

ottobock.

**Nachhaltigkeit
Highlight Report
2022**





Inhalt

Vorwort	3
1 Ottobock – das Unternehmen im Profil	5
Unsere Geschäftsbereiche und Standorte	7
2 Nachhaltigkeit bei Ottobock	11
Handlungsfelder und Ziele	14
3 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	17
Umwelt	18
Soziales:	24
MitarbeiterInnen	24
Produkte	32
NutzerInnen, KundInnen und Märkte	36
Unternehmensführung und Ethik	41
4 Über diesen Bericht	42

Vorwort

Vorwort

Oliver Jakobi, CEO



Vorwort

Der Krieg in der Ukraine, die Inflation, die Energiekrise und die Coronavirus-Pandemie – vier Begriffe, die wie keine anderen das Jahr 2022 geprägt haben. Es war ein bewegtes Jahr. Auch für uns als Unternehmen und für unsere MitarbeiterInnen. Intensiv haben wir uns auf den Börsengang vorbereitet. Doch die weltpolitische Lage hat die Familie Näder, den Verwaltungsrat und unseren Anteilseigner EQT entscheiden lassen, den Start an der Börse zu verschieben. Unser Wachstum beeinflusst dies in keinster Weise. Im Gegenteil. Im Rahmen unserer Wachstumsstrategie neXt fokussieren wir uns jetzt konsequent auf das operative Geschäft und die starke Kundennachfrage. Ziel ist es, organisch und durch gezielte Akquisitionen weiter zu wachsen. Unsere Innovationen und MitarbeiterInnen helfen uns dabei.

Dies spiegelt sich auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie wider. Unsere Themen im Rahmen der ESG-Kriterien sind unmittelbar mit dem Geschäft verbunden. Besonders die soziale Komponente zeigt dies: Wir konzentrieren uns auf das Wesentliche, den Menschen!

Dazu gehört vor allem, die Versorgung mit Hilfsmitteln zu gewährleisten. Wir haben die Märkte in den Schwellen- und Entwicklungsländern fest im Blick.

So setzen wir uns dafür ein, dass Prothesen, Orthesen und Rollstühle zur Gesundheitsversorgung gehören und von externen TrägerInnen übernommen werden. Unsere Vision ist es, weltweit Menschen den Zugang zu qualitativen Versorgungslösungen zu ermöglichen. Gleichzeitig ist es unser Bestreben, dass die Märkte stärker zusammenarbeiten und sich intensiv austauschen. Daraus schaffen wir Synergien, die dann unseren AnwenderInnen zugutekommen.

Wir wollen auch die NutzerInnen stärker in den Mittelpunkt stellen. Nutzerzufriedenheitsumfragen helfen uns, besser zu verstehen, wie unsere Produkte und unser Service bewertet werden. Daraus können wir ableiten, welche Verbesserungen nötig sind.

Auch im Bereich Umwelt arbeiten wir fortwährend an Verbesserungen. Gleich drei ISO-Zertifizierungen konnten wir 2022 erfolgreich abschließen: für Energie, Umwelt und Arbeitssicherheit. Die Einführung der Managementsysteme hilft uns als produzierendes Unternehmen, Prozesse kritisch zu hinterfragen. Wir tragen Verantwortung für die Umwelt und die Gesellschaft. Aus diesem Grund haben wir uns auch entschieden, den Commitment Letter der Science Based Target initiative zu unterschreiben. Innerhalb der nächsten zwei Jahre werden wir unseren Beitrag zum 1,5-Grad Ziel des Pariser Klimaabkommens definieren.

Welche weiteren Initiativen und Projekte wir 2022 begonnen und umgesetzt haben, lesen Sie in diesem Highlight Report.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.



Ihr Oliver Jakobi



Ottobock – das Unternehmen im Profil

Ottobock – das Unternehmen im Profil

Seit mehr als 100 Jahren entwickeln wir innovative Produkte. Wir sind ein dynamisch wachsendes Familienunternehmen, das Begeisterung für Fortschritt mit gelebten Werten verbindet. Die mehr als 9.000 MitarbeiterInnen in fast 60 Ländern weltweit bei  [Ottobock](#) erwirtschafteten im Berichtsjahr einen Umsatz von mehr als einer Milliarde Euro. 80 Prozent der Ottobock SE & Co. KGaA sind im Besitz der Näder Holding GmbH & Co. KG. Die Holding gehört zu 100 Prozent der Inhabersfamilie Näder und damit den direkten Nachfahren des Firmengründers Otto Bock. Seit 2017 hält das schwedische Private Equity-Unternehmen EQT 20 Prozent der Ottobock SE & Co. KGaA. EQT hilft uns dabei, nachhaltig und profitabel zu wachsen. So können wir unsere führende Stellung in der Digitalisierung der Orthopädietechnik weiter ausbauen.

Unsere Geschäftsbereiche und Standorte



Prothetik

Als Technologie- und Weltmarktführer setzen wir mit Prothesen für die unteren und oberen Extremitäten immer wieder neue, bessere Standards in der Versorgung von Menschen mit Handicap.



Bionische Exoskelette

Mit den Exoskeletten von Ottobock stärken wir Menschen bei körperlich belastenden Arbeiten in Produktion, Logistik und Handwerk. Das passive Exoskelett *Paexo Shoulder* zum Beispiel macht Überkopfarbeiten ergonomischer und damit komfortabler, während *Paexo Back* die Rückenmuskulatur beim Heben spürbar entlastet.



Digitale Ortopädietechnik

Wir digitalisieren die orthopädietechnische Wertschöpfungskette mit zukunftsweisenden, datenbasierten Geschäftsmodellen.



Ottobock Care

Mit einer eigenen Versorgungsinfrastruktur, den sogenannten Patient Care Center, rücken wir näher an die AnwenderInnen heran und können damit die Versorgungsqualität für immer mehr Menschen verbessern.



NeuroMobilität

Wir bündeln Versorgungslösungen für Menschen mit neurologischen Indikationen. Zum Portfolio gehören u. a. Orthesen wie unser computergesteuertes Beinorthesensystem *C-Brace®*, innovative Lösungen wie der Ganzkörper-Neuromodulationsanzug *Exopulse Mollie Suit* für Menschen mit Spastik, sowie manuelle und elektrische Rollstühle.





- Länder mit Ottobock Standorten
- Produktions-Standorte

**Unser Claim:
„We empower People“**

Das Leben von Menschen zu verändern und Gutes in der Gesellschaft zu bewirken, steht seit jeher im Zentrum des Geschäftsmodells von Ottobock. Unsere Lösungen befähigen Menschen zum selbstbestimmten Leben: Die NutzerInnen gewinnen ihre Freiheit zurück und werden wieder ein aktiver Teil der Gesellschaft. War es bei der Gründung des Unternehmens die Serienfertigung von Prothesen-Passteilen, die den Markt und vor allem die Versorgung revolutionierten, so sind es heute mikroprozessgesteuerte Kniegelenke wie das *C-Leg*, die computergesteuerte Beinorthese *C-Brace®*, die multiartikulierende Hand *bebionic*, die *Juvo* Elektrorollstühle oder die Exoskelette für das ergonomische Arbeiten. Mittlerweile sind wir globaler Technologieführer in „Wearable Human Bionics“ – tragbare menschliche

Bionik, die Teile des menschlichen Körpers erweitert oder ersetzt. Zudem leisten wir Pionierarbeit bei der Digitalisierung der orthopädiotechnischen Wertschöpfungskette. Wir entwickeln uns und die Technik stetig weiter, um das Leben unserer AnwenderInnen zu verbessern. 2022 haben wir erneut 7,44 Prozent unseres Umsatzes in die Forschung und Entwicklung investiert. Unsere Produkte schaffen so einen erheblichen gesellschaftlichen Wert, der den anderer Medizintechnik-Produkte deutlich übertrifft. Für zahlreiche NutzerInnen ist der Zugang zu einer hochwertigen Versorgung jedoch immer noch schwierig. Daher bietet Ottobock viel Zugangspunkte, verbessert digitale Angebote für die jeweils individuellen Bedürfnisse und setzt sich für die systematische Kostenerstattung hochwertiger Lösungen ein.

**Nachhaltigkeit als
Wachstumstreiber**

In unserem Unternehmen gehen verantwortungsvolles Handeln und wirtschaftlicher Erfolg Hand in Hand. Unser engagiertes Ottobock Team bildet dafür die Basis. Deshalb wollen wir unsere Arbeitgeberattraktivität weiter verbessern. Dazu gehört eine niedrige Mitarbeiterfluktuation ebenso wie ein innovatives Talentmanagement und eine höhere Diversität mit einem steigenden Anteil von Frauen im Management. Wir übernehmen Verantwortung für die Umwelt und arbeiten konsequent daran, die CO₂-Emissionen zu reduzieren und die ökologische Verträglichkeit unserer Prozesse und Produkte zu verbessern. Mit einer guten Corporate Governance sichern wir die Einhaltung von Normen, Gesetzen und internen Richtlinien und schützen uns damit aktiv vor Risiken.



