

**Nachhaltigkeit  
Nichtfinanzielle Erklärung  
2022**

# Inhalt

<b>1. Organisatorisches Profil</b> .....	<b>3</b>	<b>3. Unsere Fokusthemen</b> .....	<b>16</b>
1.1. Struktur und Management .....	5	3.1. Umwelt .....	18
1.2. Geschäftsbereiche und Strategie .....	5	3.2. Soziales: MitarbeiterInnen .....	22
1.2.1. Produkte & Dienstleistungen .....	5	3.2.1. MitarbeiterInnengewinnung, -entwicklung & -bindung .....	22
1.2.2. Ottobock Care .....	6	3.2.2. Diversity, Equity & Inclusion (DEI) .....	27
1.3. Werte und Kultur .....	6	3.3. Soziales: Produkte .....	30
1.4. Forschung und Entwicklung .....	6	3.3.1. Innovation & Research .....	30
1.5. Compliance .....	7	3.3.2. Produktqualität, Sicherheit & Transparenz .....	32
1.6. Lieferkette .....	8	3.4. Soziales: NutzerInnen, KundInnen und Märkte .....	34
<b>2. Nachhaltigkeit bei Ottobock</b> .....	<b>9</b>	3.4.1. NutzerInnenerlebnis & KundInnenzufriedenheit .....	34
2.1. Nachhaltigkeitsstrategie .....	11	3.4.2. Globaler Zugang .....	36
2.1.1. UN Global Compact & Nachhaltigkeitsziele .....	11	3.5. Unternehmensführung und Ethik .....	39
2.1.2. Wesentlichkeitsanalyse .....	13	<b>4. Über diese Nichtfinanzielle Erklärung</b> .....	<b>42</b>
2.2. Nachhaltigkeitsmanagement .....	14		
2.3. Einbindung der Stakeholder .....	15		



# **1. Organisatorisches Profil**

<b>1. Organisatorisches Profil</b> .....	<b>3</b>
1.1. Struktur und Management .....	5
1.2. Geschäftsbereiche und Strategie .....	5
1.2.1. Produkte & Dienstleistungen .....	5
1.2.2. Ottobock Care .....	6
1.3. Werte und Kultur .....	6
1.4. Forschung und Entwicklung .....	6
1.5. Compliance .....	7
1.6. Lieferkette .....	8

# 1. Organisatorisches Profil

Für Menschen mit eingeschränkter Mobilität entwickelt  Ottobock seit über 100 Jahren innovative Versorgungslösungen. Das Leben von Menschen zu verändern und Gutes in der Gesellschaft zu tun, ist seit jeher der Kern unseres Geschäftsmodells: Als „Human Empowerment Company“ fördert Ottobock Bewegungsfreiheit, Lebensqualität und Unabhängigkeit.

Dahinter stehen über 9.000 MitarbeiterInnen. Mit Innovationskraft, herausragenden technischen Lösungen und Services aus den Bereichen Prothetik, NeuroMobility und Patient Care befähigen sie Menschen in mehr als 130 Ländern, ihr Leben so unabhängig wie möglich zu leben.

## 1.1. Struktur und Management

Wir sind ein dynamisches Familienunternehmen, das Begeisterung für Fortschritt mit gelebten Werten verbindet. Die mehr als 9.000 MitarbeiterInnen bei Ottobock erwirtschaften einen Umsatz von zuletzt mehr als einer Milliarde Euro.

80 Prozent der Ottobock SE & Co. KGaA befinden sich im Besitz der Näder Holding GmbH & Co. KG. Die Holding gehört zu 100 Prozent der Inhaberfamilie 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 Orthopädietechnik weiter ausbauen und unser Potenzial mit Blick auf einen möglichen Börsengang voll entfalten.

Die internationalen Aktivitäten unseres Unternehmens werden in der Firmenzentrale in Duderstadt (Niedersachsen) koordiniert.

## 1.2. Geschäftsbereiche und Strategie

### 1.2.1. Produkte & Dienstleistungen

Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt. Wir schenken Menschen, die in ihrer körperlichen Mobilität eingeschränkt sind, mit unseren Produkten Lebensqualität und Selbstvertrauen. Unsere Produkte berücksichtigen die Herausforderungen von zahlreichen Krankheitsbildern. Wir entwickeln passgenaue Lösungen, die den AnwenderInnen neue Freiheit und Sicherheit geben.

#### 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 Behinderung. Produkthighlights sind die mikroprozessorgesteuerten Kniegelenke *Genium X3* und das *C-Leg* sowie die myoelektrisch gesteuerte *Michelangelo Hand* und die multiartikulierende bebionic Hand.

#### NeuroMobility

Wir bündeln Versorgungslösungen für Menschen mit neurologischen Indikationen. Zum Portfolio gehören u. a. Orthesen wie unsere computergesteuerte Plegie-Orthese *C-Brace®*, innovative Lösungen wie das nahezu ganzkörperliche Hilfsmittel *Exopulse Mollii Suit* für Menschen mit Spastik sowie manuelle und elektrische Rollstühle.

#### Digitale Orthopädietechnik

Wir digitalisieren die orthopädietechnische Wertschöpfungskette mit digitalen, datenbasierten Geschäftsmodellen.

#### Bionische Exoskelette

Mit den Exoskeletten von Ottobock unterstützen 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.

### 1.2.2. Ottobock Care

Mit einer eigenen Versorgungsinfrastruktur, den sogenannten [Patient Care Centern](#), rücken wir näher an die AnwenderInnen heran und können damit die Versorgungsqualität verbessern. Mit rund 290 Versorgungszentren und 90 Satellitenzentren in 35 Ländern (Stand 30. Juni 2022) sind wir auf der ganzen Welt nah am Menschen und verbinden qualitativ hochwertige Produkte mit der bestmöglichen Versorgung.

Mit dieser Nähe zu unseren AnwenderInnen erhalten wir direkt Resonanz zu unseren Produkten und können diese Erkenntnisse in die Weiterentwicklung unserer Versorgungslösungen einfließen lassen. Gleichzeitig erfahren wir, was sie bewegt und welche Wünsche und Interessen sie haben. Daraus entwickeln wir neue Lösungen, damit die AnwenderInnen ihren Alltag noch unabhängiger meistern können.

## 1.3. Werte und Kultur

Menschlich, verlässlich, erfinderisch und intelligent – das sind die [Unternehmenswerte von Ottobock](#). Sie bilden die Basis für unseren Arbeitsalltag. All unsere Tätigkeiten werden von unseren Werten geleitet!

Unser [Code of Conduct](#) orientiert sich an den Prinzipien des [UN Global Compact](#) und internationalen Normen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Diese interne Richtlinie sowie die auf Vertrauen basierende Compliance-Kultur bilden dabei wichtige Grundpfeiler.

Wir setzen uns für die Wahrung der Menschenrechte auf allen Stufen der Wertschöpfungskette ein und wenden uns aktiv gegen Diskriminierung, Zwangs- und Kinderarbeit sowie gegen die Verweigerung von Arbeitsrechten und gegen die Vereinigungsfreiheit. Unser Maßstab sind Gesetze und Normen als auch internationale Rahmenwerke und Konventionen.

Seit 1988 unterstützt Ottobock die [Paralympischen Spiele](#) mit seinem technischen Know-how. Gemeinsam mit unseren Partnern in Verbänden, Vereinen und der paralympischen Bewegung wollen wir die Teilhabe von Menschen mit Behinderung dauerhaft stärken.

## 1.4. Forschung und Entwicklung

Ottobock verfügt über eine zentrale Abteilung für Forschung und Entwicklung (R&D), die dem Chief Technology Officer untersteht. Die maßgeblichen R&D-Standorte befinden sich in Deutschland, Österreich und den USA. Hier profitiert Ottobock insbesondere von der Nähe zu führenden internationalen Forschungsinstituten und Universitäten.

Genauso wichtig ist für uns das Feedback unserer KundInnen und AnwenderInnen. Ihr Input, den wir über unser eigenes Patient Care-Netzwerk, digitale Communities wie [Movao](#), in Spotlight-Sessions und anderen Formaten sammeln, fließt in unsere Produkt- und Servicelösungen ein.

Neue Produktideen werden im Bereich Research entworfen. Wenn diese eine gewisse Reife erreicht haben, werden sie dem Bereich Development übergeben, unter Einbindung wichtiger Stakeholder – wie etwa dem Chief Experience Officer – bis zur Zulassung entwickelt und vom Launch Excellence Team auf den Markt gebracht.

Wir befassen uns schon in sehr frühen Phasen der Entwicklung mit potentiellen negativen Auswirkungen. Wir verpflichten uns, diesen effizient vorzubeugen. Ein wichtiger Garant dafür ist die Zertifizierung aller Produktionsstätten von Ottobock nach ISO 9001 und / oder ISO 13485.

Wir gewährleisten eine hohe Produktqualität und -sicherheit. Nicht nur, weil der Gesetzgeber es in den Zulassungsverfahren verlangt, sondern weil es unseren eigenen Werten und ethischen Standards entspricht.

## 1.5. Compliance

Die Compliance-Kultur von Ottobock basiert auf den von der Gründerfamilie vorgegebenen Unternehmenswerten und wurde aus dem [Code of Conduct](#) abgeleitet. Die Gesamtverantwortung für Compliance liegt bei der Ottobock SE & Co. KGaA und in den Tochtergesellschaften bei den jeweiligen Geschäftsführungen für ihre jeweilige rechtliche Einheit.

Zur Einhaltung geltender Gesetze und sonstiger verbindlicher Regelungen hat Ottobock ein Compliance Managementsystem (CMS) eingeführt, das ständig an die aktuellen rechtlichen Anforderungen angepasst wird. Das CMS von Ottobock orientiert sich in seiner Ausgestaltung an der Auditnorm „IDW PS 980“, die vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) veröffentlicht wurde.

Das CMS bildet einen einheitlichen aufbau- und ablauforganisatorischen Rahmen für alle Compliance-relevanten Themengebiete, denen wesentliche Compliance-Risiken innewohnen.

Wie jedes Unternehmen ist auch Ottobock verschiedenen Compliance-Risiken ausgesetzt, die sich aus Verstößen gegen die für Ottobock verbindlichen gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften oder darauf bezogenen unternehmensinterne Regeln und Richtlinien in den Compliance-relevanten Themengebieten ergeben können. Daher wird regelmäßig eine Compliance-Risikoanalyse für alle Compliance-relevanten Themengebiete durchgeführt und in bestimmten Fällen auch unterjährig wiederholt.

Bei der Ottobock SE & Co. KGaA ist der Fachbereich Compliance organisatorisch dem Ressort des CEO zugeordnet und berichtet direkt an diesen. Es handelt sich um einen Teilbereich des Fachbereichs Legal & Compliance, der Compliance-Aufgaben für die Ottobock SE & Co. KGaA wahrnimmt.

