



**Nachhaltigkeitsbericht  
2021**





# Inhalt

Vorwort .....	4	<b>4   AnwenderInnen im Mittelpunkt .....</b>	<b>38</b>
<b>1   Wer wir sind .....</b>	<b>6</b>	Innovative und digitale Produkte mit hoher Wirkung .....	40
Ottobock – das Unternehmen im Profil .....	8	Versorgungssituation weltweit verbessern .....	41
Familienunternehmer mit Weitblick und Verantwortung .....	12	Digitalisierung als Schlüssel zur Innovation .....	43
<b>2   Wofür wir stehen .....</b>	<b>13</b>	Ottobock Produkte: Nutzen für Mensch und Gesellschaft ....	47
„Zwei Partner, die sich gefunden haben“ .....	15	<b>5   Förderung unserer MitarbeiterInnen .....</b>	<b>53</b>
Unsere Werte, unsere Kultur .....	18	Verantwortung für unsere MitarbeiterInnen .....	55
„Passion for Paralympics“ – Einsatz für Mobilität .....	20	Diversity, Equity und Inclusion als Erfolgsfaktoren .....	57
Integrität und Compliance als Basis verantwortungsvoller Unternehmensführung .....	24	Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld an unseren Standorten .....	60
Verantwortung für Nachhaltigkeit in der Lieferkette .....	27	<b>6   Verantwortung für Umwelt und Klima .....</b>	<b>61</b>
Ottobock Global Foundation: Weltweites Engagement für Menschen mit Handicap .....	28	Umwelt und Klima schützen .....	63
<b>3   Nachhaltigkeit bei Ottobock .....</b>	<b>30</b>	Strategie zur Senkung der CO <sub>2</sub> -Emissionen .....	63
Nachhaltigkeit verankern .....	32	Umweltschonendes Abfallmanagement .....	66
Effizientes Nachhaltigkeitsmanagement etablieren .....	36	Sparsamer Einsatz von Wasser .....	67
Im Dialog mit unseren Stakeholdern .....	37	Recycling und Wiederverwertung .....	67
		Verantwortungsbewusster Umgang mit kritischen Materialien .....	67
		<b>Anhang .....</b>	<b>68</b>



# Vorwort

Philipp Schulte-Noelle, CEO

## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das zweite Pandemiejahr in Folge hat uns als Unternehmen erneut vor Herausforderungen gestellt, die wir engagiert angegangen sind. Unsere oberste Priorität dabei: Die bestmögliche Versorgung unserer AnwenderInnen und PatientInnen sowie die Sicherheit unserer MitarbeiterInnen. Neben einem Test- und Impfangebot über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus haben wir mobiles Arbeiten und New Work vorangetrieben.

Gleichzeitig haben wir mit der Zukunftsvision neXt unseren Führungsanspruch definiert: Wir wollen mit Innovationen und Erlebnissen führend für Menschen sein. Das prägt auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Denn gerade die soziale Komponente von ESG ist unmittelbar mit unserem Geschäft und unserer Mission verbunden.

Getreu unseres Innovationsgeists haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie geschärft und unsere Handlungsfelder überarbeitet. Mit neuen Governance-Strukturen und konkreten Richtlinien, die uns im Tagesgeschäft leiten. Dazu gehört für uns der wissenschaftsbasierte Klimaschutz. Im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) werden wir uns verpflichten, bis 2030 unsere Emissionen erheblich zu reduzieren, um unseren Beitrag zum Erreichen des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Klimaabkommens zu leisten. Der Ukraine-Krieg führt uns zudem eindringlich vor Augen,

wie wichtig ein schneller Umstieg von fossilen auf regenerative Energiequellen und wie unverzichtbar eine nachhaltige strategische Ausrichtung unternehmerischen Handelns ist.

Mit Zukunftstechnologien befähigen wir immer mehr Menschen, ihr Leben wieder so zu leben, wie sie es wollen. Dabei treiben wir die Digitalisierung der Orthopädietechnik-Industrie gemeinsam mit unseren PartnerInnen und KundInnen, den Sanitätshäusern, weiter voran. Mit 3D-gedruckten Helmen helfen wir, Kopfverformungen bei Säuglingen zu behandeln. Und wir haben entscheidende Schritte auf dem Weg zu unserem ersten 3D-gedruckten Prothesenschaft gemacht.

Als Human Empowerment Company gehen wir auf die vielfältigen Bedürfnisse von Menschen überall auf der Welt ein. Ob in Familie, Freundeskreis, am Arbeitsplatz oder bei den Paralympischen Spielen, es geht um Teilhabe und Sichtbarkeit. Nach erfolgreichem technischen Support vor Ort bei den Spielen in Tokio haben wir deshalb unsere Partnerschaft mit dem Internationalen Paralympischen Komitee bis 2032 verlängert. Gemeinsam überwinden wir Barrieren und fördern Vielfalt. Anerkennung statt Diskriminierung ist auch das Ziel unserer Partnerschaft mit der Menschenrechtsbewegung #WeThe15, die die 15 Prozent der Weltbevölkerung mit Handicap sichtbar macht.

Innerhalb des Unternehmens haben wir unser eigenes, weltweites Diversity, Equity und Inclusion Council gegründet. Nur eines der Ziele: Mindestens 40 Prozent Frauen in Führungspositionen bis 2025. Gleichzeitig verstärken wir unsere Aktivitäten zur Entwicklung unserer MitarbeiterInnen. Hier bauen wir auf dem erfolgreichen Talentprogramm ‚GOT IT‘ auf, bei dessen ersten Durchlauf 150 internationale Talente an Zukunftsthemen gearbeitet und innovative Ideen eingebracht haben. Wir kommen entscheidend voran. Das zeigt auch ein privates ESG-Rating der Agentur Sustainability. Dort belegen wir eine führende Position unter 228 bewerteten MedTech-Unternehmen in Europa. Ein tolles Ergebnis, das uns weiter anspricht.

Details zu den einzelnen Initiativen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung finden Sie in diesem Bericht.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Ihr



Philipp Schulte-Noelle  
Chief Executive Officer

**ottobock.**

**Wer wir sind**



**1 | Wer wir sind ..... 6**

Ottobock – das Unternehmen im Profil ..... 8

Familienunternehmer mit Weitblick  
und Verantwortung ..... 12



Als globaler Technologieführer setzen wir alles daran, nachhaltig und profitabel zu wachsen sowie 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.

# Ottobock – das Unternehmen im Profil

Wir sind ein dynamisches Familienunternehmen, das Begeisterung für Fortschritt mit gelebten Werten verbindet. Die mehr als 8.000 MitarbeiterInnen bei Ottobock erwirtschafteten im Berichtsjahr einen Umsatz von mehr als einer Milliarde Euro. 80 Prozent der Ottobock SE & Co. KGaA sind im Besitz der Näder Holding GmbH & Co. KG. Die Holding gehört zu 100 Prozent der Inhaberkategorie Näder und damit den direkten Nachfahren des Firmengründers Otto Bock. Seit 2017 hält das schwedische Private Equity-Unternehmen EQT 20 Prozent der Ottobock SE & Co. KGaA. EQT hilft uns dabei, nachhaltig und profitabel zu wachsen. So können wir unsere führende Stellung in der Digitalisierung der Orthopädietechnik weiter ausbauen und unser Potenzial mit Blick auf einen möglichen Börsengang voll entfalten.

## Positiver Impact auf Menschen und Gesellschaft

Das Leben von Menschen zu verändern und Gutes in der Gesellschaft zu bewirken, steht von jeher im Zentrum des Geschäftsmodells von Ottobock. Unsere Lösungen befähigen Menschen zum Leben: Die NutzerInnen gewinnen ihre Freiheit zurück und werden wieder ein aktiver Teil der Gesellschaft. War es bei der Gründung des Unternehmens die Serienfertigung von Prothesen-Passteilen, die den Markt und vor allem die Versorgung revolutionierten, so sind es heute mikroprozessorgesteuerte Kniegelenke wie das C-Leg, die computerge-

steuerte Beinorthese C-Brace, die multi-artikulierende Hand bebionic, die Juvo Elektrorollstühle oder die Exoskelette für das ergonomische Arbeiten. Mittlerweile sind wir globaler Technologieführer in „Wearable Human Bionics“ – tragbare menschliche Bionik, die Teile des menschlichen Körpers erweitert oder ersetzt. Zudem leisten wir Pionierarbeit bei der Digitalisierung der orthopädie-technischen Wertschöpfungskette.

Wir entwickeln uns und die Technik stetig weiter, um das Leben unserer AnwenderInnen zu verbessern. 2020 haben wir 7 Prozent unseres Umsatzes in die For-

schung und Entwicklung investiert. Unsere Produkte schaffen so einen erheblichen gesellschaftlichen Wert, der den anderer Medizintechnik-Produkte deutlich übertrifft. Für zahlreiche NutzerInnen ist der Zugang zu einer hochwertigen Versorgung jedoch immer noch schwierig. Daher bietet Ottobock viel Zugangspunkte, verbessert digitale Angebote für die jeweils individuellen Bedürfnisse und setzt sich für die systematische Kostenerstattung hochwertiger Lösungen ein ([AnwenderInnen im Mittelpunkt](#)).

## Nachhaltigkeit als Wachstumstreiber

Unser engagiertes Ottobock Team ist die Basis für unseren unternehmerischen Erfolg. Deshalb wollen wir unsere Arbeitgeberattraktivität weiter verbessern. Dazu gehört eine niedrige Mitarbeiterfluktuation ebenso wie ein innovatives Talentmanagement und eine höhere Diversität mit einem steigenden Anteil von Frauen im Management ([Förderung unserer MitarbeiterInnen](#)). Wir übernehmen Verantwortung für die Umwelt und arbeiten konsequent daran, die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren und die

ökologische Verträglichkeit unserer Prozesse und Produkte zu verbessern ([Verantwortung für Umwelt und Klima](#)). Mit einer guten Corporate Governance sichern wir die Einhaltung von Normen, Gesetzen und internen Richtlinien und schützen uns damit aktiv vor Risiken. Unser exzellentes Sustainability ESG-Rating ([Nachhaltigkeit bei Ottobock](#)) spiegelt wider, dass wir bestmöglich positioniert sind, um nachhaltiges Wachstum und unseren positiven Impact auf die Gesellschaft zu verstärken.

## Sustainability ESG-Rating

Nachhaltigkeit ist ein Prozess. Um Lücken zu schließen und das Nachhaltigkeitsmanagement globaler zu betrachten, stellten wir uns im letzten Jahr erstmals einem privaten ESG-Rating.

Erfahren Sie mehr über das Ergebnis in der [Zusammenfassung](#).

# Unsere Geschäftsbereiche und Standorte

## Prothetik

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



## Patient Care

Mit rund 340 Versorgungszentren sind wir auf der ganzen Welt nah am Menschen und verbinden hochwertige Produkte mit bestmöglicher Versorgung. (Stand 31.12.2021)



## Digital O&P and Others

Wir digitalisieren die orthopädietechnische Wertschöpfungskette mit digitalen, datenbasierten Geschäftsmodellen. Mit Exosketten von Ottobock unterstützen wir Menschen bei körperlich belastenden Arbeiten in Produktion, Logistik und Handwerk.

## NeuroMobility

Wir bündeln Versorgungslösungen für Menschen mit neurologischen Indikationen. Zum Portfolio gehören u. a. Orthesen wie unsere computergesteuerte Lähmungsorthese C-Brace und manuelle sowie elektrische Rollstühle.





Weltweit haben wir rund 340 [Versorgungszentren](#) 

 Länder mit Ottobock Standorten

 Produktions-Standort

## Das Gemeinwohl fördern: lokal, regional und global

### #ottobockcares – im Einsatz gegen die Corona-Pandemie

Unter dem Hashtag #ottobockcares haben wir auch 2021 unsere Bemühungen fortgesetzt, unsere MitarbeiterInnen während der Coronavirus-Pandemie zu schützen und unsere Geschäftstätigkeit aufrecht zu erhalten. So haben wir seit Anfang April 2021 allen MitarbeiterInnen an den deutschen Standorten kostenlose und freiwillige Corona-Tests angeboten. Am Standort Duderstadt haben wir es ihnen zudem ermöglicht, über den Betriebsarzt die Corona-Schutzimpfung zu erhalten.

### Weihnachtliches Engagement für Menschen mit Behinderung

Zur Weihnachtszeit unterstützte Ottobock die Caritas Südniedersachsen und die Aktion Mensch. Mit dem Kauf von über 2.000 Losen der Aktion Mensch, im Wert von über 75.000 Euro, werden Projekte finanziert zur Verbesserung von Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung sowie benachteiligter Kinder und Jugendliche. Die Lose wurden als Weihnachtsgeschenk an die Ottobock

MitarbeiterInnen verteilt. Zudem hat das Unternehmen mit der Umstellung von gedruckten auf elektronische Weihnachtsgrüße neben viel Papier auch Kosten gespart. Die 30.000 Euro kamen zu gleichen Teilen dem Tabalugahaus in Duderstadt und der Ottobock Global Foundation zugute. Darüber hinaus wurde die Caritas Südniedersachsen mit einer Spende von 5.000 Euro und Ottobock Handtüchern, gefertigt in der Blindenwerkstätte Dorsten, unterstützt. Damit konnte benachteiligten Kindern und Senioren in der Region eine weihnachtliche Freude bereitet werden.

### Mit Rollstühlen wieder mobil werden

Menschen ihre Mobilität wiedergeben – diese Mission teilen Ottobock und die NGO „Motivation – Freedom through Mobility“. Seit nunmehr acht Jahren unterstützt das Unternehmen die Organisation aus Bristol in Großbritannien und setzte auch 2021 sein Engagement mit einer Spende in Höhe von 60.000 Euro fort. Mit der Unterstützung verhilft die Organisation in gering und unterentwickelten Ländern Menschen mit Handicap zur Mobilität. Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Bereitstellung von optimal konstruierten Rollstühlen, die auch im

unwegsamen Gelände und der ländlichen Umgebung genutzt werden können. Jeder Rollstuhl wird dabei von einem geschulten Fachmann nach den Standards der Weltgesundheitsorganisation (WHO) individuell angepasst.

### Juniorenfirma: Auszubildende spenden selbst erwirtschaftete Erlöse

Die Juniorenfirma (Jufi) von Ottobock hat im Berichtsjahr 3.300 Euro an den Verein Elternhilfe für das krebskranke Kind e. V. in Göttingen gespendet. Die Mittel dafür erwirtschaftete die Jufi selbst: Als „Firma in der Firma“, die von Auszubildenden geführt wird, generiert sie Erlöse aus den Verkäufen eigener Produkte, Dienstleistungen und einem Verleihservice. Dabei führen immer 20-25 Auszubildende und Dual Studierende für ein Jahr die Geschäfte, bevor ein neuer Jahrgang übernimmt. Jedes Jahr werden so neue Projekte von kreativen Köpfen ins Leben gerufen und auch mit Erfolg umgesetzt, so etwa eine Edelstahl Trinkflasche mit persönlicher Gravur. Die jeweiligen Erlöse kommen gemeinnützigen Zwecken zugute.

# Familienunternehmer mit Weitblick und Verantwortung

Mit Professor Hans Georg Näder lebt die Idee der Gründerfamilie von Ottobock fort, die das Medizintechnikunternehmen seit 1919 prägt. Seine Vision, die Lebensqualität von Menschen zu verbessern, spiegelt sich nicht nur in der täglichen Arbeit wider. Auch außerhalb des Unternehmens sah und sieht die Familie Näder ihre soziale Verantwortung gegenüber den Menschen.

Professor Näder steht seit 1990 an der Spitze des Unternehmens, zuerst als Geschäftsführer der GmbH, heute als Vorsitzender des Verwaltungsrates. Er hat Ottobock systematisch global vernetzt, die Digitalisierung voran-

getrieben und das Unternehmen zum Innovationsführer der gesamten Branche gemacht. Mit dem Projekt „Generation Change 4.0“ hat er 2017 die Weichen auf die Zukunft gestellt und seine beiden Töchter stärker in das operative Geschäft von Ottobock und seine Projekte eingebunden. Gleichzeitig hat er erstmals einen Gesellschafter in das Unternehmen aufgenommen, der nicht der Familie angehört. So hält seit 2017 das schwedische Private Equity-Unternehmen EQT 20 Prozent der Ottobock SE & Co. KGaA. EQT hilft dabei, den Weg zur Globalisierung, zu einem nachhaltigen und profitablen Wachstum noch schneller zu gehen.

Professor Näder engagiert sich auf vielen gesellschaftlichen Gebieten und wurde für seine Verdienste mehrfach ausgezeichnet.



## SchülerInnen vor Corona-Pandemie schützen

Zu Jahresbeginn 2021 wurden mit Hilfe der Stadtentwicklungsinitiative Duderstadt 2030 alle 36 Schulen und Kindertageseinrichtungen im Stadtgebiet von Duderstadt mit 162 Luftreinigungsgeräten der Marke Calistair ausgestattet. Damit soll den erschwerten Unterrichtsbedingungen in der kalten Jahreszeit entgegengewirkt werden und so ständiges Lüften und Kälte in Klassenräumen sowie Kindertagesstätten der Vergangenheit angehören. Auf Initiative von Professor Hans Georg Näder wurden bei Unternehmen im Eichsfeld 300.000 Euro Spendengelder gesammelt, mit denen diese Initiative finanziert werden konnte.

**ottobock.**

**Wofür wir stehen**



<b>2   Wofür wir stehen</b> .....	<b>13</b>
„Zwei Partner, die sich gefunden haben“ .....	15
Unsere Werte, unsere Kultur .....	18
„Passion for Paralympics“ – Einsatz für Mobilität .....	20
Integrität und Compliance als Basis verantwortungsvoller Unternehmensführung .....	24
Verantwortung für Nachhaltigkeit in der Lieferkette .....	27
Ottobock Global Foundation: Weltweites Engagement für Menschen mit Handicap .....	28



Wir setzen uns für die Wahrung der Menschenrechte auf allen Stufen der Wertschöpfungskette ein und wenden uns aktiv gegen Diskriminierung, Zwangs- und Kinderarbeit sowie die Verweigerung von Arbeitsrechten und der Vereinigungsfreiheit. Unser Maßstab sind Gesetze und Normen als auch internationale Rahmenwerke und Konventionen. Gemeinsam mit unseren Partnern in Verbänden, Vereinen und der Paralympischen Bewegung wollen wir die Teilhabe von Menschen mit Handicap dauerhaft stärken.

## „Zwei Partner, die sich gefunden haben“

Seit mehr als 100 Jahren stehen wir als Familienunternehmen für innovative Produkte und Technologien, die neue Bewegungsfreiheit und mehr Lebensqualität schaffen. Unser Ansatz war dabei stets nicht nur unsere Produkte weiterzuentwickeln, sondern auch das Unternehmen selbst, um es in eine gute Zukunft zu führen. Mit dem Einstieg von EQT haben wir dafür den richtigen Partner gefunden, der uns dabei unterstützt, profitabel und nachhaltig zu wachsen. Das Ziel, börsenreif zu sein, ist dabei ein wichtiger Meilenstein. In dieser besonderen Phase der Unternehmensentwicklung wollen wir Persönlichkeiten zu Wort kommen lassen, die diese Schritte maßgeblich beeinflussen.

### Georgia Näder

ist die jüngste Tochter von Professor Hans Georg Näder. Bereits mit 20 Jahren wurde sie Aufsichtsrätin im Familienunternehmen Ottobock. Mit einer Freundin gründete sie das Startup Maluwa Superfoods in Berlin und vermarktet die in Südamerika, Afrika und Indien beheimatete Moringa-Pflanze. Dabei hat sich Georgia Näder in- und außerhalb der Ottobock Welt mit Nachhaltigkeit in Produktion und Lieferkette beschäftigt und weiß um die Bedeutsamkeit des Themas für die heutige Generation. Georgia Näder hat einen Bachelor-Abschluss in Business Administration von der ESADE Business School (Universität Ramon Llull) und macht gerade ihren Master an der Copenhagen Business School (Innovation and Health Care).



### Dr. Andrea Röhm

ist Direktorin im Private Equity Team von EQT Partners in München und Teil des Healthcare Sektor Teams. Zuvor war sie Beraterin bei The Boston Consulting Group, wo sie hauptsächlich an Projekten in den Praxisbereichen Private Equity und Unternehmensentwicklung arbeitete. Nach ihrem Bachelor-Abschluss in BWL von der Universität St. Gallen und einem M. Sc. in Finance von der London School of Economics and Political Science, promovierte Andrea Röhm an der TU München.



**Die Fragen stellte Maren Harloff, Senior Managerin Global Sustainability.**

**Welche Impulse erhält die Eigentümerfamilie Näder durch EQT und welche Rolle spielen diese für das nachhaltige Unternehmenshandeln?**

Georgia Näder: Als Unternehmerfamilie in der vierten Generation schauen wir nicht nur auf unsere Geschichte zurück, sondern vor allem nach vorn. Wir wollen Ottobock langfristig gut aufstellen und nachhaltig wachsen. Hier können wir ganz klar von der Expertise von EQT als führendem europäischen Investor im Medtech-Bereich profitieren. Der Einstieg hat uns geholfen, agiler zu werden und uns effizient an die Vorgaben anzupassen, die für uns künftig als public company gelten würden. Aber besonders wichtig war es für uns, dass EQT die Werte eines Familienunternehmens teilt.

**Was ist das Besondere an Ottobock im Vergleich zu anderen Unternehmen?**

Andrea Röhm: Ich könnte viele attraktive Aspekte von Ottobock aufzählen – unter anderem ist das Unternehmen Innovationsführer im Bereich Human Bionics –

einem stark wachsenden Geschäftsfeld mit gewaltigem Potenzial durch die Digitalisierung. Das wirklich Besondere an Ottobock ist für mich aber der positive Impact des Geschäftsmodells auf die NutzerInnen und die Gesellschaft. Die persönlichen Berichte der AnwenderInnen über ihren Weg zurück ins Leben finde ich sehr bewegend. Den gesellschaftlichen Mehrwert – rund 50 Milliarden Euro im Prothetikmarkt allein – auch beziffern zu können, macht die Erfolgsgeschichte noch glaubwürdiger.

**Welche Änderungen im Unternehmen wären ohne EQT nur schwer oder nicht so schnell umsetzbar gewesen?**

Georgia Näder: Mithilfe von EQT haben wir die Governance-Strukturen umgebaut und viele Abläufe im Unternehmen professionalisiert und deutlich beschleunigt. Ohne die Unterstützung wären wir beim Thema Nachhaltigkeit strategisch noch nicht auf dem nächsten Level angekommen. Insbesondere haben wir durch die Zusammenarbeit gelernt, uns frühzeitig mit Chancen und Risiken auseinanderzusetzen und was es heißt, sich zukunftsfähig aufzustellen und sich dafür die richtigen Ambitionen zu setzen.