Nachhaltigkeit bei Ottobock

Nachhaltigkeit bei Ottobock

Unser Engagement für Nachhaltigkeit findet seinen besonderen Ausdruck in dem positiven sozialen Impact unserer Produkte und einer wertegeleiteten Unternehmensführung durch die Eigentümerfamilie. In unserem Handeln stand und steht der Mensch im Mittelpunkt. Diese Haltung spiegelt sich in allem wider, was wir tun. Wir helfen Menschen ihre Bewegungsfreiheit zu erhalten oder zurückzuerlangen – wir sind „The Human Empowerment Company“. Zu unseren vorrangigen Aufgaben gehört es, den steigenden Erwartungen und Informationsbedürfnissen unserer Stakeholder gerecht zu werden. BewerberInnen beziehen Nachhaltigkeitsfaktoren genauso in ihren Entscheidungsprozess ein wie KreditgeberInnen oder InvestorInnen. Der steigenden Bedeutung von Nachhaltigkeit tragen wir Rechnung, indem wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte bei Ottobock intern wie extern stärker sichtbar machen.

Voraussetzung dafür ist jedoch, Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen strategisch zu verankern und in die Managementprozesse zu integrieren. 2019 haben wir begonnen, eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. In den Folgejahren haben wir arbeitsfähige Strukturen geschaffen. So gibt es seit März 2022 die Abteilung Global Sustainability, in deren Verantwortung alle Nachhaltigkeitsthemen liegen.

Nachhaltigkeit ist unsere Zukunft

Ein wichtiger Eckpfeiler der [Nachhaltigkeitsstrategie](#) bei Ottobock ist die präzise und wiederholte Prüfung, welche wesentlichen Themen in den Mittelpunkt der Unternehmensverantwortung zu stellen sind. Seit der Durchführung der ersten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2019 haben sich nicht nur die äußeren Rahmenbedingungen geändert, beispielsweise durch die Corona-Pandemie und den Klimawandel. Auch die unternehmerische Entwicklung bei Ottobock hat weiter an Dynamik gewonnen und bedeutsame Meilensteine erreicht. 2022 hat der Verwaltungsrat Dr. Arne Kreitz als neuen Chief Financial Officer in die Geschäftsführung berufen.

Dr. Arne Kreitz hat seit 2018 als Teil der erweiterten Geschäftsführung intensiv am strategischen Transformationsprozess des Unternehmens mitgewirkt. Mit der neuen Rolle übernimmt er die Verantwortung für Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen und damit auch für die Abteilung Global Sustainability, die direkt an ihn berichtet.

Die Abteilung Global Sustainability präzisiert die Strategie und Ziele, einschließlich der KPIs. Sie steuert und verfolgt die Umsetzung von Richtlinien und Initiativen sowie von darauf bezogenen Schulungen im gesamten Unternehmen. Zudem ist sie zuständig für die Bereiche Reporting, Kommunikation, Ratings und Audits auf

nichtfinanziellem Gebiet. Regelmäßig berichtet die Abteilung an den Aufsichts- und Verwaltungsrat.

Sogenannte Initiative Owner tragen die Verantwortung für eine bestimmte Initiative auf globaler oder lokaler Ebene und deren Umsetzung mit dem Fokus auf die KPI-Erfüllung, auf Schulungen und Bewertungen. Ein Round Table dient dabei dem Informationsaustausch zwischen allen Initiative Ownern und der Nachhaltigkeitsabteilung.

Fokussierte Nachhaltigkeitsstrategie

Im letzten Jahr haben wir eine aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, auf die sich unsere Arbeit 2022 bezog. Unter dem Dach der „neXt“ Unternehmensstrategie, zu der die Bereiche Menschen, Innovationen und Erlebnis

gehören, haben wir entlang der drei Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) Handlungsfelder sortiert und füllen sie mit Leben. In jedem [Handlungsfeld](#) haben wir uns Ziele gesetzt und entsprechende Maßnahmen definiert.

Nachhaltigkeit wird bei Ottobock von der gesamten Geschäftsführung verantwortet. Die Initiativen betreffen alle Geschäftsbereiche und sind den jeweils fachlich zuständigen Geschäftsführern zugeordnet.



Übersicht Ottobock Nachhaltigkeit: Handlungsfelder und Ziele

2022 haben wir erstmals die für uns wichtigste Kennzahl in jedem Handlungsfeld identifiziert. Hier liegt unser besonderes Augenmerk auf der Weiterentwicklung der dahinterstehenden Initiative.

Umwelt

Handlungsfeld	Sustainable Development Goals (SDG)	Verantwortlich	Themen	Ziel/Ambition
Ökologischer Fußabdruck	12, 13	COO	CO ₂ Emissionen Scope 1, 2 & 3	SBTi compliant (1,5 °C bis 2030)
			Anteil erneuerbarer Energien	100 % bis 2023
			Reduzierung des Produktionsausschusses	10 % YoY

Soziales

Handlungsfeld	SDG	Verantwortlich	Themen	Ziel/Ambition
Innovation & Forschung	3, 9, 10	CTO	Anteil der F&E Ausgaben am Umsatz	Führend in unserer Industrie
			Registrierte Patente	Führend in unserer Industrie
			Interne klinische Studien	Führend in unserer Industrie
Produktqualität, Sicherheit & Transparenz	3, 9, 10	COO	Anzahl Produktrückrufe	0 Rückrufe
			Anzahl „field corrective actions“	Führend in unserer Industrie
			Beschwerderate	Reduktion um 20 % von 2020 bis 2025
MitarbeiterInnengewinnung, -entwicklung & -bindung	8	CEO	MitarbeiterInnengewinnung /-engagement	Bewertung von 4/5 bei MitarbeiterInnenmanagement
			Fluktuation	< 10% global
			Interne Promotion	> 60%

NutzerInnenerlebnis & KundInnenzufriedenheit	3, 9, 10	CXO	Anzahl NutzerInnen „Life Lounge“	5 Mio. NutzerInnenprofile bis 2026
			Rahmenwerk zur wertbasierten Ergebnismessung	Implementiert bis 2028
			Gesellschaftliche Auswirkungen Prothesen	Sozio-ökonomischen Nutzen der Versorgung ausweisen
			Gesellschaftliche Auswirkungen Exoskelette	Sozio-ökonomischen Nutzen der Versorgung ausweisen
Globaler Zugang	3, 9, 10, 17	CSO	Anzahl Versorgungszentren (Patient Care Center)	Führender globaler Anbieter (in Bezug auf die abgedeckten Länder)
			Förderung der Erstattung	Führend in unserer Industrie
			NPS Score	> 50
			Anzahl der NutzerInnen, die durch Global Access Projekte unterstützt werden	Ziel wird 2022 definiert
			Qualifizierung von OrthopädietechnikerInnen	Führend in unserer Industrie
			Ausbildung von Fachpersonal in Entwicklungsländern	Führend in unserer Industrie
Diversität (Diversity, Equity & Inclusion)	5, 8, 10	CFO	Frauenanteil im Management (N, N-1, N-2)	30 % bis 2027
			Frauenanteil in der Belegschaft	Frauenanteil über 40 % halten
			Diversitäts- und Inklusions-Champion	Initiativen global ausrollen

Unternehmensführung & Ethik

Handlungsfeld	SDG	Verantwortlich	Themen	Ziel/Ambition
Unternehmensführung / Ethik	17	CEO	Training Code of Conduct	100 % der MitarbeiterInnen
			Anteil von bearbeiteten Compliance-Fällen	100 %

Als Unterzeichner des  UN Global Compact bekennt sich Ottobock zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs). Wir wollen unseren Beitrag zum Erfolg der Initiative leisten und haben die SDGs in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert sowie den Handlungsfeldern zugeordnet, mit denen wir die größtmögliche Wirkung zur Erreichung der Ziele leisten können.

ZIELE FÜR ENTWICKLUNG





Unsere Nachhaltigkeits- strategie

Umwelt

Ottobock hat neun Produktionsstandorte weltweit. Als produzierendes Unternehmen tragen wir Verantwortung für den Schutz unseres Planeten, insbesondere durch unseren Verbrauch an natürlichen Rohstoffen und den Ausstoß von Kohlendioxid. Wir arbeiten stetig daran, unsere Produktionsprozesse nachhaltig zu gestalten. Zu unseren wesentlichen Themen gehört vor allem die Senkung der CO₂-Emissionen.

Unser ökologischer Fußabdruck

Der Klimawandel gehört zu zentralen Herausforderungen für die Menschheit. Angesichts von zunehmenden Risiken durch Starkwetterereignisse, klimabedingte Regionalkonflikte und Fluchtbewegungen oder die Unterbrechung globaler Lieferketten sind alle dazu aufgefordert, ihren Beitrag zu leisten und die politischen Ziele zur Begrenzung der Erderwärmung zu unterstützen. Mit unseren Produktionsstandorten sehen auch wir uns in der Pflicht, unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Dazu gehört auch, sich der Emissionen bewusst zu sein und sie zu reduzieren. Gleichzeitig bildet die Aufstellung einer Treibhausgasbilanz die Grundlage für das Klimamanagement im Unternehmen. Das unterstützen wir durch die Einführung der Umwelt- und Energiemanagementsysteme.

