



ottobock.

# Corporate Social Responsibility

Report 2016

Quality for life

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

# Inhalt

---

- Vorworte ..... 4
- Das Unternehmen Ottobock ..... 8
- Geschäftsfelder ..... 12
- Markenwerte ..... 14
- Menschenrechte ..... 20**
- Arbeitsnormen ..... 24**
- Umweltschutz ..... 34**
- Korruptionsbekämpfung ..... 40**
- Soziales Engagement des Unternehmens und des Inhabers ..... 44



# Vorwort

---

Prof. Hans Georg Näder

Sehr geehrte Damen und Herren,

menschlich, erfinderisch, verlässlich – das sind die Unternehmenswerte von Ottobock. Diese Eigenschaften beschreiben, wie wir sind. Sie sind die Basis für unseren Arbeitsalltag, unseren Umgang miteinander und mit unseren Kunden. Mehr als 7.000 Mitarbeiter weltweit arbeiten daran, diese Werte mit Leben zu füllen. Unser Ziel ist, die Mobilität und Freiheit von Menschen mit Handicap zu erhöhen, und das tun wir mit Passion und Leadership.

Neue Produkte und Märkte eröffnen uns enorme Wachstumspotenziale. Im Rahmen eines langfristigen Strategieprozesses haben wir unsere Targets für die kommenden Jahre definiert: 2020 wollen wir mit weltweit 10.000 Mitarbeitern zwei Milliarden Euro Umsatz erwirtschaften. Als inhabergeführtes Familienunternehmen in dritter Generation ist uns die Verantwortung für Mensch und Umwelt bewusst. Engagement ist bei uns kein Beiwerk, sondern Chefsache. Wirtschaftlichen Erfolg können wir dauerhaft nur sichern, wenn Ökonomie und Ökologie Hand in Hand gehen.

Ob bei der Versorgung von Menschen mit eingeschränkter Mobilität, bei wirtschaftlichen Entscheidungen oder beim Energiemanagement – all unser Handeln ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Aus diesem Grund ist es für Ottobock selbstverständlich, dass wir den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) 2015 unterzeichnet haben. Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

In diesem Jahr veröffentlichen wir unseren ersten Fortschrittsbericht und verpflichten uns gleichzeitig, die zehn Prinzipien für ein weiteres Jahr einzuhalten sowie deren Umsetzung mit Verve voranzutreiben.



Ihr Prof. Hans Georg Näder  
Geschäftsführender Gesellschafter



# Vorwort

---

## CSR Office

Liebe Leser und Leserinnen,

bei Ottobock steht „Quality for life“ nicht nur dafür, die Lebensqualität von Menschen mit eingeschränkter Mobilität zu erhalten oder zu verbessern, es steht auch für unsere wirtschaftlichen Entscheidungen und für unser Umweltbewusstsein.

Der Familie Näder war es schon immer wichtig, ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen. Weit bevor der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) Einzug in die Unternehmen hielt, engagierten sich die Eltern des heutigen Inhabers, Prof. Hans Georg Näder, bereits in verschiedenen sozialen Projekten. Dr. Max Näder gründete beispielsweise die Otto Bock Stiftung und seine Frau Maria unterstützte SOS-Kinderdörfer.

1990 übernahm Prof. Hans Georg Näder nicht nur die Unternehmensleitung, er setzte das Engagement seiner Eltern fort und erweiterte es: Die Otto Bock Stiftung wurde mit zunehmender internationaler Tätigkeit breiter aufgestellt und in die Ottobock Global Foundation überführt. Zudem baute er 2011 die Kunsthalle HGN für internationale Kunstausstellungen, errichtete 2012 ein Tabalugahaus für schutzbedürftige Kinder in Duderstadt und 2015 ein weiteres in Rio de Janeiro. Den Umweltschutz mit Einsatz ressourcenschonender Materialien und einer eigenen Biogasanlage für das Unternehmen hat er fest im Blick.

So ist die Arbeit rund um den Bereich CSR bereits seit mehreren Jahrzehnten in der Firma fest verankert, jedoch hatte sie kein richtiges Zuhause. Dem Inhaber war bewusst, dass mit Wachstum von Ottobock auch die soziale und ökonomische Verantwortung des Unternehmens wächst. Aus diesem Grund hat sich Prof. Hans Georg Näder Anfang 2015 entschlossen, für das Aufgabenfeld CSR eine eigene Abteilung zu gründen.

Mit dem Beitritt zum UN Global Compact und dem Schreiben des Fortschrittsberichts nutzen wir die Chance, alle Aktivitäten im Unternehmen zu bündeln und zu dokumentieren. Gleichzeitig setzen wir uns gemeinsam Ziele, um unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter voranzutreiben.



Karsten Ley  
Corporate Social Responsibility Officer  
Vorstand Ottobock Global Foundation



Maren Harloff  
Project Manager  
Corporate Social Responsibility Office

# Das Unternehmen Ottobock

---

## Mobilität für Menschen

Weltweit steht der Name Ottobock für qualitativ hochwertige und technologisch herausragende Produkte und Dienstleistungen in der Medizintechnik. Das Ziel, Menschen mit Handicap Mobilität zurückzugeben und erhaltene Funktionen zu schützen, umfasst die gesamte Produktwelt des Unternehmens. Die Überzeugung, dass die Lebensqualität von Menschen eng verbunden ist mit einem Maximum an individueller Freiheit und Selbstständigkeit, ist ein Leitgedanke, der die über 90-jährige Firmengeschichte maßgebend prägt und die Entwicklung neuer Produkte zielgerichtet leitet.

Das Medizintechnikunternehmen Ottobock verzeichnet seit Jahren einen stabilen Wachstumskurs: 2016 stieg der Umsatz um 4,3 Prozent auf 884,5 Millionen Euro und die Mitarbeiterzahl auf über 7.000 weltweit. Koordiniert werden die globalen Aktivitäten des Unternehmens in der Zentrale in Duderstadt. Ein Netzwerk aus Vertriebs- und Servicegesellschaften in mehr als 50 Ländern ermöglicht es, durch globale Präsenz Nähe zum Kunden zu schaffen. Mit den vier Geschäftsbereichen Prothetik, Orthetik, Mobility Solutions (manuelle und elektrische Rollstühle sowie Reha-Produkte) und MedicalCare ist das Unternehmen bestens aufgestellt und in der Lage, seinen Kunden eine nahezu unvergleichbar breite Produktpalette, perfekt aufeinander abgestimmte Systemlösungen und umfangreiche Dienstleistungen anzubieten.







# Das Unternehmen Ottobock

---

## Ottobock Produkte setzen Standards

Ein Schwerpunkt im Bereich Forschung & Entwicklung bei Ottobock liegt darin, mechatronische Lösungen zur autoadaptiven Steuerung von Prothesenkomponenten bereitzustellen. Die in das Produkt integrierte elektronische Intelligenz entlastet den Anwender, so dass sich die Systeme automatisch an verschiedene Bedingungen und Situationen im Alltag anpassen. Auf Basis dieser Technologie haben Produkte aus dem Bereich Prothetik immer wieder Standards in der Versorgung von Menschen mit Handicap gesetzt. 1997 kam mit dem C-Leg das weltweit erste komplett mikroprozessorgesteuerte Beinprothesensystem auf den Markt. Als weiteren Meilenstein der Produktentwicklung stellte der Weltmarktführer in der Exo-Prothetik 2011 das Genium – Bionic Prosthetic System vor. Es bildet das natürliche, physiologische Gehen fast identisch nach. Die Michelangelo Prothesenhand wiederum ist ein Quantensprung in der Prothesenversorgung für die obere Extremität. Gesteuert durch Muskelsignale bietet sie vier bewegliche Finger und einen separat positionierbaren Daumen, so dass unterschiedliche Greifbewegungen präzise, schnell und sicher ausgeführt werden können.

