

Ordentliche Hauptversammlung 2021

Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären

Nachfolgend finden Sie den Gegenantrag eines Aktionärs i. S. d. § 126 Aktiengesetz zu Punkt 4 der Tagesordnung der virtuellen ordentlichen Hauptversammlung der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA am 20. Mai 2021.

Der Gegenantrag kann unterstützt werden, indem bei Tagesordnungspunkt 4 mit „Nein“ gestimmt bzw. eine entsprechende Weisung erteilt wird.

Der Gegenantrag und die Begründung geben die uns mitgeteilten Ansichten des Verfassers wieder. Auch Tatsachenbehauptungen und Hyperlinks auf Webseiten Dritter wurden unverändert und ohne Überprüfung durch uns in das Internet eingestellt, soweit sie zugänglich zu machen sind. Fresenius Medical Care übernimmt für diese Inhalte weder eine Verantwortung noch macht Fresenius Medical Care sich diese Webseiten und ihre Inhalte zu eigen.

Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA

Investor Relations

Else-Kröner-Str. 1

61352 Bad Homburg v. d. Höhe

hauptversammlung@fmc-ag.com

Köln, 05.05.2021

Gegenanträge zur Hauptversammlung 2021 der Fresenius Medical Care & Co. KGaA

Beschlussfassung zu TOP 4: Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020

Der Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre erteilt den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Fresenius Medical Care & Co. KGaA keine Entlastung für das Geschäftsjahr 2020.

Begründung

Wir beantragen, den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA die Entlastung zu verweigern, da sie es versäumt haben, den Nominierungsprozess für neue Aufsichtsratskandidat*innen hinsichtlich ihrer Diversität zu verbessern, insbesondere im Hinblick auf ethnische Herkunft. Der Aufsichtsrat hat bisher keine Mitglieder identifiziert, die einer ethnischen Minderheit angehören und scheint seine Chance verpasst zu haben, ein ausscheidendes Mitglied mit einem oder einer diversen Kandidat*in zu ersetzen. Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass Aufsichtsräte bei ihrer Zusammensetzung auf Diversität achten sollen.

Ein diverser Aufsichtsrat bei Fresenius Medical Care ist vor allem wichtig im Hinblick auf die USA, dem mit Abstand größten Markt für das Unternehmen. Dort wächst der Druck, Ungleichheiten bei der Berücksichtigung ethnischer Minderheiten anzugehen. Angesichts der eindeutigen Schiefelage zwischen der Demografie der Patient*innen im größten Markt des Unternehmens und der seiner Aufsichtsratsmitglieder halten wir es für dringend geboten, diese Vielfalt an Erfahrungen im Aufsichtsrat von Fresenius verstärkt widerzuspiegeln. Da der Aufsichtsrat keine Maßnahmen zu ergreifen scheint, um seine mangelnde Vielfalt zu verbessern, sollten die Aktionär*innen ihm die Entlastung verweigern.

Mangelnde Diversität bei Fresenius steht in starkem Widerspruch zur Demografie der Patient*innen und zum Rest der Branche

Sowohl Fresenius Medical Care als auch die anderen Dialyseanbieter in den USA versorgen eine Patientenpopulation, die sich überproportional aus ethnischen Minderheiten zusammensetzt. So lag der Anteil schwarzer Patient*innen von Fresenius in 2018 bei etwas über 34 %, der Anteil hispanischer, asiatisch-pazifischer und indigener amerikanischer Patient*innen bei 16,5 %, 3,7 % bzw. 0,4 %. Diese Gruppen zusammen machen nur 36 % der US-Gesamtbevölkerung aus (Quelle: <https://data.cms.gov/dialysis-facility-reports>).

Im Gegensatz zu den meisten anderen führenden Dialyseanbietern in den USA identifiziert Fresenius jedoch keine Aufsichtsratsmitglieder, die einer dieser ethnischen Minderheiten angehören. Drei der anderen führenden Dialyseanbieter haben mindestens einen „Director of Color“ in ihren Aufsichtsräten. (Wir vergleichen Fresenius mit fünf Dialyseanbietern. Die Aufsichtsratszusammensetzung der einzelnen Unternehmen basierte auf den Beschreibungen in den Biografien der Aufsichtsratsmitglieder und auf der visuellen Prüfung ihrer Fotos.)

Mit dem besonderen Augenmerk auf ethnisch bedingte Ungleichheiten in den USA beim Zugang zur Gesundheitsversorgung und bei den Behandlungsergebnissen obliegt es Fresenius, die ethnische Vielfalt in seinem Aufsichtsrat zu erhöhen.

Dem bestehenden Nominierungsprozess fehlt es an effektiven Mechanismen zur Sicherstellung von Diversität

Der Aufsichtsrat hat es versäumt, in seinen Richtlinien für die Kandidat*innensuche sicherzustellen, dass vielfältige, qualifizierte Kandidat*innen berücksichtigt werden. So stellt Fresenius zwar fest, dass der Aufsichtsrat Vielfalt „angemessen berücksichtigt“, beschreibt aber keinen Mechanismus, der die Einhaltung dieses Standards sicherstellt.

(https://www.freseniusmedicalcare.com/fileadmin/data/com/pdf/About_us/Supervisory_Board/Kompetenzprofil_Aufsichtsrat.pdf)

Die Verabschiedung einer Richtlinie, die bei der Besetzung eines offenen Aufsichtsratspostens die Berücksichtigung von Kandidat*innen ethnischer Minderheiten vorschreibt, würde die Schaffung eines vielfältigen Aufsichtsrats fördern. Eine Studie kam zu dem Ergebnis, dass die Chancen auf Einstellung eines Angehörigen einer ethnischen Minderheit 193-mal höher sind, wenn sich mindestens zwei weitere Kandidat*innen einer Minderheit unter den Finalisten befanden. (Stefanie K. Johnson, David R. Hekman und Elsa Chan, „If There's Only One Woman in Your Candidate Pool, There's Statistically No Chance She'll Be Hired“, Harvard Business Review, 26. April 2016, abrufbar unter: <https://hbr.org/2016/04/if-theres-only-one-woman-in-your-candidate-pool-theres-statistically-no-chance-shell-be-hired>.)

McKinsey fand heraus, dass Unternehmen mit größerer ethnischer Vielfalt eher eine bessere Rentabilität aufweisen als Unternehmen mit weniger Diversität. (McKinsey & Company, „Why

Diversity Matters", Januar 2015, abrufbar unter: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>).

dachverband@kritischeaktionaere.de

www.kritischeaktionaere.de

Köln, 05.05.2021