„  
... die Lebensqualität unserer AnwenderInnen und der PatientInnen steht immer im Mittelpunkt unseres Handelns.“

Georgia Näder

**Wie stellt EQT während der Beteiligungsphase sicher, dass die Werte, mit denen die Familie lange Zeit prägend für das Unternehmen war, weiter eine zentrale Rolle spielen?**

Andrea Röhm: Die Familie bleibt das Herz des Unternehmens und deren Werte damit weiterhin prägend für Ottobock. Da gibt es gar keinen Grund, etwas zu ändern. Im Gegenteil: entscheidend ist, dass wir viele Werte teilen, denn EQT ist auch von einer Eigentümerfamilie – den Wallenbergs – geprägt worden. Uns verbindet gegenseitiges Vertrauen, Wertschätzung und Respekt. Vor allem schätzen wir beide als Partner die Offenheit und die Bereitschaft zur Diskussion, bei der das bessere Argument gewinnt.

**In Vorbereitung eines möglichen Börsengangs positioniert sich Ottobock als sehr nachhaltig agierendes Unternehmen. Wo sehen Sie die größten Fortschritte der letzten Jahre?**

Georgia Näder: Das S in ESG ist ja schon in unserer DNA verankert – die Lebensqualität unserer AnwenderInnen und der PatientInnen steht immer im Mittelpunkt unseres Handelns. Uns geht es um Empowerment für die Menschen: Sie sollen wieder unabhängig werden, ihr Leben zurückerobert können – sowohl beruflich als auch privat – und Selbstvertrauen zurückgewinnen. Zu unseren größten Fortschritten in der jüngsten Zeit gehört, dass wir uns bei Umwelt und Governance strategisch aufgestellt haben. Wir haben genaue Verantwortlichkeiten festgelegt, verfolgen klare Ziele und können unseren Fortschritt über KPIs tracken.

**Sie haben die Reise von Ottobock in den letzten Jahren begleitet, das Unternehmen bei der Transformation unterstützt. Auf welche Fortschritte sind sie besonders stolz? Und wo wären Sie gerne weitergekommen?**

Andrea Röhm: Das Unternehmen hat die nächste Stufe genommen. Ein Schlüsselfaktor dafür war sicher die Professionalisierung der Corporate Governance und die Verstärkung von Aufsichtsrat und Verwaltungsrat, für die wir die bestmögliche Besetzung gefunden haben. Zudem wurde die Ertragsfähigkeit gesteigert, was es erleichtert, an den richtigen Stellen zu investieren – zum Beispiel in neue Produkte und die Digitalisierung. Hier freuen wir uns, dass unser Digital Team die Transformation mit vorantreiben konnte. Und die ESG-Strategie mit klaren Zielen ist ein Meilenstein in der Entwicklung von Ottobock. Jetzt heißt es, weiter fokussiert den Kurs zu halten, aber auch dazulernen.

**Was bedeutet Nachhaltigkeit für Dich ganz persönlich und welche Themen liegen Dir für die Zukunft besonders am Herzen?**

Georgia Näder: Mir liegt besonders viel daran, dass mehr Menschen den Zugang zu unseren Produkten und Versorgungslösungen bekommen als bisher. Da fehlt



es weltweit und gerade in Entwicklungsländern häufig an Versorgungsstrukturen und qualifizierten Fachkräften wie etwa Orthopädietechnikern. Ich möchte zudem die Diversität in unserem Unternehmen stärken, was zukünftig auch ein großer Vorteil sein wird, wenn es darum geht, die richtigen Talente zu finden und zu halten. Denn wir brauchen für unseren Erfolg einfach ganz unterschiedliche Blicke auf Themen und Trends. Jeder einzelne Mitarbeiter trägt einen großen Teil zu unserem Erfolg bei – deshalb wollen wir ein toller Arbeitgeber sein und unseren MitarbeiterInnen Raum schaffen, um ihr volles Potenzial zu entfalten.

**EQT legt als Investor ein klares Bekenntnis zu seiner ESG-Verantwortung ab, insbesondere beim Klimaschutz. Wie beeinflusst das Ihr Engagement bei Ottobock?**

Andrea Röhm: Wir bei EQT haben einen klaren Purpose formuliert: „Unternehmen zukunftssicher machen und einen positiven Impact ausüben“. Für uns gehören Nachhaltigkeit und Rendite immer zusammen. Bei Ottobock liegt ESG – insbesondere das „S“ – im Kern des unternehmerischen Handelns. Das war bei unserer Investmententscheidung ein wichtiges Kriterium. ESG-Verantwortung beinhaltet aber auch, dass klare Ziele, Maßnahmen und Incentives für das Management etabliert und in der Strategie verankert werden. Dies betrifft nicht zuletzt den Klimaschutz: So wird EQT seine Portfoliounternehmen beispielsweise zur Verfolgung von SBTi-konformen Klimazielen verpflichten.

# Unsere Werte, unsere Kultur

## Menschlich, verlässlich, erfinderisch – das sind die Unternehmenswerte von Ottobock. Sie bilden die Basis für unseren Alltag im Unternehmen. Unsere Werte treiben uns an.

### Wir sind menschlich.

Ottobock ist menschlich und zugänglich. Wir legen großen Wert auf persönliche und vertrauensvolle Beziehungen und sind in unserem Handeln nachhaltig, verantwortungsbewusst und transparent.

**Persönliche Beziehungen:** Der Austausch mit Menschen, die unsere Produkte nutzen, ist partnerschaftlich. Wir stehen täglich mit ihnen in Kontakt, um zu erfahren, was sie brauchen.

**Freude am Helfen:** Wir helfen Menschen mit eingeschränkter Mobilität und möchten ihr Selbstvertrauen stärken. Wir schätzen individuelle Vielfalt und wollen Barrieren für Mobilität beseitigen.

**Ehrliche Geschichten:** Wir lassen Menschen für uns sprechen – sie erzählen offen über ihre Erfahrungen mit unseren Produkten und Dienstleistungen.

**Soziales und sportliches Engagement:** Unser gesellschaftliches Engagement reicht von den Paralympics über regionale Projekte bis hin zur Förderung der Orthopädietechnik.

### Wir sind verlässlich

Unser Fokus liegt auf Zuverlässigkeit und gegenseitigem Vertrauen. Unseren Patientinnen und Patienten, Partnerinnen und Partnern stehen wir jederzeit beratend zur Seite.

**Qualitätsmanagement:** Unsere langlebigen Produkte erfüllen höchste Ansprüche und bieten Vorteile, die sich mit definierten Prüfmethoden messen lassen.

**Verantwortlich handeln:** Unsere Entscheidungen treffen wir nachhaltig im Sinne eines zukunftsfähigen Wachstums. Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien des [UN Global Compact](#) und unterstützen die [17 UN Sustainable Development Goals](#).

**Wir halten Kurs:** Seit der Gründung 1919 stehen wir für dynamisches Wachstum. Wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles Handeln gehen bei Ottobock Hand in Hand – und das weltweit.

**Leidenschaft und Stolz:** Unsere engagierten MitarbeiterInnen sind stolz darauf, bei Ottobock zu arbeiten – in manchen Familien über Generationen hinweg.

**Partnerschaft:** Bei uns arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Fachrichtungen und Netzwerken zusammen. Wir schätzen ihre Fähigkeiten und vertrauen auf unseren Teamgeist.

### Wir sind erfinderisch.

Wir setzen technologisch Meilensteine auf dem Weg in die Zukunft. In der Forschung und Entwicklung verbinden wir Spielfreude und Erfindergeist mit Mut und Beharrlichkeit.

**Hightech:** Unsere Forschung und Entwicklung sind in ein internationales Netzwerk aus eigenen Standorten und wissenschaftlichen Einrichtungen eingebunden.

**Interdisziplinäre Zusammenarbeit:** Neben erstklassigen Produkten hat auch die fachliche sowie sozial ausgerichtete Kooperation unserer MitarbeiterInnen und PartnerInnen direkten Einfluss auf die Versorgung unserer AnwenderInnen.

**Anerkannter Vorsprung:** Wir stellen unsere Produkte und Unternehmensleistungen in branchenübergreifenden und internationalen Wettbewerben auf den Prüfstand. Auszeichnungen des Unternehmens bestätigen uns auf dem eingeschlagenen Weg.

[!\[\]\(16aacfc7327b435a3ff960e1c80c3040\_img.jpg\) Raum für Ideen:](#) Auf dem Bötzow-Areal ist mit dem Ottobock Future Lab eine Schnittstelle zur Kreativszene der Hauptstadt entstanden. Dort bauen wir unsere digitale Zukunft aus und machen Medizintechnik zum Erlebnis für jedermann.

**myottobock – Unsere Initiativen**

Gemeinsam gestalten wir unsere Zukunft. Dafür haben wir fünf Initiativen als Teil von myottobock ins Leben gerufen. Sie bündeln unsere Kräfte und stärken unsere Gemeinschaft – von den Leitprinzipien für Führung und Zusammenarbeit über unternehmensweites Lernen, Nachhaltigkeit und Verantwortung, hin zu unserer Marke und einschließlich unserer Unternehmensstrategie.

Wir informieren unsere MitarbeiterInnen zum Fortschritt bei den fünf Initiativen durch Newsletter, Podcasts, das Mitarbeitermagazin und Online-Live-Veranstaltungen. Für besondere Leistungen während der herausfordernden Pandemie-Situationen erhielten 2021 alle Beschäftigten der deutschen Standorte eine finanzielle „myottobock Prämie“.

**#Weiterentwicklung****Wir erweitern unser Wissen**

Die eigene Zukunftsfähigkeit ist unser Antrieb. Wir entwickeln uns weiter und passen uns an neue Situationen an. Denn nur durch Lernen entsteht Innovation. Dazu brauchen wir eine Lernkultur, die sowohl auf klassische Weiterbildungsformate wie Trainings und Schulungen setzt, als auch auf neue Formate wie selbstorganisierte Selbstlern-Pfade mit kurzen Inhalten.

**#Nachhaltigkeit****Wir engagieren uns nachhaltig**

Für uns ist gesellschaftliches, ökonomisches und ökologisches Engagement alternativlos. Die Entwicklung einer nachhaltigen Unternehmensstrategie ist unser erstes Ziel. Wir berichten zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele und sind Mitglied im UN Global Compact.

**#Marke****Wir leben unsere Marke**

Unsere Positionierung ist immer nah am Menschen und wir zeigen uns zukunfts-fähig. Wir kommunizieren emotional und menschlich. Eine moderne Bildwelt, einfache Sprache und digitale Formate zeichnen uns aus. Wir befähigen Menschen, ihr Leben so zu leben, wie sie es möchten.

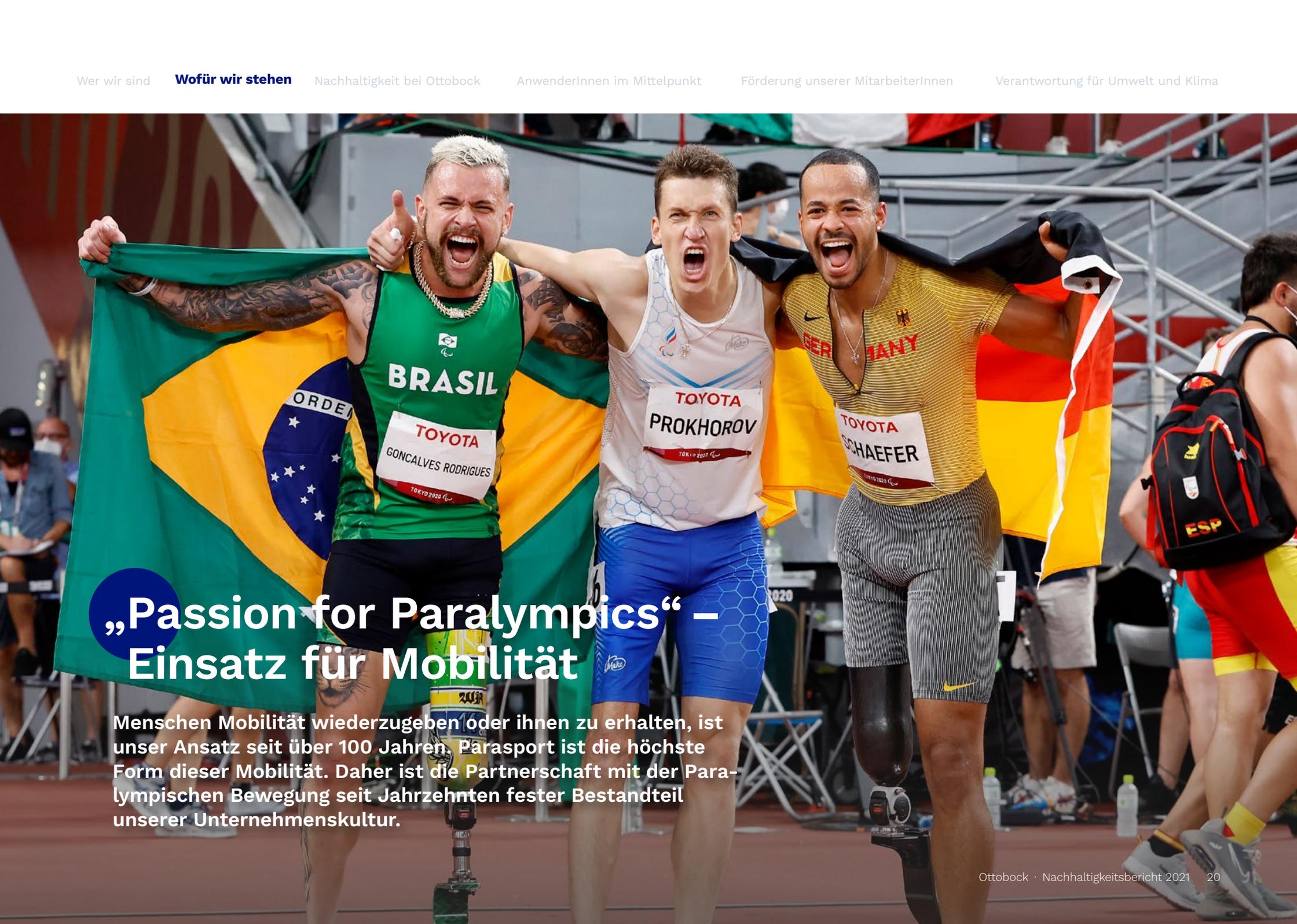
#WeEmpowerPeople

**#Strategie****Wir schildern unsere Erfolgsstory**

Wir stehen für nachhaltiges, profitables Wachstum. Mit neXt definieren wir unseren Anspruch: Wir wollen führend sein bei Innovationen, mit Erlebnissen und am Menschen. Das setzen wir mit einer Vielzahl strategischer Projekte um.

**#FührungUndZusammenarbeit****Wir fördern unsere Unternehmenskultur**

Wir stellen uns jeder Herausforderung und bündeln unsere Stärken. Dabei entwickeln wir uns weiter. Wir leben den engen Austausch, kultivieren Dialog und Feedback. Zu unserem Wort stehen wir. Wir beflügeln Innovation und unterstützen uns gegenseitig dabei, unser Potential zu entfalten. Das sind unsere Leitprinzipien.



## „Passion for Paralympics“ – Einsatz für Mobilität

Menschen Mobilität wiederzugeben oder ihnen zu erhalten, ist unser Ansatz seit über 100 Jahren. Parasport ist die höchste Form dieser Mobilität. Daher ist die Partnerschaft mit der Paralympischen Bewegung seit Jahrzehnten fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

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

Ottobock ist bei den [Paralympischen Spielen](#) mit einem internationalen Technikerteam vor Ort. Wir errichten

Werkstätten im Paralympischen Dorf sowie in ausgewählten Trainings- und Wettkampfstätten. Erfahrene OrthopädietechnikerInnen, RollstuhlspezialistInnen und SchweißerInnen sorgen für die fachgemäße Reparatur und Wartung der Ausrüstung – unabhängig von der Nationalität der SportlerInnen und der Marke ihrer Prothesen, Orthesen und Rollstühle. Ohne diesen Service könnten viele AthletInnen nicht bei ihren Wettkämpfen antreten. Ottobock ist somit direkt an der erfolgreichen Entwicklung der Paralympics beteiligt.

Bei den Paralympischen Spielen 2021 in Tokio hat Ottobock als offizieller technischer Servicepartner alle AthletInnen kostenlos versorgt. Vor Ort war ein mehr als 100-köpfiges technisches Serviceteam aus 24 Ländern im Einsatz. Die TechnikerInnen führten fast 2.100 Reparaturen für insgesamt 1.284 AthletInnen aus 131 Ländern durch. Zu den besonderen Herausforderungen gehörten bei den Spielen die Einhaltung der pandemiebedingt sehr hohen Hygienestandards und der Umgang mit den strengen Einreiseregularien.

Wir freuen uns darauf, unsere einzigartige Geschichte bei den Paralympics fortführen zu können. Denn Ottobock hat am 05. September 2021, dem Tag der Abschlussfeier in Tokyo, einen neuen Vertrag mit IOC und IPC unterzeichnet. Diese Partnerschaft umfasst den technischen Service bei den Winter- und Sommerspielen bis einschließlich 2032. Darüber hinaus möchte das Unternehmen diese Verantwortung nach Möglichkeit im Rahmen der Invictus Games 2022 in Den Haag, den World Para Athletics Championships 2023 in Paris sowie den European Para Championships 2023 in Rotterdam übernehmen.



## „Running Clinics“ für Laufbegeisterte

Wir möchten nicht nur LeistungssportlerInnen die Möglichkeit geben, unsere Leidenschaft für den Sport zu erleben. In Zusammenarbeit mit Heinrich Popow, Goldmedaillengewinner bei den Paralympics in London 2012 und Rio 2016, haben wir deshalb die [Running Clinics](#) ins Leben gerufen. Gemeinsam kommen amputierte LaufeinsteigerInnen und -fortgeschrittene dabei ihren persönlichen Zielen näher. Damit noch mehr AnwenderInnen unter fachkundiger Anleitung

mit Sportprothesen trainieren und üben können, werden wir weltweit die Anzahl der Trainer erhöhen.

## Ottobock Talent Days in Leverkusen

Nur kurze Zeit nach Ende der Paralympics in Tokio gab es beim TSV Bayer 04 Leverkusen für Kinder und Jugendliche mit Beinamputationen die Chance, sich selbst beim Sprinten und Springen mit Sportprothese auszutesten. Für Begeisterung und Motivation bei den Ottobock Talent Days sorgten mit Johannes Floors



und Léon Schäfer zwei Spitzensportler, die bei den Paralympics zu Medaillen sprinteten und sprangen.

Unter Anleitung von Paralympics-Sieger Heinrich Popow näherten sich mehr als zehn junge Sportlerinnen und Sportler im Alter von zwei bis 22 Jahren dem Paralympischen Sport und dem Thema Sportprothesen. Eltern und Orthopädie-mechaniker konnten sich untereinander austauschen und bekamen von erfahrenen Ottobock Technikern und dem

Orthopädieunternehmen Lentos Prothesenwerkstatt wertvolle Tipps. Nachdem allen Teilnehmenden individuell die Sportprothesen angepasst wurden, konnten sie mit Heinrich Popow spielerisch erste Erfahrungen sammeln.

## „The Valuable 500“: Engagement für Vielfalt

Philipp Schulte-Noelle, CEO von Ottobock, ist 2020 stellvertretend für unser Unternehmen der Initiative [„The Valuable 500“](#) beigetreten. Die Initiative bündelt den Einfluss der 500 teilnehmenden Unternehmen, um die Teilhabe von Menschen mit Handicap in der Arbeitswelt zu erhöhen. Sie ist weltweit das größte CEO-Netzwerk, das sich der Vielfalt verpflichtet hat.



## Ottobock unterstützt Kampagne #WeThe15

Die Kampagne [#WeThe15](#) will die Stimmen von 1,2 Milliarden Menschen mit Behinderung stärken, die 15 Prozent der Weltbevölkerung repräsentieren. Daran soll in den nächsten zehn Jahren die weltweit größte Menschenrechtsbewegung für Diversität werden. Ottobock setzt sich gemeinsam mit internationalen Einrichtungen aus Wirtschaft, Politik, Kultur und Sport gegen Diskriminierung ein und stößt Veränderungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an. Weitere Partner sind



beispielsweise die Europäische Kommission, UNESCO, UN Human Rights und die World Health Organisation.

Zum Start der Kampagne am 19. August 2021 wurden weltweit 80 bedeutende Orte und Gebäude, wie die Niagara Fälle in den USA oder der Eiffelturm in Frankreich, in der Farbe Lila angestrahlt. Lila ist die offizielle Farbe der Bewegung. Ottobock beteiligte sich an dieser Aktion und leuchtete in Berlin das Science Center und den Schornstein auf dem Areal der ehemaligen Böttzow-Brauerei an, dort ist das Ottobock Future Lab angesiedelt.

In Duderstadt erstrahlte die Zentrale des Unternehmens in Lila. Die im Anschluss durchgeführten Paralympischen Spiele in Tokio wurden zum erfolgreichen Startpunkt für die #WeThe15-Bewegung. Das gemeinsame Ziel des Internationalen Paralympischen Komitees, der Invictus Games Foundation, der Special Olympics und des Internationalen Komitees für Gehörlosensport: Die Aufmerksamkeit für die Paralympischen Spiele zu nutzen, um das Leben von Menschen mit Behinderung in den Fokus zu rücken und zu verbessern.

# Integrität und Compliance als Basis verantwortungsvoller Unternehmensführung

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

## Compliance-Management-System etabliert

Um geltende Gesetze, Richtlinien, Standards und Vereinbarungen einzuhalten, hat Ottobock ein [Compliance-Management-System \(CMS\)](#) eingeführt. Der Code of Conduct, die interne Richtlinie zur Korruptionsprävention sowie die auf Vertrauen basierende Compliance-Kultur bilden dabei wichtige Grundpfeiler. Das CMS entwickeln wir ständig weiter, um aktuelle rechtliche Vorgaben und allgemeine gesellschaftliche Wertevorstellungen zu erfüllen.

## Code of Conduct verpflichtet zu regelkonformem Handeln

Der [Code of Conduct](#) ist Ausdruck des verantwortungsvollen Handelns der Unternehmensführung. Darin sind übergeordnete und allgemein gültige Verhal-

tensgrundsätze formuliert, die eine verbindliche Richtschnur für alle MitarbeiterInnen von Ottobock und der Beteiligungsunternehmen darstellt. Damit sichern wir einen vertrauensvollen, fairen und respektvollen Umgang miteinander und festigen unsere Basis für Integrität und Ehrlichkeit. Die elf Verhaltensgrundsätze orientieren sich an den Prinzipien des UN Global Compact und internationalen Standards zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Wir sind bestrebt, die Gültigkeit unserer Werte und Normen auf die Prozesse in unserer Lieferkette zu erweitern und hier negative Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft zu begrenzen. Entsprechende Vorgaben und Verpflichtungen sind nicht nur in unseren in unse-

ren Einkaufs- und Lieferbedingungen sowie in den wesentlichen Musterverträgen festgeschrieben, sondern auch im [Supplier Code of Ethics](#).

## Struktur des Compliance-Management-Systems

Das CMS bildet einen einheitlichen aufbau- und ablauforganisatorischen Rahmen für alle Compliance-relevanten Themengebiete, denen wesentliche Compliance-Risiken innewohnen. Im Berichtsjahr haben wir uns auf diese elf Themengebiete fokussiert:

- Anti-Korruption und Anti-Fraud
- Wettbewerbs- und Kartellrecht
- Außenwirtschaftsrecht / Economic Sanctions
- HR-Compliance
- Finance-Compliance

- Facility Management Compliance
- Gewerblicher Rechtsschutz
- Urheberrecht
- Urheberrecht in Bezug auf Software
- Vertriebs-Compliance
- Kapitalmarkt-Compliance

Das CMS von Ottobock orientiert sich in seiner Ausgestaltung an dem Prüfungsstandard „IDW PS 980“, welcher vom Institut der Wirtschaftsprüfer veröffentlicht wurde.

