



Nachhaltigkeitsbericht 2024

Weiter denken.
Nachhaltig handeln.

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Angaben	
1.1 Weiter denken. Nachhaltig handeln.	3
1.2 Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	4
1.3 Unser Geschäft, unsere Produkte, unsere Lösungen	6
2. Die OBO-Welt	
2.1 Unternehmensführung	10
2.2 Unternehmensstrategie	12
2.3 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	16
2.4 Compliance Management	18
2.5 Datenschutz	19
3. Wesentlichkeitsanalyse und Bestimmung der Nachhaltigkeitsstrategie	
3.1 Methodik der Wesentlichkeitsanalyse	20
3.2 Durchführung der Analyse und Auswertung der Ergebnisse	22
4. Unsere Mitarbeiter	
4.1 Die weltweite OBO-Familie	25
4.2 Gesundheitsschutz und -vorsorge	25
4.3 Work-Life-Balance	26
4.4 Führung bei OBO	26
4.5 Mitarbeitergespräche	27
4.6 Mitarbeiterzahlen	27
4.7 Arbeitssicherheit	27
4.8 ISO 45001:2018 Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	28
4.9 Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen	28
4.10 Programme zur Kompetenzoptimierung der Angestellten und zur Übergangshilfe	28
5. Steuerkonzept	
5.1 Steuer-Governance	29
5.2 Steuerstrategie und Zielsetzung	30
6. Ökologie	
6.1 Materialien	31
6.2 Energie	32
6.3 Wasser und Abwasser	32
6.4 Biodiversität	34
6.5 Emissionen	34
6.6 Abfall	35
7. Liste der Anhänge	
Anhang 1 – Management von wesentlichen Themen	37
Anhang 2 – Angaben zur Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	38
Anhang 3 – Angaben zu unseren Mitarbeitern	39
Anhang 4 – Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen	40
Anhang 5 – GRI Inhaltsindex	41

1. Allgemeine Angaben



1.1 Weiter denken. Nachhaltig handeln.

Seit unseren Anfängen vor über 110 Jahren legt die Unternehmensgruppe OBO Bettermann großen Wert auf gesellschaftliche Verantwortung sowie eine nachhaltige Unternehmensführung und -entwicklung – sowohl in ökologischer und ökonomischer als auch in sozialer Hinsicht. OBO nimmt diese Verantwortung sehr ernst, gegenüber seinen Mitarbeitern und Geschäftspartnern, gegenüber der Gesellschaft und gegenüber der Umwelt, die unser aller Lebensgrundlage darstellt. Um dies zu unterstreichen, hat sich OBO Bettermann dazu entschlossen, dem UN Global Compact beizutreten und ist seit Mai 2025 Mitglied.

Sorgsames Wirtschaften, der schonende Umgang mit Ressourcen sowie der Schutz von Umwelt und Klima bestimmen unsere Unternehmensstrategie¹ ebenso wie die kontinuierliche Förderung der Mitarbeiter und das aufrichtige Miteinander mit unseren Geschäftspartnern.

Wir handeln stets nachhaltig, leistungsorientiert und transparent. Integrität, Fairness und Vielfalt sind feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Nachhaltigkeit ist heute zu einem wesentlichen Erfolgsfaktor im Markt geworden. Bei uns sind nachhaltige Prozesse jedoch seit jeher in allen Bereichen und Standorten verankert.

Trotzdem sind wir uns darüber im Klaren, dass nachhaltiges Handeln einer kontinuierlichen Optimierung bedarf. Betrachten Sie den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht deshalb als Bestandsaufnahme dessen, was wir bereits erreicht haben. Wir werden jedoch auch in den nächsten Monaten und Jahren stets danach streben, unser Unternehmen noch nachhaltiger aufzustellen – für unsere Kunden und Partner, für unsere Mitarbeiter, unsere Umwelt und nicht zuletzt für unser gesamtes Gemeinwesen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht informiert Sie über alle wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeitsstrategie der OBO Bettermann Gruppe.

Wir freuen uns, geschätzte Leserinnen und Leser, wenn Sie uns weiterhin auf diesem Weg begleiten.