Darüber hinaus werden von der Ottobock SE & Co. KGaA Standards für die konzernweiten Compliance-Aktivitäten gesetzt. Das Compliance-Committee der Ottobock SE & Co. KGaA ist das

Beratungsgremium für Compliance-Themen. Diesem gehören der CEO als Vorsitzender, der CFO, der Leiter der Abteilung Recht & Compliance sowie die Compliance-Officer an. Das Compliance-Committee übernimmt Funktionen der Aufsicht, Planung, Koordinierung, Information und Entscheidungsvorbereitung.

Die CMS-Organisation hat diese Themenbereiche im Fokus:

- Anti-Korruption und Anti-Fraud
- Wettbewerbs- und Kartellrecht
- Außenwirtschaftsrecht / Wirtschaftliche Sanktionen
- HR-Compliance
- Finance-Compliance
- Facility Management Compliance
- Gewerblicher Rechtsschutz
- Urheberrecht
- Urheberrecht in Bezug auf Software
- Kapitalmarkt-Compliance

Ein [Hinweisgebersystem](#) bietet allen MitarbeiterInnen, KundInnen und GeschäftspartnerInnen die Möglichkeit, Verstöße gegen die Compliance zu melden, z. B. schwere Verstöße gegen

Gesetze oder unsere internen Vorschriften insbesondere hinsichtlich Betrug, Korruption, Diebstahl, Diskriminierung, sexueller Belästigung, Erpressung, Geheimnisverrat, Exportkontrolle, Unregelmäßigkeiten in der Buchführung, Umweltschutz, Arbeitsschutz und -sicherheit sowie Kinder- und Zwangsarbeit.

Das Hinweisgebersystem besteht aus zwei Kanälen:

- Hinweise können bei Ottobock weltweit anonym und vertraulich über ein digitales [Whistleblowing-Portal](#) eingereicht werden. Die Website ermöglicht auch eine verschlüsselte Kommunikation im Falle anonymen Hinweisen.
- Darüber hinaus hat Ottobock eine externe Ombudsperson berufen. Der beauftragte Rechtsanwalt prüft unter Wahrung der Vertraulichkeit Hinweise auf Verstöße und ermittelt den Sachverhalt so umfassend wie möglich. Anschließend leitet er seinen Bericht an die Compliance-Abteilung von Ottobock weiter.

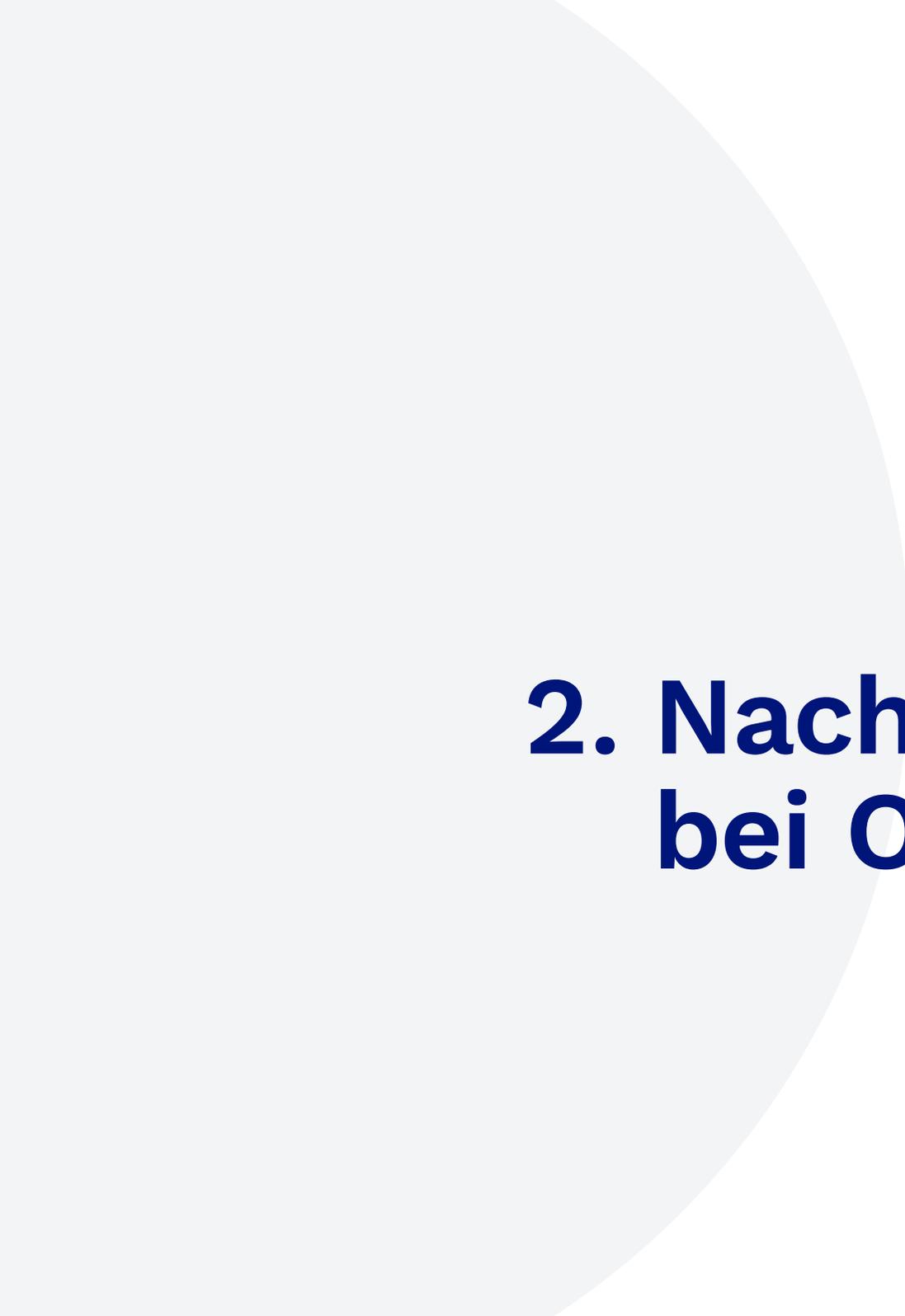
## 1.6. Lieferkette

Ottobock nutzt ein breites Portfolio an Zukaufteilen, die technologisch mit der Metallbearbeitung, Elektronik, Spritzform, Textilproduktion sowie vielen weiteren Tätigkeiten von LieferantInnen verbunden sind. Dies ist neben der eigenen Fertigung ein wesentlicher Teil der Wertschöpfung. Insgesamt bestehen weltweit zu rund 3.600 LieferantInnen enge Geschäftsbeziehungen.

Wir sind bestrebt, die Gültigkeit unserer Werte und Normen auf die Prozesse in unserer Lieferkette auszudehnen und hier negative Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft zu begrenzen. Unser Ziel ist es, hohe Nachhaltigkeitsstandards in unserer gesamten Lieferkette zu verankern und Risiken, wie etwa Verstöße gegen Menschenrechte, auszuschließen. Wir wollen damit nicht nur unserer Reputation dienen, sondern auch ein vertrauenswürdiger und attraktiver Partner für unsere Stakeholder sein.

Wir erwarten von unseren LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen, dass sie ebenfalls verantwortungsvoll handeln. Entsprechende Verpflichtungen sind im globalen [Ethikkodex für Lieferanten](#), in der Lieferantenselbstauskunft, den essenziellen Modellverträgen und unseren Einkaufs- und Lieferbedingungen verankert. Für die Lieferantenzulassung bei Ottobock sind sogenannte Supplier Quality Engineers (SQEs) in der Abteilung Global Procurement zuständig.

Der Ethikkodex für LieferantInnen (Supplier Code of Ethics) orientiert sich an den universell anerkannten Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und an den internationalen Normen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.



## **2. Nachhaltigkeit bei Ottobock**

<b>2. Nachhaltigkeit bei Ottobock</b> .....	<b>9</b>
2.1. Nachhaltigkeitsstrategie .....	11
2.1.1. UN Global Compact & Nachhaltigkeitsziele .....	11
2.1.2. Wesentlichkeitsanalyse .....	13
2.2. Nachhaltigkeitsmanagement .....	14
2.3. Einbindung der Stakeholder .....	15

## 2. Nachhaltigkeit bei Ottobock

In unserem Unternehmen gehen verantwortungsvolles Handeln und wirtschaftlicher Erfolg seit mehr als 100 Jahren Hand in Hand. Unser Engagement für Nachhaltigkeit findet seinen besonderen Ausdruck in der positiven sozialen Auswirkung 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“.

### 2.1. Nachhaltigkeitsstrategie

#### 2.1.1. UN Global Compact & Nachhaltigkeitsziele

Seit 2015 sind wir Mitglied im  [UN Global Compact](#) – der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Als Unterzeichner des UN Global Compact bekennt sich Ottobock zudem zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs). Mit unserer Geschäftstätigkeit wollen wir unseren Beitrag zur Erreichung dieser Ziele leisten. Auf Grundlage einer umfassenden Analyse unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, unseren Werten und Strategien haben wir die sieben SDGs mit der höchsten Relevanz für Ottobock ermittelt. Wir haben diese SDGs in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert und den Handlungsfeldern zugeordnet, mit denen wir die größtmögliche Wirkung zur Erreichung der Ziele leisten können.

### ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



**SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen**

Das Wohlergehen von Menschen ist eng mit ihrer körperlichen und psychischen Gesundheit verknüpft. Seit mehr als 100 Jahren helfen wir Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, ihre Bewegungsfreiheit zu erhalten oder zurück zu erlangen. Studien belegen, dass wir die Lebensqualität von Amputierten und Menschen mit neurologischen Erkrankungen mit prothetischen und orthetischen Versorgungen nachhaltig verbessern können.

**SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**

Als globaler Technologieführer setzen wir alles daran, nachhaltig und profitabel zu wachsen und dabei einen positiven Impact auf die Gesellschaft zu erzielen. Mit innovativen Produkten in allen Geschäftsfeldern und Investitionen in die Digitalisierung schaffen wir die Voraussetzung für sichere Jobs und gute Arbeitsbedingungen weltweit.

**SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur**

Eine zukunftsfähige Wirtschaft ist eng mit nachhaltiger Industrie, Innovation und Infrastruktur verbunden. Unseren größten Beitrag leisten wir, indem wir die Funktionen unserer Prothesen, Orthesen und Rollstühle erweitern, die Langlebigkeit unserer Produkte erhöhen und Antworten auf orthopädietechnische Herausforderungen finden. Damit verbessern wir die persönliche Mobilität und das Wohlergehen unserer AnwenderInnen.

**SDG 10: Ungleichheiten Bekämpfen**

Um Ungleichheiten abzubauen, ist es notwendig, die soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion zu fördern. Mit unseren Lösungen zur Behebung bzw. Linderung von Mobilitätseinschränkungen verbessern wir die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben. Hochwertige prothetische und orthetische Versorgungen ermöglichen, dass Betroffene ihrem Beruf nachgehen und ein aktives Familienleben führen können.

**SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion**

Auf Grundlage einer wachsenden Weltbevölkerung und der demografischen Entwicklung sind nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster von großer Bedeutung. Der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen ist für uns aus ökologischen und ökonomischen Aspekten entscheidend. Wir gestalten unsere Produktionsprozesse nachhaltig und optimieren unsere Materialeffizienz in Produktion und Logistik, unter anderem durch den Einsatz umwelt- und ressourcenschonender Alternativen.

**SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz**

Alle Unternehmen und Organisationen sind gefordert, umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels zu ergreifen und die Auswirkungen der eigenen Tätigkeit zu reduzieren. Als produzierendes Unternehmen tragen wir besondere Verantwortung für den Schutz des Klimas. Der Aufbau eines Umwelt- und Energie-Managementsystems hilft uns dabei, die Transparenz unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks zu erhöhen und gezielte Maßnahmen zu ergreifen.

**SDG 17: Partnerschaften zur Zielerreichung**

Wenn Unternehmen ihre Kompetenzen und Ressourcen mit weiteren Akteuren aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Regierungen zusammenbringen, können Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit gezielter umgesetzt werden. Wir arbeiten mit internationalen und nationalen Partnern aus sämtlichen Branchen zusammen, um den gesellschaftlichen, ökonomischen und gesundheitlichen Beitrag einer qualitativ hochwertigen Hilfsmittelversorgung sichtbar zu machen und den Zugang dazu zu verbessern.

## 2.1.2. Wesentlichkeitsanalyse

Ein wichtiger Eckpfeiler der [Nachhaltigkeitsstrategie bei Ottobock](#) ist die präzise und wiederholte Prüfung, welche wesentlichen Themen im Mittelpunkt der Unternehmensverantwortung stehen.

Seit der Durchführung der ersten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2019 haben sich nicht nur die äußeren Rahmenbedingungen geändert. Auch die

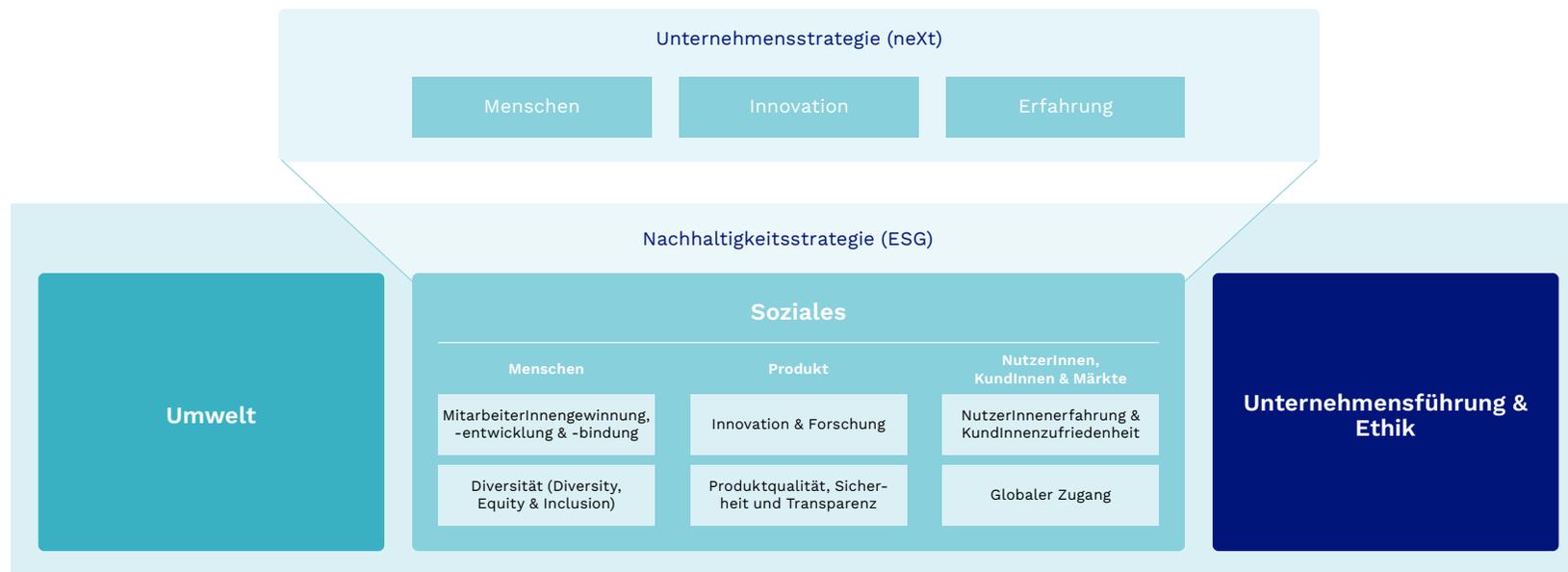
unternehmerische Entwicklung bei Ottobock hat weiter an Dynamik gewonnen und bedeutsame Meilensteine erreicht. Daher haben wir im Jahr 2021 unsere Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert.

Basierend auf dieser Wesentlichkeitsanalyse und ausgerichtet an unserer neXt-Geschäftsstrategie sind [acht Fokusthemen](#) für Ottobock und unsere

internen wie externen Stakeholder von herausragender Bedeutung - sie sind der Kern unserer konsequenten Nachhaltigkeitsstrategie entlang der drei Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). Wir haben uns in jedem der Handlungsfelder kurz- und mittelfristige Ziele gesetzt. Für die Umsetzung haben wir Initiativen mit entsprechenden Maßnahmen und Indi-

katoren zur Messung der Zielerreichung festgelegt.

Über unsere Fortschritte und Entwicklungen berichten wir regelmäßig und transparent im Rahmen unserer [Unternehmenswebsite](#), in unserem jährlich erscheinenden [Sustainability Highlight Report](#) und im [GRI-Report](#).



## 2.2. Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit wird bei Ottobock von der gesamten Geschäftsführung verantwortet. Somit legt die Geschäftsführung die allgemeinen Ziele fest und überwacht die Nachhaltigkeitsperformance.

Der Chief Financial Officer (CFO) übernimmt die Verantwortung für Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen.

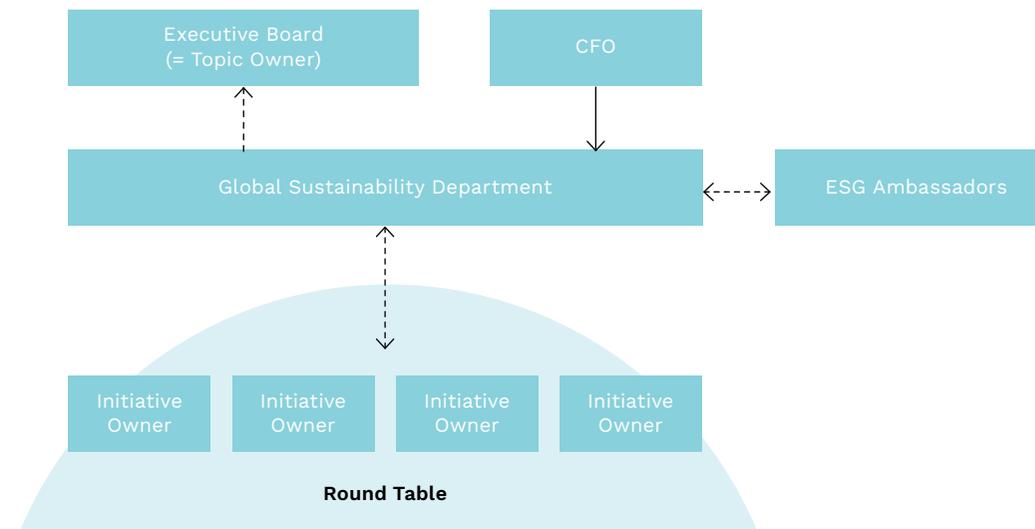
Die Abteilung Global Sustainability, als Teil des Zuständigkeitsbereichs des CFO, präzisiert die Strategie und Ziele, einschließlich der KPIs. Sie steuert und verfolgt die Umsetzung von Richtlinien und Initiativen sowie von darauf bezogenen Schulungen im gesamten Unternehmen. Zudem ist sie zuständig für die Bereiche Reporting, Kommunikation, Ratings und Audits auf nichtfinanziellem Gebiet. Die Abteilung berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung.

Da definierte Nachhaltigkeitsinitiativen alle Funktionsbereiche, Geschäftseinheiten und Tochtergesellschaften betreffen, übernimmt der funktional zuständige geschäftsführende Direktor die globale Verantwortung für das jeweilige Nachhaltigkeitsthema und seine Richtlinien. Sogenannte Initiative Owner, die vom jeweiligen Executive Director ernannt werden, sind speziell für diese Initiative

auf globaler oder lokaler Ebene und deren Umsetzung verantwortlich (inkl. KPI-Accounting, Compliance, Schulungen und Evaluierung).

Ein Runder Tisch dient dabei dem Informationsaustausch zwischen allen Initiative Ownern und der Globalen Nachhaltigkeitsabteilung.

Die ESG-Botschafter (ESG Ambassadors) treiben bei Ottobock Nachhaltigkeit und Wandel voran und unterstützen so die Kommunikation, Einführung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in ihrer jeweiligen Abteilung und/oder lokalen Einheit.



## 2.3. Einbindung der Stakeholder

Unser Ziel ist es, auf allen Ebenen mit unseren Stakeholdern partnerschaftlich zusammenzuarbeiten. Wir führen mit ihnen einen vertrauensvollen Dialog, um ihre Erwartungen an unser Unternehmen zu kennen und sie über unsere Aktivitäten zu informieren. Gemeinsam mit unseren KundInnen und MitarbeiterInnen sowie den PartnerInnen aus Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft bringen wir gezielt unsere Ressourcen und Kompetenzen für eine nachhaltige Entwicklung ein.

Der steigenden Bedeutung von Nachhaltigkeit tragen wir darüber hinaus Rechnung, indem wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) bei Ottobock intern wie extern stärker sichtbar machen.

Stakeholdergruppe	Hauptinteressen
PatientInnen/AnwenderInnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versorgung und Zugang</li> <li>• Produktqualität und Service</li> <li>• Sicherheit für AnwenderInnen</li> <li>• Zufriedenheit und Loyalität</li> </ul>
KundInnen und medizinisches Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisierung der Orthopädietechnik</li> <li>• Qualifizierung von OrthopädietechnikerInnen</li> <li>• Ausbildung und Arbeitsplätze in Entwicklungsländern</li> <li>• Produktqualität und Service</li> <li>• Sicherheit für AnwenderInnen</li> <li>• Zufriedenheit und Loyalität</li> </ul>
MitarbeiterInnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Purpose (Unternehmenszweck)</li> <li>• Diversität und Chancengleichheit</li> <li>• Langfristige Motivation und Begeisterung für Ottobock</li> <li>• Arbeitgeberattraktivität</li> </ul>
Investoren und AnalystInnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance und Governance</li> <li>• Produktinnovationen und Zukunftsfähigkeit</li> <li>• Energie, Umwelt und CO<sub>2</sub>-Bilanz</li> </ul>
KostenträgerInnen sowie EntscheiderInnen in Politik & Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versorgung und Zugang</li> <li>• Produktqualität und Service</li> <li>• Sicherheit für AnwenderInnen</li> <li>• Sozioökonomischer Nutzen</li> </ul>



# **3. Unsere Fokusthemen**

<b>3. Unsere Fokusthemen</b> .....	<b>16</b>
3.1. Umwelt .....	18
3.2. Soziales: MitarbeiterInnen .....	22
3.2.1. MitarbeiterInnengewinnung, -entwicklung & -bindung .....	22
3.2.2. Diversity, Equity & Inclusion (DEI).....	27
3.3. Soziales: Produkte.....	30
3.3.1. Innovation & Research.....	30
3.3.2. Produktqualität, Sicherheit & Transparenz .....	32
3.4. Soziales: NutzerInnen, KundInnen und Märkte .....	34
3.4.1. NutzerInnenerlebnis & KundInnenzufriedenheit.....	34
3.4.2. Globaler Zugang.....	36
3.5. Unternehmensführung und Ethik .....	39

# 3. Themenbereiche in unserem Fokus

## 3.1. Umwelt

### Unser Commitment

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. Dazu gehört der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen und das Entwickeln neuer Verfahren, um den Materialeinsatz – insbesondere von Plastik, Holz und Papier – und den damit verbundenen Abfall zu reduzieren.

