken sowie der Anteil der an die Terminbuchung angeschlossenen Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) im jeweils aktuellen Jahr.

► **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 Freischaltung der Mitarbeiterzugänge zum digitalen Personal- und Dienstplanungssystem sowie der Anteil der in die Systeme eingebundenen Prozesse und Dokumente herangezogen. Seit Anfang 2024 stellt Fresenius Beschäftigten bereits alle entgeltrelevanten Dokumente digital zur Verfügung. Im Jahr 2025 wurde dieses Ziel erreicht, da nun auch die Zeiterfassung, z.B. Urlaub- oder Dienstplanung digital abgebildet wird.

► **Digitale Assistenz bei wesentlichen medizinischen Entscheidungen:**

Drittens hat sich Fresenius Helios in Deutschland zum Ziel gesetzt, bis Ende 2026 wesentliche medizinische Entscheidungen, die eine medizinische Behandlung zur Folge haben, mit digitaler Assistenz zu treffen. Für die Messung evaluiert Fresenius Helios den Prozentsatz der Verfügbarkeit von digitaler Assistenz in den wesentlichen medizinischen Fachbereichen. Diese wird insbesondere auf Basis des Patientenaufkommens definiert: digitale Radiologie, digitale Pathologie, allgemeine Risikoprädiktion, allgemeine digitale Prozessunterstützung und Notaufnahme. Im Jahr 2025 wurde je Fachgruppe überprüft, ob noch weitere medizinische Entscheidungen aufgenommen werden sollten. Eine Vielzahl von Pilotprojekten wie KI-gestützten Darmkrebsvorsorgen laufen bereits in den Kliniken.

Über die Ziele des Dreijahresplans hinaus verfolgt Fresenius Helios in Deutschland die folgenden mittelfristigen Ambitionen: Bis 2030 soll die Ausweitung des Patientenportals und bis 2035 die Auswahl und Ablösung der Krankenhausinformationssysteme erfolgen.

Fresenius Helios in Spanien hat das Ziel, in mindestens 80 % der spanischen Krankenhäuser das digitale Care-Management-System und das Patientenportal Casiopea zu implementieren, 2024 erreicht. Die Weiterentwicklung von Casiopea durch weitere digitale Applikationen wird im Abschnitt Digitale Patientenbetreuung und Versorgungsstrukturen in diesem Standard beschrieben.

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. Im Berichtsjahr lag die digitale Nutzungsquote bei 75,4 % (2024: 70,0 %), womit der Vorjahreswert übertroffen wurde.

GOVERNANCE-INFORMATIONEN

ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

[G1] Unternehmensführung

Auswirkungen, Risiken und Chancen

[G1 SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius eine wesentliche Auswirkung und wesentliche Risiken im Zusammenhang mit Unternehmensführung identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Unternehmenskultur				
k.A.	Risiko	Eigenes Geschäft	Langfristig	Investitionsrückgang aufgrund mangelnder Unternehmenskultur [#39] Investoren könnten Unternehmen meiden, denen es an Transparenz, ethischer Unternehmensführung oder sozialer Verantwortung mangelt. Dies kann geringere Kapitalzuflüsse, eine niedrigere Marktbewertung und eine verminderte Attraktivität in ESG-sensiblen Kapitalmärkten zur Folge haben. Dies kann sich negativ auf den Zugang zu Finanzmitteln und die Kapitalkosten von Fresenius auswirken, etwa durch geringes Investoreninteresse, eingeschränkte Finanzierungsmöglichkeiten und ein als höher wahrgenommenes Risiko.
k.A.	Risiko	Eigenes Geschäft	Langfristig	Rechtliche Sanktionen aufgrund unethischen Geschäftsverhaltens [#40] Bei Fresenius besteht das Risiko, dass eine mangelhafte Compliance-Kultur zu Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften im Bereich ethischer Geschäftspraktiken führt, etwa gegen Korruptionsbekämpfung, fairen Wettbewerb oder Arbeitnehmerrechte. Solche Verstöße können rechtliche Sanktionen wie Geldstrafen, Beschränkungen oder Rechtsstreitigkeiten sowie behördliche Untersuchungen und Reputationsschäden nach sich ziehen. Dies kann sich negativ auf die Leistungsfähigkeit und die finanzielle Lage auswirken, durch Geldbußen, Compliance-Kosten und den möglichen Ausschluss von öffentlichen oder ESG-sensiblen Märkten.
Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten				
k.A.	Potenzielle positive Auswirkung	Eigenes Geschäft	Mittelfristig	Verbesserter Zugang zu Medikamenten durch verantwortungsvolle Interessenvertretung [#41] Durch verantwortungsbewusste und transparente politische Einflussnahme kann Fresenius eine Gesundheitspolitik positiv mitgestalten, die den Zugang zu lebenswichtigen Medikamenten verbessert. Eine konstruktive Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträgern und die Ausrichtung der Lobbyarbeit an öffentlichen Gesundheitszielen können zu gerechteren Gesundheitssystemen beitragen und die Rolle von Fresenius als vertrauenswürdiger Partner im Gesundheitswesen stärken.
k.A.	Risiko	Eigenes Geschäft	Langfristig	Langfristige finanzielle Schäden durch unethisches Marktverhalten [#42] Sollte sich Fresenius auf wettbewerbswidrige oder unethische Praktiken einlassen, könnte dies dem Ruf von Fresenius dauerhaft schaden. Mögliche Folgen sind rechtliche Sanktionen durch Aufsichtsbehörden, ein Rückgang des Markenwerts, schwindende Kundenloyalität, eingeschränkter Zugang zu Finanzmitteln sowie ein Vertrauensverlust bei Stakeholdern. Diese negativen finanziellen Auswirkungen können auch nach Gegenmaßnahmen fortbestehen und die Fähigkeit des Unternehmens beeinträchtigen, seine Marktposition zu halten und neue Geschäftsmöglichkeiten zu erschließen. Dies kann sich negativ auf die finanzielle Leistung und Entwicklung auswirken, indem es den Markenwert schwächt, die Kundenbindung verringert und die Wachstumschancen in reputationssensiblen Märkten einschränkt. Darüber hinaus kann wettbewerbswidriges Verhalten Innovationen behindern, indem es die Marktkonkurrenz einschränkt, Anreize für Forschung und Entwicklung verringert und Hindernisse für neue Marktteilnehmer schafft. Dies kann die Entwicklung neuer Produkte, Technologien und Dienstleistungen verlangsamen und letztlich die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und seine Reaktionsfähigkeit auf Marktbedürfnisse schwächen.
Korruption und Bestechung				
Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung; Vorkommnisse	Risiko	Eigenes Geschäft	Langfristig	Finanzielle Verluste durch Korruptions- und Bestechungsvorfälle [#43] Fälle von Korruption und Bestechung innerhalb des Unternehmens können zu erheblichen finanziellen Verlusten aufgrund von Bußgeldern, Gerichtsverfahren und Umsatzeinbußen durch beschädigte Geschäftsbeziehungen führen. Darüber hinaus kann der beschädigte Ruf zu Vertrauensverlust bei Kunden, zum Rückzug von Investoren und zum Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen oder ESG-sensiblen Märkten führen. Der Vertrauensverlust kann sich auch auf die Beziehungen zu Patientinnen und Patienten, Geschäftspartnern und -kunden auswirken und letztlich unsere Marktposition und die Markenbindung schwächen. Dies kann sich durch Geldbußen, Umsatzverluste und langfristige Reputationskosten negativ auf die finanzielle Lage auswirken.

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
Unternehmensspezifisch: Compliance in globalen Lieferketten				

				Risiken in der Versorgungssicherheit und der Compliance in globalen Gesundheitsmärkten [#44] Ein finanzielles Risiko für den Fresenius-Konzern ergibt sich aus der Lieferkette, im Hinblick auf die Einhaltung regulatorischer Anforderungen in den globalen Gesundheitsmärkten, die Sicherstellung resilienter Lieferketten sowie die Berücksichtigung neuer Nachhaltigkeitsregulatorik auf europäischer Ebene. Versorgungsengpässe bei Rohstoffen oder Vorprodukten, etwa durch geopolitische Spannungen oder Marktverwerfungen, können zu erheblichen Kostensteigerungen bei Energie, Material und Transport führen und die Versorgungssicherheit gefährden. Gleichzeitig besteht das Risiko von Abhängigkeiten gegenüber einzelnen Lieferanten, was die Flexibilität und Reaktionsfähigkeit des Konzerns einschränken kann. Darüber hinaus kann potenzielles Fehlverhalten von Geschäftspartnern wie Korruption, Bestechung, Preisabsprachen oder andere wettbewerbswidrige Praktiken finanzielle Belastungen und Schäden wie Strafzahlungen verursachen, und außerdem die Reputation von Fresenius beeinträchtigen.
k.A.	Risiko	Eigenes Geschäft	Kurzfristig	

Ansatz

KONZEPTE FÜR DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND UNTERNEHMENSKULTUR

[G1-1] Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Im Berichtsjahr wurde ein neuer **Fresenius-Verhaltenskodex** eingeführt, der für alle Beschäftigten, Führungskräfte und Organe des Konzerns weltweit gilt. Der Kodex ist ein zentrales Element der Unternehmensführung und Ausdruck der Werte, Prinzipien und des ethischen Selbstverständnisses. Er dient als moralischer Kompass im Arbeitsalltag und unterstützt dabei, auch in komplexen Situationen ethisch und rechtlich korrekt zu handeln. Der Kodex basiert auf den **Fresenius-Prinzipien** und adressiert zentrale Nachhaltigkeitsthemen wie Menschenrechte, Patientensicherheit, Korruptionsprävention, Datenschutz, verantwortungsvolle Nutzung künstlicher Intelligenz sowie Umweltverantwortung.