2015 wurde u.a. das Kenevo zur Marktreife geführt, das die Vorteile mikroprozessorkontrollierter Beinprothesensysteme erstmals auch für Menschen mit niedrigeren Mobilitätsgraden nutzbar macht. Das Genium X3 und die vierte C-Leg Generation haben sich als Stand der Technik für aktivere Oberschenkelamputierte etabliert.

Eine weltweit führende Marktposition nimmt Ottobock auch im Bereich Neuroorthopedics ein. Versorgt werden hier Menschen, die von einer kompletten oder teilweisen Lähmung eines Beines betroffen sind. Die Ganzbeinorthese C-Brace® ist das weltweit erste mechatronische Orthesensystem, das den gesamten Gangzyklus dynamisch und in Echtzeit kontrolliert und damit halbseitig gelähmte Menschen wieder gehen lässt. MyGait aktiviert bei einer Fußheberschwäche, die häufig als Folge eines Schlaganfalls auftritt, von außen den Wadenbeinnerv. Dies geschieht mithilfe funktioneller Elektrostimulation (FES). Der Fuß hebt sich wieder.

Die Zuverlässigkeit und Sicherheit der Produkte bei gleichzeitig hoher Beanspruchung erfordern intensive Prüfverfahren. Bevor beispielsweise ein neuer Prothesenfuß von Ottobock auf den Markt kommt, wird er in speziellen Gangsimulatoren getestet und absolviert dort rund drei Millionen Schritte. Des Weiteren geben komplexe Tests im Ganglabor Aufschluss über Reaktionskräfte beim Abrollen eines Prothesenfußes oder den Einfluss einer Prothese auf den Stoffwechsel des Probanden, um möglichst kraftsparende Lösungen zu finden.

Neben der Qualität der Produkte liegt ein weiterer Fokus auf der Versorgungsqualität. Im Bereich Patient Care betreibt Ottobock mittlerweile mehr als 130 Versorgungszentren weltweit. Von dem dort erworbenen Wissen über qualitativ hochwertige Patientenversorgungen, der detaillierten Marktkenntnis und den individuell für Länder und Regionen entwickelten Geschäftsmodellen profitieren auch Geschäftskunden, denen Ottobock Business Service das Angebot und das Know-how als Dienstleistung zur Verfügung stellt.



OttoBock.

# Geschäftsfelder

Neben Arm- und Beinprothesen, die verlorene Gliedmaßen z. B. nach einer Amputation ersetzen, umfasst das Produktportfolio von Ottobock auch manuell und elektrisch angetriebene Rollstühle sowie Orthesen und Neuroimplantate. Orthesen wirken entlastend und unterstützend. Sie sichern nach einer Verletzung oder Operation die Funktion der betroffenen Körperregion.

Mit dem Geschäftsfeld PatientCare reagiert Ottobock auf die zunehmende Bedeutung von Serviceleistungen im klinischen Umfeld. Als fünfte Säule neben den vier produktbezogenen Geschäftsfeldern koordiniert dieser Bereich das Netzwerk von inzwischen 90 eigenen Versorgungszentren weltweit.

Darüber hinaus verantwortet PatientCare den Ausbau des globalen Netzes der Standorte für die Service Fertigung individueller Produkte sowie das Planen und Einrichten von orthopädietechnischen und orthopädienschuhtechnischen Werkstätten. Internationale Aus- und Weiterbildungsprogramme für Orthopädietechniker komplettieren das Angebot.



Prothetik	Orthetik
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obere Extremitäten</li> <li>• Untere Extremitäten</li> <li>• Liner und Volumen-Management-Systeme</li> <li>• Materialien</li> <li>• Osseointegration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modulare Orthesensysteme</li> <li>• Orthesen/Bandagen</li> <li>• Materialien</li> <li>• Bewegungsschienen</li> <li>• Rehband/Sport</li> </ul>
	

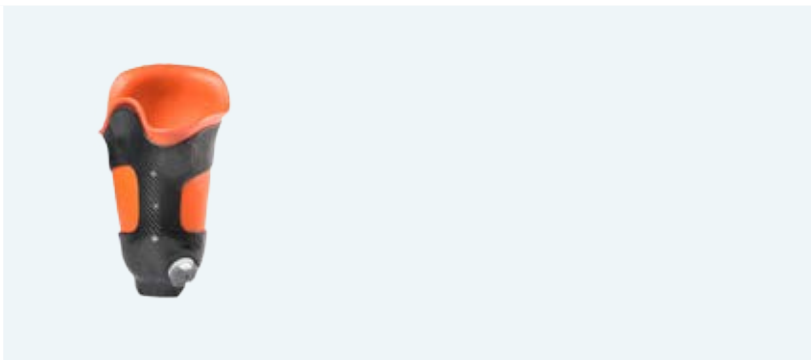


### Human Mobility

- Manuelle Rollstühle
- Elektrorollstühle
- Kinderreha
- Seating & Positioning
- Premium-Produkte

### PatientCare

- Patient Care Zentren
- Rehabilitation Service
- Service Fertigung
- Planen & Einrichten
- Aus- und Weiterbildung



# Markenwerte

---

Eine Marke ruft beim Kunden bestimmte Vorstellungen hervor. Sie dient als Orientierungshilfe innerhalb vieler Angebote, schafft Vertrauen und vermittelt die Wertevorstellung des Unternehmens. Die Marke Ottobock steht dafür, Menschen zu helfen, die in ihrer körperlichen Mobilität eingeschränkt sind. Ziel ist es, sie auf ihrem Weg zu mehr Unabhängigkeit und Lebensqualität zu unterstützen.

Die Marke Ottobock lebt durch das Einlösen dieses Produktversprechens und durch die Erfahrungen, die Menschen mit dem Unternehmen machen.

15 Werte definieren Ottobock. Sie beschreiben das Verhalten und prägen den guten Umgang mit Kunden und Kollegen. Mit drei Werten verbindet das Unternehmen eine ganz eigene Bedeutung: menschlich, erfinderisch, verlässlich. Sie machen das Unternehmen im Vergleich zum Wettbewerb einzigartig.





## Ottobock ist menschlich, weil das Unternehmen

- Wert auf persönliche Beziehungen legt.
- tagtäglich in Kontakt mit den Anwendern steht.
- Kunden und Anwender über ihre Erfahrungen mit den Produkten und dem Service berichten lässt.

## Ottobock ist erfinderisch, weil das Unternehmen

- seit Gründung mit technologischen Neuentwicklungen Meilensteine setzt.
- Bewegungsabläufe analysiert. Diese liefern Erkenntnisse über die Natur, der Ottobock mit bionischen Lösungen so nah wie möglich kommen will.
- die Arbeit von Anwendern, Orthopädietechnikern, Ärzten und Therapeuten aufeinander abstimmt. So werden die besten Ergebnisse für den Menschen erreicht.











## Ottobock ist verlässlich, weil das Unternehmen

- Entscheidungen aktiv und nachhaltig im Sinne eines zukunftsfähigen Wachstums für Mitarbeiter und Kunden trifft.
- höchste Ansprüche an das Qualitätsmanagement stellt.
- seit der Gründung für dynamisches Wachstum steht.