2021 haben wir erstmals für das Jahr 2020 den Carbon Footprint erhoben. Nur wenn wir kontinuierlich unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) ermitteln, können wir die Fortschritte messen. Bei der Bilanzierung der verursachten Emissionen orientieren wir uns an dem internationalen Standard, dem Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protocol).

Das zentrale Element der Klimastrategie ist die Bestimmung eines Ziels. Wir sehen die Herausforderung darin, die Folgen des Klimawandelns im Hinblick auf die Erwärmung abzuwenden. Unternehmen spielen eine zentrale Rolle, das 1,5 Grad Ziel der Weltgemeinschaft zu erreichen, das 2015 im Pariser Abkommen der UN-Klimakonferenz festgelegt wurde. Nur, wenn wir es schaffen unterhalb dieses Schwellenwerts zu bleiben,

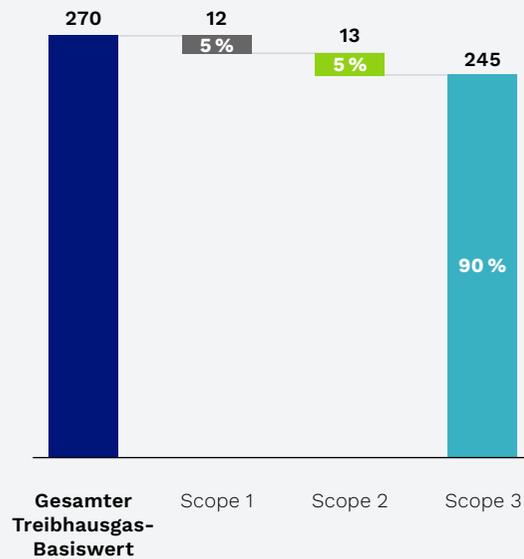
können wir die klimabedingten Risiken irreversiblen Schäden an natürlichen Lebensräumen und Ökosystemen verringern. Damit verhindern wir auch Kosten für die Anpassungen an den Klimawandel in der Wirtschaft, im Gesundheitswesen und in Sozialsystemen.

Ottobock hat sich bereits im ersten Jahr der THG-Bilanzierung entschlossen, seinen Beitrag zur Begrenzung der globalen Erderwärmung zu leisten. Uns war bewusst, dass gerade in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette die meisten Emissionen entstehen. Daher haben wir von Beginn an Daten in Scope 1, 2 und 3 erhoben.

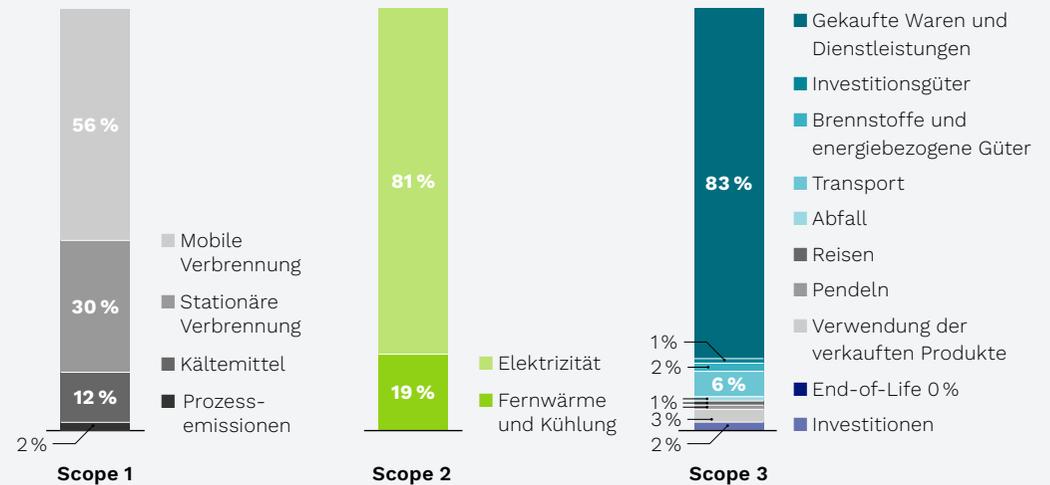
Treibhausgas von ~270 kt CO₂e, überwiegend aus Scope 3

Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir unsere Emissionen in 2022 um fast 14 Prozent senken.

Ottobock Treibhausgasemissionen (GHG) nach Anwendungsbereich (Scope) 2022 (kt CO₂e)



Aufschlüsselung der Emissionen nach Aktivität 2022 (kt CO₂e)



Unser SBTi Commitment

Ein weiterer Punkt, der für die Entscheidung sprach, alle drei Scopes zu erheben, war die Intention, wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele festzulegen, die sich an den neuesten Erkenntnissen der Klimaforschung orientieren. Die Science Based Targets-Initiative (SBTi) gibt hierfür den Rahmen vor. Dabei handelt es sich um eine Partnerschaft zwischen dem CDP, dem UN Global Compact, dem World Resources Institute und dem World Wide Fund for Nature. Die Initiative hat das Ziel, die Senkung von THG-Emissionen zu einem Standard der Geschäftspraxis zu machen und eine gemeinsame Sprache für glaubwürdige Klimaschutzmaßnahmen von Unternehmen zu definieren.

Im ersten Schritt haben wir im Berichtsjahr eine Verpflichtungserklärung (Commitment Letter) zur SBTi unterzeichnet.

Damit verpflichten wir uns, Ziele für Scope-1- und Scope-2-Emissionen zu setzen, die mit dem Niveau der Dekarbonisierung übereinstimmen, um die globale Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Da unsere Scope-3-Emissionen mehr als 40 Prozent des gesamten CO₂-Fußabdrucks des Unternehmens ausmachen, ist es auch hier erforderlich, ein ehrgeiziges Ziel festzulegen, das mindestens zwei Drittel der Scope-3-Emissionen abdeckt.

Implementierung der ISO-Managementsysteme

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die Geschäftsführung entschieden, den Umweltschutz stärker in die Kernprozesse des Unternehmens zu implementieren.

Gleichzeitig sind die Sicherheit und die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen wesentliche Bausteine unseres unternehmerischen Handelns. Um sicherzustellen, dass wir uns bei den Themen Umwelt, Arbeitsschutz und Energie kontinuierlich verbessern, haben wir in den letzten Monaten intensiv am Aufbau von Strukturen und Prozessen gearbeitet. So haben wir die Zertifizierung der Managementsysteme nach den ISO-Normen 14001 (Umwelt), 45001 (Arbeitsschutz) und 50001 (Energie) am Standort Duderstadt erfolgreich abgeschlossen.

Die Implementierung der genannten ISO-Management-Systeme wurde unter Verantwortung des Chief Operating Officers bei Ottobock vorangetrieben. Josef Braun, (Energiemanager) und Isabel Siegel-Behrendt (Arbeits- und Umweltschutzmanagementbeauftragte) haben das Projekt betreut und berichten uns über die die Intentionen und Pläne:

2022 haben wir für unseren deutschen Standort in Duderstadt ein Energie-, Umwelt- und Arbeitsschutzmanagementsystem gemäß ISO-Normvorgaben eingeführt. Was sind die Gründe für die Entscheidung gewesen?

Isabel Siegel-Behrendt: Unternehmen tragen Verantwortung für die Umwelt und die Gesellschaft. Dazu gehört auch der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und der aktive Umweltschutz. Wir müssen Umweltaspekte vorausschauend in unternehmerische Entscheidungen einbeziehen. Das gleiche gilt für den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Die Einführung der drei Managementsysteme hilft uns, Prozesse kritisch zu hinterfragen und zu verbessern. So optimieren wir Kosten, agieren transparent innerhalb des Unternehmens und erfüllen die gesetzlichen Anforderungen.

Die Einführung der drei ISO-Normen war ein größeres Projekt. Wie habt ihr euch darauf vorbereitet?

Josef Braun: Das Wichtigste war der gemeinsame Projektplan. Schließlich haben wir zeitgleich drei Managementsysteme eingeführt. Wir haben mit dem Projekt Anfang des Jahres begonnen und konnten die Zertifizierungen im September 2022 erfolgreich anschließen.

Isabel Siegel-Behrendt: Der Vorteil der ISO-Normen liegt darin, dass sie der sogenannten „High Level Structure“ (HLS) folgen. Das bedeutet, alle Normen folgen einer einheitlichen Gliederung und Terminologie sowie einheitlichen Begriffen und Definitionen. Auf diese Weise lassen sich die Zertifizierungen in einem integrierten Managementsystem besser bündeln.



”

Unternehmen tragen Verantwortung für die Umwelt und die Gesellschaft.