Die Inhalte wurden gemeinsam mit den Operating Companies und relevanten Fachfunktionen, unter Berücksichtigung der Interessen wichtiger Stakeholder, entwickelt. Dabei haben die Beteiligten sichergestellt, dass alle Geschäftsmodelle von Fresenius berücksichtigt und aktuelle Entwicklungen, etwa im Bereich digitaler Technologien, integriert wurden.

Der Verhaltenskodex wurde vom Vorstand verabschiedet. Die Verantwortung für die Implementierung und Weiterentwicklung liegt bei der Konzernfunktion Group Risk & Integrity. Führungskräfte sind gefordert, die Einhaltung sicherzustellen und ein Umfeld zu schaffen, in dem ethische Fragen offen angesprochen werden können. Die Compliance-Funktion sowie weitere Abteilungen unterstützen bei der Umsetzung und Kontrolle zu den für sie relevanten Themen.

Richtlinien, Dienstanweisungen und Prozessbeschreibungen in den Operating Companies ergänzen und konkretisieren die Regeln des Verhaltenskodex für den operativen Alltag. Verstöße werden nicht geduldet. Der Verhaltenskodex ist Grundlage der Beschäftigungsverhältnisse und allen Arbeitskräften zugänglich. Der Fresenius-Verhaltenskodex wurde auf der Website www.fresenius.com/de veröffentlicht.

Die ethischen Grundsätze von Fresenius gehen über regulatorische Anforderungen hinaus. Es gilt, nicht nur im Einklang mit dem Gesetz, sondern auch nach anwendbaren Branchenkodizes und den Fresenius Prinzipien zu handeln.

Die **Fresenius Prinzipien** spiegeln die starke Unternehmenskultur des Konzerns wider. Für den Unternehmenserfolg spielen sie eine entscheidende Rolle: Sie fassen in Worte, wofür Fresenius steht und was es bedeutet, für Fresenius zu arbeiten. Als gemeinsame Maximen leiten sie das Handeln im Konzern und bieten Orientierung auf dem Weg zu einem der führenden Gesundheitsunternehmen, dem die Menschen vertrauen – denn Fresenius verbindet Spitzentechnologie mit Patientennähe und bringt so Therapien der Zukunft auf den Weg.

Bei der Erarbeitung der Fresenius Prinzipien hat das Unternehmen zahlreiche interne und externe Überlegungen miteinbezogen. Das Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistete dabei einen wichtigen Beitrag: In einer Intranetbefragung im Jahr 2023 nannten sie u. a. die Begriffe Engagement, Mut, Verantwortung und Innovationskultur besonders häufig. Die Kernwerte wurden bei der Formulierung der Fresenius-Prinzipien besonders

berücksichtigt. Zudem wurden bei der Ausarbeitung Inhalte bereits bestehender Initiativen beachtet.

Der Vorstand hat entschieden, die Prinzipien unternehmensweit einzuführen und ähnliche vorhandene Elemente und Initiativen zu ersetzen oder anzupassen. Die Implementierung der Fresenius-Prinzipien wurde im Berichtsjahr durch die konzernweite Kommunikationsinitiative **Fresenius Principles in Action** systematisch unterstützt. Im Rahmen dieser Initiative wurden unternehmensweit Workshops durchgeführt, um das Verständnis und die praktische Anwendung der Prinzipien bei den Beschäftigten zu fördern und deren Integration in das tägliche Handeln zu stärken.

Nach diesen Prinzipien zu handeln, soll dazu beitragen, dass sich Stakeholder auf Fresenius als vertrauensvollen und integren Partner verlassen können. Als Mitglied im UN Global Compact (seit Oktober 2024) orientiert sich der Konzern 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.

DIE FRESENIUS PRINZIPIEN

Wir geben unser Bestes für Patientinnen und Patienten 	Wir sorgen für Exzellenz 	Wir bringen Health-Care-Innovationen zu den Menschen 	Wir nutzen die Kraft der Zusammenarbeit: ein Team 	Wir handeln heute für ein besseres Morgen 
Mutig in unseren Ambitionen. Von der Idee zur Umsetzung.	Qualität ohne Kompromisse. Unserem moralischen Kompass treu.	Gemeinsam mit unseren Kunden lernen. Therapien der Zukunft vorantreiben.	Respektvoll miteinander umgehen. Verantwortung ermöglichen.	Über 100 Jahre Tradition. Die Bedürfnisse und Ressourcen der Zukunft im Blick.

Wird ein Verstoß gegen die Regelwerke und Grundsätze festgestellt, untersucht Fresenius diesen und trifft die erforderlichen Gegenmaßnahmen, um das Fehlverhalten zu unterbinden und gegebenenfalls zu sanktionieren. Außerdem nimmt der Konzern Vorfälle zum Anlass, um Compliance-Programme und Präventionsmechanismen weiter zu schärfen.

Compliance-Management-System

Die im Fresenius-Verhaltenskodex definierten grundlegenden Prinzipien und Werte der Unternehmenskultur werden im 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 der zentralen Anliegen ist es, Korruption und Bestechung im Unternehmensumfeld zu verhindern. Weitere wesentliche Themen, die Fresenius mit entsprechenden Compliance-Maßnahmen adressiert, sind Kartellrecht, Datenschutz, Zollrecht und internationaler Handel, die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie die Achtung der Menschenrechte.

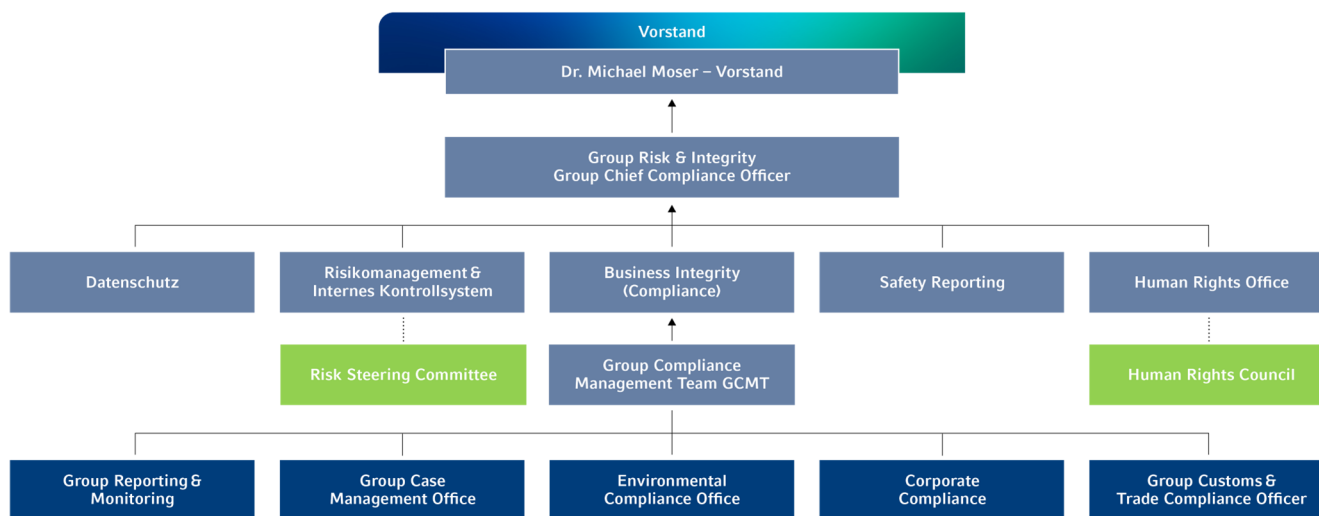
In der Ausgestaltung und Umsetzung des Compliance-Management-Systems orientiert sich der Konzern an internationalen Regelwerken und Richtlinien, z. B. den ISO-Normen zum Aufbau von Compliance-Management-Systemen und den anwendbaren Prüfungsstandards des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (IDW PS 980 n.F., Stand 09.2022). Bei der Umsetzung von Verbesserungen berücksichtigt Fresenius die jeweiligen nationalen oder internationalen gesetzlichen Rahmenwerke. Im Jahr 2024 hat der Vorstand eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft damit beauftragt, das Compliance-Management-System (CMS) bei Corporate/Sonstige, Fresenius Kabi und Fresenius Helios nach IDW PS 980 n.F. (09.2022) zu evaluieren. Die erste Phase – eine Gap-Analyse – wurde 2024 abgeschlossen und es wurden Empfehlungen zur weiteren Verbesserung des Compliance-Management-Systems definiert. In der zweiten Phase, die im Berichtsjahr stattfand, wurden auf Basis dieser Empfehlungen 22 Projekte entlang der Elemente des Prüfungsstandard entwickelt und umgesetzt. Ziel ist es, die Wirksamkeit und Governance-Struktur des Systems weiter zu stärken und die Einhaltung rechtlicher und ethischer Anforderungen im Fresenius-Konzern zu gewährleisten. Die im Jahr 2024 beauftragte Angemessenheitsprüfung des CMS wurde abgeschlossen.

Risikomanagement und Internes Kontrollsystem

Das Compliance-Management-System ist in das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem eingebettet. Mithilfe standardisierter Methoden erfasst, analysiert und bewertet Fresenius regelmäßig Compliance-Risiken für den gesamten Konzern. 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. Das konzernweite integrierte Risikomanagementtool sowie die Risikomethodik hat Fresenius 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.