# Menschenrechte

---

## **Prinzip 1**

Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten.

## **Prinzip 2**

Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.



# Menschenrechte

---

## 🕒 **Artikel 1, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)**

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.

Ottobock verpflichtet sich, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) zu achten und einzuhalten. Gemeinsam mit den nationalen gesetzlichen Regelungen bilden sie die Grundlage für das Handeln des Unternehmens.

### **Einkaufsbedingungen**

Die Achtung der Menschenrechte gehört für Ottobock zum Selbstverständnis. Um sicherzustellen, dass sich dieses Selbstverständnis auch in der Lieferkette widerspiegelt, hat das Unternehmen Nachhaltigkeitsaspekte in die Einkaufsbedingungen mit aufgenommen. Darin bestätigt der Lieferant, dass er im Zusammenhang mit der Lieferung der Produkte an Ottobock alle einschlägigen Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung einhält: insbesondere aus den Bereichen Strafrecht, Kartellrecht, Sozialversicherungsrecht und Ordnungswidrigkeit sowie hinsichtlich Mindestlohn und Vermeidung von Kinderarbeit. Darüber hinaus verpflichtet sich der Lieferant, den Ottobock Code of Conduct zu beachten, der sich an den Grundsätzen der Global Compact Initiative der UN orientiert. Dazu gehören der Schutz der nationalen Menschenrechte, das Recht auf Tarifverhandlungen, die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit, die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung, die Verantwortung für die Umwelt und die Verhinderung von Korruption.

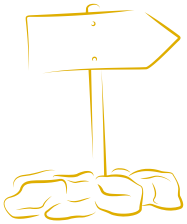
### **Lieferantenselbstauskunft und Lieferantenaudit**

Jeder Lieferant, der mit Ottobock eine Geschäftsbeziehung eingehen möchte, muss vorab eine Selbstauskunft abgeben. Darin werden nicht nur allgemeine Daten abgefragt, sondern der Lieferant bestätigt auch, dass er

- die Menschenrechte zu jeder Zeit einhält und keine Geschäftsbeziehungen mit Partnern unterhält, die gegen die Menschenrechte verstoßen,
- weder Zwangs- noch Kinderarbeit im Unternehmen oder bei Zulieferern toleriert,
- in den Bereichen Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz die tariflichen und/oder nationalen gesetzlichen Regelungen achtet und einhält,
- keine Diskriminierung in jeglicher Form toleriert,

- Umweltverschmutzung und Ressourcenverbrauch so gering wie möglich hält und stets versucht, weiter zu reduzieren,
- Korruption weder forciert noch toleriert.

Ottobock führt regelmäßige Audits durch, um die Aussagen der Lieferanten zu überprüfen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Einhaltung der Ottobock Compliance-Richtlinien.



**Ausblick 2017:**

Ob die geforderten Richtlinien in den unterschiedlichen Abteilungen von den Lieferanten eingehalten wurden, prüft Ottobock in Audits. Dafür gibt es einen speziellen Auditfragebogen. Derzeit wird im Anschluss an die Fragen in einem gesonderten Abschnitt nach der Einhaltung der Compliance-Richtlinien gefragt. Geplant ist, diesen Abschnitt aktiv in den Fragebogen mit einzubauen, um so bei Kontrollen vor Ort die Einhaltung der Richtlinien gezielter zu überprüfen.



# Arbeitsnormen

---

## **Prinzip 3**

Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.

## **Prinzip 4**

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

## **Prinzip 5**

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

## **Prinzip 6**

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.





# Arbeitsnormen

---

Ottobock ist ein stark wachsendes Unternehmen. Neue Kollegen ergänzen stetig das Team. Um weiterhin erfolgreich am Markt zu sein, braucht das Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter, den richtigen Mitarbeiter am richtigen Platz und beste Bedingungen für eine motivierte Belegschaft. Dafür hat Ottobock ein umfangreiches Leistungspaket zusammengestellt und erweitert dieses stetig.

## **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

Mit viel Engagement und Leidenschaft arbeitet Ottobock dafür, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, ihre Weiterentwicklung zu fördern und sie langfristig zu halten. Das Unternehmen hält sich dabei an Arbeits- und Sozialstandards, die durch die Gesetzgebung bestimmt werden.

Ende 2016 waren 1.390 Mitarbeiter bei Ottobock in Deutschland beschäftigt. Davon 934 männliche und 456 weibliche Mitarbeiter. Die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten lag bei 1.132. Jeder Mitarbeiter hat einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt. Ottobock bietet eine faire Vergütung, die sich nach festen Gehalts- und Lohn Tabellen richtet.

## **Mitarbeitervertretung**

Betriebsrechtliche Angelegenheiten oder Themen wie Sicherheits- und Gesundheitsfragen beschäftigen viele Arbeitnehmer. Der Betriebsrat ist das unabhängige Mitbestimmungsorgan bei Ottobock. Als Sprachrohr aller Mitarbeiter vertritt er deren Interessen gegenüber dem Arbeitgeber. So hat er nach §87 Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht in den Bereichen Ordnung im Betrieb, Regelung der Arbeitszeit und des Urlaubs sowie bei der betrieblichen Lohngestaltung. Darüber hinaus überwacht er gesetzliche Regelungen zur Arbeitssicherheit und Arbeitszeit.

2016 beschäftigte Ottobock 28 schwerbehinderte Mitarbeiter. Für die Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben engagiert sich der Schwerbehindertenbeauftragte.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Ottobock Gruppe kümmert sich um die Angelegenheiten der Auszubildenden und ist Ansprechpartner für alle Azubis im Unternehmen. Die JAV ist jederzeit bereit, über mögliche Probleme zu sprechen und setzt sich für Lösungen von Konflikten ein.





# Arbeitsnormen

---





### **Flexible Arbeitszeiten**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für Ottobock ein wichtiges Anliegen. Die Mitarbeiter in der Verwaltung können im Rahmen der Gleitzeit ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten und haben die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Darüber hinaus hat das Unternehmen ein flexibles Jahresarbeitszeitmodell eingeführt. Ziel ist es, Schwankungen im Arbeitsaufkommen über das Kalenderjahr auszugleichen. Die Mitarbeiter erhalten durch diese Vereinbarung ein hohes Maß an persönlicher zeitlicher Dispositionsfreiheit. Für beide Modelle wurden Betriebsvereinbarungen zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat abgeschlossen.

Als familienfreundliches Unternehmen unterstützt Ottobock die Mitarbeiter nach der Elternzeit bestmöglich und bereitet sie auf den beruflichen Wiedereinstieg vor. Bereits im Vorfeld informiert das Unternehmen den Mitarbeiter ausführlich zu den bevorstehenden Veränderungen. Nicht nur bei der Rückkehr aus der Elternzeit, sondern auch bei anderen familiären Herausforderungen oder Notsituationen hat der Ottobock Mitarbeiter die Möglichkeit, seine Stundenanzahl zu reduzieren. 2016 haben 258 Beschäftigte dieses Angebot wahrgenommen und in Teilzeit gearbeitet.