Isabel Siegel-Behrendt

Wie geht es 2023 weiter? Sind auch andere Standorte in Planung?

Josef Braun: Ja, wir werden die Managementsysteme systematisch global ausrollen. Für 2023 sind die Produktionsstandorte in Wien und Königsee geplant. In den kommenden Jahren folgen dann Blagoevgrad, Salt Lake City und Tongzhou.

Was macht eurer Meinung nach ein erfolgreiches Klimamanagement aus?

Josef Braun: Ein erfolgreiches Klimamanagement verankert nachhaltiges Handeln im gesamten Unternehmen und richtet die Geschäftsprozesse entsprechend aus. Es ist Grundlage für eine kontinuierliche Verbesserung der Klimaperformance.

Isabel Siegel-Behrendt: Durch eine langfristige und strategische Herangehensweise wird ein Bewusstsein im Unternehmen für den Klimaschutz geschaffen. Wir durchlaufen den klassischen PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) und legen nicht nur Ziele fest, sondern überwachen sie und ergreifen gegebenenfalls notwendige Maßnahmen bei Abweichungen.



”

... wir werden die Managementsysteme systematisch global ausrollen.

Josef Braun



Soziales: MitarbeiterInnen

MitarbeiterInnen, die sich am Arbeitsplatz wohl fühlen, Wertschätzung erfahren und gute Entwicklungsmöglichkeiten haben, bleiben dem Unternehmen nicht nur erhalten, sie empfehlen es als ArbeitgeberInnen auch weiter. Den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, gilt nicht nur für unsere AnwenderInnen, sondern auch für unsere mehr als 9.000 MitarbeiterInnen. Ihre hohe Qualifikation und ihr umfassendes Engagement brauchen wir, um unser Unternehmen nachhaltig und wirtschaftlich erfolgreich in die Zukunft zu führen.

Ottobock hat sich dynamisch zu einem global führenden Healthtech-Unternehmen entwickelt. Das wirkt sich vor allem auf unsere Rolle als Arbeitgeber aus. Zum einen ist es unsere Aufgabe, unterschiedliche Fachkompetenzen und Altersstrukturen bestmöglich zusammenzubringen. Gleichzeitig wächst unsere Verantwortung. Die Erfahrung langjähriger MitarbeiterInnen und die Qualifikationen neuer Talente bilden einen guten Wissenstransfer innerhalb der Belegschaft. Dabei macht es die demografische Entwicklung immer aufwändiger, Talente mit besonders gesuchten Qualifikationen etwa in digitalen Zukunftstechnologien zu finden und an das Unternehmen zu binden. Wir müssen uns auch Veränderungen in der Arbeitswelt stellen:

Der Vereinbarkeit von Beruf und Privat- bzw. Familienleben wird ein immer höherer Stellenwert zugemessen und flexible Modelle für Teilzeit oder befristete Auszeiten erfreuen sich hoher Beliebtheit.

Auf der anderen Seite wächst die Verantwortung für die zunehmende Internationalität im Arbeitsalltag und den intensiveren Austausch unter den MitarbeiterInnen mit unterschiedlicher Herkunft und kulturellem Hintergrund. 2021 haben wir die Fokusthemen geprüft und die beiden Handlungsfelder MitarbeiterInnengewinnung, -entwicklung und -bindung sowie Diversity, Equity & Inclusion in 2022 weiterentwickelt.

Diversity, Equity & Inclusion als Basis

Diversity, Equity und Inclusion ist ein wichtiges und zentrales Thema für das Unternehmen. Für uns definiert sich Diversität entlang mehrerer Dimensionen, darunter Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, sexuelle Identität, Behinderung oder sozialer Hintergrund. Wir erleben Diversität in unseren Teams als besonderen Vorteil und bringen Menschen mit unterschiedlichen individuellen Erfahrungen, Überzeugungen und Sichtweisen zusammen. Unsere Produkte stehen dafür, Ungleichheit abzubauen und Chancengleichheit zu schaffen. Deshalb ist es unser Anspruch, als Unternehmen ein Vorbild für Diversity, Equity und Inclusion zu sein. Unser Ziel ist es, alle Personen gleich, fair und respektvoll

zu behandeln sowie ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder die Möglichkeit hat, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen und sein volles Potenzial auszuschöpfen. So gelingt es uns, eine qualifizierte und vielfältige Belegschaft zu gewinnen und zu halten.

Globaler Ansatz zur Stärkung von Vielfalt

Als strategisches Ziel streben wir an, ein globaler Champion für Diversity, Equity und Inclusion zu werden. Das haben wir mit entsprechenden Initiativen zur Gestaltung des Arbeitsumfeldes auf den Weg gebracht. Ottobock hat die [Charta der Vielfalt](#), eine Arbeitgeber Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, unterschrieben und unterstützt die Kampagne [#WeThe15](#).

Die Kampagne will die Stimmen von 1,2 Milliarden Menschen mit Behinderung stärken, die 15 Prozent der Weltbevölkerung repräsentieren. Daraus soll in den nächsten zehn Jahren die weltweit größte Menschenrechtsbewegung für Diversität werden. Ottobock setzt sich gemeinsam mit internationalen Einrichtungen aus Wirtschaft, Politik, Kultur und Sport gegen Diskriminierung ein und stößt Veränderungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an.



Seit 2020 ist Ottobock Mitglied von [„The Valuable 500“](#). Die Initiative bündelt den Einfluss der 500 teilnehmenden Unternehmen, um die Teilhabe von Menschen mit Handicap in der Arbeitswelt zu erhöhen. Sie ist weltweit das größte CEO-Netzwerk, das sich der Vielfalt verpflichtet hat. 2022 startete mit Generation Valuable ein Programm, dass Menschen mit direktem Bezug zu einer Behinderung die Möglichkeit gibt, auf zukünftige Managementpositionen vorbereitet zu werden. Sie sollen dazu beitragen, Barrieren in der Arbeitswelt abzubauen.

2023 werden sich die zukünftigen Führungskräfte mit Geschäftsführungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens austauschen, um das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und Veränderungen anzustoßen.

Stephanie Greene, General Council von Ottobock in Nordamerika, wurde für das Programm ausgewählt. Stephanie hat zwei Söhne. Ihr jüngster Sohn war eine Frühgeburt. Die ersten sechs Monate seines Lebens verbrachte er im Krankenhaus, wo er mehrfach operiert wurde. Er ist auf beiden Augen blind. Ihr älterer Sohn hat Diabetes.

Was sie bewegt hat, am Mentorenprogramm teilzunehmen und welche Chancen sie sieht, hat sie uns in einem Interview erzählt.

Stephanie, was ist deine Motivation an dem Programm „Generation Valuable“ teilzunehmen?

Mein Mann und ich sind Eltern von zwei Kindern mit Behinderungen. Die Teilnahme an Generation Valuable, sehe ich als große Chance. Ich habe in der Vergangenheit oft erfahren müssen, wie Menschen mit einem Handicap in der Gesellschaft schlichtweg übersehen werden. Oft reicht eine kleine Beeinträchtigung aus, um pauschal gemieden oder schlimmer noch, ausgegrenzt zu werden. Ich denke, die Gesellschaft weiß nicht, wie sie mit behinderten Menschen umge-

hen oder wie sie mit ihnen sprechen soll. Der beste Weg dies zu ändern, ist Wissen! Ich möchte Teil der Bewegung sein. Ich möchte aufklären, Missverständnisse abbauen, Akzeptanz schaffen und Menschen mit und ohne Behinderung zusammenbringen.



”

Die Teilnahme an ‚Generation Valuable‘ sehe ich als große Chance. Ich habe in der Vergangenheit oft erfahren müssen, wie Menschen mit einem Handicap in der Gesellschaft schlichtweg übersehen werden.

Stephanie Greene

Stand jetzt, vor Beginn des 12-monatigen Programms: Welche Veränderungen braucht es deiner Meinung nach und welches sind die größten Herausforderungen für die Integration von Menschen mit Behinderung?

Die größte Veränderung, die meiner Meinung nach erfolgen muss, ist die Art und Weise wie mit Menschen mit Behinderungen umgegangen und gesprochen wird.

Gleich zu Beginn sollte sich der Arbeitgeber auf die Stärken der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters konzentrieren und nicht auf sein Handicap. Es ist natürlich wichtig, darüber zu sprechen, welche Unterstützung erforderlich ist, um ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen. Ziel sollte es aber sein, den Blick auf den Menschen zu richten und nicht auf seine Behinderung. Es sollte auch deutlich werden, welche Bereicherung Menschen mit Handicap für das Team und das Unternehmen sind. Wenn

wir zulassen, dass wir uns nur auf die Behinderung konzentrieren, sehen wir den wunderbaren Menschen dahinter nicht.

Ein Teil des Programms ist auch der Kontakt zu anderen Unternehmen. Was erhoffst du dir im Austausch mit deren Mentees?