Gefahrenstoffe zu vermeiden, Wertstoffe zu recyceln und Digitalisierungsprozesse auszubauen sind weitere Bestandteile unseres Handelns. In der Logistik haben wir trotz schneller Lieferungen den Klimaschutz bei der Wahl des Transportmittels fest im Blick.

Wir arbeiten daran, die negativen Auswirkungen unserer Tätigkeiten global, regional und lokal zu identifizieren, sie zu vermeiden und zu vermindern, wo es geht. Unsere Haltung zur Vermeidung von Umweltauswirkungen ist in einer unternehmensweit gültigen Richtlinie zusammengefasst ( „Energie-, Umwelt- und Arbeitsschutzpolitik“).

### Unsere Initiativen und Ambitionen

Wir wollen unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren und haben unsere Zielstellungen in einer eigenen Klimastrategie verankert. Danach ist mit mehr als 90 Prozent der überwiegende Teil der Emissionen dem Scope 3, also den vor- und nachgelagerten Lieferketten zuzurechnen. Zugekaufte Materialien und Halbzeuge machen ca. 85 Prozent der Scope 3-Emissionen aus. Daher liegt der Schwerpunkt unseres Handelns darauf, erneuerbare Energien in der gesamten Wertschöpfungskette zu nutzen. Zu den Initiativen gehören auch die Umstellung auf Biogas, die Bevorzugung von Elektrofahrzeugen und die Verlagerung von Luft- auf Seefracht.

Auch wenn unsere Produktionsprozesse ständig analysiert und verbessert werden, entstehen dabei Abfälle. Der Umgang mit Abfällen ist in allen Ländern, in denen Ottobock tätig ist, durch rechtliche Vorschriften geregelt. 2021 haben wir uns das Ziel gesetzt, die Produktionsabfälle um 10 Prozent pro Jahr zu reduzieren.

Der Wasserverbrauch hat für Ottobock keine wesentliche Bedeutung, da sich unsere Produktionsstätten ausnahmslos in Gebieten befinden, die nicht von sogenanntem Wasserstress geprägt sind, und auch unsere Produkte und Herstellungsprozesse sehr wenig Wasser verbrauchen. Dennoch bedenken wir das Thema im Rahmen unserer Selbstverpflichtung zum UN Global Compact mit.

Der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft ist ein Ziel des Green Deal der EU und von größter Bedeutung. Große Teile unseres Produktportfolios unterliegen jedoch sehr strengen Anforderungen und bedürfen einer Zertifizierung und/oder einer behördlichen Zulassung, bevor AnwenderInnen mit ihnen versorgt werden dürfen. So ist der Einsatz von Materialien aus Abfallprodukten nicht ohne weiteres möglich, wenn Sicherheit und / oder Funktionalität beeinträchtigt werden (Medizinproduktegesetz). Wir berücksichtigen die mögliche Wiederverwertung der Materialien, aus denen unsere Produkte gefertigt sind, zunehmend in unseren Entwicklungs- und Konstruktionsprozessen.

**Unsere Fortschritte**

Im Nachgang zu unserer Entscheidung, die relevanten Normen für Umwelt- (ISO 14001) und Energiethemen (ISO 50001) zukünftig zur Steuerung der Ziele und Maßnahmen und zur Überwachung der Zielerreichung einzusetzen, werden die genannten ISO-Managementsysteme nach einem klaren Roll-out-Plan bis 2026 in allen wichtigen Produktionsstätten eingeführt. 2021 wurde das Werk in Tongzhou (China) als erstes Werk nach der ISO Norm 14001 erfolgreich zertifiziert und 2022 folgte die erfolgreiche Zertifizierung nach ISO 14001 und ISO 50001 für die Produktionsanlagen am Stammsitz in Duderstadt (Deutschland).

Wenn es darum geht, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren, ist Transparenz eine Grundvoraussetzung. Daher wurde der sogenannte Carbon Footprint (CO<sub>2</sub>-Fußabdruck) von Ottobock in 2020 erstmals erhoben. Diese erste Bewertung vermittelte uns ein gutes Verständnis unserer Hauptemissionstreiber, war aber weder vollständig noch (pandemiebedingt) eine gute Basis für Vergleiche. Deshalb haben wir unsere GHG-Bilanzierung weiter professionalisiert und uns dabei auf die Verfügbarkeit und Qualität der Daten sowie auf eine vergleichbare Methodik konzentriert. Wir können uns nun auf eine ganzheitliche Betrachtung unseres Kohlenstoff-Fußabdrucks 2021 und 2022 beziehen.

**GRI 305: Emissions 2016**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions</b>		
Gross direct (Scope 1) GHG emissions in metric tons of CO <sub>2</sub> equivalent	15.520,03	12.352,00
<b>305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions</b>		
Gross marked-based energy indirect (Scope 2) GHG emissions in metric tons of CO <sub>2</sub> equivalent	14.364,67	13.032,00
<b>305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions</b>		
Gross other indirect (Scope 3) GHG emissions in metric tons of CO <sub>2</sub> equivalent	282.899,00	245.409,00
<b>305-4 GHG emissions intensity</b>		
GHG emissions intensity ratio (scope 1 & 2) for the organization (per employee)*	3,5	2,81
GHG emissions intensity ratio (scope 3 only) for the organization (per employee)**	33,16	27,22
GHG emissions intensity ratio (overall = scope 1, 2 & 3) for the organization (per employee)	36,66	30,03

\*Comparison (CDP sector 2021):  
Scope 1 und 2 "Biotech, healthcare and pharma" 15.7 tCO<sub>2</sub>e per FTE  
Scope 1 und 2 "Manufacturing" 42.0 tCO<sub>2</sub>e per FTE"

\*\*Comparison (CDP Sector 2021):  
Scope 3 "Biotech, healthcare and pharma" 72.3 tCO<sub>2</sub>e per FTE  
Scope 3 "Manufacturing" 707.3 tCO<sub>2</sub>e per FTE

Daraufhin haben wir der Science-Based Target Initiative (SBTi) ein Schreiben vorgelegt, in dem wir unsere Absicht bekunden, ein wissenschaftlich fundiertes Ziel festzulegen, das nachweislich zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels zur Begrenzung der globalen Erwärmung beiträgt. Wir arbeiteten auch weiter an Emissionsreduktionszielen für die Bereiche Scope 1 bis 3 in Übereinstimmung mit den Kriterien der SBTi.

Wir haben Umweltkriterien in unsere Lieferantenbewertung aufgenommen und erwarten die Einhaltung klarer Emissionsreduktionsziele von unseren 50 wichtigsten Lieferanten, die für rund 51 Prozent der Emissionen aus zugekauften Waren und Materialien verantwortlich sind.

Im Hinblick auf unsere ehrgeizigen Initiativen war 2022 jedoch ein eher schwieriges Jahr: Nach zwei Jahren Pandemie führten neue geopolitische Herausforderungen zu weiteren Störungen in den Lieferketten, zu steigenden Materialkosten und zu eingeschränkter Verfügbarkeit bestimmter Technologien. Die schwere Energiekrise führte zu einem noch nie dagewesenen Anstieg der Energie- und Gaskosten.

Unser oberstes und wichtigstes Ziel ist es, unsere PatientInnen und KundInnen möglichst zuverlässig mit Prothesen und Orthesen, bzw. mit entsprechenden Ersatzteilen zu versorgen. Dabei gilt es, Interessen zugunsten einer schnellen Versorgung und des Klimaschutzes abzuwägen.

Nichtsdestotrotz konnten wir den Ausstoß von Treibhausgasemissionen im Jahr 2022 um fast 14 Prozent reduzieren.

Initiativen	Ziel/Ambition	Fortschritt 2022	Verantwortlich	SDG
CO <sub>2</sub> Emissionen Scope 1, 2 & 3	SBTi-konform bis 2030	Siehe 3.1.	COO	12, 13
Anteil erneuerbare Energien	100% bis 2023	Siehe 3.1.		
Reduzierung des Produktionsabfalls	10% jährlich	- 9,2%		

## 3.2. Soziales: MitarbeiterInnen

### 3.2.1. MitarbeiterInnengewinnung, -entwicklung & -bindung

#### Unser Commitment

Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt – unsere Mission richtet sich dabei nicht nur an die AnwenderInnen unserer Produkte. Sie gilt ebenso für unsere weltweit mehr als 9.000 MitarbeiterInnen.

Ottobock hat sich dynamisch zu einem global führenden Medizintechnikunternehmen entwickelt. Dieser Entwicklungssprung wirkt sich auf viele Themen rund um die MitarbeiterInnen und unsere Rolle als Arbeitgeber aus: So stehen wir vor der Aufgabe, unterschiedliche Kulturen bestmöglich zusammenzuführen. Zudem wurden bei Ottobock in jüngster Zeit gewachsene Strukturen verändert, schrittweise neu gestaltet und in konzernweit einheitliche Standards überführt. Und die demografische Entwicklung macht es immer aufwändiger, Talente mit besonders gesuchten Qualifikationen etwa in digitalen Zukunftstechnologien zu finden und an das Unternehmen zu binden.

Unser engagiertes Ottobock Team ist die Basis für unseren unternehmerischen Erfolg. Deshalb wollen wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter verbessern.

#### Unsere Initiativen und Ambitionen

Die MitarbeiterInnen sind der zentrale Faktor für unseren Unternehmenserfolg. Die richtigen MitarbeiterInnen zu gewinnen, zu fördern und langfristig für das Unternehmen zu begeistern, ist eine Aufgabe von höchster strategischer Relevanz.

Unser Ziel ist es, die weltweite Fluktuation unter unseren MitarbeiterInnen bei einem Wert von jährlich unter 10 Prozent zu halten und so eine branchenweit führende Position einzunehmen. Bis zum Jahr 2025 wollen wir außerdem mehr als 50 Prozent der offenen Stellen mit KandidatInnen aus dem Konzern besetzen.