¹ GRI Standard 2-22

1.2 Die Organisation und Ihre Berichterstattungspraktiken

Organisationsprofil² OBO Bettermann Holding GmbH & Co. KG
Hüingser Ring 52, 58710 Menden (Sauerland)

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die folgenden Gesellschaften der Unternehmensgruppe:

- OBO Bettermann Produktion Deutschland GmbH & Co. KG,
- OBO Bettermann Hungary Kft.

Diese Firmen umfassen 95 % des Produktionsvolumens und etwa 60 % der Mitarbeiter der Organisation.

Berichtszeitraum und Berichtshäufigkeit³

Der Berichtszeitraum deckt sich mit dem OBO Geschäftsjahr 2024 (01.01.-31.12.2024). Die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt zukünftig jährlich im zweiten Quartal des Folgejahres.

Datum der Veröffentlichung: 30.07.2025

Kontaktstelle für Fragen zum Bericht

Christian Blome, E-Mail: blome.christian@obo.de

Dies ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht der Organisation unter Bezugnahme auf die GRI-Standards.⁴

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Die OBO Bettermann Unternehmensgruppe ist einer der führenden Hersteller von Elektroinstallationssystemen. Das Portfolio umfasst Kabeltragsysteme, Verbindungs- und Befestigungssysteme, Unterflur- und Leitungsführungssysteme sowie Einbaugerätesysteme, Blitz- und Überspannungsschutzsysteme, Brandschutzsysteme und Ladeinfrastruktur. Die breite Palette der auf Basis von Kunststoffen und Metallen hergestellten Produkte ist systemorientiert, d.h. die Produktfamilien ergänzen sich gegenseitig. Die Anwendungsbereiche der Produkte sind ein integraler Bestandteil der Bauindustrie, mit fast gleichem Gewicht im Hoch- und Tiefbau, in der Industrie, im öffentlichen Dienst und anderen Einrichtungen. Die Marktposition der in mehr als 60 Ländern handelstätigen Firmengruppe ist insofern einzigartig, als dass es keine Marktbegleiter gibt, deren Produktionsaktivitäten dieses breite Spektrum abdecken.

Sprache

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll. Damit soll jedoch keinesfalls eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck gebracht werden.

² GRI Standard 2-1

³ GRI Standard 2-3

⁴ GRI Standard 2-4-5

Beschreibung der Wertschöpfungskette (Aktivitäten, Produkte, Dienstleistungen und relevante Märkte / Lieferkette / nachgelagerten Entitäten und ihre Aktivitäten)

Weltweit immer für Sie da – unsere internationalen Standorte: 40 Tochtergesellschaften, 36 Vertretungen und 8 internationale Produktionsstandorte in über 60 Ländern. OBO ist auf allen Kontinenten vertreten.

Auf der ganzen Welt immer in Ihrer Nähe.



Modernste Fertigungsanlagen, effiziente Prozesse: Die OBO-Produktionskompetenz

Unsere internationalen Produktionsgesellschaften zeichnen sich durch eine hohe Kompetenz in allen Fertigungsprozessen und modernste Anlagen aus. Eine sehr hohe Fertigungstiefe mit eigener Metallfertigung, Oberflächenveredelungen sowie Kunststoff- und Elektronikfertigung macht uns in vielen Punkten unabhängig von Zulieferern. Dies ermöglicht uns nicht nur eine hohe Qualitätskontrolle, sondern sorgt auch für schnelle lokale Verfügbarkeiten sowie kurze und damit nachhaltige Transportwege. Deshalb können wir jederzeit und flexibel mit Sonderlösungen auf Kundenwünsche und Projektanforderungen reagieren.