### **Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeitern**

Nicht immer ist es den Eltern möglich, während der gesamten Ferienzeit ihrer Kinder Urlaub zu nehmen. Aus diesem Grund bietet Ottobock in den Oster-, Sommer- und Herbstferien eine Kinderbetreuung an. Dabei arbeitet das Unternehmen mit regionalen Partnern zusammen. Von montags bis freitags bringen die Mitarbeiter morgens ihre Kinder auf das Firmengelände und geben sie in die Obhut der Betreuer. Über den Tag nehmen die Jungen und Mädchen dann an verschiedenen Aktivitäten teil.



### **Ausbildung**

Im Geschäftsjahr 2016/2017 bildet Ottobock 65 junge Menschen am Standort Duderstadt aus. Insgesamt bietet das Unternehmen 15 verschiedene Ausbildungsberufe und ein duales Studium an. Seit mehreren Jahrzehnten bildet Ottobock aus und kann somit auf langjährige Erfahrungen zurückgreifen. Dazu gehört ein strukturiertes Arbeitsumfeld und eine enge Zusammenarbeit mit geschulten Ausbildern und Ausbildungsbeauftragten, die mit viel Herzblut und Engagement an der Seite der Auszubildenden stehen.

Seit September 2016 gibt es die Juniorenfirma „Ottobock Youngsters“, dessen Personal durch den zweiten Ausbildungsjahrgang gestellt wird. Mitarbeiter von Ottobock können einzelne Projekte auf die Juniorenfirma übertragen, die diese dann in eigenen Abteilungen bearbeitet – vom Einkauf über Logistik, Marketing, Finanzen und Controlling bis hin zum Verkauf. Ziel ist es, die Ausbildung praxisnah zu gestalten und bei den Auszubildenden die Bereitschaft zu fördern, Verantwortung zu übernehmen und bereichsübergreifend zu denken und zu handeln.

### **Weiterbildung**

Lebenslanges Lernen gehört zum Selbstverständnis von Ottobock, denn nur hervorragend ausgebildete Mitarbeiter sind in der Lage, technologische Meilensteine zu setzen und zu verteidigen. Das Unternehmen verfügt über ein ausführliches Qualifizierungsprogramm, das fachliche sowie überfachliche Themen behandelt. Durch die Teilnahme der Mitarbeiter an zahlreichen Seminaren und Trainings sichert Ottobock die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und somit den Unternehmenserfolg.

Ottobock bietet seinen Mitarbeitern ein internes Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen unter dem Logo der Ottobock Academy an. Der Bereich Global Learning & Development ist für das Weiterbildungsangebot zuständig, das sich an alle Mitarbeiter weltweit richtet und überfachliche sowie fachliche Themen betrifft.



Für den Standort Deutschland bietet das Unternehmen Seminare zu Themen wie Führung, EDV, Business-Englisch, Produkt- und Projektmanagement, Kommunikation und vieles mehr an. Darüber hinaus unterstützt es gemeinsame Aktivitäten wie Ernährungskurse, Fitnessprogramme sowie Betriebssport, die Integration, Fitness und das Zusammengehörigkeitsgefühl unserer Mitarbeiter fördern sollen.

Die weltweiten Fachleute aus dem Bereich Orthopädie- und Rehathechnik (Meister, Techniker, Seminarleiter, Trainer, andere Mitarbeiter) können zudem aus einem breiten Portfolio an Trainings zu Ottobock Produkten, zur Ver- und Anwendung von Produkten, zu Therapien sowie Wissen über Technologien wählen.

### **Vielfalt und Chancengleichheit**

Als international aufgestellter Arbeitgeber legen wir besonderen Wert auf eine von Respekt und Vertrauen getragene multikulturelle Interaktion. Wir erleben Diversität in den Teams als Vorzug und bringen Menschen mit individuell unterschiedlichen Erfahrungen, Überzeugungen und Blickrichtungen zusammen. Um Chancengleichheit zu gewährleisten und unsere Internationalität sozial zu gestalten, dulden wir keine Diskriminierung von Mitarbeitern, insbesondere aufgrund ihres Alters, Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Identität, ihrer Behinderung oder sozialen Herkunft.

# Arbeitsnormen

---

## **Arbeitssicherheit**

Mögliche Gefahren am Arbeitsplatz lauern überall – nicht nur in der Produktion, auch im Büro. Eine Vielzahl von Arbeitsschutzbestimmungen gewährleisten Sicherheit. Aus diesem Grund nimmt jeder neue Mitarbeiter bei Ottobock an einer Schulung für Arbeitssicherheit teil. Diese wird von dem Beauftragten für Arbeitsschutz und Unfallverhütung durchgeführt. Er ist Ansprechpartner für das Unternehmen und verantwortlich für die Einhaltung der Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Ottobock hat seit 1975 eine eigene Betriebsfeuerwehr, die seit 2006 als freiwillige Werkfeuerwehr anerkannt ist. Bis zu 48 ausgebildete Feuerwehrmänner sind im Notfall im Einsatz, um größeren Schaden zu verhindern.

## **Gesundheitsmanagement**

Ottobock ist bewusst, dass nur gesunde Mitarbeiter leistungsfähig sind. Aus diesem Grund hat das Unternehmen 2016 ein Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ausgearbeitet (BGM).

Für 2017 ist die Umsetzung geplant. Ottobock versteht das BGM als Teil einer modernen Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu erhalten und auch zu verbessern.

Zu den Kernthemen des BGMs gehören:

- Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds
- Reduzierung von Stressbelastung
- Reduktion von Muskel- und Skeletterkrankungen
- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Sensibilisierung für das Thema Gesundheit

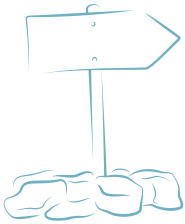
Für die Umsetzung arbeitet Ottobock eng mit lokalen Partnern und den Krankenkassen zusammen. Bereits jetzt gibt es Kooperationen mit Fitnessstudios, Ernährungsberatungen und einer unabhängigen Mitarbeiterberatung. Darüber hinaus achtet das Unternehmen auf ergonomische Arbeitsplätze und Gesundheitsvorsorge wie beispielsweise Gripeschutzimpfungen.





### Corporate Benefits

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern in vielen Bereichen zusätzliche Leistungen an. Neben Zahnzusatzversicherungen zu Sonderkonditionen und Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge gibt es weitere exklusive Angebote, sogenannte Corporate Benefits. Von mehr als 230 namhaften Herstellern und Anbietern werden Rabatte in unterschiedlicher Höhe eingeräumt. Das Portfolio wird monatlich um attraktive Angebote in den Bereichen Auto, Finanzen, Reisen, Mode, Freizeit, Medien, Kultur, Wohnen, Technik, DSL & Handy und Regionales erweitert.



### Ausblick 2017:

Feste Gehalts- und Lohnstabellen regeln bei Ottobock die Vergütung der Mitarbeiter. Im Laufe der Jahre haben sich die Berufsbilder und deren Anforderungen verändert. Mitarbeiter und deren Tätigkeiten am Arbeitsplatz entwickeln sich stetig weiter. Dafür sollen sie leistungsgerecht entlohnt werden. Aus diesem Grund ist es dem Unternehmen wichtig, eine einheitliche Entgeltstruktur zu schaffen. Ottobock ist bewusst, dass die Motivation der Mitarbeiter und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens nur durch eine transparente, markt- und standortgerechte Vergütung gesichert werden kann. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hat die Abteilung Human Resources (HR) eine Vereinbarung zur Durchführung von Stellenbewertungen erarbeitet. Qualifikationen, Kenntnisse und andere wichtige Kriterien sowie berufliche Erfahrung bilden zukünftig Merkmale für die Eingruppierung der Mitarbeiter. Ziel ist es, daraus eine Level-Struktur abzuleiten. Die unterschiedlichen Level müssen dann durch eine allgemeingültige Beschreibung voneinander abzugrenzen sein. Die Stellenbewertung wird dann die Grundlage für viele personalpolitische Strategien sein (Vergütungssystem, Car Policy etc.).