Wir wollen eine hohe Zufriedenheit der MitarbeiterInnen erreichen und streben einen Score von 4 von 5 Punkten in verschiedenen Kategorien an: Ziele und

Bestrebungen, Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeit, Performance Management, Führungskräftekompetenz sowie Interaktionen & Engagement.

Zu den Schlüsselfaktoren für eine hohe Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zählen auch attraktive Leistungsangebote rund um das Arbeitsverhältnis bei Ottobock. Dabei orientieren wir uns vor allem an den unterschiedlichen lokalen Gegebenheiten und sehen uns in der Verantwortung, an unseren Standorten die größtmögliche soziale Wirkung zu erzielen.

### Unsere Fortschritte

Unser Ziel ist es, unseren MitarbeiterInnen einen Arbeitsplatz zu bieten, der sie voll und ganz zufriedenstellt und sie einbindet. Um ihr Engagement zu erfassen und konkrete Aktionspläne für Verbesserungen abzuleiten, haben wir im Jahr 2022 erstmals eine globale Befragung durchgeführt und 3.000 MitarbeiterInnen aus Österreich, Finnland, Frankreich, Irland, Lateinamerika, Schweden, Großbritannien und unseren Pohligh-Versorgungszentren in Deutschland und Österreich um ihre Meinung zu verschiedenen Aspekten ihres Arbeitsumfelds gebeten. Die Ergebnisse werden derzeit intern ausgewertet.

Wir begrüßten 1.226 neue MitarbeiterInnen in 2022.

### 401-1 New employee hires

	2021		2022	
<b>GRAND TOTAL (World)</b>	<b>1.029</b>		<b>1.226</b>	
<b>Asia Pacific</b>				
<b>Male</b>	<b>73</b>	<b>68,22%</b>	<b>47</b>	<b>58,75%</b>
up to 30 years old			33	
from 30 to 50 years old			14	
over 50 years old			0	
<b>Female</b>	<b>34</b>	<b>31,78%</b>	<b>33</b>	<b>41,25%</b>
up to 30 years old			19	
from 30 to 50 years old			14	
over 50 years old			0	
<b>Diverse</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
up to 30 years old				
from 30 to 50 years old				
over 50 years old				
<b>Total (Asia Pacific)</b>	<b>107</b>	<b>100,00%</b>	<b>80</b>	<b>100,00%</b>
<b>EEMEA</b>				
<b>Male</b>	<b>67</b>	<b>45,27%</b>	<b>88</b>	<b>55,35%</b>
up to 30 years old			34	
from 30 to 50 years old			47	
over 50 years old			7	
<b>Female</b>	<b>81</b>	<b>54,73%</b>	<b>71</b>	<b>44,65%</b>
up to 30 years old			23	
from 30 to 50 years old			42	
over 50 years old			6	
<b>Diverse</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
up to 30 years old				
from 30 to 50 years old				
over 50 years old				
<b>Total (EEMEA)</b>	<b>148</b>	<b>100,00%</b>	<b>159</b>	<b>100,00%</b>

	2021		2022	
<b>Latin America</b>				
<b>Male</b>	<b>7</b>	<b>21,21%</b>	<b>35</b>	<b>58,33%</b>
up to 30 years old			4	
from 30 to 50 years old			28	
over 50 years old			3	
<b>Female</b>	<b>26</b>	<b>78,79%</b>	<b>25</b>	<b>41,67%</b>
up to 30 years old			9	
from 30 to 50 years old			15	
over 50 years old			1	
<b>Diverse</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
up to 30 years old				
from 30 to 50 years old				
over 50 years old				
<b>Total (Latin America)</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>
<b>North America</b>				
<b>Male</b>	<b>143</b>	<b>59,09%</b>	<b>87</b>	<b>41,23%</b>
up to 30 years old			33	
from 30 to 50 years old			37	
over 50 years old			17	
<b>Female</b>	<b>95</b>	<b>39,26%</b>	<b>124</b>	<b>58,77%</b>
up to 30 years old			41	
from 30 to 50 years old			61	
over 50 years old			22	
<b>Diverse</b>	<b>4</b>	<b>1,65%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
up to 30 years old				
from 30 to 50 years old				
over 50 years old				
<b>Total (North America)</b>	<b>242</b>	<b>100,00%</b>	<b>211</b>	<b>100,00%</b>

	2021		2022	
<b>Western Europe</b>				
<b>Male</b>	<b>207</b>	<b>41,48%</b>	<b>352</b>	<b>49,16%</b>
up to 30 years old			138	
from 30 to 50 years old			165	
over 50 years old			49	
<b>Female</b>	<b>292</b>	<b>58,52%</b>	<b>362</b>	<b>50,56%</b>
up to 30 years old			188	
from 30 to 50 years old			133	
over 50 years old			41	
<b>Diverse</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0,28%</b>
up to 30 years old			2	
from 30 to 50 years old				
over 50 years old				
<b>Total (Western Europe)</b>	<b>499</b>	<b>100,00%</b>	<b>716</b>	<b>100,00%</b>

Die Entwicklung und Implementierung eines globalen HR-Berichtssystems wurde 2022 fortgesetzt. Allerdings konnten einige Daten noch nicht für alle Berichtseinheiten der Gruppe und für alle Indikatoren für das Berichtsjahr erhoben werden, z. B. unsere globale Fluktuationsrate oder die interne Beförderungquote. Wir gehen davon aus, dass wir 2023 in der Lage sein werden, ein ganzheitlicheres Bild zu liefern.

Durch ein standardisiertes jährliches Verfahren zur Beurteilung der MitarbeiterInnen haben wir die Feedback-Kultur weiter gefördert. Entsprechende Schulungen werden kontinuierlich entwickelt und sämtlichen MitarbeiterInnen angeboten.

Im Jahr 2022 wurde ein internes Mentoring-Pilotprojekt gestartet. 30 MentorInnen teilten ihre Erfahrungen und ihr Wissen mit 58 Mentees aus 10 Ländern. Das erste Feedback war überwältigend positiv. Daher wird das Programm weiter internationalisiert und ausgeweitet, um diese einzigartige Lernmöglichkeit für noch mehr MitarbeiterInnen zu schaffen.

Initiativen	Ziel/Ambition	Fortschritt 2022	Verantwortlich	SDG
Fluktuation	< 10% global	Siehe 3.2.1	CEO	8
MitarbeiterInnenzufriedenheit/ -engagement	Bewertung von 4/5 bei MitarbeiterInnen Engagement	Siehe 3.2.1		
Interne Beförderung	> 50%	Siehe 3.2.1		

### 3.2.2. Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

#### Unser Commitment

Ottobock legt als nachhaltig orientiertes Medizintechnikunternehmen großen Wert auf Diversität (Diversity, Equity und Inclusion). Wir erleben Diversität in unseren Teams als besonderen Vorteil und bringen Menschen mit unterschiedlichen individuellen Erfahrungen, Überzeugungen und Sichtweisen zusammen. Für uns definiert sich Diversität entlang mehrerer Dimensionen, darunter Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, sexuelle Identität, Behinderung oder sozialer Hintergrund.

Deshalb ist es unser Anspruch, ein Vorbild für Diversity, Equity und Inclusion zu sein. Unser Ziel ist es, alle Menschen 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.

Wie bei unseren Produkten auch achten wir besonders auf die Bedürfnisse behinderter Menschen im Unternehmen. Mit unseren Initiativen wollen wir zu den globalen Vorreitern bei Diversität und Inklusion gehören.

#### Unsere Initiativen und Ambitionen

Wir wollen den Frauenanteil in unserer Belegschaft allgemein und insbesondere in Führungspositionen der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung bis 2027 auf 30 Prozent erhöhen.

Außerdem wollen wir Menschen mit Behinderungen dazu befähigen, möglichst uneingeschränkt am Alltag teilhaben zu können. Dies gilt entsprechend für unsere Mitarbeiter mit Behinderungen und soll erreicht werden durch Förderung der Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen, die Bindung dieser MitarbeiterInnen an das Unternehmen und Barrierefreiheit im Unternehmen.

Unser Ziel ist es, uns weltweit als ein führendes Unternehmen für Diversity, Equity und Inclusion zu positionieren.

### Unsere Fortschritte

Im Jahr 2022 betrug der Frauenanteil in unserer Belegschaft 42 Prozent. 17 Prozent der Führungspositionen auf der ersten und zweiten Ebene unterhalb der Geschäftsführenden Direktoren (nur Ottobock SE & Co. KGaA) waren mit Frauen besetzt.

### 2-7 Employees

		2021		2022
<b>by gender</b>	Male		5.234	58,06%
	Female		3.779	41,92%
	Diverse		2	0,02%
	<b>TOTAL</b>	<b>8.531</b>	<b>9.015</b>	<b>100,00%</b>
<b>by region</b>	Asia Pacific		730	8,10%
	EEMEA		860	9,54%
	Latin America		257	2,85%
	North America		1.155	12,81%
	Western Europe		6.013	66,70%
	<b>TOTAL</b>	<b>8.531</b>	<b>9.015</b>	<b>100,00%</b>

Data for 2021 was corrected as the global HR reporting system is under construction.  
Some HR data could not yet be collected for all reporting units of the group and for all indicators for the year under review.

FTE equivalents:  
2021 = 8.129  
2022 = 8.620

Die von Georgia Näder ins Leben gerufene Frauen-Netzwerkinitiative „EmpowHERment“ wurde Anfang 2022 gelauncht. Nach dem erfolgreichen Start in Deutschland wurde das Netzwerk auf Mitarbeitende aus Nordamerika, Skandinavien, Westeuropa und dem Vereinigten Königreich, die sich als weiblich identifizieren, ausgeweitet und soll in Zukunft zu einer globalen Bewegung werden. Inspirierende Gespräche, Best Practice und Ideenaustausch sowie Networking-Möglichkeiten wurden monatlich angeboten. Derzeit hat das Netzwerk mehr als 170 aktive Mitglieder.

Ottobock North America hat 2022 einen Meilenstein bei der Gleichstellung der Geschlechter erreicht: fünf von neun Führungskräften sind weiblich (55 Prozent). Unter den direkten Mitarbeitenden der Führungskräfte waren 31 von 57 Frauen (54 Prozent).

Um behinderte Menschen und ihre Familien in der Arbeitswelt weiter zu stärken, hat das CEO-Diversity-Netzwerk [„The Valuable 500“](#) das Mentoring-Programm „Generation Valuable“ ins Leben gerufen. Es zielt darauf ab, einen Mitarbeitenden mit direktem Bezug zu einer Behinderung durch ein Mentoring mit einem C-Suite-Vertreter auf eine Führungsrolle vorzubereiten. Ottobock gehört zu der ersten Gruppe von Mitgliedsunternehmen, die eine Führungsrolle übernehmen.

Unsere Arbeit an der globalen Diversitätspolitik haben wir fortgesetzt und hoffen, dass wir diese im Jahr 2023 einführen können. Um das Bewusstsein für das Thema Diversity, Equity und Inclusion zu schärfen und eine zentrale Informations- und Projektdrehscheibe zu schaffen, wurde das globale Ottobock Intranet um einen eigenen Bereich für Diversity-Themen erweitert. Ein speziel-

les Team innerhalb der Personalabteilung der Unternehmenszentrale treibt Initiativen wie die Einführung einer geschlechtersensibleren Unternehmenssprache voran.