**Klare Zuständigkeiten definiert**

Die Gesamtverantwortung für Compliance liegt bei der Ottobock SE & Co. KGaA und in den Tochtergesellschaften bei den jeweiligen Geschäftsführungen für ihre jeweilige rechtliche Einheit. Bei der Ottobock SE & Co. KGaA ist der Fachbereich Compliance organisatorisch dem Ressort des CEO zugeordnet und berichtet an diesen direkt. Es handelt sich um einen Teilbereich des Fachbereichs Legal & Compliance, der Compliance-Aufgaben für die Ottobock SE & CO. KGaA wahrnimmt. Er besteht aus dem Head of Compliance und den mit Compliance-Aufgaben betrauten MitarbeiterInnen des Fachbereichs (Compliance Officers). Darüber hinaus werden von der Ottobock SE & Co. KGaA Standards für die gruppenweiten Compliance-Aktivitäten gesetzt.

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

Um den Informationsaustausch, die Sensibilisierung für Compliance und die

organisierte Durchdringung der Compliance-Kultur im gesamten Unternehmen zu gewährleisten, werden in den Fachbereichen dezentrale Koordinatoren eingesetzt. Diese Compliance-Koordinatoren geben in eigener Verantwortung Compliance-Fach-Policies heraus und sind für die Überwachung von deren Einhaltung und gegebenenfalls für definierte Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen in den operativen Fachbereichen zuständig.

**Hinweisgeberstelle zur Meldung von Verstößen**

Die  [Hinweisgeberstelle](#) gibt allen MitarbeiterInnen, KundInnen und GeschäftspartnerInnen die Möglichkeit, Hinweise zu Compliance-Verstößen zu geben, um diese intern aufzuklären und zukünftig Schaden von Personen im Unternehmen oder dem Unternehmen selbst abwenden zu können. Die Hinweisgeberstelle dient der Meldung von schweren Verstößen gegen Gesetze oder unsere internen Vorschriften hinsichtlich Betrug, Korruption, Diebstahl, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Erpressung, Geheimnisverrat, Exportkontrolle, Unregelmäßigkeiten in der Buchführung, Umweltschutz, Arbeitsschutz sowie Kinder- und Zwangsarbeit.

Die Hinweisgeberstelle besteht aus zwei Kanälen. Hinweise können bei Ottobock

weltweit anonym und vertraulich über die Hinweisgeberstelle eingereicht werden. Hierzu wird ein digitales Whistleblowing-Portal betrieben. Die Website ermöglicht auch eine verschlüsselte Kommunikation im Falle anonymen Hinweises. 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.

Im Jahr 2021 wurden über die Hinweisgeberstelle fünf Hinweise aus den Bereichen HR-Compliance, Betrugs- und Korruptionsprävention und Finance-Compliance eingereicht. Diese wurden umfangreich analysiert und nach Ableitung geeigneter Maßnahmen abgeschlossen.

Für weitere Themen, wie z. B. Geldwäsche oder Datenschutzfragen, stellt Ottobock gesonderte Kontaktadressen zur Verfügung.

Überdies besteht die Möglichkeit, Meldungen direkt an den jeweiligen Vorgesetzten oder an den lokalen Compliance-Koordinator zu richten. Je nach Thema kommt auch eine Meldung an andere Stellen im Unternehmen in

Betracht, z. B. an den Betriebsrat, den Arbeitsschutzbeauftragten, den Schwerbehindertenvertreter oder die Geschäftsführung.

**Regelmäßige Risiko-Analysen**

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 unternehmensinternen Regeln und Richtlinien in den Compliance-relevanten Themengebieten ergeben können. Eine Compliance-Risikoanalyse – wie sie bislang für die Ottobock SE & CO. KGaA durchgeführt wurde – soll zum einen die Fachbereiche in die Lage versetzen, ihre spezifische Compliance-Risikosituation zu ermitteln und Maßnahmen zu deren Minimierung zu ergreifen. Zum anderen ermöglicht sie den Fachbereichen, ihre Risikosituation für einzelne Compliance-Themengebiete zu managen und die Geschäftsführung über die gesamte Compliance-Risikosituation von Ottobock zu informieren. Die Compliance-Risikoanalyse wird für alle Compliance-relevanten Themengebiete regelmäßig durchgeführt und in bestimmten Fällen auch unterjährig wiederholt.

### **Systematische Compliance-Trainings für MitarbeiterInnen**

Damit Compliance-Risiken rechtzeitig erkannt und angemessen gehandhabt werden können, ist es unerlässlich, dass allen MitarbeiterInnen durch Schulungen die erforderlichen Fähigkeiten vermittelt werden. Zu den relevanten Trainings bei Ottobock zählen hierbei:

- Eine grundlegende Compliance-Schulung für neue MitarbeiterInnen im Rahmen des Einführungsprogramms
- Schulungen zum Code of Conduct, zum Umgang mit Interessenskonflikten und zur Korruptionsbekämpfung
- Fachspezifische Schulungen für Compliance-Koordinatoren
- Ergänzende risikospezifische Compliance-Schulungen zu den verschiedenen Compliance-relevanten Themengebieten

2021 haben wir begonnen, unsere MitarbeiterInnen weltweit systematisch zum Code of Conduct, zur Korruptionsbekämpfung und zum Umgang mit Interessenskonflikten zu schulen. Zum Zeitpunkt Ende 2021 haben 100 Prozent der Beschäftigten an der Schulung teilgenommen. Ferner haben wir 2021 eine weltweite Schulung zum Kartellrecht durchgeführt. 100 % der relevanten Mitarbeiter konnten geschult werden.

### **Ausbau des CMS und geplante Zertifizierung**

Im Jahr 2021 haben wir am Ausbau des CMS und der damit verbundenen Compliance-relevanten Themengebiete gearbeitet. Die Maßnahmen richten sich vor allem an den Ergebnissen der Compliance-Risikoanalyse aus. Das CMS wird laufend weiterentwickelt und optimiert, damit wir uns kontinuierlich an aktuelle Gegebenheiten (z. B. Eintritt in neue Märkte) anpassen und aus erkannten Schwachstellen lernen können, um diese in Zukunft zu vermeiden.

Unser Ziel ist es, eine Bescheinigung nach dem Prüfstandard 980 des Institutes der deutschen Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) für das CMS zu erreichen.

### **Weitere Policies zum Integrity Management**

Ottobock hat neben den Aktivitäten zum Ausbau des CMS im Berichtsjahr weitere Policies und Verpflichtungen verabschiedet, die eine gute Corporate Governance im Unternehmen und eine hohe Integrität der Prozesse sicherstellen sollen. Dazu zählen:

- Erläuternde Erklärung zu politischen Aktivitäten als Ergänzung des Code of Conduct

- Verpflichtung zur Gewährleistung der Sicherheit der Produkte / Dienstleistungen
- Ethik-Kodex für Lieferanten
- Erklärung zu Tierversuchen
- Erklärung zu Zukunftstechnologien
- ESG-Governance-Erklärung
- Verpflichtung zur Gewährleistung einer ethischen Marketingförderung

# Verantwortung für Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Ottobock nutzt ein breites Portfolio an Zukaufteilen, die technologisch mit der Metallbearbeitung, Elektronik, Spritzguss, Textilproduktion sowie vielen weiteren Tätigkeiten von LieferantInnen verbunden sind. Dies stellt neben der eigenen Fertigung einen wesentlichen Teil der Wertschöpfung dar. Insgesamt bestehen weltweit zu rund 3.600 LieferantInnen enge Geschäftsbeziehungen. Unser Ziel ist es, hohe Nachhaltigkeitsstandards in unserer Lieferkette zu verankern und Risiken, wie etwa den Verstoß gegen Menschenrechte, auszuschließen. Wir wollen damit nicht nur unserer Reputation dienen, sondern auch ein vertrauenswürdiger und attraktiver Partner für unsere Stakeholder sein.

Wir erwarten von unseren LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen, dass sie ebenfalls verantwortungsvoll handeln. Entsprechende Verpflichtungen sind im  [Supplier Code of Ethics](#), in der Lieferantenselbstauskunft und unseren Einkaufsbedingungen verankert. Die Lieferantenzulassung wird bei Ottobock durch sogenannte Supplier Quality Engineers (SQEs) in der Abteilung Global Procurement verantwortet.

## Code of Ethics mit klaren Vorgaben für Lieferanten

Ottobock orientiert sich mit seinem Supplier Code of Ethics an den universell anerkannten Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und internationalen Standards zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Die Regelungen des Kodex unterteilen sich in folgende Gebiete und damit verbundene Handlungsfelder:

Ethische Verantwortung	Soziale Verantwortung	Ökologische Verantwortung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einhaltung gesetzlicher Vorgaben</li> <li>• Vermeidung von Interessenskonflikten</li> <li>• Korruptionsverbot</li> <li>• Fairer Wettbewerb</li> <li>• Einhaltung von Sanktionsrecht</li> <li>• Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung</li> <li>• Umgang mit sensiblen Daten und geistigem Eigentum</li> <li>• IT-Informationssicherheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Achtung der Menschenrechte – Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit</li> <li>• Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot</li> <li>• Sicherheit am Arbeitsplatz und Höchstarbeitszeiten</li> <li>• Faire und existenzsichernde Entlohnung</li> <li>• Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen</li> <li>• Disziplinarmaßnahmen und Verbot von Belästigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einhaltung rechtlicher Vorgaben</li> <li>• Umgang mit nicht erneuerbaren natürlichen Ressourcen</li> <li>• Umgang mit gefährlichen Stoffen</li> </ul>

Wir fordern unsere LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen auf, Verstöße gegen die Vorgaben dieses Supplier Code of Ethics oder gegen sonstige gesetzliche Vorgaben durch Ottobock MitarbeiterInnen im anonymen  [Whistleblower-System](#) des Unternehmens zu melden.

## Lieferantenmanagement gezielt weiterentwickeln

2021 haben wir den Supplier Questionnaire ergänzt und den Supplier Code of Ethics angepasst. Mittlerweile haben wir das Commitment der Top-60-Lieferanten von Ottobock zu den neu gefassten Vorgaben eingeholt.

Für die nächsten beiden Jahre planen wir weitere Anpassungsmaßnahmen, um dem neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und unserer Wertschöpfungskette vom Lieferanten bis zum Kunden Rechnung zu tragen, z. B. im Risikomanagement. Zudem soll ein Prozess zur Geschäftspartnerprüfung erarbeitet werden. Aufgrund der Vielzahl und Komplexität der Lieferantenbeziehungen prüfen wir zudem die Einführung spezifischer Software-Tools zur Bewertung von Nachhaltigkeitskriterien.

Bis das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz für Ottobock in Kraft tritt, prüfen wir eine sinnvolle Erweiterung unseres Auditkatalogs für LieferantInnen.

# Ottobock Global Foundation: Weltweites Engagement für Menschen mit Handicap

OTTOBOCK  
GLOBAL  
FOUNDATION

Die  [Ottobock Global Foundation](#) wurde 2015 von Professor Hans Georg Näder gegründet. Seine Tochter Julia Näder ist im Vorstand aktiv. Die Stiftung versorgt Menschen in Not weltweit mit Prothesen, Orthesen und Rollstühlen und setzt sich für eine bessere Gesundheitsversorgung und mehr Lebensqualität von Menschen mit körperlichem Handicap ein – insbesondere für Kinder und Jugendliche in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen. Global leben rund 150 Millionen Kinder mit einer körperlichen Behinderung. Die meisten von ihnen sind durch Amputationen oder Fehlbildungen gekennzeichnet und haben einen limitierten Zugang zu einer Versorgung. Kinder und Jugendliche sind besonders betroffen, da sich ihre Körper im Wachstum befinden.

## Mit der Unterstützung von regionalen und internationalen Partnern hat die Ottobock Global Foundation im Jahr 2021 verschiedene Projekte umgesetzt:

### Soforthilfe für Opfer der Flutkatastrophe

Gemeinsam mit der Familie Näder hat die Ottobock Global Foundation rund 50 Familien finanziell unterstützt, die besonders von der Flutkatastrophe in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz betroffen waren. Der Fokus lag dabei auf Familien mit Angehörigen, die eine Behinderung haben. Diese waren und sind besonders auf Hilfe angewiesen, um die Katastrophe zu verarbeiten und mehr Normalität im Alltag

zu erleben. Die Verteilung der Mittel erfolgte in Absprache mit der Lebenshilfe e. V. auf Bundes- und Landesebene. Die Lebenshilfe setzt sich seit mehr als 60 Jahren für Menschen mit Behinderung und ihre Familien ein und ist ein langjähriger Partner von Ottobock. Der Vorstand der Ottobock Global Foundation hat im November 2021 mit Vertretern der Lebenshilfe e. V. das Ahrtal besucht, um sich ein Bild von der Situation vor Ort zu machen.

### Versorgung von Kindern in Uganda

Die Ottobock Global Foundation übernahm die Transportkosten und unterstützte die Logistik bei der Lieferung von 116 Rollstühlen und Passteilen für

die Kinderversorgung nach Uganda. Die Rollstühle sind eine Spende des Ottobock-Produktionsstandorts Königsee. Das Projekt gehört zu einer Kooperation mit Pro Uganda, einem deutschen gemeinnützigen Verein aus Hessen, der sich zum Ziel gemacht hat, amputierten Menschen in dem ostafrikanischen Land durch eine Prothese wieder neue Lebensqualität schenken zu können. Die Stiftung strebt weitere Kooperationsprojekte im Bereich Aus- und Weiterbildung mit Pro Uganda und weiteren Entwicklungspartnern an.

## Hilfe für Syrien

Über die Alliance of International Doctors (AID) führt die Ottobock Global Foundation ihre Hilfe im syrisch-türkischen Grenzgebiet fort. Die AID unterstützt Menschen in Regionen mit unzureichender Gesundheitsversorgung und in Katastrophengebieten. Die Ottobock Global Foundation übergab die AID Ende 2021 einen mobilen Anhänger. Diesen nutzt die Hilfsorganisation, um Flüchtlinge in der Türkei an unterschiedlichen Orten zu versorgen. Die Projektaktivitäten umfassen die Versorgung verletzter Flüchtlingskinder mit Prothesen, Orthesen und Rollstühlen.

**ottobock.**



# **Nachhaltigkeit bei Ottobock**

<b>3   Nachhaltigkeit bei Ottobock</b> .....	<b>30</b>
Nachhaltigkeit unternehmensweit verankern .....	32
Effizientes Nachhaltigkeitsmanagement etablieren .....	36
Im Dialog mit unseren Stakeholdern .....	37



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 Kunden und MitarbeiterInnen sowie den PartnerInnen aus Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft bringen wir gezielt unsere Ressourcen und Kompetenzen für eine nachhaltige Entwicklung ein.

## Nachhaltigkeit verankern

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 dem positiven sozialen Impact unserer Produkte und einer wertegeleiteten Unternehmensführung durch die Eigentümerfamilie. In unserem Handeln stand und steht der Mensch im Mittelpunkt. Diese Haltung spiegelt sich in allem wider, was wir tun. Wir helfen Menschen ihre Bewegungsfreiheit zu erhalten oder zurückzuerlangen – wir sind „The Human Empowerment Company“.

Zu unseren vordringlichsten Aufgaben gehört es, den steigenden Erwartungen und Informationsbedürfnissen unserer Stakeholder gerecht zu werden. BewerberInnen beziehen Nachhaltigkeitsfaktoren genauso in ihren Entscheidungsprozess ein wie KreditgeberInnen oder InvestorInnen. Der steigenden Bedeutung von Nachhaltigkeit tragen wir Rechnung, indem wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte bei Ottobock intern wie extern stärker sichtbar machen.

Voraussetzung dafür ist jedoch, Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen strategisch zu verankern und in die Managementprozesse zu integrieren. Bereits 2018 haben wir eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, arbeitsfähige Strukturen geschaffen und eine Datenbasis gelegt. Diesen Lernprozess haben wir genutzt und während des Jahres 2021 in Vorbe-

reitung auf einen möglichen Börsengang die Nachhaltigkeitsstrategie gezielt weiterentwickelt und das Nachhaltigkeitsmanagement gestärkt.

”

***ESG und Kapitalmarkt sind zusammengewachsen. Finanzielle und nicht-finanzielle Indikatoren gehen heute bei der Bewertung von Unternehmen Hand in Hand. Für Ottobock ist das eine Chance, weil ESG in unserem Unternehmenszweck und unserer Strategie bereits fest verankert ist.“***

Kathrin Dahnke, Chief Financial Officer

### Wesentliche Nachhaltigkeits-themen bestimmen

Ein wichtiger Eckpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie bei Ottobock ist die präzise und wiederholte Prüfung, welche wesentlichen Themen in den Mittelpunkt der Unternehmensverantwortung zu stellen sind. Seit der Durchführung der ersten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2019 haben sich nicht nur die äußeren Rahmenbedingungen geändert, beispielsweise durch die Corona-Pandemie und den Klimawandel. Auch die unternehmerische Entwicklung bei Ottobock hat weiter an Dynamik gewonnen und bedeutsame Meilensteine erreicht.



Dazu zählen beispielsweise die Besetzung neuer Geschäftsführungspositionen mit Kathrin Dahnke als Chief Financial Officer und Martin Böhm als Chief Experience Officer, die Etablierung des neuen Geschäftsbereichs Bionic Exoskeletons oder auch die Zukäufe von Unternehmen und deren Integration. So haben wir im Jahr 2021 das schwedische Start-up Exoneural Network (ENN) übernommen, das den innovativen „Exopulse Mollii Suit“ entwickelt hat. Der Anzug löst verkrampte Muskeln mit elektrischen Impulsen. Damit können Menschen mit Spastiken mobilisiert werden, was ihnen ein unabhängigeres Leben ermöglicht. Mit der vollständigen Übernahme erweitern wir unser Portfolio im aussichtsreichen Feld der Neuro-Orthetik.

Parallel haben wir in den Bau hochmoderner Fertigungsstätten investiert und 2021 das neue Ottobock Werk in Blagoevgrad in Bulgarien eröffnet – dem zehnten Produktionsstandort des Unternehmens. 225 MitarbeiterInnen sind dort aktuell tätig, künftig werden es über 300 sein. Schwerpunkt ist die Fertigung von Fertigprodukten und Komponenten.

Beim Innovationsprojekt iFab4.0 am Standort Duderstadt fokussieren wir uns ganz auf die individuelle Patientenversorgung mittels digitaler Prozesse und 3D-gedruckter Produkte. Das öffentlich geförderte iFab4.0 wird die Unterneh-

menszentrale mit allen Fabrikationsstätten vernetzen und ermöglicht einen komplett digitalen Versorgungsprozess.

Nicht zuletzt haben wir auch im gesellschaftlichen Bereich wichtige Impulse gesetzt: So haben wir bei den Paralympischen Sommerspielen in Tokio 2021 eine noch intensivere Zusammenarbeit mit dem [Internationalen Paralympischen Komitee](#) (IPC) bis 2032 vereinbart. Ottobock wird auch bei den kommenden sechs Paralympics – von Paris 2024 bis Brisbane 2032 – den technischen Reparatur- und Wartungsservice für die Athletinnen durchführen.

Für uns waren die genannten Entwicklungsschritte der Anlass, während des Berichtsjahres auf Basis der Ergebnisse des Jahres 2019 eine aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen. Dazu zählt als wichtiges Element auch die [Befragung von internen und externen Stakeholdern, die wir im Herbst 2021 vorgenommen haben](#). 

Als Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse wurden die Bewertungen der bestehenden Themen grundsätzlich bestätigt. Einige Themen wurden einem anderen Handlungsfeld zugeordnet bzw. umformuliert. Zudem wurde ein neues Schwerpunktthema identifiziert: Diversity, Equity und Inclusion.

### Strategie und Ziele als Basis des Handelns

Wir haben die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse in eine konsistente Nachhaltigkeitsstrategie übersetzt. Dafür haben wir uns entlang der drei Dimensionen E, S und G in jedem Handlungsfeld Ziele gesetzt, die wir kurz- und mittelfristig erreichen wollen. Für die Umsetzung sind Initiativen mit entsprechenden Maßnahmen definiert und Indikatoren zur Messung der Zielerreichung festgelegt worden. Nachhaltigkeit wird bei Ottobock von der gesamten Geschäftsführung

verantwortet. Die Initiativen betreffen alle Geschäftsbereiche und sind den jeweils fachlich zuständigen Geschäftsführern zugeordnet.

Als Unterzeichner des [UN Global Compact](#) bekennt sich Ottobock ebenfalls zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs). Wir wollen unseren Beitrag zum Erfolg der Initiative leisten und haben die SDGs in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert sowie den Handlungsfeldern zugeordnet, mit

denen wir die größtmögliche Wirkung zur Erreichung der Ziele leisten können.