Bedenken hinsichtlich möglicher rechtswidriger Verhaltensweisen oder Verstöße gegen interne Richtlinien werden von internen oder externen Stakeholdern über die bestehenden Meldesysteme geäußert und entsprechend im **Compliance-Case-Management** dokumentiert und untersucht. Sofern erforderlich, werden interne

GROUP RISK & INTEGRITY ORGANISATIONSSTRUKTUR



Status 31.12.2025

Untersuchungen eingeleitet, wie in diesem Themenstandard im Abschnitt Meldesysteme beschrieben. Insofern es dabei zur Identifikation relevanter Risiken kommt, werden diese im Risikomanagementtool dokumentiert und bewertet.

Gleichzeitig ist das interne Kontrollsystem ein wichtiger Bestandteil des Risikomanagements von Fresenius. Es umfasst neben den internen Kontrollen der Finanzberichterstattung auch Kontrollziele für wichtige nichtfinanzielle 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.

Die Wirksamkeit der Compliance-Aktivitäten wird im internen Kontrollsystem anhand von internen Kontrollzielen gemessen und bewertet. Dazu gehören auch die Bereiche Korruptionsbekämpfung, Compliance im Handel, Geldwäschebekämpfung und Kartellrecht.

Übergreifende Verantwortlichkeiten und Kontrollen

Die Verantwortung für die Grundsätze zur Unternehmensführung, Compliance und zum Compliance-Risikomanagement liegt im Vorstand beim Vorstand Sustainability. Innerhalb der Geschäftsführungen der Operating Companies ist die Zuständigkeit für die Umsetzung der Ansätze sowie Compliance über Geschäftsverteilungspläne geregelt. Die Operating Companies haben zudem eigene Compliance-Organisationen geschaffen, die die Anforderungen der Geschäftsorganisation, regulatorische Vorgaben sowie die damit einhergehenden internen Kontrollen widerspiegeln. Die Konzernfunktion Group Risk & Integrity¹ berät die übrigen Konzernfunktionen, entwickelt 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 Operating Companies.

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 2025. Der Aufsichtsrat wird (indirekt über die Vorsitzende des Prüfungsausschusses) zweimal jährlich über Compliance informiert.

Die Interessen der Patientinnen und Patienten berücksichtigt Fresenius über die Verfahren, die im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit, S4-2 Einbeziehung von Patientinnen und Patienten beschrieben sind.

Hinweisgebermeldesystem

Die Meldesysteme und Verfahren zur Untersuchung von Meldungen sind fest im Ansatz von Fresenius zur Verhinderung und Bekämpfung von Compliance- und Menschenrechtsverstößen verankert. Die Hinweisgeber- und Meldesysteme bieten die Möglichkeit, Hinweise ohne örtliche oder zeitliche Einschränkung barrierefrei abzugeben. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um Arbeitskräfte – auch von Dienstleistern – oder Lieferanten, Kunden, Patientinnen und Patienten, Anwohnerinnen und Anwohner eines der Fresenius-Standorte oder sonstige potenziell Betroffene handelt. 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. Beschäftigte finden die jeweils zuständigen Ansprechpersonen und

eingerichteten Melde- bzw. Hinweisgebersysteme, ergänzende Informationen und die Verfahrensbeschreibung auch in dem jeweils für die Operating Companies geltenden Intranet. Dritte, darunter Geschäftspartner, informiert Fresenius wiederum über die Menschenrechtserklärung oder auch die Verhaltenskodizes für Geschäftspartner über die Verfügbarkeit der Hinweisgebersysteme und die verschiedenen Meldewege, unter anderem über die Website www.fresenius.com/de. Zudem können Schulungen von Teams durch speziell qualifizierte Case Management & Investigation Officers stattfinden.

Wie in den jeweiligen Richtlinien beschrieben, werden eingehende Meldungen zum Schutz der meldenden Personen vertraulich behandelt. Fresenius nimmt alle potenziellen Compliance-Verstöße ernst. Eine erste Einschätzung bewertet zunächst die Plausibilität und die mögliche Schwere des gemeldeten Vorfalls. Zu diesem Zweck sind die Case Management & Investigation Officers, die zusammen das konzernweite Case Management & Investigation Office bilden, in allen Operating Companies eingesetzt. Die Case Management & Investigation Officers, deren Zuständigkeit von der Operating Company abhängt, prüfen die eingegangenen Meldungen zuerst und leiten im Einzelfall risikoadäquate Untersuchungen ein. Die Schwere des Compliance-Verstoßes bestimmt, wer ihn weiterbearbeitet. Sofern erforderlich, übernimmt ein Team die Untersuchung, das interne Expertinnen und Experten, aber auch externe Unterstützung umfassen kann. Die Umsetzung der erforderlichen Abhilfe 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 nutzt Fresenius die Ergebnisse interner Kontrollen und Berichte, um die Geschäftsprozesse zu überprüfen.

¹ In 2026 wird eine Anpassung der Organisationsstruktur vorgenommen. Weiterführende Informationen sind im ESRS 2 zu finden.

Wo nötig, führt der Konzern Korrektur- oder Verbesserungsmaßnahmen ein, die ein ähnliches Fehlverhalten in Zukunft verhindern sollen.

Fresenius unterliegt der **EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern 2019 / 1937** und setzt diese entsprechend um. Das Unternehmen gewährleistet 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 Vorkehrungen umgesetzt. Für die 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 Operating Companies, die mit der vertraulichen Bearbeitung der Hinweise betraut sind. Fresenius toleriert 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 ist im Fresenius-Verhaltenskodex sowie im konzernweit gültigen Verfahrensanweisung fest verankert. Dem Hinweisgeberschutz dienen auch konkrete Vorkehrungen zur Wahrung der Vertraulichkeit (z. B. das Bedarfs- bzw. Need-to-know-Prinzip) und strenge Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten. Bei externen Hinweisgebenden bemüht sich der Konzern darum, einen vergleichbaren Schutz zu erwirken. Die Operating Companies haben z. B. in ihren Verhaltenskodizes für Geschäftspartner entsprechende Erwartungen formuliert.

Compliance-Meldungen – darunter Vorfälle in Zusammenhang mit der Unternehmensführung sowie von Korruption und Bestechung – werden nach Eingang auf Grundlage der konzernweiten Richtlinien und anhand der entsprechenden Richtlinien der Operating Companies bewertet, die mit den konzernweiten Richtlinien im Einklang stehen. Die im Hinweisgeberschutzgesetz vorgeschriebenen Fristen werden eingehalten. Der Group Chief Compliance Officer informiert den Vorstand Sustainability unverzüglich über Compliance-Fälle, die nach interner Beurteilung schwerwiegende Auswirkungen haben könnten. Der Vorstand sowie der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erhält zudem vom Group Chief Compliance Officer regelmäßig eine Übersicht der gemeldeten Fälle nach Kategorien und Operating Companies und wird zu den konzernrelevanten Untersuchungen im Einzelnen informiert.

Die Ergebnisse aus den internen Untersuchungen und die Erkenntnisse zu den potenziellen Zielgruppen fließen in die Weiterentwicklung des Hinweisverfahrens (Compliance-Case-Management) sowie bei der Bearbeitung von Hinweisen ein. Auf Basis dieser Erkenntnisse überprüft Fresenius die Wirksamkeit des in Richtlinien festgehaltenen Verfahrens regelmäßig und anlassbezogen. Falls nötig, nimmt der Konzern entsprechende Anpassungen und Änderungen bezüglich der Zugänglichkeit und des Ablaufs des Verfahrens vor. Fresenius möchte sich kontinuierlich verbessern.

Fresenius kommt jederzeit den gesetzlich auferlegten Berichtspflichten in Bezug auf Compliance-Meldungen nach. Die Veröffentlichung erfolgt dabei stets anonymisiert. Weitere Informationen zu Compliance-Meldungen finden Sie in diesem Themenstandard im Abschnitt Kennzahlen.

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. Muster 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 Grundsätze der Richtlinie zum Umgang mit Compliance-Vorfällen gelten für den gesamten Konzern – und damit für alle Aktivitäten sowie geografischen Gebiete und gegebenenfalls Stakeholder-Gruppen. Die Grundsätze berücksichtigen auch Meldungen, die Fresenius aus der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet werden.

Richtlinie zu Kartellrecht

Seit 2025 ergänzt die Fresenius Kartellrichtlinie den umfassenden Richtlinien-Katalog unterhalb des Verhaltenskodex. Sie definiert verbindliche Grundsätze, um kartellrechtliche Vorschriften einzuhalten. Die Richtlinie bestimmt z.B. Regeln für den Umgang mit Wettbewerbern, für die Teilnahme an Branchenverbänden und die Handhabung wettbewerbsensibler Informationen. Verstöße werden gemäß den zuvor beschriebenen Prozessen konsequent untersucht und abhängig vom Tatbestand und dem Schweregrad sanktioniert. Im Berichtsjahr wurde ein neues Schulungsprogramm in allen Operating Companies ausgerollt.

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 z.B. Präsenzs Schulungen, Live- oder dauerhaft abrufbare Webinare – zu grundlegenden Compliance-Themen wie dem Verhaltenskodex und Unternehmensrichtlinien. Je nach Beschäftigtengruppe gehören auch spezifischere Themen wie Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäschebekämpfung sowie Datenschutz und Informationssicherheit dazu – insbesondere für exponierte Bereiche. Weiter gilt es, Beschäftigte und Führungskräfte für den Schutz von Hinweisgebern zu sensibilisieren. Dies ist in den jeweiligen Richtlinien dokumentiert.