# Umweltschutz

---

## **Prinzip 7**

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

## **Prinzip 8**

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

## **Prinzip 9**

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

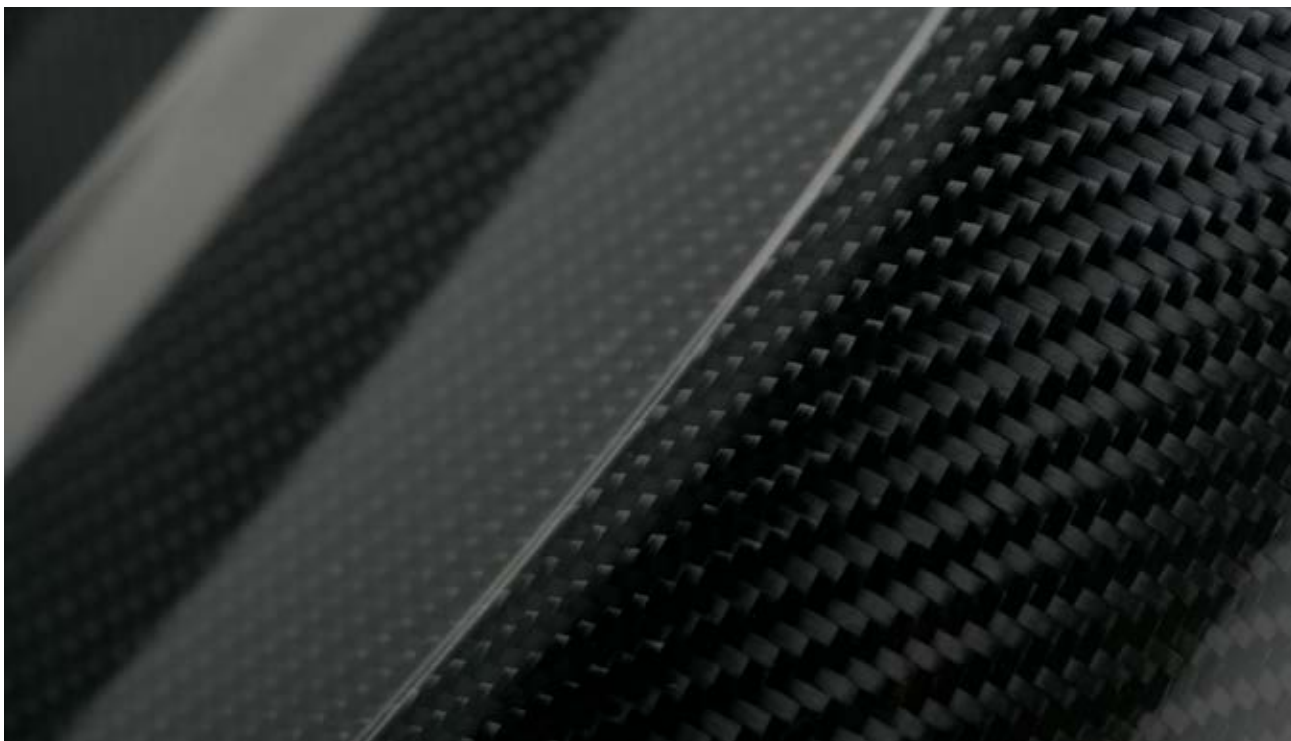




Wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles gesellschaftliches Handeln gehen bei Ottobock Hand in Hand – auch und gerade beim Umweltschutz. Das Unternehmen versteht Ökonomie und Ökologie nicht als Gegensätze, sondern als ganzheitliche Herausforderung, die es mit Blick auf kommende Generationen zu meistern gilt. Bei unserem Energiemanagement hat Ottobock Mensch, Natur und Umwelt gleichermaßen im Blick: Seit Jahrzehnten verbessert das Unternehmen die Klimatechnik und setzt dabei zum einen auf das Einsparen von Energie und zum anderen auf die umweltfreundliche eigene Erzeugung von Strom und Wärme. So ist Biogas ein wichtiger Baustein in einem weitsichtig angelegten Konzept. Schon heute werden umweltrelevante Emissionen in der Produktion fast vollständig vermieden und mit der geplanten Ergänzung durch Erdwärme kommt eine nahezu CO<sub>2</sub>-neutrale Energiebilanz in Sicht. Obwohl die Nutzfläche der Ottobock Gruppe am Standort Duderstadt 1969 nur ein Fünftel der heutigen betrug, benötigt das Unternehmen inzwischen weniger Energie als damals.

### **Biogasanlage**

Die Verwendung von Biogas ist ein weiterer Baustein in dem weitsichtig angelegten Energiekonzept von Ottobock. Der erste Spatenstich für die Biogasanlage auf dem Firmengelände in Duderstadt erfolgte am 31. Mai 2007 in Anwesenheit von Bundesumweltminister Sigmar Gabriel. Im Herbst 2007 ging die Biogasanlage ans Netz und senkt den Kohlenstoffdioxidausstoß seither erheblich. Betreiber der Anlage ist die Biogas Duderstadt GmbH & Co. KG. Größter Anteilseigner mit 49 Prozent sind 14 Landwirte aus der Region, die somit gleichzeitig zu Lieferanten und Abnehmern der Biomasse werden. Der Maschinenring KommunalService Rosdorf hält 26 Prozent und bringt sein Know-how in den Betrieb der Biogasanlage ein. Ottobock ist mit 25 Prozent beteiligt und Abnehmer der kompletten Wärmeenergie. Mit der Biogasanlage sichert sich das Unternehmen für die nächsten Jahre stabile Energiekosten und bleibt weitgehend unabhängig von der Entwicklung der Holz-, Öl- und Gaspreise. Die Wärmeenergie aus der Biogasanlage wird in Duderstadt vollständig und ganzjährig genutzt. Im Winter zum Heizen und im Sommer durch ein technisches Umkehrverfahren zum Kühlen der Produktion. Das macht die besondere Effizienz der Anlage aus.



### **Regenwasser**

Neben den vielfältigen Maßnahmen zur Minimierung des Energieverbrauchs steht bei Ottobock auch der Schutz anderer Ressourcen im Mittelpunkt. Ein Beispiel dafür ist der Umgang mit Regenwasser: Etwa 92.000 m<sup>2</sup> Fläche überspannen allein die Firmengebäude in Duderstadt, hinzu kommen gut 55.000 m<sup>2</sup> Fahrwege und Parkplätze. Damit der Regen, der auf diese ausgedehnten Flächen fällt, wenigstens zum Teil das Grundwasser speisen kann, wurden auf dem Firmengelände Seen mit einer Gesamtfläche von rund 6.800m<sup>2</sup> angelegt, die durch Gräben miteinander verbunden sind. Gut 40.000 m<sup>3</sup> Regen, die durchschnittlich im Jahr auf die überbauten Flächen niedergehen, werden aufgefangen und über die Seen der Versickerung zugeführt.