Die folgende Übersicht zeigt die Bausteine der Nachhaltigkeitsstrategie von Ottobock:

Handlungsfelder		
E	S	G
 Ökologischer Fußabdruck	 Innovation & Forschung  Produktqualität, Sicherheit und Transparenz  Nutzererfahrung & Kundenzufriedenheit  Zugang & Bezahlbarkeit  Mitarbeitergewinnung, -entwicklung & -bindung  Diversität (Diversity, Equity & Inclusion)	 Unternehmensführung / Ethik

## Übersicht Ottobock Nachhaltigkeit: Handlungsfelder und Ziele

Handlungsfeld	SDG	Verantwortlich	Themen	Ziel / Ambition
<b>Ökologischer Fußabdruck</b> Wir wollen unsere CO <sub>2</sub> -Emissionen reduzieren und haben unsere Zielstellungen in einer eigenen Klimastrategie verankert. Der Schwerpunkt unseres Handelns liegt auf der Nutzung erneuerbarer Energien in der gesamten Wertschöpfung. Zudem achten wir auf einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen, einen effizienten Materialeinsatz und die Vermeidung von Abfall.	12, 13	COO	CO <sub>2</sub> Emissionen Scope 1, 2 & 3	SBTi compliant (1,5 °C bis 2030)
			Anteil erneuerbare Energien	100 % bis 2023
			Reduzierung des Produktionsausschuss	10 % YoY
<b>Innovation &amp; Forschung</b> 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 Experten und die Zusammenarbeit mit Start-ups.	3, 9, 10	CTO	Anteil der F&E Ausgaben am Umsatz	Führend in unserer Industrie
			Registrierte Patente	Führend in unserer Industrie
			Interne klinische Studien	Führend in unserer Industrie
<b>Produktqualität, Sicherheit &amp; Transparenz</b> 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.	3, 9, 10	COO	Anzahl Produktrückrufe	0 Rückrufe
			Anzahl „field corrective actions“	Führend in unserer Industrie
			Beschwerderate	Reduktion um 20 % von 2020 bis 2025
<b>Nutzererlebnis &amp; Kundenzufriedenheit</b> Unsere Produkte geben den Menschen ihre Freiheit wieder. Wir leisten Pionierarbeit bei neuen digitalen Anwendungen und erweitern unsere Produktpalette bei präventiven Lösungen. Unser digitales Ökosystem ermöglicht NutzerInnen, sich besser im Gesundheitssystem zurechtzufinden und die besten Angebote für ihre Mobilitätsbedürfnisse zu erhalten.	3, 9, 10	CXO	Rahmenwerk zur wertbasierten Ergebnismessung	Implementiert bis 2028
			Anzahl Nutzer „Life Lounge“	5 Mio. Nutzerprofile bis 2026
			Gesellschaftliche Auswirkungen Prothesen	Sozio-ökonomischen Nutzen der Versorgung ausweisen
			Gesellschaftliche Auswirkungen Exoskelette	Sozio-ökonomischen Nutzen der Versorgung ausweisen

Handlungsfeld	SDG	Verantwortlich	Themen	Ziel / Ambition
<b>Zugang &amp; Bezahlbarkeit</b> 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.	3, 9, 10, 17	CSO	NPS Score	> 50
			Förderung der Erstattung	Führend in unserer Industrie
			Anzahl Versorgungszentren (Patient Care Center)	Führender globaler Anbieter (in Bezug auf die abgedeckten Länder)
			Anzahl der NutzerInnen, die durch Global Access Projekte unterstützt werden	Ziel wird 2022 definiert
			Qualifizierung von OrthopädietechnikerInnen	Führend in unserer Industrie
			Ausbildung von Fachpersonal in Entwicklungsländern	Führend in der Industrie
<b>Mitarbeitergewinnung, -entwicklung &amp; -bindung</b> Die MitarbeiterInnen sind der zentrale Faktor für unseren Unternehmenserfolg. Die richtigen MitarbeiterInnen zu gewinnen, sie zu fördern und langfristig für das Unternehmen zu begeistern, ist eine Aufgabe mit höchster strategischer Relevanz. Wir wollen deshalb die Fluktuation weiter begrenzen, einen Großteil unserer Führungspositionen mit internen KandidatInnen besetzen und die Mitarbeiterzufriedenheit messbar erhöhen.	8	CEO	Fluktuation	< 10% global
			Mitarbeiterzufriedenheit / -engagement	Bewertung von 4/5 bei Mitarbeiterengagement
			Interne Promotion	> 60%
<b>Diversität (Diversity, Equity &amp; Inclusion)</b> Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, die von Vielfalt und Integration geprägt ist. Einen Schwerpunkt legen wir bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen. 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.	5, 8, 10	CFO	Frauenanteil in der Belegschaft	Frauenanteil über 40 % halten
			Frauenanteil im Management (N, N-1, N-2)	40 % bis 2025
			Diversitäts- und Inklusions-Champion	Initiativen global ausrollen
<b>Unternehmensführung / Ethik</b> Komplexe rechtliche und normative Anforderungen erfordern in der Unternehmensführung klare Standards und Regeln. Schulungen zu Compliance-relevanten Themen sowie der Dialog mit Lieferanten und Kundenvertretern tragen ebenso zum fairen Wirtschaften bei wie der Datenschutz. In Sachen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung orientieren wir uns an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.	17	CEO	Training Code of Conduct	100 % der Mitarbeiter
			Anteil von bearbeiteten Compliance-Fällen	100 %

# Effizientes Nachhaltigkeitsmanagement etablieren

Das Nachhaltigkeitsmanagement von Ottobock hat im Berichtsjahr an einer Vielzahl von Initiativen mitgewirkt und sich organisatorisch deutlich weiterentwickelt. Im Fokus standen dabei die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse, die Unterstützung bei der Entwicklung verschiedener Policies und der Fachabteilungen beim Umgang mit veränderten Anforderungen sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Zudem wurden konkrete Projekte in der Umsetzung begleitet, wie etwa die Erstellung eines [Carbon Footprints](#) des Unternehmens oder die Beteiligung an der Kampagne [#WeThe15](#).

VertreterInnen des Nachhaltigkeitsmanagements übernahmen zudem eine aktive Rolle bei Sitzungen des Aufsichtsrates, der Geschäftsführung sowie des North America Boards von Ottobock und informierten deren Mitglieder über den Entwicklungsstand der Aktivitäten.

Angesichts der steigenden Erwartungen der Stakeholder und der wachsenden Rolle von Nachhaltigkeit in der Unternehmensentwicklung hat der Verwal-

tungsrat im Jahr 2021 entschieden, das Nachhaltigkeitsmanagement neu aufzustellen und mit globalen Kompetenzen auszustatten:

Danach legt das Executive Board die Ziele fest und überwacht die Nachhaltigkeitsstrategie und -leistung. Die Mitglieder des Führungsgremiums tragen die globale Verantwortung für ein bestimmtes nachhaltigkeitsbezogenes Thema und die entsprechenden Richtlinien.

Die **Chief Financial Officer** übernimmt die Verantwortung für Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen. Die Abteilung **Global Sustainability** präzisiert die Strategie und Ziele, einschließlich der KPIs. Sie steuert und verfolgt die Umsetzung von Richtlinien und Initiativen sowie von darauf bezogenen Schulungen im gesamten Unternehmen. Zudem ist sie zuständig für die Bereiche Reporting, Kommunikation, Ratings und Audits auf nichtfinanziellem Gebiet. Vierteljährlich berichtet die Abteilung an den Verwaltungsrat.

Sogenannte **Initiative Owner** tragen die Verantwortung für eine bestimmte Initiative auf globaler oder lokaler Ebene

und deren Umsetzung mit dem Fokus auf die KPI-Erfüllung, auf Schulungen und Bewertungen. Ein **Round Table** dient dabei dem Informationsaustausch zwischen allen Initiative Ownern und der Nachhaltigkeitsabteilung.

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. Die ESG-Botschafter treffen sich vierteljährlich zum Informations- und Gedankenaustausch.



# Im Dialog mit unseren Stakeholdern

Ottobock pflegt mit vielen Stakeholdern einen intensiven Dialog. Wir analysieren die Informationsbedürfnisse jeder Gruppe genau, um einen produktiven Austausch zu ermöglichen. Die folgende Übersicht informiert über die Themen, die im Mittelpunkt des Dialogs mit der jeweiligen Stakeholdergruppe stehen.

Die Corona-Pandemie hat im Berichtsjahr nur wenige persönliche Kontakte und Präsenzveranstaltungen erlaubt. Unser ursprüngliches Vorhaben, verschiedene Formate für den Dialog mit den Stakeholdern zu entwickeln, konnten wir nur sehr eingeschränkt umsetzen. In Vorbereitung eines möglichen Börsengangs

von Ottobock haben wir uns jedoch intensiv mit der für uns neuen Stakeholdergruppe der Kapitalmarktakteure befasst. Insgesamt haben wir mit zehn Vertretern von Banken, Ratingagenturen und Industrieverbänden Interviews über die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen bei der Beurteilung von Ottobock geführt.

Zudem haben wir zur genaueren Betrachtung der Inside-Out-Perspektive bei der aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse weitere 19 Interviews mit der Geschäftsführung und Führungskräften von Ottobock geführt, die im Unternehmen verschiedene Funktionen und Regionen repräsentieren. Die gewonnenen Erkenntnisse sind in die Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen.

Stakeholdergruppe	Hauptinteressen
PatientInnen/AnwenderInnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versorgung und Zugang</li> <li>• Produktqualität und Service</li> <li>• Anwendersicherheit</li> <li>• Zufriedenheit und Loyalität</li> </ul>
Kunden 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>• Anwendersicherheit</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 Analysten	<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>
Kostenträger sowie Entscheider in Politik & Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versorgung und Zugang</li> <li>• Produktqualität und Service</li> <li>• Anwendersicherheit</li> <li>• Sozioökonomischer Nutzen</li> </ul>

**ottobock.**

A circular inset image shows a woman with a prosthetic leg sitting on a concrete ledge by a lake. She is wearing a blue dress and a black prosthetic leg. A man in a white shirt and dark shorts is sitting next to her, smiling. In the background, other people are sitting on the grass near the water, and a boy in yellow shorts is standing. The scene is outdoors with a forested hill in the background.

# **AnwenderInnen im Mittelpunkt**

**4 | AnwenderInnen im Mittelpunkt ..... 38**

Innovative und digitale Produkte mit hoher Wirkung ..... 40

Versorgungssituation weltweit verbessern ..... 41

Digitalisierung als Schlüssel zur Innovation ..... 43

Ottobock Produkte: Nutzen für Mensch und Gesellschaft ..... 47



Wir helfen Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, ihre Bewegungsfreiheit zu erhalten oder zurück zu erlangen. Unsere innovativen Lösungen verbessern die Lebensqualität von amputierten Menschen und von jenen, die unter neurologischen Erkrankungen wie Schlaganfall, Querschnittslähmung und Multipler Sklerose leiden. Wir stärken zudem die Teilhabe behinderter Menschen: Hochwertige prothetische und orthetische Versorgungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Betroffene ihrem Beruf nachgehen und ein aktives Familienleben führen können. Unsere Aufmerksamkeit gilt nicht nur einer hohen Versorgungsqualität und dem Zugang zu unseren Technologien, den wir mit unseren Partnern in der Hilfsmittelversorgung schaffen. Wir übernehmen auch eine hohe Verantwortung für die Qualität und Sicherheit unserer Produkte, die wir aus umweltfreundlichen und risikoarmen Materialien fertigen.

# Innovative und digitale Produkte mit hoher Wirkung

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

Als Anbieter von Orthopädietechnik, die zunehmend mit Software-Lösungen und KI-Technologien verknüpft ist, sind wir mit einer Reihe aktueller Fragestellungen konfrontiert, die sich etwa auf den Datenschutz, die Gestaltung von Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine oder die Verwendung von außergewöhnlichen Materialkombinationen beziehen. Mit den zunehmenden Aktivitäten im Bereich der Bekämpfung neurologischer Einschränkungen – z. B. bei Schlaganfall- oder Parkinson-PatientInnen – entsteht für uns der Bedarf, uns auch auf diesem Gebiet ethisch zu positionieren.

Wir sind damit konfrontiert, dass eine gute Versorgung mit Produkten auch heute noch in vielen Ländern nicht für alle Menschen erreichbar ist – sowohl

aufgrund nicht vorhandener bzw. schwach ausgeprägter Versorgungssysteme als auch eines unterdurchschnittlichen Ausbildungsniveaus der Fachkräfte. Damit besteht das Risiko, dass gute Versorgung als Luxusgut angesehen wird und nicht als Menschenrecht auf eine angemessene Unterstützung bei eingeschränkter Mobilität. Erfolgt vor Ort nur eine unzureichende Versorgung und Beratung, können unsere Produkte nur suboptimal funktionieren und AnwenderInnen nicht den gewünschten Nutzen erhalten. Das bedeutet auch ein Risiko für die Reputation und Markenwahrnehmung unseres Unternehmens.

Wir sehen in Herausforderungen und Risiken immer auch die Möglichkeit,

uns weiter zu verbessern und unser Geschäftsmodell zu optimieren. Ottobock hat sich in den vergangenen Jahren zu einem integrierten Anbieter der Orthopädietechnik weiterentwickelt. Wir verbinden innovative Produkte und individuelle Versorgung zu einem ganzheitlichen Ansatz. Damit erzielen wir ein Höchstmaß an Wirkung, die Mensch und Gesellschaft zugutekommt. Unser Ansatz ist es, durch Innovation Fertigungs- und Versorgungsprozesse günstiger zu gestalten, Kostenübernahmen durch die Kostenträger zu erleichtern und damit insgesamt mehr Menschen zu versorgen.

Viele Menschen könnten keine Produkte von Ottobock erwerben und nutzen, wenn die Kosten nicht von einem externen Träger übernommen werden. Nach den in unseren Patient Care Centern erhobenen Statistiken werden weltweit die Kosten zu 86 % Prozent von den Kostenträgern übernommen, während 14 % aus privaten Quellen aufgebracht

werden müssen. Allerdings sind diese Quoten regional sehr unterschiedlich verteilt und zeigen beispielsweise im Raum Asien/Pazifik und in Lateinamerika einen hohen Anteil an privat zu leistenden Zahlungen für Ottobock Produkte.

Die Digitalisierung ermöglicht uns, sowohl die Versorgungsqualität zu steigern, schneller und genauer zu produzieren als auch den Ressourcenverbrauch zu verringern.

Mit unserer eigenen Versorgungsinfrastruktur aus Patient Care Centern rücken wir näher an die AnwenderInnen heran und können damit die Versorgungsqualität für immer mehr Menschen verbessern. 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.

## Versorgungssituation weltweit verbessern

Wir stehen unseren AnwenderInnen beratend zur Seite. Aktuell ermöglichen wir in weltweit rund 340 Patient Care Centern in 32 Ländern den Zugang zur Hilfsmittelversorgung. Mit der großen Nähe zu unseren AnwenderInnen erhalten wir direkt Resonanz zu unseren Produkten und können die Erkenntnisse in die Verbesserung unserer Lösungen einbeziehen. Gleichzeitig erfahren wir, was die AnwenderInnen bewegt und welche Wünsche und Interessen sie haben. Daraus entwickeln wir neue Lösungen, damit sie ihren Alltag noch unabhängiger meistern können. Eine wichtige Rolle beim Austausch spielt unsere [Patienten-Community „Movao – move as one“](#), die 2021 ins Leben gerufen wurde und mittlerweile in vier Sprachen funktioniert. In diesem digitalen Raum der Begegnung können sich Amputierte und ihre Angehörigen lokal und global über Interessen und Herausforderungen austauschen und erhalten verlässliche Informationen rund um das Leben mit Amputation – etwa in den Bereichen Therapien, Transport und Reisen mit Prothesen oder Bewegung und Sport. Mitgliedern stehen interaktive Angebote wie Foren, Event- und Gruppenseiten zur Verfügung.

Die Vernetzung untereinander wird durch eine Suchfunktion – zum Beispiel nach Standort, Interessen oder Prothesenart – unterstützt.

Wir setzen uns für den leichteren Zugang zu bezahlbarer Versorgung als Menschenrecht ein, unabhängig davon, ob ein Patient im globalen Norden oder Süden lebt. Beispielhaft für unser Engagement auf der südlichen Halbkugel ist unsere Zusammenarbeit mit einem Behindertenverband in Ruanda. Um dort den Zugang zur orthopädischen Versorgung zu verbessern, haben Ottobock und der ruandische Dachverband UPHLS (The Umbrella of Organizations of Persons with Disabilities in the fight against HIV&AIDS and for Health Promotion) Trainings für ländliche Gesundheitszentren entwickelt und durchgeführt. Das Pilotprojekt wurde vom Business Scouts for Development Programm im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) in Kooperation mit dem deutschen Industrieverband Spectaris und der East African Health Platform unterstützt.



”

*Wir wollen unsere führende Position in der klinischen Forschung behalten, um Menschen mit hochwertigen Produkten zu helfen. Mit Hightech-Produkten, innovativen Fertigungstechnologien, digitalen Versorgungsprozessen und Künstlicher Intelligenz erreichen wir noch bessere Ergebnisse und schaffen mehr Lebensqualität für die Menschen.“*

Andreas Goppelt, Chief Technology Officer

Ziel des Projekts war es, das Wissen von Gesundheitsdienstleistern über Behinderungen und orthopädische Versorgungsleistungen zu verbessern, um Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen den Zugang zu orthopädischen Werkstätten und spezialisierten Zentren zu erleichtern. Das sechsmonatige Projekt lief seit August 2021. Dabei wurden 15 Schulungen für die hauptsächlich ländlichen Gesundheitszentren durchgeführt. Unter den Teilnehmern waren das Leitungspersonal der Zentren sowie Gesundheitsfachkräfte. Ottobock und UPHLS entwickelten die Inhalte für die Schulungen, erarbeiteten die Materialien und stellten die Ausbilder.

### **Produktentwicklung und -verantwortung**

Ottobock verfügt über eine zentrale Abteilung für [Research & Development](#) (R&D), die an den Chief Technology Officer berichtet. Die maßgeblichen R&D-Standorte befinden sich in Deutschland, Österreich und den USA. Hier profitiert Ottobock insbesondere von der Nähe zu international erstklassigen Forschungsinstituten und Universitäten. Neue Produktideen werden im Bereich Research entworfen. Wenn diese eine gewisse Reife erreicht haben, werden sie dem Bereich Development übergeben, unter Einbindung wichtiger Stakeholder – wie etwa dem Chief Operations Officer und dem Chief Experience Officer – bis zur Zulassung entwickelt und vom Launch Excellence Team auf den Markt gebracht. Bei bestimmten Produktkategorien (Digitale Anwendungen, Bionic Exoskeletons) haben wir uns aus strategischen Gründen entschlossen, die zuständigen Unternehmenseinheiten als interne Start-ups zu führen. Diese Start-ups bedienen sich bei wichtigen Fragestellungen der zentralen R&D-Abteilung, so etwa hinsichtlich Entwicklung, Regulierung und klinischer Studien. Bei akquirierten Unternehmen, z. B. Exoneural Network in Schweden, lassen wir deren R&D-Bereich als Center of Excellence bestehen.

Die Verantwortung für digitale Themen im Produktbereich übernimmt der Chief Digital Officer. Das entsprechende Vorgehen einschließlich der Entwicklung im Geschäftsbereich Bionic Exoskeletons wird im Portfoliomanagementprozess mit dem Chief Experience Officer abgeglichen und gemäß bestimmter KPIs priorisiert.

Auch wenn Innovationen für unser Unternehmen ganz entscheidend sind, dürfen und wollen wir nicht alles tun, was technisch möglich ist. Wir befassen uns schon in sehr frühen Phasen der Entwicklung mit potentiellen negativen Auswirkungen und verpflichten uns, diesen effizient vorzubeugen. Ein wichtiger Garant dafür sind die Zertifizierungen

”

***Ein wichtiger Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es, den weltweiten Zugang zu unseren Produkten zu verbessern. Dazu gehört auch die Versorgungsstruktur und die Ausbildung qualifizierter Fachkräfte stärker in den Blick zu nehmen. Nur mit einem ganzheitlichen Ansatz innerhalb der Gesundheitsversorgung können wir nachhaltig erfolgreich sein.“***

Oliver Jakobi, Chief Sales Officer



aller Produktionsstätten von Ottobock nach ISO 9001 und / oder ISO 13485. 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. Einen Überblick der Untersuchungsergebnisse zu einzelnen Produkten bietet unsere [Website](#).

Ottobock hat sich verpflichtet, auf Tierversuche und das Arbeiten mit genetisch modifizierten Organismen zu verzichten, soweit sie vom Gesetzgeber nicht gefordert sind – z. B. beim Nachweis der Biokompatibilität, der nach ISO-Norm durchzuführen ist. Die entsprechenden Prinzipien und Handlungsvorgaben sind in zwei Richtlinien [\(Animal Testing Policy und Emerging Technologies Policy\)](#) verankert, die im Berichtsjahr im Bereich des Chief Technology Officers verabschiedet worden sind.

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. 2021 wurden vier Maßnahmen im Rahmen von Corrective Action Plans implementiert. Ottobock verfolgt das Ziel, Rückrufe in jedem Fall zu vermeiden. Dieses Ziel wurde 2021 erreicht und ist auch für 2022 wieder als Vorgabe formuliert worden.

## Digitalisierung als Schlüssel zur Innovationen

Wir gestalten Zukunft und setzen auf digitale Transformation: angefangen bei Hightech-Fertigungstechnologien über den digitalen Versorgungsprozess bis hin zu smarter Sensorik und den Einsatz Künstlicher Intelligenz. Treibende Kraft sind dabei die Bedürfnisse unserer AnwenderInnen, PatientInnen und KundInnen.

Bereits 1997 stellte Ottobock mit dem C-Leg die weltweit erste von Mikroprozessoren gesteuerte Beinprothese vor. Die damit gewonnenen Erfahrungen mündeten 2011 in das Genium. Diese Lösung bildet das natürliche, physiologische Gehen mit Hilfe von Mikroprozessoren und -sensoren fast identisch nach. So können AnwenderInnen sich auch auf schwierigen Untergründen möglichst sicher bewegen.

Das Zusammenspiel von Computer- und Sensorentwicklung macht Joggen, Fahrradfahren oder Schwimmen möglich. AnwenderInnen können die verschiedenen Modi einfach auswählen, unter anderem mit einer App auf ihrem Smartphone. Das zeigt, wie die Digitalisierung neue Möglichkeiten bringt.

# iFab – Digitalisierte Fertigung bei Ottobock

**Die Digitalisierung prägt die Orthopädietechnik immer stärker. In unserem iFab (individuelle Fabrikation) entwickeln unsere MitarbeiterInnen Lösungen, wie Sanitätshäuser und Orthopädietechnikbetriebe die Möglichkeiten der additiven Fertigung für sich nutzen können. Bisher nahmen individuelle Versorgungen von PatientInnen und AnwenderInnen viel Zeit in Anspruch. Mit dem iFab revolutionieren wir gemeinsam mit unseren KundInnen den Versorgungs- und Fertigungsprozess.**

Sanitätshäuser und Orthopädietechnikbetriebe erfassen die amputierte Gliedmaße nun mit einem 3D-Scanner und übermitteln die Daten digital über eine Online-Plattform an Ottobock. So trifft die Bestellung direkt und papierlos in der Fertigung ein. Der herkömmliche Gips-

abdruck entfällt. Mit iFab ermöglichen wir OrthopädietechnikerInnen, schnell und maßgeschneidert zu versorgen. Selbst die Simulation des Versorgungserfolges erfolgt zukünftig digital und spart den PatientInnen mehrfache Anproben und Testversorgungen.

Algorithmen und Künstliche Intelligenz machen es möglich.

Wir unterstützen damit die Transformation hin zu einer gipsfreien Werkstatt und geben Sanitätshäusern und Orthopädietechnik-Betrieben die digitalen Werkzeuge an die Hand, um die weltweiten Ottobock iFab Fertigungsstandorte als verlängerte Werkbank zu nutzen. Dadurch haben OrthopädietechnikerInnen mehr Zeit für die unmittelbare Arbeit mit den AnwenderInnen.

Mit dem Innovationsprojekt iFab4.0 entwickelt Ottobock eine durchgängig digitale Prozesskette der Versorgung. Für das Projekt erhält das Unternehmen aus dem Niedersächsischen Innovationsförderprogramm einen Zuschuss von bis zu

einer Mio. Euro. Das Land Niedersachsen fördert dabei anteilig Personal- und Sachkosten. Das iFab4.0 vernetzt von der Unternehmenszentrale in Duderstadt aus digitale Fabrikationsstätten national und international. Daten aus einzelnen digitalen Versorgungen sowie aus der gesamten digitalen Produktionskette sollen künftig in einer zentralen Datenbank erfasst werden. Dort filtern KI und Algorithmen Erfolgsmodelle und -methoden heraus, die zur Selbstoptimierung der Hilfsmittel und Prozesse genutzt werden. Die Vision: Eine durchgehend digital verknüpfte Versorgungs- und 3D-Druck-Produktionskette, die über die Zeit intelligenter wird und damit eine höhere Qualität der Versorgungen erzielt.

## Die fünf Stufen der digitalen Fertigung

### Scannen

Das Körperteil wird mit einem Scanner rundum (360°) erfasst. Diese Methode ist angenehmer und schneller als ein Gips-Abdruck.