Die Teilnahme an grundlegenden Schulungen, etwa zu den Verhaltenskodizes, ist verpflichtend und erfolgt in regelmäßigen Intervallen, die je nach Schulung festgelegt werden. Die obligatorischen Online-Schulungen werden an Beschäftigte, z. B. eine definierte Zielgruppe, übermittelt. Im Berichtsjahr hat Fresenius nach der Veröffentlichung

des neuen Verhaltenskodex begonnen, eine verpflichtende Schulung für alle Beschäftigten auszurollen. Die Aktivität wird im Jahr 2026 fortgesetzt. 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 wertorientierte Unternehmenskultur zu fördern, schult Fresenius im Rahmen eines Compliance-Diologs auch Führungskräfte.

Die vermittelten Grundsätze und Inhalte der 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, wurden im Jahr 2025 Schwerpunktthemen für Schulungen festgelegt: Die Compliance-Abteilungen aller Operating Companies haben die besonders exponierten Mitarbeitergruppen zum Thema Antikorruption geschult. Darüber hinaus hat die Konzernfunktion Group Risk & Integrity ein Onboarding-Programm für alle neu eingestellten Compliance Officers des Konzerns erfolgreich ausgerollt. Dieses beinhaltet auch eine Schulung zum Thema Kartellrecht. Auch 2025 hat Fresenius 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 exponiert 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 bei Bedarf 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 Geschäftsreiches Einkauf & Logistik mit relevanten Geschäftspartnern verhandeln. Ein direkter Vertrieb von Produkten in den Kliniken durch Außendienstmitarbeitende, z.B. Medizintechnikunternehmen, ist nicht gestattet.

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. Für den im Konzern konsolidierten ehemaligen Vamed-Geschäftsbereich HES, jetzt Fresenius Health Services, der auf Fresenius übertragen wurde, wurde im Jahr 2025 ein System zur Aufdeckung und Verhinderung von Korruption und Bestechung aufgesetzt. Dieses System dient dazu, Korruptions- und Bestechungsvorwürfe oder Korruptions- und Bestechungsfälle zu verhindern, aufzudecken, zu untersuchen und zu verfolgen. Zudem sieht das System die gezielte Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor. Compliance-Vertragsklauseln verpflichten auch Geschäftspartner zu ethischen Geschäftspraktiken. Weitere Konzepte in Hinblick auf Korruption und Bestechung bei Geschäftspartnern sind in diesem Themenstandard im Abschnitt Resilienz und Compliance in globalen Lieferketten 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 sie die Umsetzung der vom Management festgelegten Abhilfemaßnahmen im Rahmen systematischer Nachschau Betrachtungen. Im Jahr 2025 wurden 7 Revisionsaufträge mit dem Prüfungsbezug Korruption, sowie 2 Revisionsaufträge betreffend des Compliance Management Systems in Betriebsstätten der Operating Companies durchgeführt. Die Prüfungsergebnisse wurden von den Compliance-Organisationen analysiert und in die kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Prozesse 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 Fresenius sie als Teil des internen Kontrollsystems regelmäßig prüft und sie bei Bedarf anpasst.

Geldwäsche

Fresenius hat geeignete Mechanismen eingeführt, um Geldwäscherisiken zu bekämpfen. Diese umfassen interne Kontrollvorgaben, wie das Verbot bestimmter Barzahlungen, sowie Risikoanalysen und Prüfprozesse für relevante Geschäftspartner und Transaktionen. Verdächtige Transaktionen meldet der Konzern an die Behörden. Die implementierten Kontrollen sind in Richtlinien verankert und es werden entsprechende Schulungen angeboten.

Umgang mit Interessenkonflikten

Interessenkonflikte möchte Fresenius vermeiden und den Patientinnen und Patienten angemessene Behandlungsmöglichkeiten zusichern. Integrität bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass Beschäftigte private Interessen klar von denen des Unternehmens trennen. Sie treffen Entscheidungen für Fresenius anhand objektiver Kriterien. Sie 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 Schritte ein.

Fresenius hat im Berichtsjahr eine konzernweit gültige Standardverfahrensanweisung (Group Standard Operating Procedure – gSOP) zum Umgang mit Interessenkonflikten erlassen. Fresenius plant im Jahr 2026 ein gruppenweites Tool auszurollen, mit dem Beschäftigte mögliche Interessenkonflikte niederschwellig melden können. Damit unterstützt Fresenius Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, verantwortungsvoll mit Interessenkonflikten umzugehen, indem klare Anforderungen definiert werden. Fresenius plant außerdem im Intranet Antworten auf die häufigsten Fragen zur Verfügung zu stellen. Schulungen und regelmäßige Aktualisierungen von Informationen werden die Aktivitäten auf Konzernebene und in den Operating Companies in Bezug auf die Meldung von Interessenkonflikten ergänzen. Darüber hinaus stehen die Compliance- und Personalabteilungen des Konzerns als Ansprechpersonen für alle diesbezüglichen Fragen bereit.

Umgang mit Zuwendungen

Die Richtlinien von Fresenius regeln den Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden sowie die Handhabung von Spenden. 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 dies als Compliance-Meldung über die entsprechenden Systeme und Prozesse kommuniziert, untersucht, dokumentiert und bewertet. Fresenius Helios untersagt z. B. in Deutschland einseitige Zuwendungen durch die Industrie zur Finanzierung von medizinischen Fortbildungen und beschränkt diese 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 des Compliance-Management-Systems dazu beitragen, Korruption und Bestechung effektiv zu verhindern und aufzudecken. Compliance-Verantwortliche der Operating Companies berichten seit 2023 gemäß diesen Berichtslinien an die jeweiligen Heads of Compliance ihrer Operating Company; diese berichten funktional an den Group Chief Compliance Officer. Der Group Chief Compliance Officer, die Chief Compliance Officers oder die Heads of Compliance der Operating Companies, 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, 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 Operating Companies erhalten regelmäßige Berichte von ihren Chief Compliance Officers bzw. Heads of Compliance.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Fresenius lehnt jede Form von Korruption und Bestechung strikt ab. Zur Prävention werden risikobasierte Due-Diligence-Prüfungen, klare Richtlinien und gezielte Schulungen für Beschäftigte durchgeführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten regelmäßig – z. B. auf der Website, im Intranet oder über Newsletter – Informationen über die Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Vorwürfen oder Vorfällen in Bezug auf Korruption oder Bestechung.

Alle Operating Companies haben auf ihr jeweiliges Risikoprofil abgestimmte Schulungsprogramme. Die Schulungen decken sowohl grundlegende Prinzipien der Korruptions- und Bestechungsprävention als auch praxisnahe Szenarien ab. Die Inhalte umfassen unter anderem die rechtlichen Rahmenbedingungen, interne Richtlinie sowie konkrete Handlungsanweisungen für den ethisch korrekten Umgang mit kritischen Situationen. 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 Operating Companies 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, z. B. die Vorgesetzten oder Compliance-Organisation, überwacht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden im Rahmen der regelmäßigen Meetings zum Thema Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung beraten.

RESILIENZ UND COMPLIANCE IN GLOBALEN LIEFERKETTEN

[MDR-P] G1-Unternehmensspezifisch

Globale Lieferketten in der Gesundheitsindustrie sind primär geprägt durch die hohen Anforderungen an Produktqualität und Sicherheit sowie die Anwendung regulatorischer Anforderungen. Gleichzeitig können die jeweiligen kulturellen Werte, Arbeitspraktiken und nationalen gesetzlichen Vorschriften Herausforderungen schaffen, aber auch bereichern. Versorgungsengpässe bergen das Risiko von Kostensteigerungen und können die Versorgungssicherheit gefährden. Um die Flexibilität und Reaktionsfähigkeit zu bewahren, gilt es zudem, Abhängigkeiten von einzelnen Lieferanten zu vermeiden und Fehlverhalten von Geschäftspartnern vorzubeugen. Fresenius begegnet den identifizierten Risiken durch ein umfassendes Compliance- und Risikomanagementsystem, Konzernrichtlinien sowie der in diesem Themenstandard beschriebenen Governance-Struktur. Weiter erfolgt eine sorgfältige Auswahl und Überwachung der Lieferanten und Geschäftspartner.

Verhaltenskodizes

Das Einhalten geltender Gesetze und Standards sowie ethischer Verhaltensweisen ist für Fresenius in der Beziehung zu Geschäftspartnern und Lieferanten ein unverrückbarer Grundsatz. Dies wird 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. Fresenius erwartet, dass Geschäftspartner die geltenden Anforderungen der Verhaltenskodizes der Operating Companies für Geschäftspartner einhalten. Es gilt, mögliche Risiken für das Unternehmen im Zusammenhang mit der Lieferkette und Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsaspekte durch entsprechende Vorgaben einzugrenzen. Die Kodizes verbieten u. a. explizit Korruption und Bestechung und verpflichten Partner von Fresenius zur Einhaltung der einschlägigen und anzuwendenden Antikorruptionsgesetze auf nationaler und internationaler Ebene. Darüber hinaus enthalten die Verhaltenskodizes für Geschäftspartner Anforderungen zur Achtung der Menschenrechte. Fresenius hat den Anspruch, alle Geschäftsbeziehungen unter Verwendung der internen und externen Richtlinien integer, fair und respektvoll zu gestalten, auch in Bezug auf Zahlungspraktiken. Weiterführende Inhalte ergeben sich zudem aus den allgemeinen Geschäftsbedingungen der Operating Companies, ausgehandelten Verträgen sowie schriftlich festgehaltenen Kooperationen.