Gleichzeitig bieten die Seen den Mitarbeitern von Ottobock erholsame Plätze in den Arbeitspausen. Sie sind Zufluchtsräume für seltene Reptilien, Vögel, Insekten und Pflanzen, die sich artgerecht ansiedeln konnten, da die Teiche ihrer natürlichen Entwicklung überlassen wurden. Für den Fall eines Brandes dienen die Seen auf dem Firmengelände zudem als zusätzliches Löschwasserreservoir für die betriebseigene Sprinkleranlage. Durch diese Anlage, mit 35.000 Sprinklern eine der größten dieser Art im Raum Südniedersachsen, gewährleistet die Firmengruppe Ottobock einen kontinuierlichen Schutz ihrer Mitarbeiter, der Umwelt und der Menschen im näheren Umkreis.

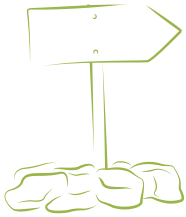
### **Materialien**

Prothesen bestehen heute nicht mehr nur aus Metall, Holz und Leder, sondern aus einer Vielzahl von Materialien. Bei Ottobock kommen rund 300 Materialien zum Einsatz – vom Pappelholz über Carbon bis hin zu Titan. Der Einsatz von Tropenhölzern wurde zum Schutz des Regenwaldes bereits 1985 aus dem Fertigungsprogramm genommen. Zudem wurde schon frühzeitig und mit hohem Aufwand nach Möglichkeiten gesucht, hochwertigen Polyurethan-Schaumstoff ohne FCKW herzustellen.



### **CO<sub>2</sub>-Grenzwerte**

Um einen Beitrag zur Begrenzung des Ausstoßes von Klimagasen zu leisten, hat Ottobock ein Bonus-Malus-System eingeführt, das an die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Firmenfahrzeugs gekoppelt ist. Bei Mitarbeitern, die ein Fahrzeug mit geringem CO<sub>2</sub>-Ausstoß wählen, wird die monatliche Leasingrate in Höhe eines Bonus heraufgesetzt. Bei Mitarbeitern, die ein Fahrzeug mit hohem CO<sub>2</sub>-Ausstoß wählen, wird die monatliche Rate um einen Malus herabgesetzt. Maßgeblich für den Wert der CO<sub>2</sub>-Emission ist der Eintrag in der Zulassungsbescheinigung des jeweiligen Fahrzeugs. Zudem dürfen die Mitarbeiter nur Fahrzeuge der Schadstoffklasse 5 und besser auswählen.



### **Ausblick 2017:**

Als produzierendes Unternehmen bleibt es nicht aus, dass bei der Herstellung der Produkte auch Restwertstoffe entstehen, die grundsätzlich umweltgerecht behandelt und entsorgt werden. Ottobock ist bestrebt, stetig neue Verfahren zu entwickeln, um den Materialeinsatz weiter zu reduzieren und damit nicht nur die Umwelt zu schonen, sondern auch anfallende Kosten zu senken.

So auch beispielsweise bei der Herstellung von Linern: Damit die Prothesen zuverlässig am Bein haften und gleichzeitig keine Druckstellen bilden, werden Liner verwendet. Sie dienen als Verbindung zwischen Bein und Prothese und werden wie ein Strumpf über den Stumpf gezogen. Im Produktionsverfahren werden die Liner in einen mit thermoplastischen Elastomeren (TPE) befüllten Tauchbehälter eingeführt. Im Verhältnis zum Liner ist das Tauchbecken jedoch sehr groß. Dadurch bleibt nach den Tauchgängen immer ein gewisser Rest im Behälter, der nicht wieder aufgefüllt oder weiter genutzt werden kann. Dieser muss dann fachgerecht entsorgt werden. Um die Restmenge zu reduzieren, entwickeln die Mitarbeiter von Ottobock einen sogenannten „Verdränger“, der in das Tauchbecken eingeführt wird und somit die Menge an TPE signifikant reduziert. Erste Versuche wurden bereits erfolgreich durchgeführt. Aktuell werden kleinere Änderungen vorgenommen, um die Effizienz des „Verdrängers“ zu erhöhen.

Ein weiteres Projekt im Jahr 2017 ist die Reduzierung des Verbrauchs an Kühlschmierstoffen in der Zerspanung. Beim Zerspanen von Metall entsteht Wärme, die zum Verschleiß des Werkzeugs führen kann. Die erforderliche Kühlung während des Arbeitsvorgangs wird durch den Einsatz von Kühlschmiermitteln erreicht. Sie verringern durch in dem Schmierstoff befindliche Öle die Reibung zwischen Werkzeug und Werkstück. Gleichzeitig entfernen Kühlschmierstoffe die entstehenden Späne aus dem Bearbeitungsbereich. Dies hat jedoch zur Folge, dass die Späne mit Kühlschmiermittel benetzt sind. Ein Teil der Schmiermittel wird durch Gewährung von Abtropfzeiten zurückgewonnen und wiederverwertet. Dennoch bleibt immer ein Rest an den Spänen haften. Daher werden die Späne einige Zeit in Containern gelagert, damit sich die Öle am Boden absetzen können. Da aber in diesem Prozess keine gleichmäßige Entfeuchtung stattfindet, sieht Ottobock auch hier Optimierungsbedarf. Derzeit prüfen Mitarbeiter, ob es ein bestimmtes Verfahren gibt, das noch mehr Kühlschmiermittel aus den Spänen herausfiltern kann.

# Korruptionsbekämpfung

---

## **Prinzip 10**

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.







### **Compliance-Management-System**

Die Unternehmensstruktur von Ottobock ist geprägt durch eine Vielzahl unterschiedlicher Beteiligter und ein wirtschaftliches Handeln mit vielen Freiheitsgraden. Die sich daraus ergebenden komplexen Anforderungen und der sich ständig wandelnde rechtliche und normative Rahmen erfordern in der Unternehmensführung und der Zusammenarbeit klare Standards und Regeln. Um die Einhaltung dieser Regeln – u. a. geltende Gesetze, Richtlinien und Vereinbarungen – sicherzustellen, hat die Ottobock Unternehmensleitung ein Compliance-Management-System eingeführt. Die unternehmerischen Handlungen stehen dabei auch in Übereinstimmung mit den allgemeinen gesellschaftlichen Wertevorstellungen von Moral und Ethik. Was das konkret heißt, hat Ottobock in seinem Code of Conduct beschrieben und veröffentlicht.

Der Code of Conduct, die interne Richtlinie „Anti-Korruption und Verhalten im Geschäftsverkehr“ sowie die auf Vertrauen basierende Compliance-Kultur bilden dabei wichtige Grundpfeiler des Ottobock Compliance-Management-Systems. Dieses System wird ständig weiterentwickelt, um den aktuellen rechtlichen Anforderungen und den gesellschaftlichen Wertevorstellungen zu genügen. Als Familienunternehmen legt Ottobock bei der Umsetzung der Compliance-Ziele besonderen Wert auf offene Kommunikation, Ehrlichkeit und partnerschaftlichen Umgang zwischen allen Mitarbeitern sowie mit unseren Kunden und Geschäftspartnern.

### **Compliance-Kultur**

Gelebte Compliance äußerte sich bei Ottobock im Jahr 2016 durch die Anpassung zahlreicher Prozesse, die konsequente Absage unlauterer Geschäftsanfragen, die Einbindung des Betriebsrates oder der statusunabhängigen Sanktionierung bei Compliance-Verstößen. Das Unternehmen versucht allen Mitarbeitern immer wieder zu verdeutlichen, dass Compliance grundsätzlich nichts verhindern möchte, sondern lediglich nach rechtlich zulässigen Lösungen sucht.