### Modifizieren

Durch Bearbeitung des Scans in der Software legt die Orthopädietechnikerin oder der Orthopädietechniker die Form des Hilfsmittels entsprechend dem Versorgungsziel fest.

### Herstellung per 3D-Druck

Im 3D-Drucker wird das Produkt schichtweise hergestellt. Mit diesem Verfahren werden aktuell Orthesen und Helme gefertigt. In Zukunft kann die Technik aber auch für Prothesen genutzt werden.

### Alternativ: Herstellung mit dem Fräsroboter

Erstellt wird ein Modell aus Schaum. Es handelt sich hier um ein „Positiv“, das wiederum als Vorlage für die Fertigung eines maßgeschneiderten Produkts dient.

### Fertigung

Auf dem Positivmodell wird das individuelle Hilfsmittel gefertigt.

## Digitalisierung in Produktwelt und Versorgung

Ein weiterer Beitrag zur Digitalisierung, der einen Mehrwert für unsere AnwenderInnen bietet, ist Bionic Pro. Das System für die mobile Ganganalyse hilft OrthopädietechnikerInnen, Versorgungserfolge schnell und individuell zu dokumentieren. Mit Hilfe von sieben Sensoren, einer Basisstation und einem Tablet bewertet Bionic Pro den Gang von PatientInnen einfach, schnell und digital. Dieser digitale Analyseprozess hilft bei der Auswahl des richtigen Hilfsmittels und kann die Erstattung der Versorgung beschleunigen.

## Steuerung per Smartphone und App

Auch nach der Versorgung stehen unsere OrthopädietechnikerInnen mit den PatientInnen im digitalen Austausch. Schon die erste Anpassung einer Prothese durch eine Orthopädietechnikerin oder einen Orthopädietechniker erfolgt mit einer speziellen App. Danach können AnwenderInnen auf ihrem Smartphone selbst die Prothesensteuerung kontrollieren und trainieren. Wenn die Nutzer einwilligen, ist es in Zukunft sogar möglich, Hilfsmittel über die Cloud zu warten. Dann können die Prothesen direktes Feedback an Ottobock senden, damit wir die Technik optimieren und potenzielle Störungen vermeiden, bevor sie entstehen.

## Künstliche Intelligenz (KI) für intuitive Bewegungen

Handprothesen sind dank digitaler Prozesse in der Lage, zum richtigen Zeitpunkt den Finger auszustrecken und sogar eine Tastatur zu bedienen. Früher mussten Menschen mit einer Amputation aufwendig lernen, ihrer Prothese komplexe Signale über Muskelkontraktionen zu geben. Heute lernen Prothesen: Dank Elektroden, die Biosignale im Unterarmstumpf erfassen und Künstlicher Intelligenz können Prothesen von Ottobock eine gewünschte Bewegung identifizieren und automatisch der richtigen Handbewegung zuordnen.

## Impact: „Was wir mit unseren Produkten bewirken“

Die direkte Wirkung unserer Produkte ist erkennbar, wenn der einzelne betroffene Mensch wieder mobil wird, sich bewegen und laufen kann. Dieser Zugewinn lässt sich in materiellen Dimensionen nur unzureichend ausdrücken. Anders, wenn man die Wirkung auf die Gesellschaft betrachtet. Dafür stehen diese beiden Beispiele:

### Hochwertige Prothesen fördern die Beschäftigungsfähigkeit

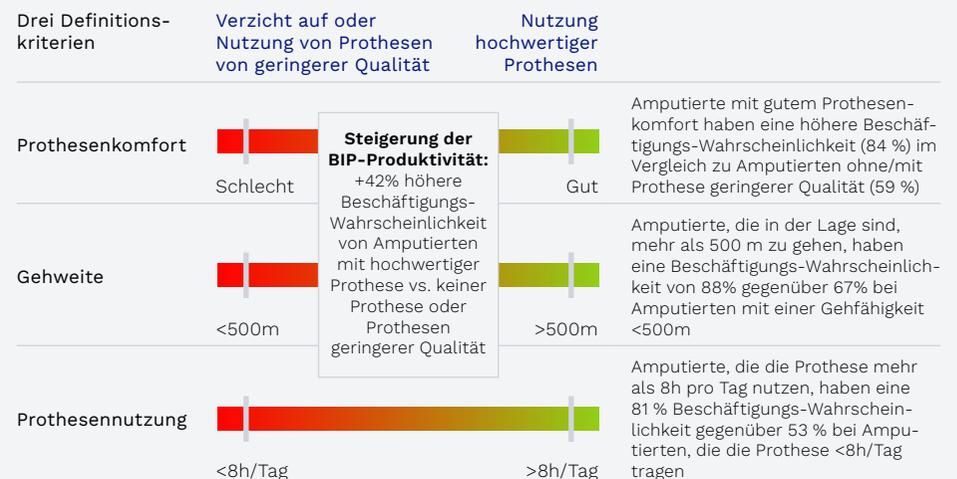
Die Forschung zeigt, dass eine höhere Wirtschaftsleistung und Beschäftigungs-

quote bei der Verwendung von hochwertigen Prothesen im Vergleich zu keiner oder geringwertiger Prothesennutzung zu erwarten ist. So haben Amputierte mit gutem Prothesenkomfort eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit (84 %) im Vergleich zu Amputierten mit keiner oder geringwertiger Prothese (59 %). Amputierte, die in der Lage sind, mehr als 500 m zu gehen, haben zu 88 % eine Wahrscheinlichkeit, in einem Beschäftigungsverhältnis zu sein. Bei Amputierten mit einer Gehfähigkeit von unter 500 m sinkt dieser Wert auf 67%. Amputierte, die die Prothese mehr als acht Stunden pro Tag benutzen, haben eine Wahr-

scheinlichkeit von 81%, in einem Beschäftigungsverhältnis zu sein. Demgegenüber beträgt diese Wahrscheinlichkeit nur 53% bei Amputierten, die die Prothese weniger als acht Stunden pro Tag tragen.

Unter dem Strich führt dies zu einer 42% höheren Beschäftigungswahrscheinlichkeit eines Amputierten mit einer hochwertigen Prothese im Vergleich zu einem Patienten ohne oder mit geringwertiger Prothese.

### Die Forschung zeigt eine höhere BIP-Produktivität/Beschäftigungsrate bei der Nutzung hochwertiger Prothesen im Vergleich zu Prothesen von geringerer Qualität



Quelle: Schoppen et al. (2001b); BCG analysis

### **Exoskelette schaffen gesündere Arbeitsplätze und entlasten Gesundheitssysteme**

Mehr als ein Fünftel (22,5 %) der Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland beruhen auf Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE, Stand 2017). Und diese Zahl wird mit zunehmendem Alter der MitarbeiterInnen noch größer: Bei den Über-55-Jährigen machen sie bereits mehr als 35 % aus. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beziffert alleine im Jahr 2017 für Deutschland die Produktionsausfallkosten durch Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems auf 17,2 Mrd. € pro Jahr. Somit verursachen MSE einen erheblichen gesundheitlichen und volkswirtschaftlichen Schaden. Angesichts der demografischen Entwicklung wird sich nach WHO-Schätzungen die Zahl der von Knochen- und Gelenkerkrankungen Betroffenen in den kommenden 20 Jahren verdoppeln.

Insbesondere die Überkopfarbeit oder das Heben und Tragen schwerer Lasten führen zu arbeitsbedingten Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Exoskelette können zur Reduzierung der körperlichen Belastung, von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Ausfallzeiten und Unfällen beitragen. Damit eröffnen Exoskelette die Möglichkeit, den Arbeitsschutz zu

verbessern. Dies hat angesichts der demografischen Entwicklungen für viele Industrie- und Logistikunternehmen als auch für Handel und Handwerk eine besondere Priorität. Denn die steigende Lebenserwartung und der Geburtenrückgang führen zu einer alternden Belegschaft und zu einem Mangel an Arbeitskräften. Dies wird Unternehmen dazu veranlassen, möglichst viele ältere ArbeitnehmerInnen im Arbeitsmarkt

zu halten. Dabei können Exoskelette ein adäquates Hilfsmittel sein.

Wir werden in den nächsten Jahren intensiv daran arbeiten, den gesellschaftlichen Nutzen unserer Produkte noch besser zu quantifizieren. Damit bieten wir noch bessere Argumente gegenüber Kostenträgern, z. B. für die Bewilligung einer Finanzierung.

#### **DB Schenker & Ottobock:**

#### **Positive Testergebnisse bei Einsatz von Exoskeletten**

DB Schenker wird ab 2022 in Deutschland erstmals Exoskelette im Regelbetrieb in Lager und Warenumschlag einsetzen. Dem Einsatz sind umfangreiche Studien und Testphasen in unterschiedlichen Einsatzbereichen vorausgegangen. Als erster Hersteller wurde Ottobock Bionic Exoskeletons mit den Modellen der Paexo Serie in das Portfolio der zugelassenen Betriebsmittel für Sicherheit und Gesundheitsschutz aufgenommen.

2021 wurden praxisbegleitende Testreihen an verschiedenen Standorten in der Kontraktlogistik, der Luft- und Seefracht sowie im Landtransport durchgeführt. Dabei standen spartenübergreifend das Verpacken und die Kommissionierung im Fokus. Ottobock hat für diese Tests sogenannte „Experience Pakete“ zur Verfügung gestellt. Diese umfassen sowohl ausgewählte Exoskelette als auch intensive Bera-

tung, Schulungen, Einweisung und Begleitung der Tests vor Ort. Die sensorbasierten Vergleichsmessungen bestätigten die signifikante Reduzierung von ergonomisch ungesunden Bewegungsabläufen durch die Nutzung von Exoskeletten. Neben dieser Entlastung führt ihr Einsatz nachweislich zu einer verbesserten Körperhaltung bei der Lastenhandhabung.

Darüber hinaus geht DB Schenker von weiteren positiven Effekten der Exoskelett-Nutzung aus: Die geringere Ermüdung sorgt im Schichtverlauf sowohl für eine Produktivitätssteigerung als auch für einen Rückgang von Qualitätsfehlern. Zudem sieht das Unternehmen mit der Unterstützung von Exoskeletten zusätzliche Chancen auf die Inklusion von Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen in den Arbeitsprozess.

Quelle: <https://logistik-aktuell.com/2022/02/16/gesundheitschutz-exoskelette/>

# Ottobock Produkte: Nutzen für Mensch und Gesellschaft

Unsere Produkte nehmen die Herausforderungen von zahlreichen Krankheitsbildern ins Visier, an denen Menschen leiden und die ihre Lebenschancen beeinträchtigen. Wir entwickeln zielgenaue Lösungen, die den AnwenderInnen neue Freiheit und Sicherheit geben. Diese positive Wirkung lässt sich an vielen Stellen unter Beweis stellen.

## **MyCRO Band: Geschaffen für eine sanfte Versorgung von Babys**

### **Herausforderung**

Seitdem die American Academy of Pediatrics Anfang der 1990er Jahre ihre Empfehlung veröffentlicht hat, Säuglinge in Rückenlage schlafen zu lassen, sind die Raten des plötzlichen Kindstods deutlich zurückgegangen. Dieser Präventionserfolg geht jedoch gleichzeitig mit Berichten über eine Zunahme von Schädeldeformationen bei Babys mit dem klinischen Bild einer einseitigen oder sogar beidseitigen Abflachung des Hinterkopfes einher.

### **Lösung**

Ottobock MyCRO Band ist eine temporäre Orthese, die die Bildung einer natürlichen Kopfform unterstützen. Die Orthese nutzt Kontakt- und Wachstumszonen, um das Wachstum des Kopfes zu leiten.

Die Kontaktzonen definieren sanfte Grenzen für das Wachstum, während die Wachstumszonen Raum in Bereichen lassen, die die Bildung einer natürlichen Kopfform unterstützen.

### **Impact**

Mit der Versorgung einer MyCRO Band Orthese können medizinische Folgen verhindert werden. Dazu zählen eine verzögerte motorische Entwicklung, Gleichgewichtsstörungen und asymmetrische Muskulatur oder Schwierigkeiten beim Spracherwerb.



## Kenevo: Hightech-Kniegelenk für mehr Sicherheit

### Herausforderung

Mobilität und Sicherheit sind für Menschen nach einer Amputation besonders wichtig, um Vertrauen in die Beinprothese zu erlangen und so weiterhin am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. Bei Menschen mit Gehbeeinträchtigung, insbesondere nach Oberschenkelamputation (transfemorale Amputation, TFA) oder Knieexartikulation (KD), steht die Verhinderung von Stürzen im Vordergrund.

### Lösung

Rund sechs Jahre nach dem ersten Launch wurde im Frühjahr 2021 die neue Version der Mikroprozessor-gesteuerten Knieprothese Kenevo auf den Markt gebracht. Dafür wurden die gesammelten Erfahrungen von AnwenderInnen, OrthopädietechnikerInnen und PhysiotherapeutInnen aus 40 Ländern herangezogen. Kenevo ist das erste Hightech-Kniegelenk speziell für die größte Nutzergruppe: AnwenderInnen mit geringem Mobilitätslevel, die sich hauptsächlich zu Hause bewegen, sowie frisch Amputierte, die den Umgang mit der Prothese trainieren, um die gewohnte Mobilität zurückzuerlangen.

### Impact

Kenevo bietet neue Funktionalitäten, die das Leben im Alltag erleichtern und bereichern. Die AnwenderInnen erhalten mehr Unterstützung beim Heruntergehen von Rampen und erlangen mehr Bewegungsfreiheit beim Anziehen – auch durch komfortables Laden und eine Einstellung per App. Darüber hinaus gibt es einen eigenen Modus für das Training mit dem stationären Fahrradergometer, was bei der Reha hilft. Die AnwenderInnen berichten, dass sie sich besser auf unebenem Untergrund bewegen können. Die genannten Vorteile von Kenevo gegenüber mechanischen Prothesen belegen auch [klinische Studien: 50 % der AnwenderInnen stolperten nie und 72 % stürzten nie.](#)

 [Kenevo](#)



## **Exopulse Mollii Suit: Elektroden-Anzug reduziert Spastiken und verbessert Mobilität**

### **Herausforderung**

Viele Menschen leiden unter Symptomen neurologischer Erkrankungen wie Zerebralparese, Multipler Sklerose oder unter den Folgen von Schlaganfällen. Hierfür sind Gegenmaßnahmen gefragt, die sich auf die Reduzierung von Spastizität und die Aktivierung schwacher Muskeln richten.

### **Lösung**

Der Exopulse Mollii Suit ist der erste und bislang einzige Neuromodulationsanzug. Er besteht aus 58 eingebetteten Elektroden, die 40 Schlüsselmuskelgruppen mit einem elektrischen Impuls stimulieren können. Der Anzug nutzt einen als reziproke Hemmung bezeichneten Mechanismus, um spastische Muskeln zu entspannen und gleichzeitig schwache Muskeln zu aktivieren. Damit kann der Exopulse Mollii Suit nicht nur Schmerzsignale reduzieren, sondern auch den Bewegungsumfang, das Gleichgewicht, den Gang und die allgemeine Mobilität von PatientInnen verbessern. Der Anzug muss überdies nur eine Stunde jeden zweiten Tag getragen werden. Der Exopulse Mollii Suit wurde entwickelt vom Startup Exoneural Network (ENN), das seit 2021 zum Unternehmen Ottobock gehört.

### **Impact**

Mit der Nutzung des Exopulse Mollii Suit wird Mobilität und Selbstständigkeit gestärkt. Dies ist von erheblichem sozio-ökonomischen Nutzen für PatientInnen, die an den Symptomen neurologischer Erkrankungen leiden.

 [Exopulse Mollii Suit](#)



## Ottobock GreenLine: Sichere und ökologische Anwendung von Materialien

### Herausforderung

Zur Herstellung von Prothesen und Orthesen haben sich über die Jahre vielfältige und hochwertige Materialien aus dem Hause Ottobock bewährt und sind weltweit im Einsatz. Allerdings werden diese Materialien traditionell sowie auch in anderen Branchen aus fossilen Rohstoffen hergestellt. Als umwelt-

freundlich gelten diese somit nicht. Zudem werden immer mehr Chemikalien von der ECHA über die REACH Verordnung als besorgniserregend eingestuft. Für die AnwenderInnen können daher einige der traditionellen Materialien, die solche Stoffe enthalten, potentiell mit Gesundheitsrisiken verbunden sein.



”

*Die Zufriedenheit unserer AnwenderInnen ist uns besonders wichtig. Wir tauschen uns direkt mit ihnen aus, um ihre Bedürfnisse besser zu verstehen und die Versorgungslösungen daran anzupassen.“*

Martin Böhm, Chief Experience Officer



### Lösung

Ottobock sieht sich hier in der Verantwortung für Menschen und Umwelt. Mit unserer Materialkompetenz arbeiten wir mit Hochdruck an Alternativen, die ganz oder teilweise aus nachwachsenden Rohstoffen aufgebaut sind.

### Impact

Durch Einsatz nachwachsender Rohstoffe wird der CO<sub>2</sub>-Footprint nachhaltig reduziert, was Umwelt und Klima schont. Zudem werden mögliche Gesundheitsrisiken für VerarbeiterInnen und AnwenderInnen maßgeblich reduziert oder sogar ganz vermieden.

## Motus Rollstühle: Mobilität und Teilhabe gestärkt

### Herausforderung

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für ein optimales Sitzen im Rollstuhl ist die richtige Anpassung, bei der es auf jeden Zentimeter ankommt. Zudem gilt es, die vielfältigen Konfigurationsmöglichkeiten auf die individuellen Bedürfnisse der AnwenderInnen abzustimmen. Angesichts der hohen Produktkomplexität und des Fachkräftemangels im medizinischen Versorgungssektor sind hier innovative Lösungen gefordert.

### Lösung

Rollstuhlmodelle von Ottobock wurden nach den Erfahrungen von AnwenderInnen und Reha-technikerInnen aus mehr als 50 Ländern optimiert. So wurden beispielsweise gewichtsoptimierte Modelle entwickelt, die sich auf individuelle Bedürfnisse anpassen lassen. Dazu zählen etwa der Motus 2 CS in kompakter Bauweise mit festem Vorderrahmen und durchgehendem Fußbrett sowie der Motus 2 CV mit geteilten, abnehmbaren Beinstützen. Der Motus 2 CV kann individuell auf die Bedürfnisse bei neurologischen Indikationen angepasst werden, da er über spezielle Optionen für eine Fußraumverbreiterung, einen Einhandbetrieb bei den Antriebsrädern, die passende

Kniehebelbremse und Armlagerungsschalen verfügt. Bereits bei der Rollstuhlbestellung bieten wir maximale Unterstützung, um Fehlerquellen zu vermeiden. So arbeiten wir mit digitalen und intelligenten Bestellmodulen, die frühzeitig Konfigurationsmöglichkeiten an Hand von gewünschten Optionen sowie angegebenen Maßen einbeziehen.

### Impact

Durch die hohe Individualisierbarkeit werden maßgeschneiderte Produkte konfiguriert und den NutzerInnen ein Maximum an Teilhabe am sozialen Leben ermöglicht, unabhängig vom Grad der jeweiligen Einschränkungen. Reha-technikerInnen wird ihre Arbeit durch indikationsspezifische sowie deutlich übersichtlichere Bestellvorgänge erleichtert. Zudem können auf digitalem Weg Produktschulungen durchgeführt und somit der Wissensaustausch weiter verbessert werden.

 [Motus Rollstühle](#)



## Exoskelette: Entlastung für Muskeln und Gelenke

### Herausforderung

Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) sind dort, wo körperlich hart gearbeitet wird, der Hauptfaktor für Ausfalltage und Langzeitschäden bei ArbeitnehmerInnen. Laut BKK Gesundheitsreport ist die Logistikbranche hier der Spitzenreiter. Insgesamt belaufen sich die Gesamtkosten durch MSE alleine in Deutschland auf mehr als 30 Mrd. Euro pro Jahr. \*

### Lösung

Ottobock Bionic Exoskeletons sind optimiert auf die Entlastung von Muskel-Skelett-Systemen. Dabei wird mit Smart Energy Harvesting die körpereigene Bewegungsenergie in dem Moment gespeichert, in dem sie nicht benötigt wird. Sie wird dann zielgerichtet freigegeben, wenn Belastungsspitzen für die Wirbelsäule oder die Schultern entstehen. Durch die Ableitung und Verteilung von Energie im Körper können Exoskelette überdies dazu beitragen, Belastungen von empfindlichen Körperstellen in robuste Körperregionen abzuleiten. Beim Exoskelett Ottobock Back wird etwa die Belastung über die externe Stützstruktur vom Oberkörper in die

Beine abgeleitet. Das entlastet den unteren Rücken beim Tragen von Gegenständen um bis zu 25 Kilogramm.

### Impact

In der sensorbasierten [Studie bei DB Schenker](#) konnte 2021 nachgewiesen werden, dass einzelne MitarbeiterInnen beim Entladen von Containern pro Woche um 23 Tonnen entlastet werden. Dieses Gewicht entspricht dem eines vollgeladenen LKW-Zuges.

### [Exoskelette](#)



\* Quelle: BAuA - Muskel-Skelett-Erkrankungen - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

**ottobock.**

A woman with glasses and a pink shirt is sitting on the floor, smiling and talking to a young girl in a wheelchair. The girl is holding a purple balloon. There are other balloons (yellow, orange, red) around them. The setting appears to be a kitchen or a dining area with wooden cabinets and a sink in the background.

# **Förderung unserer MitarbeiterInnen**

**5 | Förderung unserer MitarbeiterInnen ..... 53**

Verantwortung für unsere MitarbeiterInnen ..... 55

Diversity, Equity und Inclusion als Erfolgsfaktoren ..... 57

Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld  
an unseren Standorten ..... 60

Für unsere mehr als 8.000 MitarbeiterInnen schaffen wir ein attraktives Arbeitsumfeld mit vielfältigen Sozialleistungen und Angeboten zur Work-Life-Balance. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz steht für uns – gerade in Pandemiezeiten – an oberster Stelle. Wir bieten allen Beschäftigten gleiche Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Entwicklung und zahlen gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Weibliche Talente fördern wir auf ihrem Karriereweg und wollen damit den Anteil von Frauen in Führungspositionen bei Ottobock steigern. Unser Ziel ist es, Menschen mit Behinderung immer besser in einen barrierefreien Arbeitsalltag zu integrieren. Wir dulden an keiner Stelle Diskriminierung und Intoleranz.

## Verantwortung für unsere MitarbeiterInnen

Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt – unsere Mission richten wir dabei nicht nur auf die AnwenderInnen unserer Produkte, denen wir ein Leben ohne Einschränkungen ermöglichen wollen. Sie gilt ebenso für unsere weltweit mehr als 8.000 MitarbeiterInnen. Ihre hohe Qualifikation und ihr umfassendes Engagement brauchen wir, um unser Unternehmen nachhaltig und wirtschaftlich erfolgreich in die Zukunft zu führen.

Allerdings macht es die demografische Entwicklung immer aufwändiger, Talente mit besonders gesuchten Qualifikationen etwa in digitalen Zukunftstechnologien zu finden und an das Unternehmen zu binden. Daneben sehen wir uns erheblichen Veränderungen der Arbeitswelt gegenüber, auch was die Einstellungen der Beschäftigten zu ihrem beruflichen Alltag angeht. Nicht für alle ist ein schneller Karriereaufstieg ein persönliches Anliegen. Der Vereinbarkeit von Beruf und Privat- bzw. Familienleben wird ein immer höherer Stellenwert zugemessen und flexible Modelle für Teilzeit oder befristete Auszeiten erfreuen sich hoher Beliebtheit.