Die internationalen OBO Produktionsstandorte

Hier entstehen unsere Produkte für Sie:

- Deutschland
- Ungarn
- Schweiz
- Indien
- Großbritannien
- USA
- Südafrika
- Niederlande

1.3 Unser Geschäft, unsere Produkte, unsere Lösungen⁵

1.3.1 Geschäftsmodell (Unternehmensgegenstand)

Seit mehr als 110 Jahren beschäftigen wir uns mit der Thematik Strom. Wir stellen mit unseren Produkten die zuverlässige Führung und Leitung von Strom sowie Daten sicher und schützen die entsprechende Infrastruktur. So haben wir die deutsche Elektrobranche mit nachhaltigen Produkten, Lösungen und Dienstleistungen geprägt und sind heute eine der führenden internationalen Marken weltweit.

Die Leidenschaft für Qualität, Sicherheit, Technik und nachhaltige Innovationen verbinden wir mit dem Elektrohandwerk, den Planern und Architekten sowie dem Großhandel und vielen weiteren Partnern weltweit.

Der Kern unseres Erfolges basiert auf dem gegenseitigen Vertrauen und dem engagierten Miteinander unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten. Für diese Verbundenheit stehen wir als unabhängiges Familienunternehmen seit 1911 ein. Sie ist der Maßstab unseres täglichen Handelns.

Unsere Produktionstätigkeit findet in den Produktionsgesellschaften statt und die Vertriebstätigkeit der Organisation wird weltweit durch eigene Vertriebsgesellschaften abgewickelt. Ein Teil der Gesellschaften verfügt über eigene Immobilien, andere haben die notwendigen Hallen und Gebäude angemietet. Durch unser stetiges Wachstum nimmt auch unser Einfluss auf die Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft kontinuierlich zu. Im Bewusstsein dieser Verantwortung denken und handeln wir unternehmerisch langfristig, nachhaltig, mit einem hohen Anspruch an uns selbst und mit Begeisterung für Veränderung.

Die Organisation beliefert ca. 10.000 Kunden weltweit aus 60 Ländern.

1.3.1.1 Beschaffung und Lieferanten

Aus rund 26 Beschaffungsländern werden wir von insgesamt ca. 1.300 Lieferanten beliefert. Der prozentuale Anteil des Beschaffungsbudgets an lokalen Lieferanten in den Produktionsgesellschaften Deutschland und Ungarn gestaltet sich wie folgt.

Produktionsgesellschaft Deutschland	80 % Inland, 20 % Ausland
Produktionsgesellschaft Ungarn	33 % Inland, 67 % Ausland

1.3.1.2 LkSG-Risikomanagementsystem

Gemäß dem deutschen Lieferkettengesetz (LkSG) verfügt OBO Bettermann über ein Risikomanagementsystem zur Achtung der Menschenrechte und des Umweltschutzes für den eigenen Geschäftsbereich sowie für die eigenen Lieferanten. Das Risikomanagementsystem besteht im Kern aus der Risikoanalyse, um erhöhte Risiken oder Vorfälle von Umweltschäden und Menschenrechtsverletzungen wie zum Beispiel Kinder- und Zwangsarbeit, ungenügende Arbeitssicherheitsstandards und Diskriminierung zu identifizieren. Wird ein erhöhtes Risiko oder eine Verletzung festgestellt, werden entsprechende Abhilfemaßnahmen ergriffen. Weiterhin verfügen wir über Präventionsmaßnahmen wie zum Beispiel unseren OBO Code of Conduct, zu dessen Einhaltung sich unsere Lieferanten verpflichten müssen. Die Einhaltung der LkSG-Sorgfaltspflichten ist in der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie, welche auf der OBO Homepage öffentlich verfügbar ist, genauer erläutert.⁶

1.3.1.3 Rechte indigener Völker

Die OBO-Gruppe registriert keine Informationen über den ethnischen Hintergrund von Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder sozialen Partnern. Dementsprechend registrierte die OBO-Gruppe im Berichtszeitraum keine Vorfälle, durch die Rechte indigener Völker verletzt wurden.⁷

1.3.2 Unsere Produkte

Wir entwickeln Produkte und Technologien, welche die Elektroinstallation einfacher, nachhaltiger und sicherer machen. Kontinuierlich halten wir zudem Ausschau nach wegweisenden Entwicklungen und Trends in allen Branchen unserer Zielgruppen. Unser wirtschaftlicher Erfolg basiert auf Innovationen, die aus der Forschung und Entwicklung (F&E) entstehen. Allen unseren Neuheiten und Innovationen liegt eine umfangreiche Risikoabschätzung und eine Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse (FMEA) zugrunde. Diese berücksichtigt auch die Auswirkungen unserer Produkte auf die Umwelt und bildet somit für uns eine weitere Basis für nachhaltiges Handeln, welche auch die Auswirkungen der Produkte auf ihre Umwelt beinhaltet. So können wir auf dieser Basis nachhaltige Beiträge leisten.