Ich bin sehr gespannt, wie Unternehmen Menschen mit Handicap dazu ermutigen, sich auf offene Stellen zu bewerben. Und im nächsten Schritt, wie sie dann in die Belegschaft integriert werden, ohne sie im ersten Satz als Menschen mit einer Behinderung vorzustellen. Nicht jede Mitarbeiterin oder jeder Mitarbeiter möchte seine Beeinträchtigung kommunizieren. Daher ist es wichtig, dies vorab offen und ehrlich miteinander zu besprechen. Viele Firmen haben gute Ideen, die Integration voranzutreiben, doch manchmal bewirkt dieser Aktionismus genau das Gegenteil. Diese Initiative kann helfen, den Aktionismus zu lenken.



Inklusionsmaßnahmen am Standort Deutschland

Wir fördern die Neueinstellung und die Ausbildung von behinderten Menschen. Unsere Gespräche mit BewerberInnen und auch bereits unsere Stellenausschreibungen sind so ausgelegt, dass die bevorzugte Berücksichtigung von körperlich eingeschränkten BewerberInnen – bei gleicher Qualifikation – und die Bedeutung von Vielfalt deutlich wird. Besondere Aufmerksamkeit schenken wir der Barrierefreiheit im Betrieb. Dabei achten wir auf die Einhaltung von DIN-Normen, vor allem bei Um- und Neubauten.

2022 haben wir ein weiteres Projekt zur Barrierefreiheit am Arbeitsplatz umgesetzt. Martje ist Auszubildende zur Orthopädietechnikmechanikerin und trägt eine Armprothese. Ein wesentlicher Bestandteil in ihrer Ausbildung ist das Gleitschleifen. Hierbei werden die Ränder der Prothesenschäfte bearbeitet. Damit diese Aufgabe für sie problemlos möglich ist, entwickelten die AusbilderInnen in Zusammenarbeit mit den KonstrukteurInnen und gewerblichen Auszubildenden in der Ausbildungswerkstatt eine Vorrichtung. Diese unterstützt Martje dabei, das Gleitschleifen durchführen zu können.

Förderung von Frauen

Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen sind wesentliche Bestandteile der Unternehmensphilosophie von Ottobock. Das Unternehmen fördert und unterstützt die Chancengleichheit. Wir sind überzeugt davon, dass mehr weibliche Fachkräfte und Frauen in Führungspositionen Unternehmen und Gesellschaft voranbringen. Unser Ziel ist, den

Anteil von Frauen in Managementpositionen auf den beiden Ebenen unterhalb der Geschäftsführung bis 2027 auf 30 Prozent zu steigern.

Derzeit sind 41 Prozent unserer Beschäftigten weltweit weiblich.

#EmpowHERment

Der Weltfrauentag 2022 stand unter dem Motto ‚Women empower women‘. Im Rahmen einer Social Media Kommunikation berichteten unsere Kolleginnen davon, wie sie andere Frauen in ihrer täglichen Arbeit ‚empowern‘. Frauen miteinander zu vernetzen, ist auch das Anliegen von Georgia Näder, Tochter von Professor Hans Georg Näder. Sie ist seit fünf Jahren Mitglied im Aufsichtsrat und seit Ende 2022 bei Ottobock beschäftigt.

Gemeinsam mit Maria Keller, Head of Financial Planning and Analysis, hat sie 2022 die Initiative #EmpowHERment ins Leben gerufen.

Welche Ideen dahinterstecken und was ihre Ziele mit der Initiative sind, erläutern Georgia und Maria in einem Interview:

Maria und Georgia, Ihr habt im September 2022 die Initiative Empowerment ins Leben gerufen – wie kam es dazu und was war eure Motivation dahinter?

Georgia Näder: Wir hatten unabhängig voneinander schon länger die Idee, eine Fraueninitiative bei Ottobock zu starten. Als wir uns dann letzten Sommer in Berlin kennengelernt haben, haben wir über das Thema gesprochen und so kam der Ball ins Rollen. Uns beiden ist es dabei besonders wichtig, nicht eine Gruppe besonders zu bevorzugen, sondern die Möglichkeit zu schaffen, sich kennenzulernen, sich zu vernetzen und voneinander und miteinander zu lernen. Zusätzlich wollen wir die Initiative gemeinsam mit den Ottobock Frauen gestalten, so dass wir gemeinschaftlich davon profitieren und vor allem Spaß haben. Es ist schließlich eine Initiative von und für Frauen. Diversität ist für uns sehr wichtig. Wir denken aber, wir haben hier gerade im Bereich der Führungspositionen noch Potenzial nach oben. Um aber zu verstehen, was wir an dieser Stelle verbessern können, ist ein Austausch mit den Frauen im Unternehmen total wichtig.

Ihr habt die Initiative auf drei Säulen aufgebaut: Gruppen-Networking, Gruppen-Coaching und Talks & Interviews. Was sind die Inhalte?

Maria Keller: Das Networking dient vor allem dazu, uns als Frauen im Unternehmen besser zu vernetzen und kennenzulernen, auch abteilungs- und standortübergreifend. Wir wollen als globale Ottobock Familie näher zusammenschließen. Das Gruppen-Coaching möchten wir nutzen, um uns auszutauschen, Ideen zu teilen und zu diskutieren, da wir festgestellt haben, dass wir alle mit ähnlichen Themen und Herausforderungen im persönlichen und beruflichen Alltag konfrontiert sind. Das könnten Themen sein wie effektive Kommunikation, Leadership, Konfliktmanagement, Tipps für arbeitende Eltern oder wie man seine Stärken besser einsetzt.

Georgia Näder: In den Talks & Interviews Sessions laden wir spannende Persönlichkeiten ein, die ihre Geschichte, Erfahrungen und Learnings teilen. Das können Ottobock Kolleginnen sein, externe Expertinnen aus der Industrie oder anderen Bereichen und vor allem auch Ottobock Userinnen, von denen wir viel lernen können. Es sollen einfach Impulse sein, die inspirieren oder zum Nachdenken anregen!



”

Es ist eine Initiative von Frauen für Frauen.

Georgia Näder

Was ist Euer Fazit nach den ersten drei Monaten?

Georgia Näder: Vor allem, dass es längst Zeit für so ein Format war. Die Resonanz ist sehr hoch und das Feedback nach den ersten Sessions war sehr positiv. Wir haben die Rückmeldung bekommen, dass vor allem die dedizierte Zeit wertvoll ist, um sich zu vernetzen und auszutauschen. Gerade durch die Coronavirus-Pandemie. Das vermehrte Arbeiten im Homeoffice reduziert den spontanen Austausch. Eine Kollegin hat uns erzählt, dass sie dachte, sie ist schon gut vernetzt im Unternehmen. Aber innerhalb des Networking-Formats hat sie festgestellt, dass sie tatsächlich nur einen geringen Anteil der Teilnehmerinnen kannte. So lernte sie noch einmal neue beeindruckende Frauen bei Ottobock kennen. Es ist einfach schön zu sehen, wie so kleine Schritte total viel bewirken können.

Ihr habt zunächst Kolleginnen aus der DACH Region eingeladen. Ist euer Ziel, das Format auch global anzubieten?

Maria Keller: Ja, auf jeden Fall. Im November hat bereits die erste internationale Session mit den europäischen Ländern und den USA stattgefunden. Um als Ottobock Familie näher zusammenzurücken, haben wir für die letzte Session 2022 sogar alle eingeladen. Das war wirklich ein tolles Gefühl, so viele wundervolle Frauen aus verschiedenen Ländern zusammen zu bringen.

Georgia Näder: Damit wir nächstes Jahr auch die Themen bearbeiten, die von unseren Kolleginnen nachgefragt wurden, haben wir eine Art Reflektions-Networking durchgeführt. Die Ergebnisse, wie beispielsweise Präsentationstechniken, Entwicklungen von Karrierestrategien bis hin zu Feedbackgabe, wollen wir in die Sessions für das kommende Jahr einbauen. Wir freuen uns sehr auf 2023 und sind gespannt auf den nächsten Austausch.



”

Es war ein tolles Gefühl, so viele wunderbare Frauen aus verschiedenen Ländern zusammen zu bringen.

Maria Keller



Soziales: Produkte

Unsere Produkte nehmen die Herausforderungen von zahlreichen Krankheitsbildern ins Visier, an denen Menschen leiden und die ihre Lebenschancen beeinträchtigen. Wir entwickeln zielgenaue Lösungen, die den AnwenderInnen neue Freiheit und Sicherheit geben. Gleichzeitig perfektionieren wir unsere Technologie, um das Leben unserer NutzerInnen zu verbessern.

Unsere eigenen Abteilungen im Bereich  Forschung und Entwicklung (Research & Development) befinden sich in Deutschland, Österreich und den USA. Hier profitiert Ottobock insbesondere von der Nähe zu international erstklassigen Forschungsinstituten und Universitäten. Neue Produktideen werden im Bereich Research entworfen. Wenn diese eine gewisse Reife erreicht haben, werden sie dem Bereich Development übergeben. Unter Einbindung wichtiger Stakeholder werden die Prototypen bis zur Zulassung weiterentwickelt und vom Launch Team auf den Markt gebracht.