Ottobock hat sich dynamisch zu einem global führenden Healthtech-Unternehmen 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. Diese Verantwortung wächst angesichts der Übernahme von Startup-Unternehmen, der zunehmenden Internationalität im Arbeitsalltag und dem intensiveren Austausch unter den MitarbeiterInnen mit unterschiedlicher Herkunft und kulturellem Hintergrund. Zudem wurden bei Ottobock in jüngster Zeit gewachsene Strukturen verändert, schrittweise neu gestaltet und in konzernweit einheitliche Standards überführt.

Diese Veränderungsprozesse bieten nicht nur Raum für Innovationen und Effizienzsteigerungen, sondern führen auch zu einem hohen Anpassungsbedarf mit Fragen und Unsicherheit unter den Beschäftigten. Dies nehmen wir aufmerksam wahr und haben unsere

”

*Wir wollen die richtigen KandidatInnen für die schnelle Besetzung von offenen Stellen finden, die als Talente optimal zu unserer Unternehmenskultur passen und die wir als Fachkräfte für innovative Zukunftsthemen wie IT und Digitalisierung brauchen. Dafür etablieren wir transparente, standardisierte und diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren, die eine faire Behandlung von BewerberInnen ermöglichen und unser Bekenntnis zu Chancengleichheit und Vielfalt zeigen.“*

Bianca Holler, Head of Global HR



People Agenda vor diesem Hintergrund nochmals geprüft und präzisiert. In diesem Rahmen rücken wir für die nächsten Jahre zwei Fokusthemen in den Mittelpunkt unseres Handelns:

- Recruiting, Entwicklung und Bindung von MitarbeiterInnen
- Diversity, Equity & Inklusion

Für beide Themen haben wir im Berichtsjahr ambitionierte Ziele aufgestellt und Initiativen gestartet, mit denen wir konkrete Verbesserungen erreichen wollen.

## Talentierte MitarbeiterInnen gewinnen, entwickeln und halten

Für den Start ins Berufsleben bei Ottobock können junge Menschen in Deutschland und Österreich aus einer Vielzahl von Möglichkeiten wählen. So enthält unser Angebot 16 verschiedene Ausbildungsgänge mit einem technischen, gewerblichen oder kaufmännischen Berufsabschluß. Hinzu kommen acht Duale Studiengänge, die wir in Kooperation mit der Berufsakademie Göttingen, der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (Standort Göttingen) und der Privaten Hochschule Göttingen anbieten. Im Rahmen von Deutschlandstipendien haben wir im Berichtsjahr zwölf Studierende an den genannten Hochschulen sowie der TU Clausthal gefördert. Insgesamt wurden im Jahr 2021 bei Ottobock in Deutschland und Österreich 112 Auszubildende und Dual Studierende betreut. Bereits 2019 haben wir eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die eine Übernahmegarantie nach der Ausbildung beinhaltet und damit Sicherheit für die Auszubildenden schafft. Der Übernahmeanspruch ist abhängig von den erbrachten Leistungen und Prüfungsergebnissen. 2021 haben wir 16 von 18 AbsolventInnen übernommen.

Unser Ziel ist es, die weltweite Fluktuation unter unseren MitarbeiterInnen bei einem Wert von jährlich unter 10 % zu halten und so eine branchenweit führende Position einzunehmen. Dafür werden wir eine globale Datenbasis schaffen, um über Ländergrenzen hinweg Erfolgsfaktoren zu ermitteln. Wir nehmen zudem Analysen vor, welche Unternehmensbereiche und Regionen besonders von Fluktuation betroffen sind, und stimmen Maßnahmen daraufhin ab. Zu den wichtigsten Maßnahmen werden die Erarbeitung und Umsetzung erfolgsorientierter Karriereentwicklungspläne und die Schaffung von mehr Möglichkeiten zur internen Beförderung gehören. Zudem werden wir Risiken für Fluktuation identifizieren, um einzelne MitarbeiterInnen frühzeitig ansprechen und entsprechend gegensteuern zu können.

Wir wollen eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit erreichen und streben einen Wert von 4 von 5 Punkten in verschiedenen Kategorien an: Ziele und Bestrebungen, Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeit, Performance Management, Managerkompetenzen und Interaktionen & Engagement. Für das zweite Halbjahr 2022 planen wir die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung, um den Beschäftigten eine Stimme zu geben und eine Datenbasis zum globalen Mitarbeiterengagement aufzubauen. Zudem wird ein globales Team mit lokaler Unterstützung

Optimierungsmaßnahmen entwickeln und deren Umsetzung unternehmensweit vorantreiben.

Bis zum Jahr 2025 wollen wir mehr als 60 der offenen Positionen mit internen Kandidaten besetzen. Dafür werden wir Karriereentwicklungsprogramme umsetzen und intern unsere offenen Stellen mehr vermarkten, sowie einen globalen Talent-Management-Prozess starten. Um Potenziale für interne Beförderungen zu erschließen, setzen wir überdies zukünftig auf einen transparenten Berichtsprozess zur Personalentwicklung.

### Sozialleistungen für unsere MitarbeiterInnen

Zu den Schlüsselfaktoren für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit zählen auch attraktive Leistungsangebote rund um das Arbeitsverhältnis bei Ottobock. Hier richten wir uns vor allem an den unterschiedlichen lokalen Gegebenheiten aus: So konzentrieren wir uns beispielsweise in Deutschland auf Angebote zur betrieblichen Altersversorgung oder Möglichkeiten, über Fahrrad-Leasing oder Jobtickets die eigene Mobilität kostengünstiger, gesünder und umweltfreundlicher zu gestalten. Wir sehen es zudem als unsere Verantwortung an, einen möglichst großen sozialen Impact an unseren Standorten in den Ländern zu erzeugen, wo staatliche Sicherungssysteme keinen oder nur einen reduzierten Schutz vor

Risiken bieten. So werden durch Ottobock als Arbeitgeber in den USA beispielsweise Kosten für die Kranken-, Unfall-, Lebens-, Berufsunfähigkeits- und Rentenversicherung vollständig oder teilweise getragen. In China übernimmt das Unternehmen einen festgelegten Anteil von Beiträgen in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

 [Karriere](#)

# Diversity, Equity und Inclusion als Erfolgsfaktoren

Ottobock legt als nachhaltig orientiertes Medizintechnikunternehmen großen Wert auf Diversity, Equity und Inclusion. Für uns definiert sich Diversity entlang mehrerer Dimensionen, darunter Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, sexuelle Identität, Behinderung oder sozialer Hintergrund.

Wir erleben Diversity in unseren Teams als besonderen Vorteil und bringen Menschen mit unterschiedlichen individuellen Erfahrungen, Überzeugungen und Sichtweisen zusammen. Unsere Produkte stehen dafür, Ungleichheit abzubauen und Chancengleichheit zu schaffen. Deshalb ist es unser Anspruch, als Unternehmen ein Vorbild für Diversity, Equity und Inclusion zu sein. Unser Ziel ist es, alle Personen gleich, fair und respektvoll zu behandeln sowie ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder die Möglichkeit hat, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen und sein volles Potenzial auszuschöpfen. So gelingt es uns, eine qualifizierte und vielfältige Belegschaft zu gewinnen und zu halten.

Um diese Erfolgsfaktoren in unserem Unternehmen dauerhaft zu stärken, haben wir im Jahr 2021 zwei strategische

Ziele verabschiedet: Wir wollen den Anteil von Frauen in Führungspositionen der ersten drei Unternehmensebenen erhöhen und uns global als führendes Unternehmen für Diversity, Equity und Inclusion positionieren.

## **Basis für unternehmensweite Steuerung gelegt**

Im Berichtsjahr haben wir auf der Managementebene die Voraussetzungen geschaffen, unseren Ansatz unternehmensweit zu implementieren sowie mit konkreten Initiativen und Maßnahmen zu unterlegen. Für die Strategieentwicklung sowie Steuerung der Projekte und Initiativen wurde das global ausgerichtete Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) Council gebildet, das künftig die übergeordnete Verantwortung für Diversitätsthemen bei Ottobock übernimmt und einen Handlungsrahmen für die Landesgesellschaften aufstellt. Keimzelle dafür

war die Etablierung des DE&I Council bei Ottobock in Nordamerika. Dem Gremium gehören 26 MitgliederInnen an, die verschiedene Ottobock Standorte weltweit repräsentieren. Das DE&I Council verfügt zudem über einen achtköpfigen Lenkungsausschuss, dem u. a. Georgia Näder, Mitglied des Aufsichtsrats von Ottobock und vierte Generation der Inhaberfamilie, angehört.

Für 2022 ist die Verabschiedung einer global gültigen Diversity Policy geplant, die im Berichtsjahr konzipiert worden ist. Diese Richtlinie wird Details zum Umgang mit den relevanten Mitarbeitergruppen, zur Arbeit des DE&I-Councils, zu den Initiativen zur Förderung einer vielfältigen Belegschaft, zu Schulungs- und Orientierungsthemen sowie zur Verantwortung der Vorstandsebene für die Stärkung von Vielfalt enthalten.

## **Globaler Ansatz zur Stärkung von Vielfalt**

Als strategisches Ziel streben wir an, ein globaler Champion für Diversity, Equity und Inclusion zu werden und haben darauf gerichtete Initiativen zur Gestaltung des Arbeitsumfeldes auf den Weg gebracht. So werden wir Bildungsprogramme umsetzen, die für eine Sensibilisierung beim Thema Vielfalt sorgen und die Vernetzungsmöglichkeiten für verschiedene Mitarbeitergruppen erweitern sollen. So wurde im

Mai 2021 bei Ottobock in Deutschland eine sogenannte Vielfaltswoche veranstaltet, in deren Zentrum die Sensibilisierung und Förderung von Vielfalt und Inklusion stand. Über Mentoring wollen wir zudem erreichen, dass sich MitarbeiterInnen aus verschiedenen Gruppen zusammenfinden und unterstützende Beziehungen über Hierarchieebenen hinweg aufgebaut werden. MitarbeiterInnen, die als Vorbilder für ein die Vielfalt förderndes und integratives Handeln wirken, wollen wir künftig mit Auszeichnungen persönlich würdigen.

## **Ottobock in den USA als Pionier**

Politisch und kulturell bedingt ist das Thema Vielfalt in Gesellschaft und Wirtschaft der USA deutlich präsenter als an anderen Standorten, an denen Ottobock tätig ist. Von Beschäftigten als auch StellenbewerberInnen werden klare Erwartungshaltungen gegenüber dem Arbeitgeber formuliert, was die Repräsentation der Interessen verschiedener Gruppen in der Belegschaft und den respektvollen Umgang untereinander angeht. Ein deutliches Profil bei Vielfalt und Integration wird somit zu einem entscheidenden Kriterium und Erfolgsfaktor für das Verhältnis von Unternehmen und seinen MitarbeiterInnen. Umso mehr kommt es darauf an, dass der von einem Unternehmen formulierte Anspruch eines Vorreiters bei Vielfalt mit der gelebten Praxis übereinstimmt.

Vor diesem Hintergrund hat Ottobock in den USA und Kanada frühzeitig Erfahrungen bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen gesammelt und im Unternehmen eine Vorbildrolle für andere Landesgesellschaften entwickelt. Dabei ruhen die Aktivitäten auf drei Säulen:

**REPRÄSENTATION:** Aufbau und Erhaltung einer vielfältigen Belegschaft mithilfe der Gewinnung und Bindung von Talenten, die verschiedene Gemeinschaften repräsentieren.

**BILDUNG:** Weiterbildung und Training zur Förderung des Bewusstseins für die Bedeutung von Vielfalt und die Schaffung einer positiven Arbeitsplatzkultur mit einer höheren Produktivität.

**MENTORSHIP:** Unterstützung für noch unerfahrene MitarbeiterInnen aus unterrepräsentierten Gruppen bei der Navigation durch die Arbeitsumgebung und bei der erfolgreichen Gestaltung ihres Karrierewegs.

Zu den Initiativen, die bei Ottobock zuerst in den USA gestartet werden, gehört das 2022 beginnende Mentorship Program, das nach einer 6-monatigen Startphase global im Unternehmen ausgerollt werden soll. In dieses Pilotprojekt werden 20 MentorInnen und Mentees einbezogen. Als Erfolgsmaßstab für das Programm soll gelten, dass 90 % der

Beteiligten das Projekt als wirkungsvoll oder sehr wirkungsvoll einschätzen.

### **Förderung von Frauen in Führungspositionen**

Bei Ottobock wollen wir den Frauenanteil auf den ersten drei Führungsebenen von derzeit mehr als einem Drittel bis zum Jahr 2025 auf 40 % steigern. Derzeit sind 41 % unserer Beschäftigten weltweit weiblich. Im international besetzten Aufsichtsrat sind fünf von zehn Räten weiblich. Mit Kathrin Dahnke als CFO haben wir eine Geschäftsführerin, die zudem dem Verwaltungsrat angehört. In der Erweiterten Geschäftsführung sind zwei von zehn Mitgliedern weiblich.

Um einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen zu erreichen, haben wir im Berichtsjahr mehrere Initiativen auf den Weg gebracht. So wollen wir Frauen im Management bei der Entwicklung von Führungskompetenzen auf ihrem Karriereweg unterstützen. Wir werden zudem unsere Aktivitäten zur Gewinnung von weiblichen Talenten im Rahmen von Partnerschaften mit Universitäten verstärken. Darüber hinaus stellen wir attraktive Leistungspakete als Arbeitgeber zusammen, die auf die Bedürfnisse von talentierten Führungskräften zugeschnitten sind. Daneben wollen wir uns aktiv mit den Gründen auseinandersetzen, die zum Ausscheiden qualifizierter Frauen geführt haben.

Anlässlich des 8. März 2021, dem weltweit gefeierten Frauentag, veranstaltete Ottobock eine eigene Themenwoche. Ziel war es, auf Frauenrechte und Gleichstellung aufmerksam zu machen und zu ermutigen, sich für Geschlechtergerechtigkeit einzusetzen – auch im Beruf. Dazu berichteten Mitarbeiterinnen von Ottobock über ihre Karrieren, weibliche Führung und gaben Tipps für mehr Selbstakzeptanz. Um weiter für das Thema zu sensibilisieren, veröffentlichte das Unternehmen im Intranet auch eine Interviewreihe mit weiblichen Führungs- und Fachkräften zu ihren Erfahrungen und bestehenden Herausforderungen.

### **Behinderte Menschen in die Arbeitswelt integrieren**

Wir wollen Menschen mit Behinderungen dazu befähigen, möglichst uneingeschränkt am Alltag teilhaben zu können. Dieser Anspruch gilt ebenso für unsere MitarbeiterInnen mit Behinderungen. Damit wollen wir nicht nur glaubwürdig Verantwortung übernehmen, sondern auch ein Kostenrisiko durch Ausgleichsabgaben bei Nichterreichung der Schwerbehindertenquote in Deutschland vermeiden.

Ottobock handelt nach der UN-Behindertenrechtskonvention, die 2008 in Kraft getreten ist. Wir fördern somit die möglichst uneingeschränkte Teilhabe der Menschen am Alltag und im Rahmen der

innerbetrieblichen Inklusionsförderung für den Arbeitsalltag.

Die Unternehmen Ottobock SE & Co. KGaA sowie die Ottobock HealthCare Deutschland GmbH haben mit der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Jahr 2020 eine Betriebsvereinbarung zur Inklusion abgeschlossen, die sich an den geltenden rechtlichen Vorgaben orientiert und als Mindestziel die Erfüllung der Schwerbehindertenquote enthält. Diese soll mittels der Förderung der Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen, der Arbeitsplatzhaltung behinderter Beschäftigter und Barrierefreiheit im Unternehmen erreicht werden.

Bei Ottobock in Deutschland ist es die Aufgabe eines Inklusionsbeauftragten, nach SGB zu überwachen, dass der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber schwerbehinderten Menschen nachkommt. Die Schwerbehindertenvertretung hat in Deutschland die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder in der Dienststelle zu fördern. Ottobock hat sich dafür entschieden, den Schwerbehindertenvertreter komplett für diese Rolle freizustellen, um sich voll und ganz diesem wichtigen Thema widmen zu können.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben stehen wir in engem Austausch mit den Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten.

### **Inklusionsmaßnahmen am Standort Deutschland**

Wir fördern die Neueinstellung und die Ausbildung von behinderten Menschen, um zur Erreichung und Aufrechterhaltung der Schwerbehindertenquote von 5 % beizutragen. Im Berichtsjahr haben wir etwa unsere Stellenausschreibung so verändert, dass die bevorzugte Berücksichtigung von behinderten BewerberInnen – bei gleicher Qualifikation – und die Bedeutung von Vielfalt deutlich wird.

Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt der Barrierefreiheit im Betrieb. Dabei achten wir auf die Einhaltung von DIN-Normen, vor allem bei Um- und Neubauten, und schöpfen die staatlichen Fördermöglichkeiten aus. 2021 wurden etwa eine neue barrierefreie WC-Anlage, Evakuierungshilfen für Rollstuhlfahrer und eine höhenverstellbare Werkbank für behinderte MitarbeiterInnen eingerichtet sowie Türen auf eine elektrische Funktionsweise umgerüstet.

Im Interesse der Prävention wird kontinuierlich eine gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsumfelds vorgenommen und das betriebliche Eingliederungs-

management (BEM) unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung umgesetzt. Für die Arbeitsplatzherhaltung behinderter Beschäftigter wird kontinuierlich geprüft, ob eine Arbeitsplatzgefährdung vorliegt und inwieweit bei Leistungsminderung staatliche Förderungen zum Ausgleich abgerufen werden können. Ottobock steht ein Fördervolumen zur Beschäftigungssicherung von über 100.000 € zur Verfügung, das u. a. für individuelle Jobcoachings der MitarbeiterInnen genutzt wird.

### **Gegen Diskriminierung, für Chancengleichheit**

Ottobock verpflichtet sich dazu, dass alle MitarbeiterInnen, AuftragnehmerInnen, GeschäftspartnerInnen, KundInnen, PatientInnen mit Würde und Respekt behandelt werden und vor Diskriminierung und Belästigung 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). Wir haben die zentralen Handlungsprinzipien auch in eigenen Richtlinien wie dem [Code of Conduct](#), der [Global Anti-Discrimination Policy](#) sowie der

[Equal Opportunity Policy](#) verankert und weiter ausgestaltet.

Wir tolerieren keine Verstöße gegen diese Vorgaben und fordern unsere MitarbeiterInnen dazu auf, erkanntes Fehlverhalten oder bekannte oder drohende Compliance-Verstöße zu melden. Dafür stehen bei Ottobock die [digitale Hinweisgeberstelle](#) und weitere Meldewege zur Verfügung. Zur Sensibilisierung für die genannten Themen führen wir gezielte Schulungen durch: So startet im Jahr 2022 in Deutschland ein verpflichtendes E-Learning-Programm zum Umgang mit sexueller Belästigung.

# Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld an unseren Standorten

Wir gestalten für unsere MitarbeiterInnen ein sicheres Arbeitsumfeld und setzen alles daran, ihre Gesundheit zu erhalten. Während der Corona-Pandemie haben wir dies mit der Umsetzung strenger Hygienekonzepte, aber auch mit Test- und Impfangeboten für unsere MitarbeiterInnen unter Beweis gestellt.

Bei unseren Produktionsprozessen sind wir fortlaufend bestrebt, mithilfe einer breiten Datengrundlage zu Arbeitsschutzkennzahlen und über Meldesysteme Risiken zu identifizieren, zu analysieren und zu minimieren.

## Managementsysteme stärken und ausbauen

Die WerksleiterInnen und Verantwortlichen für das Gebiet EHS (Environment, Health & Safety) sind an den Standorten dafür zuständig, die Einhaltung der lokalen gesetzlichen und behördlichen Anforderungen sicherzustellen. Derzeit verfügt Ottobock noch nicht über einen globalen, konzernweiten Managementansatz für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. 2021 wurde von der Geschäftsführung eine globale EHS-Policy verabschiedet. Diese wird künftig als Basis für standardisierte Prozesse an allen Produktionsstandorten und die Einführung sowie Zertifizierung von Managementsystemen dienen, die der

internationalen Norm ISO 45001 entsprechen. Die Zertifizierung des Arbeitsschutz-Managementsystems in Duderstadt nach ISO 45001 ist für 2022 geplant. In den darauffolgenden Jahren sollen die weiteren Produktionsstandorte ebenfalls zertifiziert werden.

Am Standort Duderstadt werden Mithilfe des Managementsystems Risiken, Gefährdungen aber auch Chancen systematisch ermittelt, beispielsweise über geplante interne Audits und Begehungen. Für die Definition und Dokumentation der entsprechenden Kernprozesse wird auf ein IT-Tool zurückgegriffen. Besondere Verantwortung für sichere Arbeitsbedingungen trägt hier der Arbeitssicherheitsausschuss, dem Vertreter von Betriebsrat und Unternehmensleitung angehören. Im Rahmen des Managementsystems erfolgen die Erhebung und Analyse von Unfallkennzahlen, die Freigabeverfahren für Gefahrstoffe sowie die Informations- und Aufklärungskampag-

nen zum Arbeitsschutz. Darüber hinaus erfolgt an den deutschen Standorten ein regelmäßiger Austausch mit der Berufsgenossenschaft zu Arbeitsschutzthemen. Aktuell wird ein Fremdfirmenmanagement etabliert, das die Kontrolle von Arbeitsschutzmaßnahmen auch bei Unternehmen und MitarbeiterInnen ermöglicht, die in Gebäuden oder auf dem Gelände von Ottobock tätig sind.

## Gesundheitsrisiken aktiv bekämpfen

Ottobock betreibt ein sicherheitsbewusstes Gefahrstoffmanagement, das die Aufstellung eines Gefahrstoffverzeichnisses und Gefährdungsbeurteilungen für alle Tätigkeiten mit Gefahrstoffen beinhaltet. Das Unternehmen ist in der Produktentwicklung zudem bestrebt, gefährliche Substanzen schrittweise durch risikoärmere, ökologische Alternativen zu ersetzen, beispielsweise bei der Herstellung von Harzen für Prothesen [AnwenderInnen im Mittelpunkt](#).

Zur Eindämmung der Corona-Pandemie arbeiteten bei Ottobock im Berichtsjahr lokale und globale Krisenstäbe. Zu den von ihnen koordinierten Maßnahmen zählte etwa die Einführung eines zusätz-

lichen Schichtbetriebs, womit eine weitere Kontaktreduzierung unter den MitarbeiterInnen erreicht wurde. Daneben wurde bei Ottobock ein eigenes Testzentrum aufgebaut und genutzt sowie eine betriebliche Impfkampagne durchgeführt.

**ottobock.**

A man in a dark t-shirt and khaki shorts is walking on a cobblestone path. He is carrying a large log on his right shoulder and has a black knee brace on his left knee. The background shows a white fence and a wooden building.