⁵ GRI Standard 2-6

⁶ GRI Standard 308, 408, 409, 414

⁷ GRI Standard 411

Die Geschichte von OBO beginnt vor über einhundert Jahren mit den ersten Produktlösungen für den äußeren Blitzschutz. Ein wesentlicher Meilenstein war 1952 die Erfindung des OBO-Dübels, der sich „ohne Bohren“ in eine Wand einschlagen ließ. Das war die Geburtsstunde des heutigen Markennamens OBO. Dieser Trend zur einfachen, schnellen und sicheren Installation zieht sich seitdem wie ein roter Faden durch unsere Produkthistorie und ist unsere oberste Maxime. Heute haben wir unser Produktspektrum von über 30.000 aktiven Verkaufsartikeln in drei Installationsbereiche und dreizehn Unterkategorien aufgeteilt. Mit dieser Produktstruktur ermöglichen wir es unseren Kunden, schnell das für sie passende Produkt und die angestrebte Lösung zu finden.

1.3.2.1 Zertifizierungen und Kennzeichnungen unserer Produkte

Alle Produkte und Dienstleistungen von OBO Bettermann unterliegen unseren Qualitätssicherungsanforderungen. Sämtliche Produkte sind zertifiziert durch VDE, UL, ÖVE etc. oder anwendungsspezifisch beispielsweise nach EX-Atex, RINA oder DNV. Zusätzlich ist das gesamte OBO-Portfolio CE- und ROHS-konform. Damit entsprechen alle unsere Produkte den gängigen Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen. Überprüfungen der entsprechenden Institute zur Fortführung der jeweiligen Kennzeichnungen finden regelmäßig statt. Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen der Organisation auf die Gesundheit und Sicherheit zu verzeichnen.⁸

Auf unseren Produkten und Verpackungen befinden sich Kennzeichnungen zur Herkunft der Produkte ("Made in...") sowie die Hinweise zur umfassenden und gesetzlich vorgeschriebenen Kennzeichnung. Weiterhin gibt es je nach Erfordernis für alle Produkte digital verfügbare System-, Montage- und Bedienungsanleitungen, Sicherheitsdatenblätter, Technische Informationen sowie Pflegeanleitungen. Wenn aus sicherheitsrelevanten Gründen der Handhabung oder des Einbaues eine Montage- oder Bedienungsanleitung rechtlich erforderlich ist, liegen diesen dem Produkt bei.

In den Anleitungen befinden sich u.a. Hinweise zur sicheren Nutzung des Produktes und, wenn aus ökologischer Sicht erforderlich, auch zur Zusammensetzung und zur Entsorgung des Produktes. Im Berichtszeitraum sind weder Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen oder der Kennzeichnung noch im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation bei der Organisation zu verzeichnen.⁹

1.3.2.2 Die Produktstruktur von OBO Bettermann

Installationsbereiche



Industrieinstallation

Kabeltrag-, Verbindungs-, und Befestigungssysteme für Industrie und Infrastruktur

Produktkategorien

- Kabeltragsysteme
- Verbindungssysteme
- Befestigungssysteme



Gebäudeinstallation

Leitungsführungs-, Einbau- und Unterflursysteme für Verwaltung, Funktionsgebäude und Architektur

Produktkategorien

- Leitungsführungssysteme
- Geräteeinbaukanäle und Säulen
- Einbaugeräte und -dosen
- Unterflur- und Bodeninstallations-systeme



Schutzinstallation

Blitzschutz-, Überspannungsschutz- und Brandschutzsysteme

Produktkategorien

- Überspannungsschutz
- Äußerer Blitzschutz
- Erdung und Potentialausgleich
- Abschottungen und Kabelbandagen
- Brandgeprüfte Verlegesysteme
- Brandschutzkanäle

Weitere Informationen zu unseren Produkten finden Sie hier: [Produkte von OBO Bettermann | OBO](#)

1.3.3 Unsere Marken

Der überwiegende Anteil unserer Produkte wird heute unter unserer Dachmarke OBO vermarktet.