Fresenius informiert Geschäftspartner vor Beginn der Geschäftsbeziehung über diese Anforderungen. Die Kodizes des Konzerns sind öffentlich auf der Website von Fresenius zugänglich. Eine Übersicht über die relevantesten Stakeholder-Gruppen ist im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften, enthalten.

Prüfung von Geschäftspartnern und Investitionen

Fresenius arbeitet mit einer Vielzahl von Geschäftspartnern zusammen, um Abhängigkeiten von einzelnen Lieferanten zu vermeiden. Zur Vermeidung von Risiken durch Fehlverhalten von Geschäftspartnern führt Fresenius vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen risikobasierte Due-Diligence-Prüfungen (Geschäftspartnerprüfungen) durch. 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 Operating Companies. Im Berichtsjahr hat Fresenius eine konzernweit gültige Richtlinie zur Prüfung von Geschäftspartnern verabschiedet. Zudem vereinbart Fresenius 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 jährlich sowie anlassbezogen in allen Operating Companies menschenrechtliche Risikoanalysen durchgeführt, bei denen für Lieferanten auf Basis von Länder- und Industriedaten ein menschenrechtlicher Risikowert ermittelt wird. Dieser bildet die Basis für weitere spezifische Schritte.

Die Compliance-Vertragsklauseln basieren entsprechend auf dem Risikoprofil des Partners, um korruptes Handeln zu verhindern. Außerdem behält sich Fresenius in Verträgen mit den Geschäftspartnern grundsätzlich das Recht vor, den Vertrag bei Fehlverhalten zu beenden.

Der Konzern führt regelmäßige Prüfungen aller Geschäftspartner gegen die geltenden wesentlichen Sanktionslisten durch. Im Berichtsjahr hat Fresenius eine konzernweit gültige Liste für gesperrte Geschäftspartner eingeführt. Damit wird sichergestellt, dass in keiner Operating Company Verträge mit gesperrten Geschäftspartnern abgeschlossen werden. Der Prozess sieht vor, dass das GCMT nach eingehender Prüfung über die Aufnahme, den Verbleib und die Streichung von gesperrten Geschäftspartnern entscheidet.

Auch wenn Fresenius über mögliche Akquisitionen und Investitionen entscheidet, berücksichtigt das Unternehmen Compliance-Risiken in den Due-Diligence-Maßnahmen u. a. über das **Investment Council (IC)**, das geplante Akquisitionen und Investitionen in einem definierten Prozess für die Operating Companies und die Fresenius SE & Co. KGaA prüft. Jeder Investitionsantrag an den Vorstand muss zunächst im IC diskutiert, geprüft und bewertet werden. Falls erforderlich, leitet Fresenius Absicherungsmaßnahmen ein und nimmt z. B. Compliance-Erklärungen und -Garantien in die Verträge auf. Nach einer Akquisition wird die neue Gesellschaft schnellstmöglich in das Compliance-Management-System integriert.

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 Fresenius verbunden. Allerdings gewähren entsprechende Sanktionsmechanismen üblicherweise Ausnahmen für die Lieferungen medizinischer Produkte, um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten. Fresenius erwartet, dass der Umfang solcher Ausnahmen unverändert bleibt. Dabei ist es dem Konzern besonders wichtig, alle aktuell geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen, etwa in Hinblick auf Sanktionen oder Exportkontrollen. Fresenius hat hierfür verschiedene Prozesse eingeführt. Dazu zählen z. B. spezielle IT-Systemprüfungen für Lieferungen, die Einfuhr- oder Ausfuhrbeschränkungen unterliegen. In der zuständigen zentralen Konzernfunktion sowie in Operating Companies gibt es ausgewiesene Expertinnen und Experten für Trade Compliance sowie ein Trade-Compliance-Programm bei Fresenius Kabi. Ein gruppenweites Trade-Compliance-Programm befindet sich weiter 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. 2024 wurde die Funktion des Chief Customs and Trade Compliance Officers geschaffen, der die vorgestellten Ansätze im Konzern stärkt und steuert.

Regulatorische Vorgaben

Für Fresenius ist die frühzeitige Bewertung und Anwendung neuer oder geänderter regulatorischer Vorgaben essenziell, um die bestehende Resilienz in Geschäftsbeziehungen und Beschaffungsprozessen zu unterstützen. Dies gilt für alle wesentlichen Themen im Konzern. Der Fokus liegt dabei auf einer qualitativen Einordnung der Regulierung bezogen auf das Geschäftsmodell sowie die Märkte von Fresenius. Ausführungen finden Sie in den jeweiligen Themenstandards, z. B. zu Qualitätsanforderungen im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer, Abschnitt Gesundheit und Sicherheit.

Bezogen auf Nachhaltigkeit hat sich Fresenius im Berichtsjahr 2025 u. a. mit den Implikationen aus der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR – EU Deforestation Regulation), dem europäischen CO₂-Grenzausgleichssystem (CBAM – EU Carbon Border Adjustment Mechanism) sowie der EmpCo-Richtlinie (Directive on empowering consumers for the green transition) beschäftigt und hierfür unterschiedliche Austauschformate im Unternehmen genutzt oder spezifische Projekte angestoßen. Ziel ist es, die operativen Einheiten frühzeitig über mögliche Auswirkungen von neuen regulatorischen Vorgaben aus dem Nachhaltigkeitsbereich zu informieren und sie dabei zu unterstützen operativ und strategisch darauf zu reagieren. Dazu gehört z. B. die Überprüfung bestehender Geschäftsprozesse oder auch die Entwicklung und Veröffentlichung von Kommunikationsformaten, z. B. internen Richtlinien.

Weiterführende Informationen zu Risiken im operativen Geschäft finden Sie im Risikobericht als Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts.

Maßnahmen

[MDR-A] Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Im Berichtsjahr hat Fresenius keine zentralen Vorgaben verabschiedet, die sich auf Maßnahmen und entsprechende Mittel beziehen, um identifizierte wesentliche Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit dem Governance-Ansatz zu adressieren. Es wurden Projekte und Aktivitäten zur fortlaufenden Implementierung und Weiterentwicklung der Managementansätze umgesetzt, wie im Abschnitt Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur beschrieben. Diese Aktivitäten sind nicht Teil eines Aktionsplans, dem erhebliche operative Ausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) zugewiesen sind.

Darüber hinaus hat Fresenius die 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, sodass kurz-, mittel- und langfristig Auswirkungen effektiv gesteuert, Chancen genutzt und Risiken adressiert werden können. Im Zuge dieser Entwicklungen beobachtet Fresenius kontinuierlich Veränderungen in wesentlichen Themenfeldern. Wenn sich neue Anforderungen oder Risiken ergeben, die eine Anpassung oder Einführung spezifischer Richtlinien erforderlich machen, wird der Konzern entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Ziele und Ambitionen

[MDR-T] Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

Der Anspruch von Fresenius ist es, dass sich das umfassende Compliance-Verständnis deutlich im Tagesgeschäft widerspiegelt. Der Konzern will Verstöße verhindern, das Compliance-Management-System kontinuierlich verbessern und eine gelebte Compliance-Kultur weiterentwickeln – insbesondere unter seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Stakeholdern, mit denen er in Kontakt steht. Eine zentrale Rolle spielt dabei der Austausch über Best Practices zwischen den Operating Companies. Sie entwickeln jährlich operative Ziele und Programme, um das Compliance-Management-System fortlaufend zu stärken.

Anreize, z. B. vergütungsrelevante Ziele, können in den Compliance-Funktionen die Implementierung ergänzender Umsetzungsschritte fördern und werden bei Bedarf individuell definiert. Darüber hinaus werden Trainingsmaßnahmen durchgeführt. Compliance-Verstöße können zu Sanktionierungen bis hin zur Kündigung bei schwerwiegendem Fehlverhalten führen. Zudem strebt Fresenius an, alle geltenden Sanktionen und Anforderungen an Exportkontrollen auch bei kurzfristigen Änderungen von Rechtsvorschriften einhalten zu können. Dem Konzern liegen keine Hinweise vor, dass er die geltenden Sanktionen und Anforderungen an Exportkontrollen nicht eingehalten hat.

Zur Messung der Wirksamkeit der Konzepte und Prozesse identifiziert und visualisiert Fresenius beim derzeitigen Aufbau des 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 arbeitet Fresenius daran, den aktuellen Überblick über die relevanten Compliance-Vorgänge stetig zu verbessern.

Seit 2024 führt die Compliance-Funktion regelmäßig Compliance-Reviews durch, um die Wirksamkeit des Compliance Management Systems zu überprüfen. Diese Reviews wurden auch im Jahr 2025 durchgeführt und werden künftig weiter ausgebaut.

Kennzahlen

TRAINING

[G1-3] Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Wie im Abschnitt G1-1 Ansatz, Compliance-Schulungen, erläutert, sieht Fresenius das Training von Beschäftigten als essenziell an, um faires und ethisches Geschäftsgebaren zu fördern und Auswirkungen, Risiken sowie Chancen durch gut geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter adäquat zu begegnen. Mit zunehmendem Reifegrad der Datenerhebung wurde der Umfang der geeigneten Mitarbeiter bei Fresenius Helios in Spanien präzisiert. Nach der Berücksichtigung aller Mitarbeitenden im Jahr 2024 wurde eine kleinere Grundgesamtheit im Berichtsjahr 2025 definiert. Sie fokussiert sich auf Funktionen mit entsprechender Risikorelevanz, die in die Berechnung der Metrik einbezogen werden. Dieser geänderte Anwendungsbereich dient als Grundlage für die Berechnung der Kennzahl und erhöht ihre Relevanz. Der Wert von Fresenius Helios in Spanien, der zur konsolidierten Konzernzahl beiträgt, ist daher nicht

mit dem Vorjahr vergleichbar, was zu einer Nichtvergleichbarkeit der Konzern-Metrik führt.¹

Im Berichtsjahr 2025 wurden 94,0 % der Beschäftigten geschult (2024: 81,2 %), die durch ihre Tätigkeit oder Funktion gegenüber besonderen Risiken exponiert sind. Die Operating Companies legen selbst fest, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Mitarbeitergruppen zu den risikobehafteten Funktionen gehören und geschult werden müssen.