# **Verantwortung für Umwelt und Klima**

<b>6   Verantwortung für Umwelt und Klima</b> .....	<b>61</b>
Klima und Umwelt schützen .....	63
Strategie zur Senkung der CO <sub>2</sub> -Emissionen .....	63
Umweltschonendes Abfallmanagement .....	66
Sparsamer Einsatz von Wasser .....	67
Recycling und Wiederverwertung .....	67
Verantwortungsbewusster Umgang mit kritischen Materialien .....	67



Zum Schutz unseres Planeten wollen wir den Ressourcenverbrauch senken und Treibhausgasemissionen reduzieren. Auf Grundlage des Carbon Footprints unseres Unternehmens entwickeln wir eine eigene Klimastrategie mit geprüften Einsparzielen beim CO<sub>2</sub>-Ausstoß. Als wichtigste Hebel beim Klimaschutz nutzen wir eine höhere Energieeffizienz und die Umstellung auf erneuerbare Energien. Unsere Produktionsprozesse richten wir immer mehr darauf aus, natürliche Ressourcen zu schonen, Abfälle zu vermeiden, Wasser zu sparen und die Kreislaufwirtschaft zu stärken.

## Umwelt und Klima schützen

**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. Gefahrstoffe 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 Blickt.**

Die Knappheit von wichtigen Ressourcen, damit verbundene Preissteigerungen und die zunehmende Regulierung, z. B. im Bereich Klimaschutz, stellen neue und stetig steigende Anforderungen an Ottobock dar. 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 bekräftigen wir im Jahr 2021 in einer unternehmensweit gültigen Richtlinie ([„Energy, environmental and occupational health and safety policy“](#)). Darüber hinaus haben wir uns entschlossen, die relevanten Normen für Umwelt- (ISO 14001) und Energiethemen (ISO 50001) zukünftig zur Steuerung der Ziele und Maßnahmen und zur Überwachung der Zielerreichung einzusetzen.

Die Implementierung der genannten ISO-Management-Systeme wurde unter Verantwortung des Chief Operating Officers bei Ottobock kontinuierlich vorangetrieben. 2021 wurde das Werk in Tongzhou (China) als erstes Werk nach der ISO Norm 14001 erfolgreich zertifiziert. Bis Ende 2022 soll der Produktionsstandorte in der Unternehmenszentrale in Duderstadt (Deutschland) folgen.

## Strategie zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen

Der Klimawandel gehört zu den zentralen Herausforderungen für die Menschheit. Angesichts von zunehmenden Risiken durch Starkwetterereignisse, klimabedingte Regionalkonflikte und Fluchtbewegungen oder die Unterbrechung globaler Lieferketten sind alle dazu aufgerufen, ihren Beitrag zu leisten und die politischen Ziele zur Begrenzung der Erderwärmung zu unterstützen. Ottobock ist in neun Ländern auf vier Kontinenten mit Produktionsstätten vertreten. Wir sind daher sowohl von den genannten Entwicklungen betroffen, stehen aber zugleich auch in der Verantwortung, unsere Potenziale zum Klimaschutz noch stärker auszuschöpfen.

Voraussetzung für zielgerichtetes Handeln ist Transparenz. Wir wollen wissen, wo in der Wertschöpfung die meisten Treibhausgasemissionen entstehen und der größte Hebel für Reduzierungen anzusetzen ist. Daher ist im Berichtsjahr erstmals der sogenannte Carbon Footprint von Ottobock erhoben worden. Danach ist mit fast 80 % der überwiegende Teil der Emissionen dem Scope 3, also den vor- und nachgelagerten Lieferketten zuzurechnen.

Die eingekauften Materialien und Halbzeuge stehen ihrerseits für ca. 50 % des Scope 3. Zu den wesentlichen Treibern beim CO<sub>2</sub>-Ausstoß zählt zudem die Luftfracht für den Versand der Produkte. Da die PatientInnen auf eine möglichst schnelle Versorgung mit Prothesen und Orthesen bzw. mit Ersatzteilen angewiesen sind, ist die Nutzung von Luft- statt Seefracht häufig noch eine Güterabwägung zugunsten der Geschwindigkeit der Services und zu Lasten der Klimaschonung.

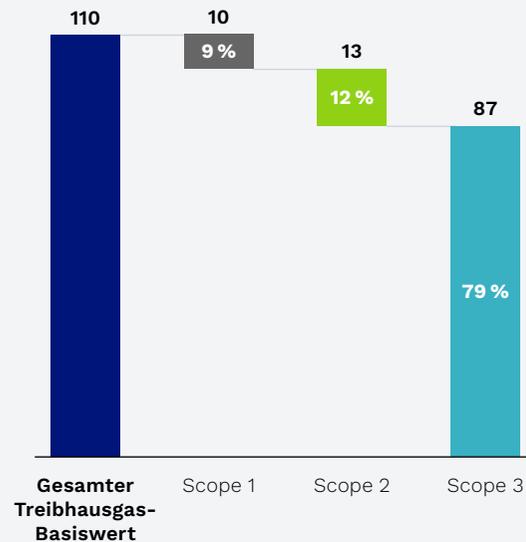
”

**Science Based Target (SBT):**

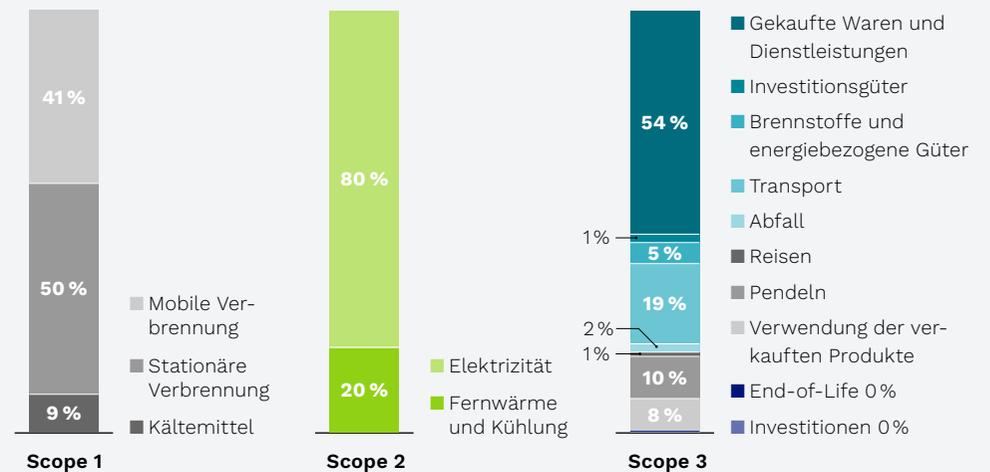
**Wir werden uns ein wissenschaftlich fundiertes Ziel für 2030 setzen und uns damit dem 1,5 °C-Pfad verpflichten.“**

## Treibhausgas-Basiswert von ~110 kt CO<sub>2</sub>e, überwiegend aus Scope 3

**Ottobock Treibhausgasemissionen (GHG) nach Anwendungsbereich (Scope) 2020 (kt CO<sub>2</sub>e)**



**Aufschlüsselung der Emissionen nach Aktivität 2020 (kt CO<sub>2</sub>e)**



### Ottobock stellt Klimastrategie auf

Die Geschäftsführung von Ottobock hat im Dezember 2021 beschlossen, für Scope 1 und 2 ein Klimaziel für 2030 aufzustellen, das von der Science-based Target Initiative bestätigt wird und nachweislich zur Einhaltung des 1,5°-Ziels bei der Begrenzung der Erderwärmung beitragen wird. Zusätzlich soll bis 2030 die

Emissionsintensität in Scope 3 ebenfalls deutlich reduziert werden, um auch hier den SBTi-Leitlinien zu entsprechen.

### Zielgerichtete Maßnahmen zur Senkung der Treibhausgasemissionen

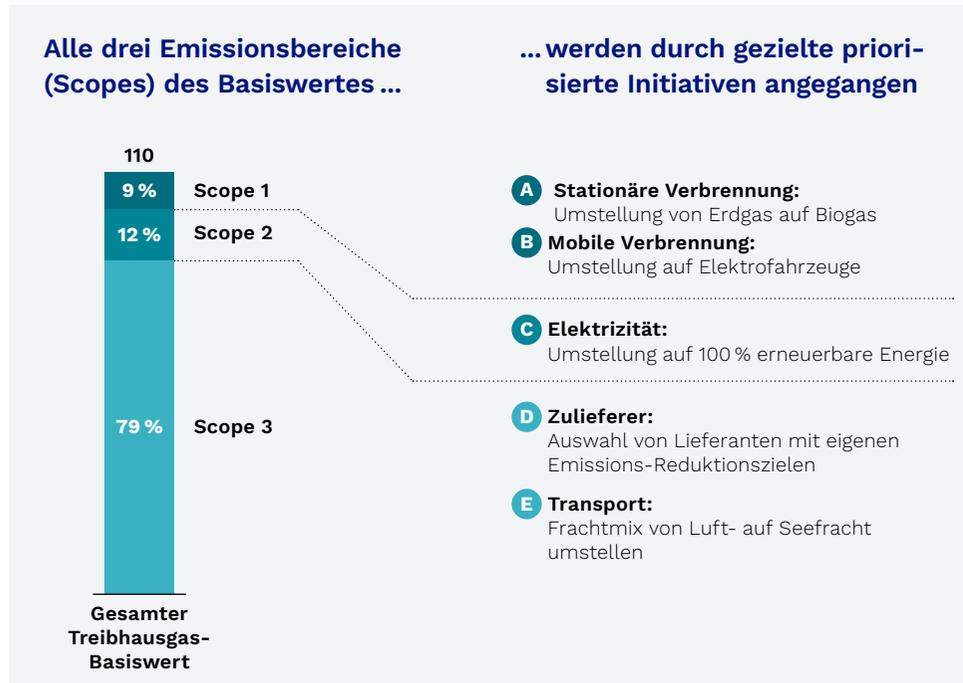
Zur Erreichung dieses Ziels wurden ebenfalls per Beschluss der Geschäftsführung konkrete Initiativen zur CO<sub>2</sub>-

Reduzierung aufgelegt und dafür einheitliche Verantwortungsstrukturen im Bereich des COO festgelegt. Die geplanten Maßnahmen beziehen sich sowohl auf Scope 1, 2 und 3:

### Umstellung von Erdgas auf Biogas

Bei der Energieversorgung der Ottobock Standorte setzt das Unternehmen auf

einen schrittweisen Umstieg von Erdgas auf Biogas. Im Rahmen des Einkaufsprozesses werden bei der Erneuerung von Verträgen eine Umstellung vorgenommen und entsprechende Zertifikate erworben. Potenziell können bis 2030 mehr als 50 % der CO<sub>2</sub>-Emissionen, die bislang aus der Erdgasverbrennung resultieren, vermieden werden.



Ottobock nutzt zur Wärme- und Stromversorgung des Standorts Duderstadt bereits seit 2007 Biogas aus einer Anlage, die auf einem unternehmenseigenen Grundstück und gemeinsam mit dem Maschinenring Göttingen und mehreren LandwirtInnen betrieben wird. Mit dem gestiegenen Wärmebedarf des Unternehmens hat die Biogasanlage 2020 ihre Leistung mit dem Bau von vier weiteren Blockheizkraftwerken insgesamt verdoppelt.

**100 % erneuerbare Energien**

Alle Landesorganisationen werden den Energiebezug durch Vertragsänderungen komplett auf erneuerbare Quellen umstellen und Zertifikate erwerben. Geprüft wird zudem die Nutzung von Power Purchase Agreements (PPA) als Vertragsoption und gegebenenfalls zum Aufbau und zur Nutzung von Photovoltaikanlagen an Ottobock Standorten. Die Umstellung auf 100 % erneuerbare Energien würde die CO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Stromversorgung im Jahr 2030 auf Null sinken lassen (2020: 10,2 ktCO<sub>2</sub>e).

**Vorrang für Elektrofahrzeuge**

Ottobock wird die Flotte der Dienstfahrzeuge in allen Landesorganisationen von Verbrenner- und Hybridtechnologien auf Elektroantriebe umstellen. Entsprechende Änderungen von Richtlinien zur ausschließlichen Nutzung dieser Antriebstechnologie greifen nach 2023 und sollen für alle Fahrzeugtypen einschließlich LKW gelten. Bis 2030 sollen so 95 % der Fahrzeuge elektrisch betrieben werden. Dazu wird die Infrastruktur von E-Lade-Stationen an allen Ottobock Standorten systematisch ausgebaut. Die Umstellung auf E-Mobilität ermöglicht bis 2030 eine Senkung des von den Fahrzeugen verursachten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes von etwa 87 % gegenüber dem Jahr 2020.

**LieferantInnen zu Emissionszielen verpflichten**

Ottobock wird gegenüber seinen LieferantInnen die Einhaltung klarer Emissionsreduktionsziele einfordern. Der Fokus liegt hierbei auf den direkten Materialien, die den Großteil der Scope-3-Emissionen ausmachen, sowie auf den 50 wichtigsten Lieferanten, die für rund 51 % der Emissionen bei eingekauften Gütern und Materialien stehen. Top-LieferantInnen, die rund 30 % der Treibhausgasemissionen im Einkauf ausmachen, sollen zudem SBTi-konforme Ziele aufstellen. Dafür wird ab 2022 eine Beschaffungsrichtlinie mit einer

entsprechenden Verpflichtung zur Emissionsreduzierung erarbeitet und verabschiedet.

**Verlagerung von Luft- auf Seefracht**

Um in der Logistik Emissionen zu reduzieren, bewertet Ottobock kontinuierlich die mögliche Verlagerung des internationalen Frachtmixes von Luft- auf Seefracht. Dies gilt für ausgewählte Routen, die für rund 70 % aller Emissionen verantwortlich sind. 2021 wurden dafür die Top-Routen identifiziert. Ottobock hat beispielsweise hinsichtlich der Umstellung von ca. 25 % des Produktportfolios für Australien eine potenzielle Reduzierung von 560,47 Tonnen CO<sub>2</sub> errechnet. Diese Berechnung gilt für das Jahr 2020. Bezogen auf Australien würde diese Umstellung von Luft- auf Seefracht rund 24,5 % weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen verursachen und gemessen an unserem Gesamtausstoß im Transportbereich eine 3,5 %-ige Reduzierung bewirken.

Zugleich wird auch der potenziell erforderliche Aufbau von Lagerbeständen an bestimmten Bestimmungsorten geprüft, um den Effekt bei weniger flexiblen und längeren Lieferwegen zu kompensieren. Ottobock geht von einem Verlagerungspotenzial zugunsten der Seefracht von rund 50 % bis zum Jahr 2030 aus.

## **Ressourcenverantwortung und Materialeffizienz**

Wir nutzen für unsere Produkte bis zu 300 verschiedene Materialien. Daraus leiten wir eine besondere Verantwortung für die Schonung natürlicher Ressourcen, die Reduzierung von Abfällen und Abwasser sowie den sensiblen Umgang mit kritischen Materialien ab. Dabei achten wir neben der Begrenzung von Umweltrisiken vor allem auf eine hohe Produktsicherheit und -wirksamkeit, die bei unseren Medizinprodukten an oberster Stelle stehen muss. Die Implementation entsprechender Managementsysteme, die sich an den Normen ISO 9001, 14001 und 13485 ausrichten, sichert bei Ottobock die Einhaltung etablierter Standards ab und gewährleistet einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

# **Umweltschonendes Abfallmanagement**

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. Dabei steht beispielsweise in der EU die Förderung einer Kreislaufwirtschaft im Mittelpunkt, mit der die Verwertung bzw. Wiederverwendung von Materialien erreicht werden soll. Wo das nicht möglich ist, geht es um eine schadlose und umweltgerechte Entsorgung von Abfällen. Die Geschäftsführung von Ottobock hat im Dezember 2021 das Ziel verabschiedet, den Produktionsausschuss um 10 % pro Jahr zu verringern und die Zuständigkeit dem Bereich des Chief Operating Officers zugewiesen.

”

***Wir haben klare Richtlinien aufgestellt, um unsere Auswirkungen auf die Umwelt immer weiter zu reduzieren. Unsere weltweit gültige Energie-, Umwelt- und Arbeitssicherheitspolitik gibt unserem Handeln einen Rahmen und bildet die Grundlage unseres Engagements für den Schutz des Klimas und der natürlichen Lebensgrundlagen.“***

Arne Jörn, Chief Operations Officer



## Sparsamer Einsatz von Wasser

Die Verfügbarkeit von sauberem Wasser ist für die Gesellschaften in vielen Weltregionen eine große Herausforderung, die durch den Klimawandel weiter an Brisanz gewinnen wird. Unsere Produktionsprozesse sind durch eine geringe Wasserintensität gekennzeichnet. Die Produktionsstätten von Ottobock liegen ausnahmslos in solchen Gebieten, die nicht von sogenanntem Wasserstress gekennzeichnet sind. Auch unsere Produkte und Fertigungsprozesse verbrauchen nur wenig Wasser. Daher wird das

Thema Wasserverbrauch von uns zwar überwacht und kontrolliert, jedoch als nicht wesentlich eingeschätzt. Dennoch bedenken wir das Thema im Rahmen unserer Selbstverpflichtung zum UN Global Compact mit, beispielweise im Rahmen unserer technologischen Innovationen. So kann durch die Fertigung von Prothesen mit Scans und 3D-Druck der traditionelle Gipsabdruck ersetzt werden, was den Einsatz von Wasser überflüssig macht.

## Recycling und Wiederverwertung

Die Verwendung von Recyclingwerkstoffen an Stelle von „Virgin“-Materialien nimmt in vielen Branchen und bei vielen Produkten zu. Auch wir optimieren den Materialeinsatz und suchen nach Einsatzmöglichkeiten für Recyclingwerkstoffe. 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 Kunststoffen aus Recyclaten nicht ohne weiteres möglich, wenn Sicherheit und / oder Funktionalität beeinträchtigt werden (Medizinproduktegesetz). Wir berücksichtigen die mögliche Verwertbarkeit der Materialien, aus denen unsere Produkte gefertigt sind, zunehmend in unseren Entwicklungs- und Designprozessen, die im Zuständigkeitsbereich des Chief Technology Officers von Ottobock liegen.

## Verantwortungsbewusster Umgang mit kritischen Materialien

Unter kritischen Materialien verstehen wir Materialien, die Umweltrisiken beinhalten oder gefährlich für die Gesundheit von MitarbeiterInnen sowohl bei Ottobock als auch in den Versorgungszentren sowie für AnwenderInnen sein können. Aufgrund besonderer Anforderungen an die Funktionalität unserer Produkte – z. B. Dauerfestigkeit oder Dämpfungseigenschaften – müssen wir gegebenenfalls Produktionsverfahren einsetzen, die nur mit kritischen Materialien umsetzbar sind.

Ottobock hält zur Risikobegrenzung die am jeweiligen Standort geltenden Gesetze ein. Dazu zählt in Deutschland etwa die Gefahrstoff-Verordnung, die das Unternehmen zu einer Prüfung verpflichtet, ob ein Gefahrstoff nicht durch einen ungefährlicheren Stoff ersetzt werden kann. Die Umsetzung der regelungskonformen Maßnahmen im Bereich kritische Materialien fällt bei Ottobock in die gemeinsame Zuständigkeit des Chief Technology Officers und des Chief Operating Officers.

**ottobock.**



**Anhang**

## Über diesen Bericht

Seit 2016 haben wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht nach den Prinzipien des UN Global Compact veröffentlicht. Mit dem diesjährigen Bericht erweitern wir unsere Berichterstattung. Der Bericht 2021 wurde in Anlehnung an den GRI Standards, Option Kern erstellt. Darüber hinaus orientiert sich dieser Bericht an den zehn Prinzipien des UN Global Compact und stellt die entsprechende Fortschrittsmitteilung von Ottobock dar. In diesem Zusammenhang haben wir die Wesentlichkeit der Themen unter Einbeziehung externer Stakeholder überprüft.

Berichtszeitraum ist – soweit nicht anders angegeben – der 1. Januar bis 31. Dezember 2021. Den vorherigen Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020 haben wir im Mai 2021 veröffentlicht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2022 erscheint im Frühjahr 2023. Dieser Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021 der Ottobock SE & Co. KGaA. Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 14. April 2022.

In unsere Datenerfassung werden die relevanten Gesellschaften weltweit einbezogen, die vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 zum Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses der Ottobock SE & Co. KGaA gehörten. Dieser wird nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches / der International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt. In den Ottobock-Konzern werden neben der Ottobock SE & Co. KGaA alle wesentlichen in- und ausländischen Tochterunternehmen einbezogen, die die Ottobock SE & Co. KGaA unmittelbar oder mittelbar beherrscht. Beteiligungen mit gemeinschaftlichen Tätigkeiten berücksichtigen wir anteilig. Wesentliche assoziierte Unternehmen sowie Gemeinschaftsunternehmen werden nach der Equity-Methode bilanziert, sofern ein maßgeblicher Einfluss ausgeübt werden kann. Erst- bzw. Entkonsolidierungen erfolgen grundsätzlich zum Zeitpunkt des Erwerbs oder bei Verlust des beherrschenden Einflusses.

Der Bericht wurde nicht extern geprüft. Ottobock beabsichtigt den Bericht für das Geschäftsjahr 2022 erstmalig extern prüfen zu lassen.

## Kennzahlen

### Compliance

#### Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen (GRI 205-3)

	2021	2020
Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle	0	0
davon		
Asia Pacific	0	0
EMEA	0	0
Latin America	0	0
North America	0	0
West Europe	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption beendet oder nicht erneuert wurden	0	0
Öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Klagen	0	0

Die Angaben beziehen sich auf die Ottobock SE & Co. KGaA sowie alle Vorfälle, die aus den Gesellschaften der Ottobock Gruppe an den Fachbereich Compliance gemeldet wurden.

#### Schulungen zum Thema Compliance (GRI 205-3)

	2021	2020
Anzahl der Gesellschaften	109	
Anzahl der Gesellschaften, in den Schulungen durchgeführt wurden	109	k.A.

Die Angaben betreffen alle Gesellschaften an denen die Ottobock SE & Co. KGaA direkt oder indirekt einen Kapitalanteil von mehr als 50% hält und die Mitarbeiter beschäftigen.

### Engagement

#### Spenden und Sponsoring (GRI 413-1)

in EUR	2021	2020
Sponsoring	556.000	552.906
Mitgliedsbeiträge	11.750	16.150
Zuwendungen an Hochschulen	70.000	450.000
Spenden	80.000	30.000

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie waren Verbände 2021 weniger aktiv. Dies spiegelt sich auch in den geringeren Zuwendungen wider. Wegen Veränderungen innerhalb des geförderten Studiengangs erfolgte auch hier 2021 eine geringere Zuwendung.