Ein Teil unserer Wachstumsstrategie war die Übernahme von Marktbegleitern und deren Marken. Die etablierten Marken und Firmen wurden nach einem Integrationsprozess weitergeführt. Alle integrierten Unternehmen vertreiben neben ihrem ursprünglichen Produktportfolio heute aber auch zahlreiche Produkte der Marke OBO.

⁸ GRI Standard 416

⁹ GRI Standard 417



1.3.4 Unsere Lösungen für Branchen

Unsere circa 10.000 Kunden in rund 60 Ländern erhalten von uns sichere, leistungsstarke, ökonomische und zukunftsfähige Produkte, die jeden Tag aufs Neue ihre Aufgabe auch in speziellen Anwendungen erfüllen. Die wichtigsten Branchen, für die unsere Produkte entwickelt und verkauft werden, sind: die Bauindustrie, der Groß- und Einzelhandel, der Maschinenbau, die Elektro- und Forschungsindustrie sowie für Telekommunikation und Dienstleistungen. Wir sind Lösungsanbieter insbesondere für die Branchen Photovoltaik, Windenergie, Biogas, Elektromobilität, Marine und Offshore, Bahntechnik, Kraftwerke, Öl und Gas, Tunnelbau, Wohnungsbau und Sanierung, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Rechenzentren, Lebensmittelindustrie, Mobilfunk und Prozessindustrie.

Für diese Branchen bieten wir, neben speziell für die Bedarfe der Endkunden entwickelten Produkten, auch zusätzliche Serviceleistungen an. Dazu zählen beispielsweise die Planungsberatung oder Unterstützung bei der Projektierung auf der Baustelle. Unser Schwerpunkt wird in den kommenden Jahren auf der Weiterentwicklung und dem Ausbau der nachhaltigen Branchenthemen Photovoltaik, Windenergie, Biogas und Elektromobilität liegen. Aber auch die Themen der Ausweitung von Rechenzentren oder des Mobilfunkbereiches zählen für uns zu den zukunftsrelevanten Aufgabenstellungen.

1.3.5 Unser Service

Bei OBO Bettermann sind wir mehr als die Summe unserer Produkte. Wir sind in jeder Situation der verlässliche Partner an der Seite unserer Kunden. Dabei ist es ganz gleich, in welcher Anwendung oder Branche unsere Unterstützung benötigt wird: Wir verfügen über das nötige Know-how und bieten die entsprechende Unterstützung. Dabei liefern wir nicht nur die gesamte elektrotechnische Infrastruktur mit den bestmöglichen Produkten, sondern unterstützen mit fundiertem Fachwissen und Erfahrungen aus über einem Jahrhundert Planung und Umsetzung weltweiter Projekte.

Service – OBO hilft weiter

Überall und in jeder Projektphase:

- Kompetente Hotline (national und international)
- Produkt- und Systeminformationen (digital oder gedruckt)
- Auswahl- und Planungshilfen im Web, als App, als CAD-Anwendung oder gedruckt
- 2D- und 3D-Produktdaten als STEP-Daten oder BIM-Daten für die Planung
- Wir sind da, wo unsere Kunden sind: Außendienst, Tochtergesellschaften und Partner in 60 Ländern
- Ingenieurleistungen wie Planungsunterstützung und Projektkoordination für internationale Großprojekte durch unser Technisches Office und die Projektleiter auf den Baustellen

Trainings von OBO

Die OBO Academy bietet verschiedene Schulungsformate an, in denen Kunden, Planer und Architekten mit aktuellen Entwicklungen, Trends, Normen und Vorschriften vertraut gemacht werden. Dabei setzen wir auf Praxis und Informationen aus erster Hand, um unseren Kunden mit unserem Expertenwissen zum Wissensvorsprung zu verhelfen. Die Schulungsangebote der OBO Academy sind ganzheitlich, zukunftsorientiert und an den Bedürfnissen der Kunden ausgerichtet.