### **Compliance-Organisation**

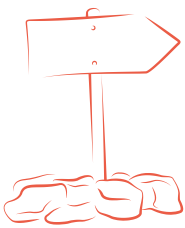
Im Unternehmen ist für den Bereich Compliance der Chief Compliance Officer (CCO) verantwortlich. Der CCO arbeitet unabhängig und berichtet direkt an den CEO. Er ist zuständig für Umsetzung und Weiterentwicklung aller Elemente des Compliance-Management-Systems. Weiterhin verkörpert der CCO die Compliance-Kultur und fördert das Compliance-Bewusstsein im In- und Ausland. Dazu führt der CCO regelmäßige Schulungen und Compliance-Audits durch. Er betreut das Hinweisgebersystem und klärt Verdachtsfälle auf. Darüber hinaus arbeitet er eng mit Anwaltssozietäten, Wirtschaftsprüfern und Behördenvertretern zusammen. Der CCO wird bei seiner Arbeit durch Compliance-Beauftragte in den Fachbereichen und in den Auslandsgesellschaften unterstützt.

### **Compliance-Kommunikation & Training**

Zahlreiche Mitarbeiteranfragen sowie die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen bildeten 2016 den Schwerpunkt für die Erarbeitung der neuen Richtlinie „Compliance im Healthcare Sektor“. Die wichtigsten Inhalte der beiden Richtlinien „Anti-Korruption und Verhalten im Geschäftsverkehr“ sowie „Compliance im Healthcare Sektor“ wurden in Form von 13 unterschiedlichen Flyern als sogenannte „Dos & Don'ts“ anschaulich ausgearbeitet.

Quartalsweise bzw. anlassbezogen wurde ein Compliance-Newsletter an alle Führungskräfte bei Ottobock verschickt. Zudem gab es 19 dokumentierte Trainings und zahlreiche weitere Präsentationen und Präsenzveranstaltungen. Neue Mitarbeiter und Auszubildende werden im Rahmen des Orientierungsprogrammes für das Thema Compliance bei Ottobock sensibilisiert.

2016 hat das Compliance Office sechs Audits durchgeführt und erhielt darüber hinaus zahlreiche Auditberichte anderer Abteilungen. Durch eine frühzeitige und konsequente Aufklärung von Verdachtsfällen konnten größere Schäden verhindert oder minimiert werden.



### **Ausblick 2017:**

Ein mit allen Bereichen abgestimmter Auditplan und ein kontinuierliches Auditing sind für das Jahr 2017 geplant. Der Auditplan sieht mindestens drei bis fünf Auslandsaudits vor. Dafür wird das Compliance Office mit einer zusätzlichen Mitarbeiterin verstärkt. Im nächsten Jahr sind weitere Audits beabsichtigt, die mit Compliance-Kick-off-Schulungen verbunden werden. Fokus dieser Audits und Schulungen sind die Sensibilisierung und der Status der Implementierung unserer Vereinbarungen sowie das neue Schwerpunktthema „Healthcare Compliance – Zusammenarbeit mit Einrichtungen des Gesundheitswesens und Angehörigen von Gesundheitsberufen“.

# Soziales Engagement des Unternehmens und des Inhabers

---

Gesellschaftliches Engagement hat eine lange Tradition bei Ottobock und in der Familie Näder. Die Vision, die Lebensqualität von Menschen zu verbessern, spiegelt sich nicht nur in der täglichen Arbeit wider. Auch außerhalb des Unternehmens sah die Familie Näder ihre soziale Verantwortung gegenüber den Menschen – sei es bei Opfern von Krieg und Umweltkatastrophen oder beim Schutz benachteiligter Kinder.







### **Paralympics**

Seit rund drei Jahrzehnten fördert Ottobock den Sport von Menschen mit Behinderung. Das Engagement des Unternehmens bei den Paralympics begann 1988, als vier Orthopädietechniker aus Australien die Notwendigkeit erkannten, den Athleten bei den Sommerspielen in Seoul die Reparatur und Wartung ihrer Sportgeräte anzubieten. Dazu richteten sie eine eher improvisierte Werkstatt ein.

Schon 1992 in Barcelona wurde der Service stark ausgeweitet und eine mobile Werkstatt von Deutschland aus angeliefert. Zehn Techniker aus fünf Ländern kamen zum Einsatz. Seitdem ist Ottobock bei allen Sommer- und Winterspielen dabei. Die Paralympischen Spiele 2012 in London waren die bisher größten Spiele in der Geschichte. Ein internationales Team mit 80 Technikern wurde dafür gebildet, die 20 verschiedene Sprachen abdeckten. Sie boten ihre Dienste in den Werkstätten in allen drei Sportlerdörfern an sowie in neun Trainings- und Wettkampfstätten. Dabei wurden sie unterstützt durch eine mobile Werkstatteinheit.

Mit den Spielen in Rio 2016 wurden die Paralympischen Spiele zum ersten Mal in ihrer Geschichte in Lateinamerika ausgetragen. Es ist ein Meilenstein für die Menschen mit Handicap in der Region und für die paralympische Bewegung. Bereits 1975 öffnete Ottobock als erster Prothesenanbieter und Patientenversorger in Lateinamerika seine Türen in Brasilien. Seitdem hat das Unternehmen gemeinsam mit Behörden, Gesundheitsdienstleistern und Interessenverbänden Pionierarbeit beim Zugang zu Mobilitätslösungen und sozioökonomischen Möglichkeiten sowie bei der Inklusion von Menschen mit Handicap geleistet. Nach rund 40 Jahren Engagement in Brasilien und knapp 30 Jahren als Unterstützer der Paralympischen Spiele ist es für das Unternehmen Ottobock ein historischer Moment gewesen, dass Profession und Passion in Rio zusammengeführt wurden.



Für unser Team Rio 2016 wurden 77 Orthopädietechniker ausgewählt, damit diese aus 31 Ländern zu ihrem Einsatz in Brasilien reisen konnten. Ihre wichtigste Aufgabe während der Spiele: in der Werkstatt am Sportlerdorf und direkt an den Schauplätzen der Wettkämpfe dafür zu sorgen, dass kein Athlet wegen eines Defekts an Sportprothese oder -rollstuhl auf den Start verzichten muss, auf den er in jahrelangem Training hingearbeitet hat. Egal aus welchem Land er kommt, egal mit welcher Ausrüstung er antritt. Um das erreichen zu können, schickte Ottobock 16 Tonnen Werkstattausrüstung und 15.000 Ersatzteile auf die Seereise von Deutschland nach Brasilien.

Das Schlüsselwort ist Vertrauen, das aus gemeinsamen Erfahrungen hervorgeht:

- zwischen Athlet und Techniker, die an der individuellen Anpassung der Sportprodukte arbeiten,
- zwischen dem Internationalen Paralympischen Komitee und Ottobock, die seit 2005 gemeinsam die Leistungsfähigkeit von Athleten mit Behinderung ins Zentrum der öffentlichen Wahrnehmung rücken,
- zwischen dem Organisationskomitee Rio 2016 und Ottobock, die mit den Werkstätten einen unverzichtbaren Teil der paralympischen Infrastruktur geschaffen haben.