BESCHÄFTIGTE IN FUNKTIONEN MIT BESONDEREM RISIKOPOTENZIAL

in %	2025	2024
Abdeckungsquote durch Trainingsprogramme	94,0	81,2

VORFÄLLE IN BEZUG AUF KORRUPTION ODER BESTECHUNG

[G1-4] Fälle von Korruption oder Bestechung

Im Berichtsjahr 2025 gab es keine Verurteilung von und keine Strafzahlungen für Fresenius aufgrund von Verstößen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften.

VERSTÖßE GEGEN GESETZE ZUR BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

	2025	2024
Anzahl der Verurteilungen	-	-
Höhe der Geldbußen, in Mio €	-	-

Fresenius arbeitet kontinuierlich daran, seine Governance-Strukturen weiter zu stärken, um Vorfälle effektiv zu verhindern, aufzudecken und anzugehen. Die Unterstützung von Beschäftigten und Stakeholdern, angemessen auf

vermutete Vorfälle von Korruption und Bestechung zu reagieren, spielt dabei eine zentrale Rolle. Zudem sind Präventivmaßnahmen integraler Bestandteil des Compliance-Managementsystems und dienen dazu, Risiken frühzeitig zu identifizieren und Verstöße zu vermeiden. Die seit 2024 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 die eigene 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 dem Verhaltenskodex sowie den geltenden Rechtsnormen für Beziehungen zu externen Partnern und der Öffentlichkeit. Informationen über Lobbying-Ausgaben veröffentlicht der Konzern in den jeweiligen Operating Companies und Ländern gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

Im Berichtsjahr 2025 hat Fresenius weder direkte noch indirekte politische Zuwendungen in Form von Geld- und Sachleistungen getätigt, auch nicht über zwischengeschaltete Organisationen. Zudem wurden keine Finanz- und Sachspenden an die Politik geleistet (2024: 0 €). Die im EU-Transparenzregister hinterlegten Beträge umfassen u. a. Kosten für Personal, das für Kommunikationsaktivitäten benötigt wird.

¹ Grundlage für diese Angabe ist ESRs 2 BP-2.13a-c auf Grundlage des ESRs 1 Abschnitt 7.4, wie unter BP-2 im ESRs 2 ausgeführt.

Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten zielen bei Fresenius darauf ab, den Zugang zu Medizin und Gesundheitsversorgung zu verbessern. Dafür nimmt das Unternehmen an direkten Gesprächen und Treffen mit politischen Entscheidungsträgern teil, verfasst schriftliche Stellungnahmen und beteiligt sich an Anhörungen und Konsultationen. Außerdem baut Fresenius mit anderen relevanten Akteuren Netzwerke und Koalitionen auf, tauscht sich mit Expertinnen und Experten aus und fördert 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 den eigenen Gesundheitseinrichtungen. Die Förderung wirtschaftlichen Wachstums und praxisnaher Perspektiven in der politischen Diskussion für die Entwicklung umsetzbarer Lösungen ist ebenfalls Teil der Tätigkeiten. Weiterhin betrifft das Engagement den eigenen Geschäftsbereich, da Fresenius sich auch für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten einsetzt.

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 der 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.

COMPLIANCE-MELDUNGEN

[MDR-M] 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.

Im Jahr 2025 gingen insgesamt 1.434 Meldungen (2024: 1.250) in den Vorfallsdatenbanken bei der Fresenius SE & Co. KGaA und den Operating Companies ein. Sie wurden über unterschiedliche Meldewege erfasst. Nach Abschluss einer Untersuchung stellen wir fest, ob die Hinweise substantiiert oder nicht substantiiert waren. Ein Hinweis gilt als substantiiert, wenn sich die darin geschilderten Vorwürfe ganz oder teilweise nachweisen lassen konnten. Im Berichtsjahr betrug die Substantiierungsrate 31,3 %.

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 der gesteigerten Inanspruchnahme der automatisierten Hinweisgebersysteme sowie interner Kommunikationsinitiativen, die sich als effizient erwiesen haben. Ein zusätzlicher Faktor für den

allgemeinen Anstieg war das konzernweite Ausrollen des neuen Verhaltenskodex inklusive verpflichtender Schulungen für alle Mitarbeitenden, in denen auch die bestehenden Meldekanäle behandelt wurden. Bei einem Großteil dieses Anstiegs handelt es sich um Patientenbeschwerden innerhalb von Fresenius Helios in Spanien, die nicht die Schwelle eines Compliance-Verstoßes erreicht haben.

COMPLIANCE-MELDUNGEN

	2025	2024
Business Integrity	104	98
Datenschutz	33	21
Finanzberichterstattung	3	14
Unternehmensvermögen	217	220
Umwelt/ Gesundheit/ Sicherheit	22	52
HR/ Arbeitsplatz	330	317
Sonstiges	725	528
Gesamt ¹	1.434	1.250

¹ Eingegangene Meldungen können zusätzlich als menschenrechtsbezogene Meldungen kategorisiert werden. Diese werden ab dem Berichtsjahr 2025 nicht mehr unter den Compliance-Meldungen ausgewiesen. Weitere Informationen zu Fällen im Bereich Menschenrechte finden Sie in Themenstandard S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Die jährlich im Geschäftsbericht veröffentlichten Compliance-Meldungen werden IT-gestützt erfasst und verwaltet. Die zugrunde liegenden Methoden und Verfahren sind in der konzernweiten gSOP Case-Management definiert. Diese Konzernregelung ist bindend für alle operativen Einheiten und wurde global eingeführt. Wie in diesem Themenstandard, Abschnitt Hinweisgebermeldesystem, beschrieben, werden mögliche Compliance-Fälle über verschiedene Meldekanäle erfasst.

Im Berichtsjahr 2025 wurden die eingegangenen Meldungen nach Unterkategorien thematisch zugeordnet – gegebenenfalls wurde ein menschenrechtlicher Bezug ergänzend hinterlegt – und in der finalen Berichterstattung in sieben Hauptkategorien zusammengeführt.

ESRS G-UNTERNEHMENSSPEZIFISCH CYBERSECURITY

[G-Unternehmensspezifisch]

Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Fresenius eine wesentliche Auswirkung und wesentliche Risiken im Zusammenhang mit Cybersecurity identifiziert:

Unter-Unterthema	Art des IROs	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Beschreibung
k.A.	Potenzielle negative Auswirkung	Eigenes Geschäft	Kurzfristig	Cybersicherheitslücken in kritischen Bereichen des Gesundheitsgeschäfts [#45] Unzureichende Cybersicherheitsmaßnahmen können die Patientensicherheit beeinträchtigen und Geschäftsabläufe stören. Cyberangriffe auf medizinische Geräte oder Gesundheitseinrichtungen könnten Menschenleben gefährden, wenn dadurch Behandlungen gestört oder lebenswichtige Systeme manipuliert werden. Da Teile des Geschäfts von Fresenius als kritische Infrastruktur eingestuft sind, können solche Vorfälle den Krankenhausbetrieb oder wichtige Logistiknetzwerke stilllegen. Darüber hinaus könnten Cybersicherheitsverletzungen wie größere Datenlecks aufgrund der Größe des Fresenius-Konzerns zur Offenlegung sensibler Patientendaten führen.
				Finanzielle Verluste durch Cybersicherheitsrisiken in der medizinischen Lieferkette [#46] Cybersicherheitslücken können die Stabilität von Lieferketten für wichtige medizinische Produkte gefährden. Durch Cyberangriffe verursachte Systemausfälle, Datenlecks oder Logistikstörungen können die Produktverfügbarkeit einschränken und die Patientenversorgung beeinträchtigen. Solche Vorfälle können auch Reputationsschäden, regulatorische Konsequenzen und finanzielle Verluste aufgrund von Betriebsunterbrechungen und Notfallmaßnahmen nach sich ziehen.
k.A.	Risiko	Eigenes Geschäft	Kurzfristig	Finanzielle Verluste durch Cybersicherheitsvorfälle [#47] Cybersicherheitsvorfälle können durch die Forderung von Lösegeldzahlungen direkte finanzielle Verluste nach sich ziehen. Sie können auch zu Betriebsunterbrechungen führen, die schwerwiegende Folgen für die Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen haben können. Darüber hinaus kann es zu Reputationsschäden, rechtlichen Sanktionen und dem Verlust von geistigem Eigentum kommen.

Ansatz

[IMDR-PJ] Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

KONZERNANSATZ ZUR CYBERSICHERHEIT

Fresenius hat den Anspruch, Cyber Risiken frühzeitig zu erkennen, ihren Eintritt möglichst zu verhindern und die Einhaltung regulatorischer Vorgaben sicherzustellen. Das Cybersicherheitsrahmenwerk (Cybersecurity Policy Framework) von Fresenius besteht aus einer Reihe von Richtlinien, Anforderungen und Verfahrensbeschreibungen. Mit diesen adressiert das Unternehmen die Auswirkungen und Risiken, die mit der digitalen Transformation einhergehen. Im Mittelpunkt stehen die Schutzprinzipien Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen, Technologien und Systemen.