Wir planen, diese Initiativen kontinuierlich weiterzuentwickeln und haben uns für die nächsten Jahre zusätzliche Ziele gesetzt.

Initiativen	Ziel / Ambition	Fortschritt 2022	Verantwortlich	SDG
Frauenanteil in der Belegschaft	Bei > 40 % halten	42%	CFO	5, 8, 10
Frauenanteil auf der 1. und 2. Managementebene (unter geschäftsführenden Direktoren)	30 % bis 2027	17% (nur Ottobock SE & Co. KGaA)		
DEI-Champion	Initiativen global ausrollen	Siehe 3.2.2.		

## 3.3. Soziales: Produkte

### 3.3.1. Innovation & Research

#### **Unser Commitment**

Unsere Produkte bieten einen erheblichen gesellschaftlichen Mehrwert, der andere medizintechnische Produkte deutlich übertrifft. Wir entwickeln unser Unternehmen und unsere Technologie stetig weiter, um das Leben unserer AnwenderInnen zu verbessern.

Wir bieten innovative und immer stärker digital ausgerichtete Technologielösungen und verfügen über ein branchenführendes Produktportfolio, das wir ständig ausbauen. Dafür setzen wir auf Forschung und Entwicklung sowie das Fachwissen unserer ExpertInnen und die Zusammenarbeit mit Start-ups.

Wir wollen unsere führende Position in der klinischen Forschung behalten. Mit Hightech-Produkten, innovativen Fertigungstechnologien und digitalen Versorgungsprozessen erreichen wir noch bessere Ergebnisse und schaffen mehr Lebensqualität für die Menschen mit Behinderung.

Von Hightech-Herstellungstechnologien über den digitalen Versorgungsprozess bis hin zu smarterer Sensorik und dem Einsatz Künstlicher Intelligenz - wir gestalten die Zukunft und fördern die digitale Transformation. Treibende Kraft hinter all unseren Tätigkeiten sind dabei die Bedürfnisse unserer AnwenderInnen, PatientInnen und KundInnen.

#### **Unsere Initiativen und Ambitionen**

Wir werden unser Know-how auf dem Gebiet der Biomechanik weiter forcieren. Das zeigt sich bereits in unserer weltweit führenden Rolle in der Forschung und Entwicklung sowie in unseren eigenen Technologien.

Unsere in der MedTech-Branche führenden F&E-Ausgaben bilden die Grundlage für kontinuierliche Innovation und Produktführerschaft. Mit den höchsten F&E-Ausgaben im Verhältnis zum Umsatz unter den MedTech-Champions in der EU ist es unser Ziel, weiterhin ein Innovationsführer zu bleiben.

Unsere Produktinnovationen, unsere Sicherheit und unsere glaubwürdigen, wertbasierten Angaben werden durch eine branchenweit führende Anzahl interner klinischer Studien ermöglicht. Diese Forschung ist die Grundlage für die stetige Erweiterung des Erstattungskatalog von Behörden und Krankenkassen, die auf klinischen Nachweisen beruhen. Unsere führenden internen Kapazitäten stehen mit einem großen Netzwerk von mehr als 50 akademischen und industriellen Partnern in Verbindung.

**Unsere Fortschritte**

Auch im Jahr 2022 haben wir branchenweit führende 7,44 Prozent unseres Umsatzes in Forschung und Entwicklung investiert.

Als greifbares Ergebnis dieser kontinuierlichen Investition in innovative Forschung konnten wir 212 neue Patente (Stand 31.12.2022) und 37 neue Patentfamilien anmelden, was unser F&E-Know-how und die Führungsposition in unserer Branche bestätigt.

Im Jahr 2022 kam zu den mehr als 150 bestehenden Facharbeiten, die auf unserer Unternehmenswebsite öffentlich zugänglich sind, die bisher höchste Anzahl von neuen Forschungsberichten hinzu. Dies unterstreicht den Nachweis des Nutzens und der überlegenen Funktionalität unserer Produkte. Insgesamt hatten wir:

- 35 klinische Projekte in verschiedenen Stadien der Umsetzung
- 12 klinische Forschungsarbeiten, die in wissenschaftlichen Fachzeitschriften veröffentlicht wurden und größtenteils auf Beiträgen von MitarbeiterInnen der klinischen Forschung von Ottobock beruhen (diese sind als Erstautoren aufgeführt)
- 18 weitere Forschungsarbeiten, die in internationalen Fachzeitschriften veröffentlicht wurden und Bezug auf Ottobock-Produkte nehmen

Initiativen	Ziel / Ambition	Fortschritt 2022	Verantwortlich	SDG
Anteil der F&E Ausgaben am Umsatz	Führend in unserer Branche	7,44%	CTO	3, 9, 10
Registrierte Patente	Führend in unserer Branche	212 neue Patente & 37 neue Patentfamilien (Stand 31.12.2022)		
Interne klinische Studien	Führend in unserer Branche	35 klinische Projekte 12 klinische Forschungsberichte von Ottobock MitarbeiterInnen 18 Forschungsarbeiten, die Bezug auf Ottobock-Produkte nehmen		

### 3.3.2. Produktqualität, Sicherheit & Transparenz

#### Unser Commitment

Als globaler Technologieführer legen wir Wert auf die verantwortungsbewusste Herstellung von hochwertigen, zuverlässigen und nachhaltigen Produkten. Nach dem Prinzip „Quality for Life“ erfüllt unser Qualitätsmanagement höchste Ansprüche. Intensive Prüfverfahren sorgen für die Sicherheit unserer Produkte.

Viele unserer Produkte wurden bereits an weltweit führenden Kliniken und Universitäten Prüfungen mit höchsten Qualitätsstandards unterzogen. Wir führen im Wettbewerbsvergleich die meisten klinischen Studien durch, um die Wirkung der Produkte zu untersuchen.

In Produktentwicklung und -monitoring stimmen wir uns eng mit Markt-, PatientInnen-, TherapeutInnenvertretern sowie ProduzentInnen ab. Als Voraussetzung für die Zulassung von Medizinprodukten ist Ottobock verpflichtet, Vorkommnisse und Beschwerden sorgsam zu analysieren, Ursachen dafür zu erforschen und sogenannte Corrective Action Plans umzusetzen, die auch Produktrückrufe beinhalten können.

Das konsequente Streben nach qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen sowie die Optimierung unserer internen Prozesse und Abläufe sind wichtige Voraussetzungen, um den Unternehmenserfolg zu sichern.

#### Unsere Initiativen und Ambitionen

Der Name Ottobock steht für qualitativ hochwertige und technologisch herausragende Produkte. Wir konzentrieren uns konsequent auf:

- eine Null-Defekt-Strategie für zuverlässige, sichere und wirksame Produkte und Prozesse,
- einen schnellen und professionellen Service für unsere KundInnen und PartnerInnen sowie eine kompetente Betreuung,
- die Erfüllung von den Wünschen der KundInnen und
- die Einhaltung der geltenden regulatorischen Anforderungen.

Wir haben ein hochmodernes Risikomanagementsystem für Medizinprodukte nach ISO 14971:2019 implementiert. Sämtliche Ottobock Standorte, die Medizinprodukte herstellen, betreiben ein zertifiziertes QMS nach ISO 13485:2016, das regelmäßig von einer unabhängigen Zertifizierungsorganisation auditiert wird.

Wir haben ein Post Market Surveillance System (Überwachung nach dem Inverkehrbringen) implementiert, um die Sicherheit, Leistung und Qualität unserer Medizinprodukte während ihrer gesamten Lebensdauer durchgehend zu überwachen. Dies ermöglicht es uns, umgehend zu reagieren, falls unsere Medizinprodukte nicht wie vorgesehen funktionieren.

Qualität und Sicherheit sind die zentralen Eckpfeiler unseres Wertversprechens an unsere Kunden und Anwender. Es ist unser Ziel, trotz unseres wachsenden Produktportfolios weiterhin keine Rückrufe zu haben.

Wir haben unsere Beanstandungsquote in den letzten Jahren erheblich gesenkt und streben eine weitere Senkung unserer Gesamtbeanstandungsquote um 20 Prozent bis 2025 an (von ~14,3 Prozent im Jahr 2020).

**Unsere Fortschritte**

Wir beobachten und bewerten kontinuierlich die Veränderungen in der weltweiten Regulierungslandschaft, um die regulatorischen Anforderungen einzuhalten. Im Jahr 2021 haben wir die geltenden Anforderungen der EU-Medizinprodukteverordnung erfolgreich umgesetzt. Die Bemühungen wurden 2022 mit den laufenden Projekten zur Erfüllung der EUDAMED- und UDI-Kennzeichnungsanforderungen innerhalb der vorgegebenen Fristen fortgesetzt.

Die Beendigung des Abkommens über die gegenseitige Anerkennung von Medizinprodukten zwischen der Europäischen Union und der Schweiz („SWIXIT“) im Jahr 2021 veranlasste die Schweizer

Regierung, eine neue Medizinprodukteverordnung zu erlassen. Ottobock hat rechtzeitig alle notwendigen Maßnahmen ergriffen, um die Kontinuität des Vertriebs und der Lieferung von orthopädischen Hilfsmitteln höchster Qualität an Schweizer KundInnen im Jahr 2022 sicherzustellen.

Nach dem BREXIT veröffentlichte die britische Regierung 2022 einen Entwurf der neuen britischen Medizinprodukteverordnung, einschließlich Übergangsfristen. Ottobock beobachtet die Situation genau, damit alle Aktivitäten, die zur weiteren Präsenz auf dem britischen Markt erforderlich sind, rechtzeitig durchgeführt werden können.

Im Jahr 2022 wurde nur eine „field corrective action“ durchgeführt und es wurden keine Produkt-Rückrufe eingeleitet. Mit einer Beanstandungsrate für mechanische Prothesen und Orthesen von 11,4 Prozent haben wir unser Ziel für 2025 schon deutlich vor diesem Datum erreicht.

Initiativen	Ziel / Ambition	Fortschritt 2022	Verantwortlich	SDG
Anzahl Produktrückrufe	0 Rückrufe	0	COO	3, 9, 10
Anzahl field corrective actions	Führend in unserer Branche	1		
Beanstandungsrate (mechanische Prothesen und Orthesen)	Reduktion um 20 % von 2020 bis 2025 (jährliche Ziel-Beanstandungsrate <11,4 %)	11,4%		

## 3.4. Soziales: NutzerInnen, KundInnen und Märkte

### 3.4.1. NutzerInnenerlebnis & KundInnenzufriedenheit

#### Unser Commitment

Seit über 100 Jahren steht der Mensch im Mittelpunkt unseres Handelns. Täglich arbeiten wir daran, die Lebensqualität unserer PatientInnen und AnwenderInnen zu erhöhen und ihnen einen unabhängigen Alltag zu ermöglichen.