Die weltweite mediale Berichterstattung hat sich stark entwickelt und sorgt dafür, dass die Sportler die Aufmerksamkeit erhalten, die sie mit ihren Leistungen verdienen. Nach London 2012 hat eine Entwicklung Fahrt aufgenommen, die sich das Unternehmen auch für die Zeit nach Rio 2016 als nachhaltigen Effekt der Spiele wünscht: Immer mehr Menschen fragen sich nach den Paralympics, ob auch sie mit einer entsprechenden Prothese oder einem speziellen Rollstuhl die Faszination Sport aktiv erleben können. Dabei muss es nicht unbedingt um Medaillen gehen, aber immer geht es um Lebensfreude.







### **Ottobock Global Foundation**

Weltweit leben rund 150 Millionen Kinder mit einer körperlichen Behinderung. Ein Großteil von ihnen ist durch Amputationen oder körperliche Fehlbildungen gekennzeichnet und lebt in Schwellen- oder Entwicklungsländern. Die Kinder haben keinen oder lediglich limitierten Zugang zu einer orthopädischen Versorgungsstelle. Kinder und Jugendliche sind besonders betroffen, da sich ihre Körper noch im Wachstum befinden. Neben ihrer existierenden körperlichen Versehrtheit entwickeln sich häufig Folgeschäden, die durch gezielte medizinische Behandlungen und Versorgungen mit Hilfsmitteln vermieden werden könnten. Die seelischen Wunden lassen sich nur erahnen und bleiben oft unbehandelt. Bei der Versorgung von Kindern und Jugendlichen ist außerdem zu berücksichtigen, dass aufgrund des Wachstums jährlich Korrekturen oder gar Folgeversorgungen erforderlich sind.

Nach dem Elbhochwasser 2002 initiierte Prof. Hans Georg Näder die Hilfsaktion „Hoffnung geben – Hoffnung leben“ für Menschen in Not. Hieraus entwickelte sich stetig sein weltweites soziales Engagement.

2015 gründete er die Ottobock Global Foundation. Inhaltlicher Schwerpunkt der Foundation ist die weltweite Versorgung von Kindern und Jugendlichen mit Prothesen, Orthesen und Rollstühlen. Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist die Förderung der Ausbildung im Bereich der technischen Orthopädie in Entwicklungsländern.

Die Ottobock Global Foundation greift das Engagement der 1987 gegründeten Otto Bock Stiftung auf und führt sie fort. Hierbei werden Projekte und Einzelversorgungen weltweit initiiert und durchgeführt. Somit übernimmt die Ottobock Global Foundation auch das Projekt „Kinder in Not – Hilfe für Syrien“ und startete 2015 ein Hilfsprojekt für die Erdbebenopfer in Nepal.

Die Ottobock Global Foundation ist eine unabhängige Stiftung, kann jedoch ebenfalls bei ihren Aktivitäten auf das Netzwerk der Medizintechniksparte Ottobock und deren Partner zurückgreifen. Dies ermöglicht bei der Unterstützung und Koordinierung von Hilfsprojekten in aller Welt ein besonders effizientes und kostenoptimiertes Handeln. Die Ottobock Global Foundation versucht der Vielzahl von Anfragen gerecht zu werden und prüft jede einzelne auf deren mögliche Umsetzung.



### **Tabalugahaus Duderstadt**

Viele Kinder wachsen in schwierigen Verhältnissen auf, ihr Alltag ist von Ängsten oder Krankheit geprägt. Die Peter Maffay Stiftung ermöglicht seit mehreren Jahren therapeutische Aktivaufenthalte für benachteiligte Kinder und Jugendliche.

Auch Prof. Hans Georg Näder, aufgewachsen in Duderstadt und Inhaber der Ottobock Gruppe, hegte bereits lange den Wunsch, Kinder zu unterstützen, die nicht so behütet aufwachsen wie er damals. Aus dieser Intention und der Freundschaft zu Peter Maffay entwickelte sich das Projekt „Schutzräume für Kinder“ in Duderstadt. Dafür erwarb Prof. Hans Georg Näder zwei historische Fachwerkhäuser mitten in der Altstadt. Innerhalb von sechs Monaten wurden die Häuser aus den Jahren 1620 und 1908 komplett energetisch saniert und neu eingerichtet. Helle, freundliche Räume mit insgesamt 19 Betten bieten Platz für jeweils 15 bis 16 Kinder mit ihren Betreuern.

Das Tabalugahaus Duderstadt ermöglicht Gruppen mit Kindern und Jugendlichen fünf- bis zehntägige Aufenthalte in Duderstadt – und das weitestgehend kostenlos. Die Einrichtung ist fast vollständig barrierefrei, so dass auch für Kinder mit Mobilitätseinschränkungen ein unbeschwerter und müheloser Aufenthalt möglich ist. Auch Familien mit beeinträchtigten Kindern können im Rahmen von Selbsthilfegruppen das Angebot im Tabalugahaus Duderstadt in Anspruch nehmen. Die vielfältigen Angebote unterstützen die Kinder und Jugendlichen dabei, ihre Talente und Fähigkeiten zu entdecken. Der Umgang mit Tieren sowie gemeinsame Erlebnisse in der Natur stärken ihr Selbstbewusstsein und vermitteln eine nachhaltig positive Lebenseinstellung. Über das Jahr verteilt besuchen rund 45 Gruppen das Tabalugahaus.

### **Tabalugahaus Rio de Janeiro**

Das Engagement von Prof. Hans Georg Näder für Kinder geht auch weit über die deutschen Grenzen hinaus: Bildung ist meist die einzige reelle Chance für Straßenkinder in Brasilien, um den ärmlichen Verhältnissen zu entkommen. Um diesen Kindern zu helfen, gaben Prof. Hans Georg Näder und sein Freund Peter Maffay im März 2015 den Startschuss zur Umsetzung des Projektes Tabalugahaus Rio de Janeiro.

Gemeinsam mit dem regionalen Kooperationspartner „Instituto Marques de Salamanca“ organisierte das Tabalugahaus Rio de Janeiro in der ersten Projektphase kostenlose Bildungsangebote für Straßenkinder. Die technische Ausstattung für 15 Computerplätze sowie die Auslagen für die Lehrkräfte der Computer- und Englischkurse wurden dabei vollständig übernommen. Das „Instituto Marques de Salamanca“ ist bereits seit über zehn Jahren tätig und sehr erfahren im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit. Diese Erfahrung macht das Institut zu einem perfekten Kooperationspartner für das Tabalugahaus in Rio de Janeiro. Nach den Paralympics 2016 hat Prof. Hans Georg Näder beschlossen, die Kinder weiter zu fördern und das Projekt bis einschließlich 2018 fortzuführen. Neben den bereits bestehenden Angeboten soll der Fokus auch auf einem Vorschulprojekt liegen. Mit der Erweiterung auf die Vorschule werden auch die Jungen und Mädchen erreicht, die noch zu jung für die Englisch- und Computerkurse sind. Ziel ist es, sie so früh wie möglich zu unterstützen, um ihnen zukünftig ein Leben außerhalb der Favelas zu ermöglichen.

In Brasilien gibt es öffentliche und private Schulen. Die öffentlichen sind zwar kostenlos, dafür aber mit schlechtem Lernmaterial und Lehrpersonal ausgestattet. Mehr als 80 Prozent der brasilianischen Kinder und Jugendlichen haben jedoch keine Alternative zum staatlichen Bildungssystem, da ihre Eltern das Geld für die privaten Schulen nicht aufbringen können. Häufig brechen sie die Schule ab und haben so kaum Chancen auf eine spätere Arbeitsstelle.