Im Berichtsjahr hat der Vorstand eine überarbeitete **Cybersecurity Richtlinie** verabschiedet, um die Cyber-Resilienz des Konzerns im Einklang mit der neuen Organisationsstruktur zu stärken. Die Richtlinie schafft eine einheitliche Grundlage für die Cybersicherheit in allen Operating Companies und Konzernfunktionen und unterstützt einen konsistenten und robusten Ansatz. Dies soll sicherstellen, dass das Cybersicherheitsrahmenwerk stets an aktuellen Branchenstandards sowie regulatorischen Anforderungen ausgerichtet ist.

Die **Cybersicherheitsstrategie** von Fresenius definiert die Ziele für den Konzern sowie für die Operating Companies. Folgende Aspekte stehen dabei im Fokus: Risiken zu reduzieren, die Resilienz gegenüber Cyberangriffen zu erhöhen, die Organisation zu vereinheitlichen und Prozesse sowie Technologien zu verbessern. Dadurch soll

konzernweit der Reifegrad in Bezug auf Cybersicherheit erhöht und potenziellen negativen Auswirkungen auf die Patientenversorgung, Unterbrechungen im eigenen Geschäft sowie in medizinischen Lieferketten und den damit verbundenen finanziellen Risiken für Fresenius entgegengewirkt werden.

Derzeit wird die bisherige Cybersicherheitsstrategie überarbeitet, um sie an der strategischen Entwicklung des Unternehmens im Kontext der Transformation #FutureFresenius auszurichten. Die überarbeitete Strategie soll ab 2026 angewendet werden.

Um Risiken vorzubeugen und die Effizienz der Prozesse zu steigern, werden konzernweit vier Cybersicherheitsprogramme umgesetzt, die verschiedene Initiativen bündeln. Die Aktivitäten werden auf der Grundlage von Reifegradbewertungen und Cyberisikoanalysen gesteuert. Diese helfen

dabei, Schritte zur Risikominderung zu priorisieren und sowohl den Fortschritt als auch die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen sorgfältig zu überwachen.

Der strategische Ansatz bezieht sich auf die gesamte Gruppe, einschließlich aller geografischen Gebiete, in denen der Konzern Produktionsstandorte oder Gesundheitseinrichtungen betreibt. Sofern Fresenius vertraglich oder gesetzlich verpflichtet ist, umfassen die Aktivitäten auch die vor- oder nachgelagerte Wertschöpfungskette, z. B. den Kundenservice nach dem Erwerb eines medizintechnischen Geräts. Damit soll nicht nur Cyberangriffen im eigenen Geschäftsbereich vorgebeugt werden, sondern auch solchen, die medizinische Lieferketten betreffen.

Die Stakeholder-Gruppen werden im Standard ESRS 2 Allgemeine Angaben, Abschnitt SBM-2 Stakeholder und Partnerschaften, erläutert.

UMGANG MIT CYBERRISIKEN

Die weiterentwickelte Cybersicherheitsorganisation soll dazu beitragen, neue Anforderungen schneller zu erkennen, Aktivitäten konzernweit zu koordinieren und die einheitliche Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen zu fördern.

In den letzten Jahren wurden Effektivitäts-, Fortschritts- und Leistungskennzahlen zur Cybersicherheit etabliert. Mit diesen und weiteren Kennzahlen überprüft Fresenius, ob Sicherheitskontrollen wie vorgesehen funktionieren und steuert darüber hinaus die übergreifenden Cybersicherheitsmaßnahmen. Dies hilft dem Unternehmen dabei, potenzielle Cybersicherheitsrisiken zu erkennen und Klarheit darüber zu gewinnen, wie gut es auf Cyberangriffe oder deren Abwehr vorbereitet ist. Die Kennzahlen werden regelmäßig an die Mitglieder des **Cybersecurity Boards** und, bei Bedarf, an das **Cybersecurity Steering Committee**

gemeldet. Darüber hinaus werden sie in einer Scorecard visualisiert, die das Cybersicherheitsmanagement bei der Steuerung der konzernweiten Cybersicherheitsinitiativen unterstützt. Ausgewählte Metriken vergleicht Fresenius auch mit denen relevanter Interessengruppen, z. B. anderen DAX-Konzernen, und kommuniziert diese an den Vorstand und den Aufsichtsrat.

Fresenius bewertet regelmäßig die strategischen Cybersicherheitsrisiken entlang der Wertschöpfungskette. Im Rahmen dieser halbjährlichen Bewertungen analysiert der Konzern die Entwicklung der Cyberbedrohungslage, um aufkommende Risiken zu identifizieren und geeignete Vorkehrungen zur Minderung von Cybersicherheitsrisiken abzuleiten.

Um Cyberrisiken vorzubeugen, hat Fresenius in die Früherkennung von Cyberbedrohungen investiert: Wiederkehrende Analyse- und Abwehrprozesse werden automatisiert, damit Fresenius noch effizienter auf Vorfälle reagieren und potenzielle Schäden für das Unternehmen begrenzen kann. Jeder Vorfall wird sorgfältig untersucht, um zusätzliche Initiativen zur Verbesserung der allgemeinen Sicherheit abzuleiten.

Das Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) auf Ebene des Konzerns und der Operating Companies ist zertifiziert, u.a. 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 fördern. Diese und weitere Zertifizierungen tragen dazu bei, das Management von Cybersicherheit bei Fresenius zu vereinheitlichen.

AUDITS UND MONITORING

Die Konzernfunktion Corporate Audit führt unabhängige und risikoorientierte Revisionsaufträge durch, um die Effektivität von Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozessen auf Ebene des Konzerns sowie in den Operating Companies stetig zu verbessern – zuletzt im Jahr 2025. Hierbei wurden auch Prozesse im Bereich Cybersecurity berücksichtigt, etwa Richtlinien und Verfahren sowie deren Implementierung. Insgesamt wurden im Berichtsjahr acht Prüfungen (2024: sechs) mit dem Prüfbezug Information Security durchgeführt.

Werden dabei Schwachstellen identifiziert, überwacht die Interne Revision die Umsetzung der vom Management festgelegten Abhilfemaßnahmen. Dies geschieht im Rahmen von systematischen 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. Verdächtige Mails können unkompliziert über den sogenannten Phish Alert Button gemeldet werden. Dieser startet eine automatische Analyse und schaltet bei Bedarf das **Cyber Emergency Response Team (CERT)** ein. Das CERT untersucht mögliche Bedrohungen und Vorfälle in der IT, der Produktion sowie den Umgebungen der Gesundheitseinrichtungen von Fresenius und geht vermuteten Verstößen nach. Bei erkannten bösartigen Phishing-Versuchen blockiert das Team die Absender und passt die Sicherheitsprotokolle entsprechend an.

Sofern innerhalb der Wertschöpfungskette – jedoch außerhalb der Belegschaft – Kenntnis von einer möglichen Cyberbedrohung besteht, können Dritte zusätzlich die öffentlich verfügbaren Meldekanäle oder Hinweisgebersysteme von Fresenius nutzen.

SCHULUNGEN

Fresenius strebt danach, ein menschenzentriertes Risikomodell zu etablieren. Um aktuelle Informationen zeitnah in der Belegschaft zu teilen, setzt das Unternehmen verschiedene Cybersicherheitsaktivitäten um und vermittelt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hilfreiche Tipps zur sicheren Nutzung von Geräten im Büro oder zu Hause. Fresenius informiert sie regelmäßig über unterschiedliche Kanäle, u. a. über Intranetartikel oder Plakate in Produktionsanlagen und Kliniken, um sie für Cyberrisiken und neuartige Cyberbedrohungen zu sensibilisieren.

Zentraler Baustein der Sensibilisierung ist das **Cybersecurity Training & Awareness Program (CTAP)**, das fortlaufend durchgeführt wird. Neben verpflichtenden Grundlagen-Schulungen bietet es Kurse, Videos und andere Lerninhalte an, z. B. über die digitalen CTAP-Lernplattformen und Intranets.

Im Rahmen des CTAP simuliert der Konzern regelmäßig Phishing-Angriffe, um die richtigen Verhaltensweisen bei einem Verdacht auf Phishing zu verankern. Für alle in diesen Schulungen eingeschriebenen Beschäftigten ermittelt Fresenius eine persönliche Risikokennzahl, die sich aus dem Verhalten bei den Phishing-Tests und der Anzahl absolvierter Cybersicherheitstrainings zusammensetzt. Den Erfolg der CTAP-Aktivitäten misst der Konzern anhand vordefinierter Erfolgskriterien, z. B. der Klick- und Melderate bei gezielten Phishing-Simulationen und der Anzahl der durchgeführten Trainings je Arbeitskraft.

Alle Angebote des CTAP sind auf die spezifischen Risiken von Fresenius zugeschnitten und werden in mehreren Sprachen angeboten. Die Angebote stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit zur Verfügung.

Im Jahr 2025 stellte Fresenius neue Trainingsmodule für die Mehrheit der Beschäftigten bereit. Die Schulungen zielten darauf ab, das Bewusstsein für Social Engineering, Phishing, KI-gestützte Täuschung, Authentifizierungsbruch sowie die Acceptable Use Policy zu schärfen und grundlegende Kenntnisse zur Cybersicherheit zu stärken. Ergänzend fanden spezialisierte Sitzungen mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich Cyberpsychologie statt, unter anderem zu Themen wie Cyber-Mindfulness und Cybersicherheit. Darüber hinaus wurden simulierte Phishing-Angriffe per E-Mail durchgeführt, die von der überwiegenden Mehrheit der Beschäftigten erfolgreich erkannt wurden.