Für uns ist Lebensqualität eng mit individueller Freiheit und Selbstständigkeit verbunden. Deswegen helfen wir Menschen, ihre Bewegungsfreiheit zu erhalten oder zurückzuerlangen. Das tun wir heute und morgen durch Innovationskraft und herausragende Technologien sowie unser ganzheitliches Denken und weltweites Handeln.

Unser Fokus liegt auf Zuverlässigkeit und gegenseitigem Vertrauen. Darauf legen wir größten Wert. Unseren PartnerInnen und KundInnen stehen wir jederzeit beratend zur Seite. Ihr Erfolg und ihre Zufriedenheit sind unser oberstes Ziel.

Wir versuchen, die Welt mit den Augen unserer AnwenderInnen und KundInnen zu sehen: mit Respekt, Mut und Hingabe.

#### Unsere Initiativen und Ambitionen

Wir sind ständig bestrebt, noch bessere Ergebnisse für die AnwenderInnen zu erreichen, und sind führend bei der Entwicklung eines umfassenden, wertorientierten Ansatzes zur Messung von Behandlungsergebnissen. Die wertorientierte Gesundheitsversorgung (Value Based Health Care, VBHC) geht die Herausforderungen im Gesundheitswesen an, indem sie Innovationen ermöglicht, die über den gesamten Versorgungszyklus hinweg die für die PatientInnen wichtigsten Ergebnisse liefern. Um die Umsetzung der wertorientierten Gesundheitsversorgung voranzutreiben, hat Ottobock eine umfassende Reihe von Ergebnismessungen entwickelt.

Unser digitales Ökosystem „Life Lounge“ revolutioniert die Beziehungen zu KundInnen und stellt die AnwenderInnen in den Mittelpunkt, indem es ihnen

ermöglicht, sich besser im Gesundheitssystem zurechtzufinden und die besten Angebote für ihre Mobilitätsbedürfnisse zu erhalten.

Wir unterstützen unsere KundInnen auch bei der Digitalisierung. Indem wir ihnen die notwendigen digitalen Werkzeuge an die Hand geben, können sie sich noch stärker auf die Versorgung ihrer PatientInnen konzentrieren. Gleichzeitig begünstigt die Digitalisierung die präzisere Produktionsprozesse, minimiert potenzielle Fehler und spart Material und Zeit.

Um sicherzustellen, dass noch mehr Menschen Zugang zu unseren innovativen Lösungen und neuen digitalen Behandlungsmethoden haben, legen wir großen Wert darauf, den sozioökonomischen Nutzen unserer Produkte und Dienstleistungen zu belegen.

**Unsere Fortschritte**

Im Anschluss an ein erfolgreiches Pilotprojekt wurde die Life Lounge Plattform nahtlos in das B2B-Vertriebsmanagement in Nordamerika integriert, was uns ein großartiges Feedback für den globalen Roll-out lieferte. Mit der kommenden B2C-Komponente („patient first“) ergänzen wir das Life Lounge Programm für die Ottobock Patient Care Center. Ein wichtiger Meilenstein im Jahr 2022 war die Überprüfung unserer Datenbank mit bestehenden Patientenprofilen (> 5 Mio.). Die Daten werden nun bereinigt und schrittweise in die „Life Lounge“ migriert.

Der sozioökonomische Nutzen unserer Prothesen und Exoskelette wurde im Dezember 2021 ermittelt. Die Daten wurden 2022 intern eingesetzt, um Projekte und Initiativen zu entwickeln, welche die Akzeptanz und die Finanzierung (z. B. Erstattung) dieser Produkte verbessern. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse werden wir die gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Lösungen weiter verbessern.

Die geplante Einführung unseres Rahmenwerks für die wertorientierte Ergebnismessung in Nordamerika wurde verschoben.

Initiativen	Ziel / Ambition	Fortschritt 2022	Verantwortlich	SDG
Rahmenwerk zur wertbasierten Ergebnismessung	Implementiert bis 2028	Siehe 3.4.1.	CXO	3, 9, 10
Anzahl NutzerInnen „Life Lounge“	5 Mio. Benutzerprofile bis 2026	Siehe 3.4.1.		
Gesellschaftliche Auswirkungen Prothesen und Exoskelette	Sozio-ökonomischen Nutzen der Versorgung ausweisen	Siehe 3.4.1.		

### 3.4.2. Globaler Zugang

#### Unser Commitment

Zugang zu qualitativ hochwertiger und bezahlbarer Versorgung bleibt eine große Herausforderung für die NutzerInnen.

Deshalb bauen wir die Anzahl unserer weltweiten Versorgungszentren in wachsendem Tempo aus. Dort arbeiten wir daran, unsere AnwenderInnen und PatientInnen bestmöglich zu versorgen und notwendige Anpassungen so effizient wie möglich durchzuführen.

Wir setzen uns für den leichteren Zugang zu bezahlbarer Versorgung als Menschenrecht ein, unabhängig davon, ob PatientInnen im globalen Norden oder Süden leben.

Zu einem besseren globalen Zugang zu unseren Produkten zählt auch, die Struktur der Behandlung und die Ausbildung qualifizierter Fachkräfte stärker in den Blick zu nehmen. Nur mit einem ganzheitlichen Ansatz innerhalb der Gesundheitsversorgung können wir nachhaltig erfolgreich sein.

#### Unsere Initiativen und Ambitionen

Ein tiefgreifendes Verständnis der Bedürfnisse, Erwartungen und Zufriedenheit unserer AnwenderInnen mit unseren Dienstleistungen ist eine Voraussetzung für eine erstklassige Behandlung und ein optimales NutzerInnenenerlebnis in unseren Patient Care Centern. Wir verwenden den Net Promoter Score zur Prüfung, ob wir uns tatsächlich auf das konzentrieren, was für sie am wichtigsten ist.

Die Übertragung der Forschungsergebnisse auf transparente NutzerInnenenergebnisse und den sozioökonomischen Nutzen eröffnet PatientInnen einen direkten Zugang zu qualitativ hochwertigen Produkten. Statt nur mitzulaufen, treibt Ottobock neue Erstattungsmöglichkeiten voran.

Zusätzlich zum Ausbau unseres eigenen Patient Care Networks sind unsere einzigartigen globalen Projekte und Initiativen darauf ausgerichtet, den Zugang zu

prothetischen und orthetischen Behandlungen durch den Aufbau einer Dienstleistungsinfrastruktur durch (öffentlich-private) Partnerschaften zu verbessern.

Ottobock stellt Komponenten, innovative Lean-Infrastruktur und digitale Fertigung sowie Schulungen und Know-how zur Verfügung. Wir sind bestrebt, die Zahl der von diesen Programmen profitierenden NutzerInnen jedes Jahr zu erhöhen. Wir engagieren uns aktiv in privaten und staatlichen Einrichtungen, um eine hochwertige Gesundheitsversorgung und den Zugang zu Produkten zu ermöglichen, das öffentliche Bewusstsein zu stärken und Programme mit starker Schlagkraft zu etablieren. Ein wesentliches Element ist die Qualifizierung von Personal für die O&P-Technologie und die Bereitstellung von maßgeschneiderten Schulungen für O&P-Fachkräfte – sowohl in Industrie- als auch in Entwicklungsländern.

### Unsere Fortschritte

2022 haben wir mit der Einführung des Net Promoter Score in Belgien, Nordamerika, Deutschland und Österreich (nur Pohlig), Australien, Kenia und auf den Philippinen begonnen. Bisher haben 821 NutzerInnen die digitale Umfrage ausgefüllt, was zu einem anfänglichen NPS-Score von 76 führt, der gleichzeitig ermutigend und motivierend ist. Die Antworten werden nun ausgewertet und für weitere Optimierungen genutzt. Z. B. planen wir, die Erfahrung unserer PatientInnen mit einer überarbeiteten Umfrage weiter zu messen. Außerdem bereiten sich die letzten Länder darauf vor, bis spätestens Ende Januar 2023 live zu gehen, darunter Frankreich, Italien, Vereinigtes Königreich, Irland, Rumänien, Kroatien, Serbien, Türkei, Indien, Thailand, China, Brasilien, Kolumbien und Marokko. Der Beginn des Roll-out in Polen ist für Januar 2023 geplant.

Initiativen zur Förderung der Kosten-erstattung sind weiterhin von entscheidender Bedeutung, um einen nachhaltigen Wandel herbeizuführen. 2022 haben wir für bestimmte Produkte (z. B. C-Brace®) Dashboards eingeführt, um eine bessere Überwachung und damit eine bessere Unterstützung für unsere Nutz-

erInnen und KundInnen zu ermöglichen. Zu Zwecken der Transparenz wurde die Quote aller Erstattungsanträge im Vergleich zur gewährten Erstattung als einer unserer Standard-KPIs festgelegt.

Es ist unser übergeordnetes Ziel, die Qualität und das Niveau der Versorgung in Ländern zu erhöhen, in denen es derzeit keine oder nur eine geringe Kosten-erstattung gibt. Für Südosteuropa bedeutet dies zum Beispiel, dass wir den jeweiligen Institutionen genügend Belege dafür liefern, dass neue Erstattungskategorien für hochwertige Versorgungen eingeführt werden. Im Jahr 2022 haben wir uns erfolgreich für die Aufnahme von mikroprozessorgesteuerten Knien (MPKs) in den serbischen Erstattungskatalog eingesetzt. 2023 wollen wir das auch in Ungarn erreichen.

Um einen einheitlichen und professionellen Erstattungs-genehmigungsservice für fortschrittliche und hochwertige Versorgungen zu etablieren, haben wir 2022 eine internationale Gruppe gegründet, die sich aus Fachleuten aus Deutschland, Japan, Korea sowie aus Ländern aus EEMEA und Lateinamerika zusammensetzt. Es liegt die Idee zugrunde, bewährte Konzepte zu nutzen,

Best Practices und Erfahrungen auszutauschen und eine Reihe von sozio-ökonomischen und privaten Argumentationsbausteinen zu erstellen, um mehr PatientInnen während des gesamten Erstattungsprozesses zu unterstützen.

Mit Blick auf die AnwenderInnen und ihre Lebensqualität haben wir mehrere globale Programme entwickelt, um bessere Behandlungsergebnisse für mehr Menschen zu erzielen. Zwei Beispiele aus dem Jahr 2022:

- „Zurück zur Arbeit“ – eine Kampagne, die sich auf Armamputierte konzentriert und gezielt persönliche Informationen für potenzielle AnwenderInnen bereitstellt, um deren Motivation für die Verwendung einer hochwertigen Arm- oder Handprothese zu fördern. Darüber hinaus werden spezielle Dienstleistungen auf dem Weg zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt angeboten (z. B. ArbeitgeberInneninformationen, mentales Training usw.). Die Ergebnisse in Polen waren ermutigend: In diesem Jahr konnten wir 32 neue PatientInnen gewinnen, die über den Marktstandard hinaus versorgt werden – 97 % von ihnen sind wieder arbeitsfähig, was den gesell-

schaftlichen Nutzen unserer Produkte beweist.