2022 startete Ottobock mit der Universität of Utah (USA) eine Kooperation, um Kräfte zu bündeln. Im Bionic Engineering Lab der University of Utah in Salt Lake City werden bionische Gliedmaßen der nächsten Generation entwickelt. Eine Partnerschaft mit Ottobock soll die fort-

schrittlichen Technologien, zukünftig auch PatientInnen zugänglich machen. Damit stellen wir sicher, dass Ideen so schnell wie möglich vom Labor auf den Markt gelangen. Die Partnerschaft ermöglicht es, gemeinsam an Problemen zu arbeiten und so das Beste aus der Wissenschaft mit dem Besten aus der Industrie zu verbinden. Ingenieure des Labors werden gemeinsam mit Ingenieuren aus der Forschungs- und Entwicklungsabteilung von Ottobock zusammenarbeiten, um aus dem aktuellen Prototyp des Utah Bionic Leg ein Bein zu entwickeln, das auf den Markt kommt. Das Utah Bionic Leg nutzt Motoren, Mikroprozessoren und künstliche Intelligenz, um AnwenderInnen bei alltäglichen Bewegungen zu unterstützen. Basierend auf Echtzeitdaten unterstützen die Motoren der Prothese die AnwenderInnen dabei zu gehen, zu stehen, Treppen aufzusteigen oder Hindernisse zu überwinden.

Auch wenn Innovationen für unser Unternehmen ganz entscheidend sind, dürfen und wollen wir nicht alles tun, was technisch möglich ist. Wir befassen uns schon in sehr frühen Phasen der Entwicklung mit potentiellen negativen Auswirkungen und verpflichten uns, diesen effizient vorzubeugen. Ein wichtiger Garant dafür sind die Zertifizierungen aller Produktionsstätten von Ottobock nach ISO 9001 und / oder ISO 13485. Viele unserer Produkte wurden bereits an weltweit führenden Kliniken und Universitäten Prüfungen höchsten Qualitätsstandards unterzogen. Wir führen im Wettbewerbsvergleich die meisten klinischen Studien durch, um die Wirkung der Produkte zu untersuchen. Unser höchstes Ziel ist dabei, Produktrückrufe zu vermeiden. 2022 haben wir dieses Ziel erreicht.

Ganzheitliche Versorgungslösungen

Ganzheitliche Versorgungslösungen sind entscheidend, wenn es um die Gesundheit geht. 2022 stand unser NeuroMobility Konzept im Fokus. NeuroMobility ist eine strategische Initiative. Die optimale Versorgung von Menschen mit neurologischen Erkrankungen wie Schlaganfall, Multiple Sklerose, Zerebralparese und (inkomplettem) Querschnitt erfordert eine ganzheitliche Herangehensweise. Dabei werden die individuellen Bedürfnisse der PatientInnen stärker in den Blick genommen. Ziele sind: Bewegungsfreiheit, Lebensqualität und Unabhängigkeit zu stärken.

Ottobock bündelt mit NeuroMobility die Bereiche Neuro-Orthetik und Human Mobility und kombiniert die verschiedenen Hilfsmittel miteinander. So gehören bekannte Produkte wie das *C-Brace®* und neuere Produkte wie der *Exopulse Mollie Suit* zu NeuroMobility. Gleichzeitig auch manuelle und Elektrorollstühle, Reha-Kinderwagen und Sitzlösungen.

Unsere Lösungen der NeuroMobility:

Exopulse Mollii Suit

Der *Exopulse Mollii Suit* ist der erste und bislang einzige Neuromodulationsanzug. Er besteht aus 58 eingebetteten Elektroden, die 40 Schlüsselmuskelgruppen mit einem elektrischen Impuls stimulieren können. Der Anzug nutzt einen als reziproke Hemmung bezeichneten Mechanismus, um spastische Muskeln zu entspannen und gleichzeitig schwache Muskeln zu aktivieren. Damit kann der *Exopulse Mollii Suit* nicht nur Schmerzsignale reduzieren, sondern auch den Bewegungsumfang, das Gleichgewicht, den Gang und die allgemeine Mobilität von PatientInnen verbessern. Der Anzug muss überdies nur eine Stunde jeden zweiten Tag getragen werden.



C-Brace®

Die weltweit einzige stand- und schwingphasenkontrollierte Beinorthese kann Menschen ermöglichen, wieder zu gehen, deren kniestreckende Muskulatur ganz oder teilweise gelähmt ist. AnwenderInnen erleben mit dem C-Brace® ein ganz neues Gefühl der Bewegungsfreiheit: ob langsam oder schnell gehen, Treppen hinuntergehen, auf Schrägen oder in unebenem Gelände laufen. Die mikroprozessorgesteuerte Orthese reagiert in Echtzeit auf die jeweiligen Anforderungen, was AnwenderInnen im Alltag mehr Sicherheit gibt.



Kiddo Rollstuhl-Familie

Der mitwachsenden Starrrahmen-Rollstuhl *Kiddo* unterstützt die Mobilität der Jüngsten. Das Sortiment ergänzt unsere strategische NeuroMobility-Initiative an entscheidender Stelle. So können wir zukünftig auch für jüngere Kinder sowie für Kinder und Jugendliche, die unter neurologischen Indikationen wie Zerebralparese leiden, eine ganzheitliche Versorgung sicherstellen und unsere AnwenderInnen von Anfang an begleiten. Abhängig von der Größe und den Bedürfnissen des Kindes, wird jeder Rollstuhl individuell konfiguriert und wächst in Breite, Tiefe und Höhe mit dem Kind mit. Dank der großen Vielfalt an Komponenten, Einstellungsmöglichkeiten und der individuellen Anpassung werden die AnwenderInnen optimal in ihrer Mobilität unterstützt.



Soziales: NutzerInnen, KundInnen und Märkte

Unsere Vision ist es, weltweit Menschen den Zugang zu qualitativen Versorgungslösungen zu ermöglichen. Wir stehen unseren AnwenderInnen beratend zur Seite. Aktuell ermöglichen wir in weltweit rund 380 Patient Care Centern in 35 Ländern den Zugang zur Hilfsmittelversorgung. Mit der großen Nähe zu unseren AnwenderInnen erhalten wir direkt Resonanz zu unseren Produkten und können die Erkenntnisse in die Verbesserung unserer Lösungen einbeziehen. Gleichzeitig erfahren wir, was die AnwenderInnen bewegt und welche Wünsche und Interessen sie haben. Daraus entwickeln wir neue Lösungen, damit sie ihren Alltag noch unabhängiger meistern können.

Wir setzen uns dafür ein, dass die PatientInnen den frühestmöglichen Zugang zu einer Versorgung erhalten. Ottobock hat sich in den vergangenen Jahren zu einem integrierten Anbieter der Orthopädietechnik weiterentwickelt. Wir verbinden innovative Produkte und individuelle Versorgung zu einem ganzheitlichen Ansatz.

PatientInnen haben den Wunsch, ihr Leben schnell wieder unabhängig gestalten zu können. Auch die Rückkehr zum Arbeitsplatz ist ein bedeutender Faktor. Die Herausforderung besteht hier, den Ansatz auch in Schwellen- und Entwicklungsländern zu realisieren. Hier ist die Versorgung mit Hilfsmitteln nicht Teil der

Gesundheitsversorgung und wird somit nicht erstattet. Viele Menschen könnten keine Produkte von Ottobock erwerben und nutzen, wenn die Kosten nicht von einem externen Träger übernommen werden. Daher engagiert sich Ottobock auch, eine nachhaltige Infrastruktur aufzubauen. 2022 haben wir uns dafür eingesetzt, dass in Serbien Mikroprozessor-gesteuerte Kniegelenke wie unser *C-Leg* in das Erstattungssystem aufgenommen wurden. Mit unseren KollegInnen aus Ungarn, Kroatien und der Ukraine arbeiten wir eng mit der Politik zusammen, um PatientInnen die bestmögliche Versorgung gewährleisten zu können, ohne dass sie in finanzielle Not geraten.

In 178 Tagen zurück an den Arbeitsplatz

Ania lebt mit ihrer Familie in Polen. Sie liebt es zu tanzen, Fahrrad zu fahren und zu reisen. Nach einem schweren Motorradunfall musste ihr linker Oberschenkel amputiert werden. Von Anfang an war sie motiviert, so schnell wie möglich an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. So kontaktierte sie bereits nach der Amputation das Ottobock Team. Unsere OrthopädietechnikmechanikerInnen arbeiteten eng zusammen mit den PhysiotherapeutInnen und ÄrztInnen. Diese interdisziplinäre Zusammenarbeit ist wichtig für den Erfolg der Versorgung. Das Ottobock Team besprach gemeinsam mit Ania die nächsten Schritte. Ihre Bedürfnisse und Wünsche sind ausschlaggebend für die Wahl der Prothese. Der Physiotherapeut begann anschließend mit ihr die Reha. Parallel unterstützten wir Ania bei allen Fragen rund um Anträge und Erstattungsmöglichkeiten und sprachen mit ihrem Arbeitgeber, welche Maßnahmen sinnvoll sind, um Anja mit ihrer Prothese ein angenehmes Arbeitsumfeld zu bieten. Nach 178 Tagen kehrte Ania an ihren Arbeitsplatz zurück. Sie motiviert mit ihrer Geschichte, dass es sich lohnt, für Unabhängigkeit und Lebensqualität zu kämpfen.