Darüber hinaus findet jährlich ein Cyber Awareness Month statt, um zusätzlich den Austausch unter Arbeitskräften zu Cybersicherheitsthemen zu stärken. Dabei nutzt Fresenius das Wissen aus der täglichen Analyse z. B. von Phishing-Versuchen, die das CERT durchführt und auswertet. Mit ihrer Hilfe kann das Unternehmen maßgeschneiderte Schulungsinhalte 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 wird im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, Abschnitt S1-1 Ansatz, Mitarbeiterbindung erläutert.

Die Schulungen sind Teil eines langfristigen Cybersecurity-Programms. Die verschiedenen eigenständigen Projekte zielen darauf ab, die Cybersicherheitsstruktur des Konzerns zu verbessern. Durch kontinuierliches Training stellt das Unternehmen sicher, dass die Arbeitskräfte souverän mit Phishing-Versuchen umgehen und in der Folge Cyberrisiken reduziert werden.

KONZERNWEITE GOVERNANCE UND VERANTWORTLICHKEITEN

Die Chief Financial Officer (CFO) im Vorstand beaufsichtigt die Cybersicherheits-Governance und erhält direkten Bericht – zweiwöchentlich 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 **Group Cybersecurity Office (GCSO)** und die CISOs der Operating Companies. In dieser Funktion legt er die konzernweite Cybersicherheitsstrategie fest und koordiniert deren Umsetzung mit dem Führungsteam für Cybersicherheit, um ein einheitliches Vorgehen in allen Operating Companies zu gewährleisten.

Der Group Head of Cybersecurity erstattet vierteljährlich dem Vorstand und mindestens einmal jährlich dem Aufsichtsrat Bericht. Ausführungen zu Verantwortlichkeiten und Vorgaben im Vorstand sowie im Aufsichtsrat sind jeweils im Standard ESRS 2, Abschnitt GOV-1 Nachhaltigkeitsorganisation erläutert.

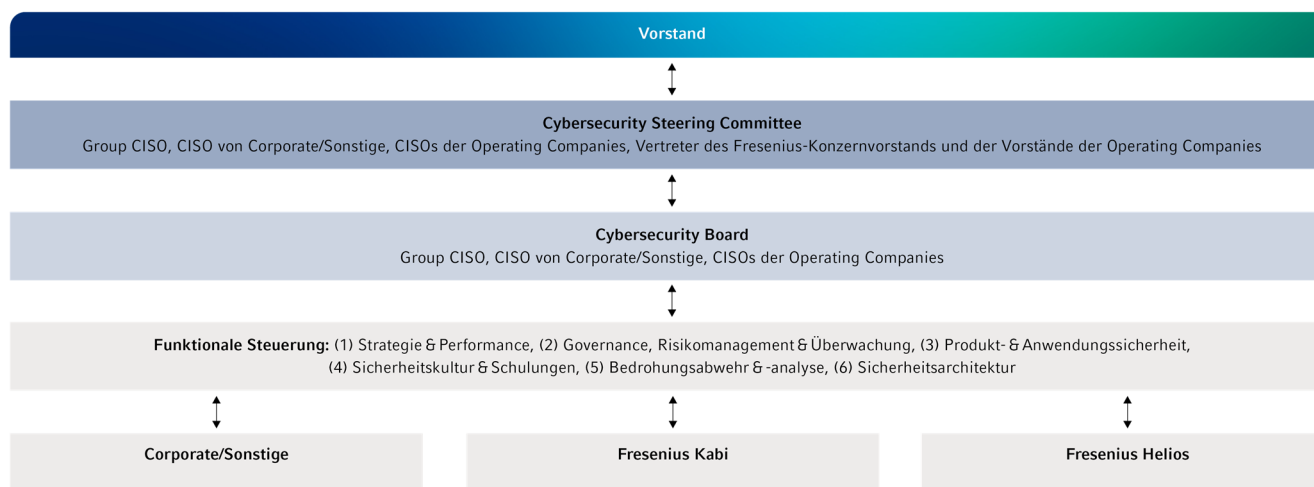
Das GCSO stellt konzernweit Kompetenzen, Strategien und funktionale Führung bereit, um einheitliche Ansätze und Prozesse innerhalb der gesamten Gruppe sicherzustellen. Die Konzernfunktionen erleichtern die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen bereichsspezifischen Cybersicherheitsanforderungen und gewährleisten die Umsetzung gruppenweiter Standards für die jeweilige Funktion.

Innerhalb des Konzerns ergänzen übergreifende Gremien die bestehende Organisationsstruktur. **Das Cybersecurity Board**, bestehend aus dem Group CISO, dem CISO von Corporate/Sonstige sowie den CISOs der Operating Companies, steuert und harmonisiert die konzernweite Cybersicherheitsstrategie, Initiativen und Investitionen. Es stellt einen koordinierten, risikobasierten Ansatz sicher, indem es Prioritäten setzt, Fortschritte überwacht und die Zusammenarbeit über alle Operating Companies hinweg fördert. Das Cybersecurity Board tagt monatlich.

Die CFO im Konzernvorstand und die jeweiligen CFOs der Operating Companies kommen quartalsweise im **Cybersecurity Steering Committee** zusammen. Das Steering Committee fungiert als strategisches Entscheidungs- und Eskalationsgremium für Cybersicherheit auf Konzernebene. Es überwacht die Risikolage, Investitionsentscheidungen und den Reifegrad der Fähigkeiten, um die Abstimmung, Finanzierung und Umsetzung der Strategie über alle Operating Companies hinweg sicherzustellen.

Das Cybersecurity Steering Committee wird quartalsweise über die Cybersicherheitsprogramme mit zentralen Projekten aus dem gesamten Unternehmen informiert.

CYBERSECURITY ORGANISATIONSSTRUKTUR



Maßnahmen

[MDR-A] Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Der bestehende Konzernansatz im Bereich Cybersicherheit weist bereits einen hohen Reifegrad auf. Dies zeigt sich insbesondere in der systematischen, jährlich durchgeführten Erfassung und Auswertung von Cybersicherheitsvorfällen, die eine fortlaufende Überwachung des Risikoprofils ermöglichen. Im Berichtsjahr 2025 ergaben sich keine Ereignisse, die eine konzernweite oder segmentspezifische Anpassung der bestehenden Managementsysteme erfordert hätten.

Unabhängig davon hat Fresenius im Berichtsjahr die gruppenweite Cyber-Risikoposition systematisch überprüft und den Versicherungsmarkt sondiert. Ziel war es, zu

bewerten, ob und in welchem Umfang ein Risikotransfer über eine Cyberversicherung zur Stärkung der Resilienz beitragen kann. Auf Basis der Analyse wurde empfohlen, ein konzernweites Versicherungskonzept einzuführen. Nach einer aktuellen Markterkundung und anschließenden Dialogen mit internationalen Versicherungsanbietern wurde eine gruppenweite Cyberversicherung durch den Vorstand beschlossen. Die Versicherung tritt ab 2026 in Kraft.

Die damit verbundenen jährlichen Versicherungsprämien sind ausschließlich OpEx und werden in der Gewinn- und Verlustrechnung, wie andere Versicherungsprämien auch, unter der Position Betriebshaftpflichtversicherung verbucht.

Ziele und Ambitionen

[MDR-T] Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

Es ist die Ambition von Fresenius, dass sich sowohl Patientinnen und Patienten als auch Kunden auf die Cybersicherheit der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens verlassen können. Der Fresenius-Konzern strebt permanent danach, ihre Erwartungen zu erfüllen, indem er seine Resilienz gegenüber Cyberangriffen stärkt, die eigenen Cyber Risiken reduziert und so Schaden von Patientinnen und Patienten, Kunden oder dem Unternehmen abwendet. Darüber hinaus gibt es kein übergeordnetes Konzernziel im Zusammenhang mit Cybersicherheit.

Fresenius misst die Wirksamkeit der eigenen Cybersicherheitsstrategie durch Auswertung von Resilienzkennzahlen, wie im folgenden Abschnitt dargestellt.

Kennzahlen

[MDR-M] Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

CYBERSICHERHEITSVORFÄLLE

Fresenius überwacht die Cybersicherheitsleistung anhand zentraler Dimensionen wie Risikolage, Reifegrad, Fortschritt von Initiativen, Zielerreichung, Ressourcenzuweisung, externen Bewertungen sowie der Wirksamkeit von Kontrollen. Dies ermöglicht eine umfassende Sicht auf das Cybersicherheitsmanagement und unterstützt datenbasierte Erkenntnisse zur Entscheidungsfindung. Im Berichtsjahr wurde kein schwerwiegender Cybersicherheitsvorfall gemeldet, der mit dem Verlust von Patientendaten einherging oder der den Ruf oder die Finanzlage des Konzerns wesentlich beeinträchtigt hat.

CYBERSICHERHEITSVORFÄLLE

	2025	2024
Anzahl schwerwiegender Cybersicherheitsvorfälle aus Konzernsicht	-	-
Dadurch betroffene Patientinnen und Patienten	-	-

Ein **Cybersicherheitsvorfall** liegt grundsätzlich vor, wenn eine Sicherheitsmeldung als kritisch eingestuft wird – etwa, wenn dadurch potenziell Daten verloren gehen können oder die Leistungserbringung des Fresenius-Konzerns beeinträchtigt werden könnte. Bei der Bewertung der Kritikalität wird dabei das Vier-Augen-Prinzip angewendet. 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 in diesem Standard im Abschnitt Ansatz, Meldewege erläutert.