## Mitarbeiter

## Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter (GRI 102-8)

nach Arbeitsvertrag und Geschlecht	2021	2020
<b>Männlich</b>	<b>4929</b>	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	4630	
Befristeter Arbeitsvertrag	299	
<b>Weiblich</b>	<b>3261</b>	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	3081	
Befristeter Arbeitsvertrag	180	k.A.
<b>Diverse</b>	<b>4</b>	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	4	
Befristeter Arbeitsvertrag	0	
<b>Not Allocated</b>	<b>5</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>8199</b>	

Die angegebenen Zahlen beinhalten Mitglieder der Geschäftsführung und Auszubildende. Praktikanten werden in Deutschland und Österreich nicht mit einbezogen.  
 "not allocated" bezeichnet MitarbeiterInnen, bei den es keine Zuordnung zu einer Gruppe (z. B. Angestellte, Auszubildende, Praktikant, ...) gibt.  
 Die Angabe „divers“ wurde im Geschäftsjahr 2021 erstmalig eingesetzt.

nach Arbeitsvertrag und Region	2021	2020
<b>Asia Pacific</b>	<b>771</b>	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	744	
Befristeter Arbeitsvertrag	27	
<b>EMEA</b>	<b>873</b>	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	855	
Befristeter Arbeitsvertrag	18	
<b>Latin America</b>	<b>234</b>	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	232	
Befristeter Arbeitsvertrag	2	k.A.
<b>North America</b>	<b>1.091</b>	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	1.091	
Befristeter Arbeitsvertrag	0	
<b>West Europe</b>	<b>5.227</b>	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	4.795	
Befristeter Arbeitsvertrag	432	
<b>Not Allocated</b>	<b>3</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>8.199</b>	

## Anhang

nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht	2021	2020
<b>Männlich</b>	<b>4.929</b>	
Vollzeit	4.674	
Teilzeit	121	
Not Allocated	134	
<b>Weiblich</b>	<b>3.261</b>	
Vollzeit	2.747	
Teilzeit	364	
Not Allocated	150	
<b>Diverse</b>	<b>4</b>	k.A.
Vollzeit	4	
Teilzeit	0	
Not Allocated	0	
<b>Not Allocated</b>	<b>5</b>	
Vollzeit	5	
Teilzeit	0	
Not Allocated	0	
<b>Gesamt</b>	<b>8.199</b>	

nach Geschlecht und Altersgruppe	2021	2020
<b>Männlich</b>	<b>4.929</b>	
bis 30 Jahre alt	1.284	
von 30 bis 50 Jahre alt	2.500	
über 50 Jahre alt	1.125	
not defined	20	
<b>Weiblich</b>	<b>3.261</b>	
bis 30 Jahre alt	1.024	
von 30 bis 50 Jahre alt	1.573	
über 50 Jahre alt	649	k.A.
not defined	15	
<b>Diverse</b>	<b>4</b>	
bis 30 Jahre alt	4	
von 30 bis 50 Jahre alt	0	
über 50 Jahre alt	0	
not defined	0	
<b>Not Allocated</b>	<b>5</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>8.199</b>	

### nach Nationalität

2021 arbeiteten Menschen aus mehr als 50 Ländern für die Ottobock SE & Co. KGaA und ihre Konzerngesellschaften.

## Anhang

### Neue Angestellte nach Geschlecht und Region (GRI 401-1)

	2021			2020		
	Anzahl neuer MitarbeiterInnen	Anteil an GesamtmitarbeiterInnenzahl	GesamtmitarbeiterInnenzahl	Anzahl neuer MitarbeiterInnen	Anteil an GesamtmitarbeiterInnenzahl	GesamtmitarbeiterInnenzahl
Asia Pacific	<b>73</b>	<b>9,47 %</b>	<b>771</b>			
Männlich	39	14,18 %	275			
Weiblich	34	6,85 %	496			
EMEA	<b>148</b>	<b>16,95 %</b>	<b>873</b>			
Männlich	67	15,69 %	427			
Weiblich	81	18,16 %	446			
Latin America	<b>33</b>	<b>14,10 %</b>	<b>234</b>			
Männlich	7	8,54 %	82			
Weiblich	26	17,11 %	152			
North America	<b>243</b>	<b>22,27 %</b>	<b>1091</b>	k.A.		
n/a	1	n.a.	1			
Diverse	4	n.a.	4			
Männlich	143	25,49 %	561			
Weiblich	95	18,10 %	525			
West Europe	<b>503</b>	<b>9,62 %</b>	<b>5230</b>			
n/a	4	n.a.	4			
Männlich	207	10,80 %	1916			
Weiblich	292	8,82 %	3310			
<b>Gesamt</b>	<b>1000</b>	<b>12,20 %</b>	<b>8199</b>			

### Vielfalt der Führungskräfte (GRI 405-1)

Anteil der Top-Führungskräfte	2021		2020	
	absolut	anteilig	absolut	anteilig
<b>Männlich</b>	<b>59</b>	<b>80 %</b>		
bis 30 Jahre	5	7 %		
von 30 bis 50 Jahre	35	47 %		
über 50 Jahre	19	26 %		
<b>Weiblich</b>	<b>15</b>	<b>20 %</b>	k.A.	
bis 30 Jahre	0	0 %		
von 30 bis 50 Jahre	8	11 %		
über 50 Jahre	7	9 %		
<b>Gesamt</b>	<b>74</b>	<b>100 %</b>		

Zu den Top-Führungskräften gehören die MitarbeiterInnen der Ebenen N und N-1.

Anteil der Führungskräfte auf allen Ebenen (exkl. Top-Führungskräfte)	2021		2020	
	absolut	anteilig	absolut	anteilig
<b>Männlich</b>	<b>936</b>	<b>69 %</b>		
bis 30 Jahre	174	13 %		
von 30 bis 50 Jahre	507	38 %		
über 50 Jahre	255	19 %		
<b>Weiblich</b>	<b>414</b>	<b>31 %</b>	k.A.	
bis 30 Jahre	107	8 %		
von 30 bis 50 Jahre	224	17 %		
über 50 Jahre	83	6 %		
<b>Gesamt</b>	<b>1.350</b>	<b>100 %</b>		

Zu den Führungskräften gehören die MitarbeiterInnen der Ebene N-2.

## Anhang

### Umwelt

#### Eingesetzte Materialien nach Gewicht (GRI 301-1)

##### Verpackungsmaterial

Transportverpackungen in kg	2021	2020
Holz	183.838	164.226
Kunststoff	56.226	39.879
Papier, Pappe, Karton (PPK)	522.579	372.268
Saugende Stoffe	16.077	15.155
Weißblech	59	160

Produktverpackungen in kg	2021	2020
Holz	972	972
Kunststoff	16.205	10.472
Papier, Pappe, Karton (PPK)	118.724	72.885
Saugende Stoffe	428	363
Weißblech	22.905	21.922

Die Angaben beziehen sich für 2021 auf die in unseren Produktionswerken Duderstadt und Königsee (DE), Wien (A), Salt Lake City (US), Tongzhou (CN) und Blagoevgrad (BG) eingesetzten Verpackungsmaterialien. Das Werk in Blagoevgrad ist im Jahr 2021 eröffnet worden.

#### Energieverbrauch (GRI 302-1)

in GJ	2021	2020
<b>Gesamter Energieverbrauch</b>		<b>328.546</b>
Direkter Energieverbrauch		150.051
Diesel		41.908
Ottokraftstoff		15.418
Erdgas		82.812
Biomasse		6.500
Biogas		176
Fuel oil	k.A.	3.027
Flüssiggas		176
andere		34
Indirekter Energieverbrauch		178.495
Elektrische Energie aus erneuerbaren Quellen		52.044
Elektrische Energie		78.527
Fernheizung		47.670
Fernkälte		254

Die Erhebung der Daten für das Berichtsjahr 2021 konnte bis zum Redaktionsschluß des Berichts nicht abgeschlossen werden.

### Umwelt

#### Vorbemerkung zu den angewandten Methoden und zu den verwendeten Umrechnungsfaktoren zur Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen

Die Treibhausgasemissionen wurden nach den Grundsätzen des Treibhausgasprotokolls des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) „A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition“ (GHG Protocol) und dem ergänzenden „Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard“ gemessen und berechnet.

Die Berechnungen beziehen sich auf die relevanten Treibhausgase, nämlich Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>) und Distickstoffoxid (N<sub>2</sub>O), und alle Emissionen werden in metrischen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent (tCO<sub>2</sub>e) angegeben.

#### Scope 1 & 2 Emissionen:

- Scope 1- und 2-Emissionen umfassen alle relevanten Emissionsquellen für Ottobock, einschließlich Strom, Fernwärme, Fernkälte, Brennstoffe, Bioenergie und Kältemittel.
- Primärdaten (wie z. B. kWh Strom oder kg nachgefülltes Kältemittel) wurden für etwa 60 % aller Unternehmen für den Strom-, Wärme- und Kältemittelverbrauch erhoben und auf 100 % aller Unternehmen innerhalb der Inventarisierungsgrenzen hochgerechnet.
- Primärdaten (wie z. B. die mit Firmenwagen zurückgelegten Strecken und die verbrauchten Liter Benzin) wurden für alle in Frage kommenden Unternehmen erhoben.
- Die Emissions- und Umrechnungsfaktoren, die für die Berechnung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen verwendet wurden, stammen vom Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS), der Internationalen Energieagentur (IEA) und der Association of Issuing Bodies (AIB).
- Bei der Berechnung der Gesamtemissionen wurden marktbasierende Zahlen für den Scope 2 verwendet.

#### Scope 3 Emissionen:

- Scope 3-Emissionen decken alle für Ottobock relevanten Quellen ab (einschließlich eingekaufter Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten, vor- und nachgelagerte Transporte und Vertrieb, im Betrieb anfallende Abfälle, Geschäftsreisen, Pendeln der Mitarbeiter sowie Verwendung und End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte), mit Ausnahme der Verarbeitung verkaufter Produkte aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit im Berichtsjahr.
- Wo Aktivitätsdaten für das Inventar fehlten, wurden Hochrechnungen und Schätzungen nach einem konservativen, am THG-Protokoll orientierten Ansatz vorgenommen.

## Anhang

### Treibhausgasemissionen

t CO <sub>2</sub> e	2021	2020
<b>Gesamte Treibhausgasemissionen</b>		<b>108.454</b>
<b>Direkte Treibhausgas-Emissionen</b> (GRI 305-1)	<b>k.A.</b>	<b>9.084</b>
<b>Indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen</b> (GRI 305-2)		<b>12.738</b>
<b>Sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen</b> (GRI 305-3)		<b>86.632</b>

Da die Erhebung der Energieverbrauchsdaten für das Berichtsjahr 2021 nicht bis zum Redaktionsschluß des Berichts abgeschlossen werden konnte, konnten die Emissionen nicht berechnet werden.

### Detaillierte Darstellung der Scope 3 Emissionen

	2021	2020
<b>Summe Scope 3</b>	<b>k.A.</b>	<b>86.632</b>
Kat. 1 – Eingekaufte Güter und Dienstleistungen		46.866
Kat. 2 – Kapitalgüter		785
Kat. 3 – Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 und 2 enthalten)		4.569
Kat. 4 – Transport und Verteilung (vorgelagert)		16.282
Kat. 5 – Abfall	k.A.	1.837
Kat. 6 – Geschäftsreisen		468
Kat. 7 – Pendeln der Arbeitnehmer		8.376
Kat. 11 – Nutzung der verkauften Produkte		7.118
Kat. 12 – Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende		161
Kat. 15 – Investitionen		370

Da die Erhebung der Energieverbrauchsdaten für das Berichtsjahr 2021 nicht bis zum Redaktionsschluß des Berichts abgeschlossen werden konnte, konnten die Emissionen nicht berechnet werden.

### Treibhausgasemissionen je Beschäftigten (GRI 305-4)

t CO <sub>2</sub> e	2021	2020
Treibhausgasemissionen je Beschäftigten		13,27

Da die Erhebung der Energieverbrauchsdaten für das Berichtsjahr 2021 nicht bis zum Redaktionsschluß des Berichts abgeschlossen werden konnte, konnten die Emissionen nicht berechnet werden.

## Anhang

### Wasser (GRI 303-3) und Abwasser (GRI 303-4)

<b>Frischwasser in m<sup>3</sup></b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
öffentliche Wasserversorgung	40.490	39.335

<b>Abwasser in m<sup>3</sup></b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Gesamtmenge	37.490	35.070
Direkteinleitung	4.380	5.950
öffentliche Abwasserentsorgung	33.263	29.120

Die Daten wurden in unseren Produktionsstandorten erhoben. In 2021 waren 10 Produktionsstandorte in Betrieb. In 2020 waren neun Produktionsstandorte in Betrieb. Der Standort Blagoevgrad (BG) ist im Laufe des Jahres 2020 in Betrieb genommen worden. An den Standorten Tolyatti (RU) und Vinhedo (BR) sind keine Daten erhoben worden.

### Abfall nach Art (GRI 306-3)

<b>Abfall in t</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Gesamtgewicht aller Abfallmengen	2.248	2.198
davon gefährlicher Abfall	282	274
davon ungefährlicher Abfall	1.965	1.924

Die Daten für 2021 beinhalten die Werte unserer 10 Produktionsstandorte, die im Berichtsjahr in Betrieb waren. Die Angaben für 2020 beziehen sich auf neun Produktionsstandorte, wobei der Standort Blagoevgrad (BG) erst im Laufe des Jahres 2021 in Betrieb genommen worden ist.

## KAP 830 GRI-Inhaltsindex

Relevantes SDG	UNGC Prinzip	GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
			Allgemeine Angaben 2016		
		<b>Organisationsprofil</b>			
		102-1	Name der Organisation	<a href="#">Impressum</a>	
	7	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. <a href="#">8, 38ff</a> <a href="#">Website</a>	
		102-3	Hauptsitz der Organisation	<a href="#">Impressum</a>	
		102-4	Betriebsstätten	S. <a href="#">10</a> <a href="#">Website</a>	
		102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. <a href="#">8, 12</a> <a href="#">Website</a>	
		102-6	Belieferte Märkte	S. <a href="#">10</a> <a href="#">Website</a>	
		102-7	Größe der Organisation	S. <a href="#">8</a> <a href="#">Website</a>	
8, 10	6	102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. <a href="#">53ff, 71-73</a>	Ein globales HR Reportingsystem ist im Aufbau. Für das Berichtsjahr konnten noch nicht für alle Berichtseinheiten des Konzerns und für alle Indikatoren Daten erhoben werden.
		102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. <a href="#">30ff</a>	
		102-12	Externe Initiativen	S. <a href="#">20-23, 28</a>	
		102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. <a href="#">70</a>	
		<b>Strategie</b>			
		102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	<a href="#">Vorwort</a>	
		102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. <a href="#">30ff</a>	

## Anhang

Relevantes SDG	UNGC Prinzip	GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
		<b>Ethik und Integrität</b>			
	1-6, 7, 10	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. <a href="#">18-19</a> , <a href="#">24-26</a> , <a href="#">27</a>	
	1-6, 7, 10	102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	S. <a href="#">24-26</a>	
		<b>Unternehmensführung</b>			
		102-18	Führungsstruktur	<a href="#">Website</a>	
		102-19	Delegation von Befugnissen	S. <a href="#">36</a>	
		102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	S. <a href="#">36</a>	
		102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	S. <a href="#">37</a>	
		102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	<a href="#">Website</a>	
		102-23	Vorsitzender für das höchste Kontrollorgan	<a href="#">Website</a>	
		102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	<a href="#">Website</a>	Laut Satzung der Ottobock SE & Co KGaA besteht der Aufsichtsrat aus zehn Mitgliedern: Die vier Arbeitnehmervertreter werden von den Arbeitnehmer-Vertretungen gewählt, die sechs Vertreter der Anteilseigner werden von der Hauptversammlung gewählt.
		102-25	Interessenkonflikte	<a href="#">Website</a>	Der Code of Conduct sowie die Geschäftsordnungen für Verwaltungs- und Aufsichtsrat bestimmen das Vorgehen.
		102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	<a href="#">Website</a>	Die Geschäftsordnung für den Verwaltungsrat bestimmt das Vorgehen.
		102-27	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	<a href="#">Website</a>	
		102-28	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat eine Effizienzprüfung durchgeführt, um die Wirksamkeit seiner Arbeit zu überprüfen.

## Anhang

Relevantes SDG	UNGC Prinzip	GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
		102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	S. <u>32-35</u>	
		102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	S. <u>32-35</u>	
		102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erhält den Nachhaltigkeitsbericht vor Veröffentlichung zur Information.
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>					
		102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. <u>37</u>	
8	3	102-41	Tarifverträge		Ottobock ist nicht an Tarifverträge gebunden.
		102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. <u>37</u>	
		102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. <u>37</u>	
		102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. <u>37</u>	
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>					
		102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. <u>32-35</u>	
		102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. <u>34-35</u>	
		102-48	Neudarstellung von Informationen	S. <u>69</u> Impressum	
		102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		
		102-50	Berichtszeitraum		
		102-51	Datum des letzten Berichts		
		102-52	Berichtszyklus		
		102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		
		102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		

## Anhang

Relevantes SDG	UNGC Prinzip	GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
		102-55	GRI-Inhaltsindex	S. <u>79</u>	
		102-56	Externe Prüfung	S. <u>69</u>	
<b>Themenspezifische Standards</b>					
Ökonomie					
	6, 7, 8, 9, 10	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		Bisher gibt es keinen globalen Ansatz. Das Thema ist in lokaler Verantwortung nach Maßgabe der jeweils geltenden Gesetze
	6, 7, 8, 9, 10	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	6, 7, 8, 9, 10	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
<b>Korruptionsbekämpfung 2016</b>					
	10	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. <u>24-26, 70</u>	
	10	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. <u>70</u>	
<b>Ökologie</b>					
	7, 8, 9	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. <u>61ff</u>	Bisher gibt es keinen globalen Ansatz. Das Thema ist in lokaler Verantwortung nach Maßgabe der jeweils geltenden Gesetze
	7, 8, 9	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	7, 8, 9	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
<b>Materialien 2016</b>					
8, 12	7, 8,	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		Die Informationen stehen für den Berichtszeitraum nicht zur Verfügung.
8, 12	7, 8,	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		Auf die Angabe wird verzichtet, da der Einsatz von Recyclingmaterialien in den von uns hergestellten medizintechnischen Produkten nach den behördlichen Vorgaben nicht möglich ist.
8	7, 8,	301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		Die Informationen stehen für den Berichtszeitraum nicht zur Verfügung.

## Anhang

Relevantes SDG	UNGC Prinzip	GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
	7-9	<b>Energie 2016</b>			
	7, 8	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. <u>74</u>	
	8, 9	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. <u>34, 63-65</u>	
	8, 9	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. <u>63-65</u>	
		<b>Wasser und Abwasser 2018</b>			
12	7, 8	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. <u>67</u>	
	7, 8	303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. <u>67</u>	
	8	303-3	Wasserentnahme	S. <u>77</u>	
	8	303-4	Wasserrückführung	S. <u>77</u>	
	8	303-5	Wasserverbrauch	S. <u>77</u>	
	7-9	<b>Emissionen 2016</b>			
3, 12, 13	7, 8	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. <u>75-76</u>	
3, 12, 13	7, 8	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		
3, 12, 13	7, 8	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		
13	8	305-4	Intensität der THG-Emissionen		
13	8, 9	305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. <u>63-65</u>	

## Anhang

Relevantes SDG	UNGC Prinzip	GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
<b>Abfall 2020</b>					
3, 12	8	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. <u>66</u>	Bisher gibt es keinen globalen Ansatz. Das Thema ist in lokaler Verantwortung nach Maßgabe der jeweils geltenden Gesetze.
3, 12	8	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		
3, 12	8	306-3	Angefallener Abfall	S. <u>77</u>	
<b>Umwelt-Compliance 2016</b>					
	8	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr sind keine Verstöße registriert worden.
<b>Soziales</b>					
	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. <u>18-19, 41-42, 53ff</u>	
		103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
		103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
<b>Beschäftigung 2016</b>					
8, 10	6	401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. <u>73</u>	Ein globales HR Reportingsystem ist im Aufbau. Für das Berichtsjahr konnten noch nicht für alle Berichtseinheiten des Konzerns und für alle Indikatoren Daten erhoben werden.
3, 8		401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		
8	6	401-3	Elternzeit		

## Anhang

Relevantes SDG	UNGC Prinzip	GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>					
8		403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. <u>60</u>	Bisher gibt es keinen globalen Ansatz. Das Thema ist in lokaler Verantwortung nach Maßgabe der jeweils geltenden Gesetze.
8		403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. <u>60</u>	Gilt für Deutschland
8		403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		
8		403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
8		403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
3		403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		
8		403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		Implementiert in Deutschland und einem Produktionsstandort in China (Tongzhou). Eine Ausweitung ist für 2022 geplant.
3, 8		403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		Auf die Angabe wird verzichtet. Für das Berichtsjahr konnten noch nicht für alle Berichtseinheiten des Konzerns und für alle Indikatoren Daten erhoben werden.
3, 8		403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		Auf die Angabe wird verzichtet. Für das Berichtsjahr konnten noch nicht für alle Berichtseinheiten des Konzerns und für alle Indikatoren Daten erhoben werden.

## Anhang

Relevantes SDG	UNGC Prinzip	GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
<b>Aus- und Weiterbildung 2016</b>					
8, 10		404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr		Auf die Angabe wird verzichtet. Ein globales HR Reportingsystem ist im Aufbau. Für das Berichtsjahr konnten noch nicht für alle Berichtseinheiten des Konzerns und für alle Indikatoren Daten erhoben werden.
8		404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		
8, 10	6	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten		
<b>Diversität und Chancengleichheit 2016</b>					
8	6	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 73 <a href="#">Website</a>	
<b>Nichtdiskriminierung 2016</b>					
8	6	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Im Berichtsjahr sind keine Verstöße registriert worden.
<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>					
8	2,3	407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Kann für Betriebsstätten ausgeschlossen werden. (Lieferanten s. 412-1)
<b>Kinderarbeit 2016</b>					
8	2, 5	408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		Kann für Betriebsstätten ausgeschlossen werden. (Lieferanten s. 412-1)
<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>					
8	2, 4	409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit		Kann für Betriebsstätten ausgeschlossen werden. (Lieferanten s. 412-1)
<b>Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016</b>					
	1, 2	412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde		2021 wurde ein entsprechendes Projekt im Einklang mit dem deutschen Lieferkettengesetz begonnen. Ein entsprechender Punkt wird in den Audatkatalog aufgenommen

## Anhang

Relevantes SDG	UNGC Prinzip	GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
<b>Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>					
8	1-6	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	<a href="#">Website</a>	Alle neuen Lieferanten und unsere Top Lieferanten haben die Einhaltung der sozialen Kriterien schriftlich zu bestätigen. Der Supplier Code of Ethics wurde entsprechend erweitert.
<b>Politische Einflussnahme 2016</b>					
		415-1	Parteispenden	<a href="#">Website</a>	Ottobock unterstützt keine politische Partei und es ist verboten, Unternehmensressourcen (einschließlich Geld, Räumlichkeiten, Arbeitszeit, Einrichtungen usw.) zur Unterstützung politischer Kampagnen, Parteien, Kandidaten oder Organisationen zu verwenden.
<b>Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>					
		416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. <a href="#">45-46</a>	
16		416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtsjahr sind keine Verstöße registriert worden.
<b>Marketing und Kennzeichnung 2016</b>					
	7	417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		
12	7	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Im Berichtsjahr sind keine Verstöße registriert worden.
16	7	417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		
<b>Schutz der Kundendaten 2016</b>					
16		418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten		Im Berichtsjahr sind keine begründeten Beschwerden registriert worden.

**Herausgeber**

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

**Kontakt**

Christin Franzel  
Head of Global Sustainability

Maren Harloff  
Senior Managerin Global Sustainability  
Sustainability@ottobock.com

**#WeEmpowerPeople**  
[www.ottobock.com](http://www.ottobock.com)