Globaler Austausch

Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt. Wir geben Menschen, die in ihrer körperlichen Mobilität eingeschränkt sind, mit unseren Produkten Lebensqualität und Selbstvertrauen. Dieser Verantwortung dauerhaft gerecht zu werden, ist auch mit Herausforderungen verbunden. Denn mit zunehmender „Intelligenz“ und Komplexität unserer Produkte wird es wichtiger, AnwenderInnen nicht nur ein Produkt zur Verfügung zu stellen, sondern auch qualifizierte Beratung im Vorfeld und in der Nutzung zu bieten. Dazu gehören der technische Support und die Möglichkeit des Austausches über digitale Plattformen.

Der Austausch zu anderen ProthesenträgerInnen hilft gerade am Anfang, sich in der neuen Situation zurechtzufinden. Aus diesem Grund haben wir die Online-Community „Movao – move as one“ 2021 ins Leben gerufen. In diesem geschützten digitalen Raum der Begegnung können sich Amputierte und ihre Angehörigen lokal und global über Interessen und Herausforderungen austauschen und erhalten verlässliche Informationen rund um das Leben mit Amputation – etwa in den Bereichen Therapien, Transport und Reisen mit Prothesen oder Bewegung und Sport. Nachdem das Projekt in den Niederlanden gestartet ist, sind in diesem Jahr Plattformen in Deutschland,

Nordamerika, Afrika und Finnland hinzugekommen. Mitgliedern stehen interaktive Angebote wie Foren, Events und Gruppenseiten zur Verfügung. So konnten sie beispielsweise auf Movao die Reise eines beidseitig unterschenkelamputierten Anwenders mitverfolgen, der mit seinem selbst ausgebauten Van bis nach China fuhr. Weitere Formate waren eine gemeinsame Online Yoga-Stunde oder ein Online Advents-Treffen. Alle Mitglieder arbeiten kontinuierlich daran, die Plattform mit Inhalten zu befüllen.

Ottobock Life Lounge

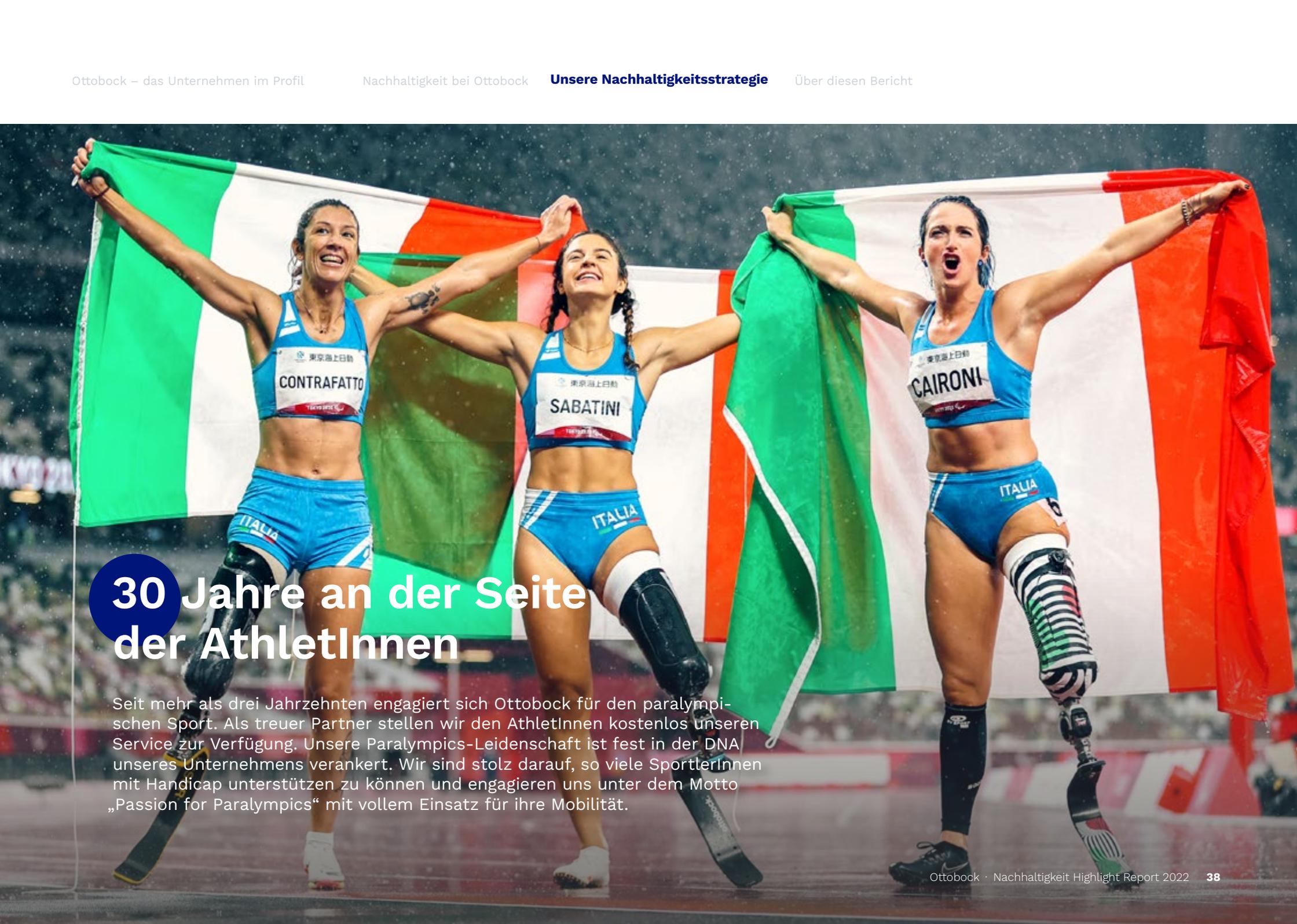
Wie kann Ottobock noch mehr leisten, als das Produkt? Und wie kann das Potential der Digitalisierung genutzt werden, um bessere Produkte und besseren Service leisten zu können? Mit diesen Fragen hat sich das Unternehmen besonders 2022 befasst. Die Life Lounge ist eine Plattform, die alle Menschen miteinander verbindet, die für die Lebensqualität der AnwenderInnen verantwortlich sind. Das bedeutet, dass sowohl Krankenhäuser, Sanitätshäuser, interne Ottobock Teams und AnwenderInnen in der Life Lounge zusammenkommen.

Durch die gesamtheitliche Plattform kommt es zu einer positiven Wechselwirkung zwischen allen Parteien. Die Sanitätshäuser können beispielsweise durch die Verknüpfung der personenbezogenen



Daten und dem Ottobock Produktkatalog die bestmögliche Versorgung konfigurieren. PatientInnen wird in der Life Lounge erklärt, was als nächstes passiert. Beispielsweise bekommen sie frühzeitig Übungen angezeigt, mit denen sie ihre Trainingsziele bestmöglich erreichen können. So arbeiten alle Hand in Hand.

Mit Hilfe der Digitalisierung im Rahmen der Life Lounge sollen die AnwenderInnen noch weiter in den Mittelpunkt rücken, um so noch besser befähigt zu werden, ihr Leben so zu leben, wie sie es möchten.

A photograph of three Italian Paralympic athletes celebrating on a podium. They are wearing blue athletic gear with 'ITALIA' and their names: CONTRAFATTO, SABATINI, and CAIRONI. They are holding a large Italian flag (green, white, and red) behind them. The athletes are smiling and shouting, with their arms raised in triumph. The background is a blurred stadium setting.

30 Jahre an der Seite der AthletInnen

Seit mehr als drei Jahrzehnten engagiert sich Ottobock für den paralympischen Sport. Als treuer Partner stellen wir den AthletInnen kostenlos unseren Service zur Verfügung. Unsere Paralympics-Leidenschaft ist fest in der DNA unseres Unternehmens verankert. Wir sind stolz darauf, so viele SportlerInnen mit Handicap unterstützen zu können und engagieren uns unter dem Motto „Passion for Paralympics“ mit vollem Einsatz für ihre Mobilität.

Paralympics: Fester Bestandteil der Unternehmenskultur

Ottobock ist seit 1988 bei allen Paralympischen Sommer- und Winterspielen dabei und ebnet den AthletInnen den Weg für einen sportlich fairen Wettkampf. Die Partnerschaft mit der  [Paralympischen Bewegung](#) ist seit Jahrzehnten fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir sind stolz darauf, so viele SportlerInnen mit Handicap unterstützen zu können und engagieren uns unter dem Motto „Passion for Paralympics“ als Partner des International Paralympic Committee (IPC) mit vollem Einsatz für ihre Mobilität.