- Seminare und Workshops
- Beratung und Schulungen vor Ort
- Planertage
- Webinare



Digitalisierung

Digitalisierung heißt für uns: Die Zukunft gestalten und sichern. Die Alles-in-einem-Lösung gibt es nicht – aber dafür smarte Produkte, Methoden und Partner, die dabei unterstützen, die Digitalisierung in Unternehmen so voranzutreiben, dass alle Beteiligten davon profitieren. Dafür haben wir bereits 2016 eine eigene Digital-Unit gegründet, welche sich diesen Herausforderungen stellt.

Hier entwickeln wir Lösungen für unsere eigenen Anwendungen (Webseiten, Shops etc.), aber insbesondere auch Anwendungen, die unseren Kunden den Produktauswahlprozess erleichtern und sie bei der Planung unterstützen.

Einige Beispiele:

- OBO-Construct: Smarte Planungstools und Produktkonfiguratoren für PC und Mobil
- myOBO-App: Die App-Unterstützung für die Baustelle bietet jederzeit Zugriff auf die OBO-Produktkataloge
- BIM@OBO: BIM-gerechte Planungen für die Elektroinstallation - schnell, reibungslos und nachhaltig

2. Die OBO-Welt

2.1 Unternehmensführung



Der Verwaltungsrat ist das unabhängige, oberste Kontrollorgan der OBO-Unternehmensgruppe und besteht aus drei Personen. Die Mitglieder verfügen aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer langjährigen Berufserfahrungen über die erforderlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Kompetenzen. Sie wurden vom Eigentümer ausschließlich aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz ernannt. Unser Verwaltungsrat besteht aus:

- Ulrich L. Bettermann: Vorsitzender des Verwaltungsrates
- Prof. Dr. Jochem Heizmann, Mitglied des Verwaltungsrates
- Prof. Dr. Wilhelm Haarmann, Mitglied des Verwaltungsrates

Das höchste Kontrollorgan verabschiedet im Rahmen der Unternehmensstrategie die von der Geschäftsführung vorgeschlagenen und festgelegten Werte sowie Ziele. Um die vom höchsten Kontrollorgan freigegebenen Ziele im Bereich der nachhaltigen Entwicklung erreichen zu können, beauftragt der für das Thema zuständige Geschäftsführer eine Arbeitsgruppe mit Fokus und Zielen im Bereich ESG (kurz für: Environmental, Social and Governance). Die Mitglieder der Arbeitsgruppe berichten an die Geschäftsführung und nehmen regelmäßig an Weiterbildungskursen teil.

Darüber hinaus beauftragt die Geschäftsführung ein Risiko-Komitee gemäß der Risikomanagement-Richtlinie der Organisation, um die bestehenden und potentielle Risiken in Verbindung mit ESG zu identifizieren.

Das Risiko-Komitee ist das zentrale Organ und Bindeglied zwischen der Geschäftsführung und den einzelnen Risikomanagern der Geschäftsbereiche. Die Mitglieder des Risiko-Komitees werden von der Geschäftsführung bestellt.

Die Geschäftsführung ist im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung für das Risikomanagement sowohl rechtlich als auch faktisch („Tone from the top“) verantwortlich. Die Geschäftsführung legt den organisatorischen Rahmen des Risikomanagementprozesses fest. Ihr obliegt daher auch die finale Entscheidung über die Aufbau- und Ablauforganisation des Risikomanagements, einschließlich der fortlaufenden Überprüfung adäquater personeller und finanzieller Ressourcen zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems.

Die Geschäftsführung trägt weiter dafür Sorge und übernimmt die Verantwortung dafür, dass die mit ihren Entscheidungen einhergehenden Risiken in angemessener Weise analysiert und berücksichtigt werden und diesen Risiken entsprechend begegnet wird.