- „Frühe Reha“ – ist ein Programm, das auf um bis zu sechs Monate verkürzte Behandlungszeiten und auf eine über dem Marktstandard liegende Versorgung neuer Beinamputierter abzielt. Es geht auf die Bedürfnisse des gesamten interdisziplinären Teams (aus ÄrztInnen, CPO, PhysiotherapeutInnen und PatientInnen) ein, führt eine Zwischenversorgung als neuen Standard ein (mit dem Kniegelenk Kenevo) und beinhaltet individuelle, ganzheitliche Pakete für jede Versorgungsphase. Die ersten Ergebnisse aus Ungarn zeigten signifikante Auswirkungen: Von 44 Probeversorgungen erhielten 32 PatientInnen im Jahr 2022 eine endgültige Prothese, die über dem Marktstandard liegt, 11 Erstattungsanträge sind noch anhängig.

Trotz der nach wie vor schwierigen Umstände für professionelle Schulungen (z. B. Reisebeschränkungen, Abneigung gegen die Teilnahme an direkten persönlichen Treffen usw.) hat unsere Ottobock Academy 4.914 O&P-Fachkräfte in Industrie- und Entwicklungsländern in den aktiven Wissenstransfer durch Camps, ExpertInnenzertifizierungen, Fertigungsschulungen, Online-Live-Sitzungen, Präsentationen, Produktschulungen, Roadshows, Therapieschulungen und Trainerzertifizierungen einbezogen.

Initiativen	Ziel / Ambition	Fortschritt 2022	Verantwortlich	SDG
NPS Score	>50	76	CSO	3, 9, 10, 17
Förderung der Erstattung	Führend in unserer Branche	Siehe 3.4.2.		
Anzahl Versorgungszentren (Patient Care Center)	Führender globaler Anbieter (in Bezug auf die abgedeckten Länder)	290 Patient Care Zentren & 90 Satellitenwerkstätten in 35 Ländern (Stand 30.06.2022)		
Anzahl von NutzerInnen, die durch Global Access Projekt unterstützt werden	Ziel noch zu ermitteln	Siehe 3.4.2.		
Qualifizierung von OrthopädietechnikerInnen (Industrieländer)	Führend in unserer Branche	4.914 (gesamt)		
Ausbildung & Qualifikation von Orthopädietechnik-MitarbeiterInnen in Entwicklungsländern	Führend in unserer Branche			

## 3.5. Unternehmensführung und Ethik

### Unser Commitment

Mit einer guten Unternehmensführung (Corporate Governance) sichern wir die Einhaltung von Gesetzen, Normen und internen Richtlinien und schützen uns damit aktiv vor Risiken.

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

Schulungen zu Compliance-relevanten Themen sowie der Dialog mit LieferantInnen und KundInnenvertretern tragen ebenso zum fairen Wirtschaften bei wie Cybersicherheit und Datenschutz. In Sachen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung orientieren wir uns an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.

### Unsere Initiativen und Ambitionen

Ottobock verpflichtet sich dazu, dass all unsere Beschäftigten, AuftragnehmerInnen, GeschäftspartnerInnen, KundInnen und PatientInnen mit Würde und Respekt behandelt werden und vor Diskriminierung, Belästigung und unfairer Behandlung geschützt sind.

Zudem bieten wir allen qualifizierten BewerberInnen und Beschäftigten gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung bei Ottobock, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Mit diesen Verpflichtungen richten wir uns nicht nur nach gesetzlichen Vorgaben und den Konventionen der [Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\)](#). Sondern wir haben die zentralen Handlungsprinzipien auch in eigenen Richtlinien verankert und weiter ausgestaltet, beispielsweise dem [Code of Conduct](#), [der Global Anti-Discrimination Policy](#) sowie [der Equal Opportunity Policy](#).

Damit Compliance-Risiken rechtzeitig erkannt und angemessen behandelt werden können, ist es unerlässlich, dass allen Beschäftigten durch Schulungen die erforderlichen Fähigkeiten vermittelt werden. Dafür bietet Ottobock folgende Schulungen an:

- eine grundlegende Compliance-Schulung für alle neue MitarbeiterInnen im Rahmen des Einführungsprogramms (obligatorisch)
- Regelmäßige Schulungen zum Code of Conduct, zum Umgang mit Interessenkonflikten und zur Korruptionsbekämpfung für alle MitarbeiterInnen (obligatorisch)
- Fachspezifische Schulungen für Compliance-Beauftragte/-KoordinatorInnen (obligatorisch)
- Ergänzende risikobasierte Compliance-Schulungen zu den verschiedenen Compliance-relevanten Themengebieten (obligatorisch)

Unser Compliance Management System wird laufend weiterentwickelt und optimiert, damit wir uns kontinuierlich an aktuelle Compliance-Risiken (z. B. Eintritt in neue Märkte, Gesetzesänderungen, usw.) anpassen und aus erkannten Schwachstellen lernen können, um diese in Zukunft besser zu handhaben. Wir fordern unsere LieferantInnen, GeschäftspartnerInnen und Beschäftigten auf, Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben durch Ottobock MitarbeiterInnen bei der streng vertraulichen und anonymen [Whistleblowing Unit](#) (Whistleblower-System) des Unternehmens zu melden. Wir sind bestrebt, 100 Prozent aller Compliance-Fälle zu bearbeiten.

Wir messen der Cybersecurity große Bedeutung bei. Seit 2018 werden die Cyberabwehrfähigkeiten von Ottobock mit dem Ziel weiterentwickelt, einen Reifegrad zu erreichen, der über dem Branchenstandard liegt. Wir haben Technologien und Dienstleistungen implementiert, um Cyberangriffe rund um die Uhr zu erkennen, einzudämmen und zu beseitigen. Außerdem haben wir einen operativen Prozess für die Meldung von Sicherheitsvorfällen (CERT) eingerichtet, um Datenverletzungen und Cyberangriffe zu überwachen und darauf zu reagieren. Darüber hinaus führen wir regelmäßig Schulungen zum Sicherheitsbewusstsein durch, einschließlich vierteljährlicher simulierter Phishing-Angriffe.

### **Unsere Fortschritte**

Bei der weiteren Professionalisierung des CMS und den damit verbundenen Compliance-relevanten Themen haben wir 2022 weitere Fortschritte erzielt. Die Maßnahmen wurden vor allem aus den Ergebnissen der Compliance-Risikoanalyse abgeleitet. Unser Ziel ist es, die Zertifizierung nach der Auditnorm 980 des Institutes der deutschen Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) für das CMS zu erreichen.

Im Jahr 2022 wurden über das Whistleblower System neun Hinweise aus den Bereichen HR-Compliance, Betrugs- und Korruptionsprävention sowie allgemeine Compliance Angelegenheiten (z. B. Produktbeschwerden) eingereicht. Alle Hinweise werden umfangreich analysiert und nach Ableitung geeigneter Maßnahmen abgeschlossen. Soweit möglich, erhielt jeder Whistleblower eine Antwort mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse.

2021 haben wir begonnen, unsere MitarbeiterInnen weltweit systematisch zum Code of Conduct, zur Korruptionsbekämpfung und zum Umgang mit Interessenskonflikten zu schulen. Im zweiten Jahr in Folge haben bis Ende 2022 100 Prozent der MitarbeiterInnen an der Schulung teilgenommen.

Die  „Erläuternde Erklärung zu politischen Aktivitäten in Ergänzung zum Verhaltenskodex (Code of Conduct)“ wurde 2022 überarbeitet und präzisiert, um unseren internationalen MitarbeiterInnen eine noch klarere Orientierung zu geben.

Wir führen regelmäßig gezielte Schulungen durch, um das Bewusstsein für gute Praktiken der Unternehmensführung zu schärfen. So startete 2022 in Deutschland ein verpflichtendes E-Learning-Programm zum Umgang mit sexueller Belästigung.

Um dem neuen Gesetz über die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette (LkSG) zu entsprechen, wurden 2022 der Fragebogen für LieferantInnen und der Ethikkodex für LieferantInnen überarbeitet. Es wurden Maßnahmen zur Einrichtung eines Risikomanagements für unsere Wertschöpfungskette von LieferantInnen bis zu KundInnen sowie ein Verfahren zur Verifizierung von GeschäftspartnerInnen unternommen. Außerdem wurde eine Menschenrechtsbeauftragte ernannt, es wurde eine von allen Vorständen unterzeichnete  „Grundsatz-erklärung zur Achtung der Menschenrechte“ veröffentlicht und ein Beschwerdemanagementverfahren in Bezug auf Menschenrechte und Umweltauswirkungen eingerichtet.

Die Sicherheit unserer Daten und IT-Systeme sowie der Schutz der Privatsphäre unserer KundInnen und AnwenderInnen sind für uns von zentraler Bedeutung: Nach dem Erfolg der Ottobock Cyber Security Week im Jahr 2021 wurde bei der zweiten Auflage das Bewusstsein für dieses wichtige Thema weiter geschärft und allen Beschäftigten wurden relevante Einblicke und Schulungen angeboten.

Signifikante Investitionen in Cybersicherheit und Datenschutz:

- Einführung des Microsoft Security Tech Stack
- Einsatz von NDR-Sensoren (Network Detection and Response)
- Einrichtung und Bereitstellung eines MDR-Dienstes (Managed Detection and Response), d.h. eines Security Operations Center (SOC) eines Drittanbieters mit 24/7-Dienst (seit September 2022 in Betrieb)
- Einführung eines Attack Surface Managements
- Einführung eines Internet Exposure Monitorings
- Vereinbarung Incident Response Retainer

Trotzdem sind die Ottobock SE & Co. KGaA und einige unserer Tochtergesellschaften im Jahr 2022 Opfer eines Cyberangriffs geworden. Wir haben zwar keinen Anlass zur Annahme, dass Daten von PatientInnen von dem Vorfall betroffen waren, können aber auch nicht ausschließen, dass Daten unserer KundInnen, einschließlich personenbezogener Daten, entwendet wurden. Als Vorsichtsmaßnahme wurden alle PatientInnen und KundInnen proaktiv über den Vorfall informiert und entsprechende Informationen, einschließlich einer Kontaktadresse, auf unserer [Unternehmenswebsite](#) veröffentlicht. Ein zweiter Vorfall betraf ein Patient Care Center in Nordamerika, das zu diesem Zeitpunkt noch nicht in die Ottobock IT-Landschaft integriert war.

Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen aufgrund von Verstößen gegen Gesetze oder Vorschriften verhängt.

Initiativen	Ziel / Ambition	Fortschritt 2022	Verantwortlich	SDG
Schulungen zum Code of Conduct / zur Korruptionsbekämpfung / zu Interessenskonflikten	100% der MitarbeiterInnen	100%	CEO	17
Anteil von bearbeiteten Compliancefällen	100%	100%		



# **4. Über diese Nichtfinanzielle Erklärung**

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, sich ergänzenden Dokumenten, die auf unserer [Unternehmenswebsite](#) in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung stehen:

- Dieser Non-Financial Report
- Ein GRI Report (Kernoption, nur englisch)
- Ein Sustainability Highlight Report

Alle vorgenannten Berichte beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022 der Ottobock SE & Co. KGaA. Berichtszeitraum ist – soweit nicht anders angegeben – der 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](http://www.ottobock.com)