Erst im letzten Jahr haben wir einen neuen Vertrag mit IOC und IPC unterzeichnet. Diese Partnerschaft umfasst den technischen Service bei den paralympischen Winter- und Sommerspielen bis einschließlich 2032.

Bei den Paralympischen Spielen sind wir immer mit einem internationalen Technikerteam vor Ort. Wir errichten Werkstätten im Paralympischen Dorf sowie in ausgewählten Trainings- und Wettkampfstätten. Erfahrene OrthopädietechnikerInnen, RollstuhlspezialistInnen und SchweißerInnen sorgen für die fachgemäße Reparatur und Wartung der Ausrüstung – unabhängig von der Nationalität der SportlerInnen und der Marke ihrer Prothesen, Orthesen und Rollstühle. Ohne diesen Service könnten viele AthletInnen nicht bei ihren Wettkämpfen antreten. Ottobock ist somit direkt an der erfolgreichen Entwicklung der Paralympics beteiligt.

Die 13. Winter-Paralympics haben im März 2022 in Peking stattgefunden. Insgesamt wurden 78 verschiedene Wettbewerbe in sechs Sportarten ausgetragen. Mit einem Team von 50 Mitgliedern aus 12 Ländern haben wir in den drei Paralympischen Dörfern Peking, Yanqing und Zhangjiakou einen umfassenden technischen Service kostenlos angeboten.

Engagement für den Parasport

Neben dem Engagement bei der Paralympics, möchten wir nicht nur LeistungssportlerInnen die Möglichkeit geben, unsere Leidenschaft für den Sport zu erleben. In Zusammenarbeit mit Heinrich Popow, Goldmedaillengewinner bei den Paralympics in London 2012 und Rio 2016, haben wir deshalb die  [Running Clinics](#) ins Leben gerufen. Gemeinsam kommen amputierte LaufsteigerInnen und -fortgeschrittene dabei ihren persönlichen Zielen näher. Damit noch mehr AnwenderInnen unter fachkundiger Anleitung mit Sportprothesen trainieren und üben können, werden wir weltweit die Anzahl der TrainerInnen erhöhen. 2022 hat Heinrich Popow fünf Running Clinics betreut. Sie fanden global in Japan, Estland, der Schweiz, Frankreich und Chile statt. In Deutschland haben wir mit Heinrich Popow, Johannes Floors und mit TrainerInnen der Parasportabteilung des TSV Bayer 04 Leverkusen zwei Talent Days organisiert. 23 TeilnehmerInnen im Alter von 3 bis 42 Jahren hatten die Chance, ihre Alltagsprothese gegen eine Sportprothese zu tauschen und damit sportlich aktiv zu werden.

In Nordamerika unterstützten wir die Deutsche Fußball Bundesliga (DFL) bei ihrem Projekt ‚Bundesliga Common Ground‘. Weltweit werden Fußballplätze saniert, um jungen Menschen zu ermöglichen, zusammen mit anderen Spaß an Bewegung zu haben und Teamgeist zu erleben. Über das Jahr verteilt wurden Spielfelder in Lagos (Nigeria), Mexiko-Stadt (Mexiko) und Rio de Janeiro (Brasilien) eingeweiht. Ende 2022 folgte noch ein Fußballplatz in New York (USA). Neben Kindern und Jugendlichen aller Altersgruppen, die auf dem Platz ihr Können zeigten, spielte auch das U.S. Amputee Soccer Team ein Match und überzeugte dabei insbesondere Fußball-Legende Jürgen Klinsmann.



Unternehmensführung und Ethik

Komplexe Herausforderungen und ein sich ständig wandelnder rechtlicher und normativer Rahmen erfordern klare Standards und Regeln in der Unternehmensführung und unserer Zusammenarbeit. Diese helfen uns, mit den vielfältigen Anforderungen unserer Stakeholder gut umzugehen und definieren den Spielraum für unser wirtschaftliches Handeln.

Um geltende Gesetze, Richtlinien, Standards und Vereinbarungen einzuhalten, hat OttoBock ein Compliance-Management-System (CMS) eingeführt. Der [Code of Conduct](#), die interne Richtlinie zur Korruptionsprävention sowie die auf Vertrauen basierende Compliance-Kultur bilden dabei wichtige Grundpfeiler. Das CMS entwickeln wir ständig weiter, um aktuelle rechtliche Vorgaben und allgemeine gesellschaftliche Wertevorstellungen zu erfüllen. Der Code of Conduct ist Ausdruck des verantwortungsvollen Handelns der Unternehmensführung. Darin sind übergeordnete und allgemein gültige Verhaltensgrundsätze formuliert, die eine verbindliche Richtschnur für alle MitarbeiterInnen von OttoBock und der Beteiligungsunternehmen darstellt. Damit sichern wir einen vertrauensvollen, fairen und respektvollen Umgang miteinander und festigen unsere Basis für Integrität und Ehrlichkeit. Die elf Verhaltensgrundsätze orientieren sich an den Prinzipien des UN Global Compact und

internationalen Standards zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Verantwortung für Nachhaltigkeit in der Lieferkette

2023 tritt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LSKG) in Kraft. Unternehmen müssen dann unmittelbare Zulieferer auf die Einhaltung menschenrechtlicher umweltbezogener Standards überprüfen und darüber berichten. OttoBock nutzt ein breites Portfolio an Zukaufteilen, die technologisch mit der Metallbearbeitung, Elektronik, Spritzguss, Textilproduktion sowie vielen weiteren Tätigkeiten von LieferantInnen verbunden sind. Dies stellt neben der eigenen Fertigung einen wesentlichen Teil der Wertschöpfung dar. Insgesamt bestehen weltweit zu rund 3.600 LieferantInnen enge Geschäftsbeziehungen. Unser Ziel ist es, hohe Nachhaltigkeitsstandards in unserer Lieferkette zu verankern und Risiken, wie etwa den Verstoß gegen

Menschenrechte, auszuschließen. Wir wollen damit nicht nur unserer Reputation dienen, sondern auch ein vertrauenswürdiges und attraktiver Partner für unsere Stakeholder sein.

2022 haben wir genutzt, um uns auf das LSKG vorzubereiten. Zunächst wurden klare Verantwortlichkeiten festgelegt. Wir haben dann eine Risikoanalyse durchgeführt, vorbeugende Maßnahmen und die operative Umsetzung im Detail definiert. Parallel erstellten wir die [„Grundsatz-erklärung Menschenrechte“](#) und benannten die Head of Global Sustainability als Menschenrechtsbeauftragte. In einem nächsten Schritt analysieren wir, wie sich unser eigenes Handeln auf Menschenrechte auswirkt. Ziel soll sein, menschenrechtsverletzendes Handeln zu verhindern und Mitarbeitende ebenso wie GeschäftspartnerInnen dafür zu sensibilisieren.

Bereits in der Anwendung ist der [Supplier Code of Ethics](#). OttoBock orientiert sich mit seinem Supplier Code of Ethics an den universell anerkannten Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und internationalen Standards zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir fordern unsere LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen auf, Verstöße gegen die Vorgaben dieses Supplier Code of Ethics oder gegen sonstige gesetzliche Vorgaben durch OttoBock MitarbeiterInnen im anonymen [Whistleblower-System](#) des Unternehmens zu melden.

Über diesen Bericht

Seit 2016 haben wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht nach den Prinzipien des UN Global Compact veröffentlicht. Mit dem Bericht 2021, der in Übereinstimmung mit der Kernoption der Global Reporting Initiative (GRI) Standards erstellt wurde, haben wir unsere Berichterstattung erweitert.

Um unsere Berichterstattung weiter zu professionalisieren und den Informationsbedürfnissen und Erwartungen unserer verschiedenen Stakeholdergruppen besser gerecht zu werden, besteht die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 aus drei separaten, aber sich ergänzenden Dokumenten, die auf unserer [Unternehmenswebsite](#) in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung stehen:

- Dieser Highlight Report
- Eine Nichtfinanzielle Erklärung
- Ein GRI Report (Kernoption, nur englisch)

Alle vorgenannten Berichte beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022 der Ottobock SE & Co. KGaA. Berichtszeitraum ist – soweit nicht anders angegeben – 1. Januar bis 31. Dezember 2022.

Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 22. März 2023.

Der Berichtszyklus ist jährlich: Den vorherigen Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021 haben wir im Mai 2022 veröffentlicht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wird spätestens im März 2024 erscheinen.

Die Berichte wurden nicht extern geprüft.

Herausgeber

Ottobock SE & Co. KGaA
Max-Näder-Str. 15 · 37115 Duderstadt
T + 49 5527 848-0

Kontakt

Christin Franzel
Head of Global Sustainability / Human Rights Officer

Maren Harloff
Senior Managerin Global Sustainability
Sustainability@ottobock.com

#WeEmpowerPeople
www.ottobock.com