Auf Grundlage der jährlichen Berichterstattung des Risiko-Komitees und sonstigen außerordentlichen Berichten und Informationen trifft die Unternehmensleitung sachgemäße übergeordnete Maßnahmen zur Sicherstellung und Gewährleistung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagements im Ganzen, als auch für den Umgang mit wesentlichen Risiken.

Der Verwaltungsrat bewertet jährlich die Leistung der Geschäftsleitung in ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen. Im Rahmen dieser Bewertung und auf der Grundlage des jährlichen Berichtes der Arbeitsgruppe prüft der Verwaltungsrat, wie die von der Geschäftsführung bestimmten und von dem Verwaltungsrat freigegebenen Strategien und Projekte zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen umgesetzt wurden. Falls die Bewertung zeigt, dass die festgelegten Strategien und Ziele nicht erfüllt wurden, beauftragt der Verwaltungsrat den zuständigen Geschäftsführer, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen.

Die Geschäftsführung beauftragt eine Arbeitsgruppe zur Identifizierung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Unternehmens sowie zum Umgang mit diesen. Bei der Zusammenstellung des Nachhaltigkeitsberichts und zur Erfüllung der jeweiligen gesetzlichen Vorschriften führt die Gesellschaft regelmäßige Dialoge mit den Stakeholdern.

Die Arbeitsgruppe erstellt einen Jahresbericht zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen, der dem Verwaltungsrat von dem zuständigen Geschäftsführer vorgelegt wird. Im Rahmen des jährlichen Geschäftsberichts berichtet die Geschäftsführung dem Verwaltungsrat über die zusätzlichen Risiken, über welche die Geschäftsführung auf der Grundlage der Risikomanagement-Richtlinie von OBO Kenntnis erlangt hat. Während der aktuellen Berichtsperiode wurden dem Verwaltungsrat keine kritischen Anliegen mitgeteilt. Anhand der regelmäßigen Berichterstattung der Arbeitsgruppen wird die Wirksamkeit des Verfahrens überprüft.

Die Geschäftsführung beauftragt einen Compliance Officer, der für Compliance Themen (Ermittlung von Hinweisgebermeldungen, Beratung, kontinuierliche Entwicklung des Compliance Management Systems) in jeder Entität der Organisation verantwortlich ist. Der Compliance Officer berichtet an den für das Thema zuständigen Geschäftsführer und dieser wiederum an die gesamte Geschäftsführung. Anhand der regelmäßigen Berichterstattung des Compliance Officers wird die Wirksamkeit des Compliance Management Systems überprüft. Der zuständige Geschäftsführer für Compliance Themen ist Prof. Dr. Robert Gröning (CFO).

Der zuständige Geschäftsführer für ökologische, ökonomische und soziale Themen ist Lajos Hernádi (CTO). Die Delegation von Befugnissen erfolgt über die Geschäftsführung an die zuständige Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit.

Der Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen erfolgt über die Zuständigkeit auf Geschäftsführungsebene durch Lajos Hernádi (CTO).

Unsere Organisation verpflichtet sich, bis Ende 2025 interne Vorschriften zu erstellen, um mögliche Interessenkonflikte für die betroffenen Mitarbeiter zu regeln und diese entsprechend zu schulen.

Darüber hinaus verpflichten wir uns, Online- und Präsenzs Schulungen auszuarbeiten und die betroffenen Mitarbeiter bis Ende 2025 in den Themen Unternehmensethik (Compliance und Menschenrechte) und Antikorruption zu schulen.¹⁰

Die Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen erfolgt gemäß den geltenden gesetzlichen Regelungen. Die OBO-Gruppe gewährleistet die jederzeitige Ausübung des Vereinigungsrechts ohne Eingrenzungen im Einklang mit den geltenden Gesetzen.¹¹

¹⁰ GRI Standard 2-9-18, 2-24

¹¹ GRI Standard 402, 407



2.2 Unternehmensstrategie

Seit jeher verstehen wir uns als zuverlässigen Partner des Handels, der Planer und des Handwerks. Aus dieser Rolle heraus sind wir uns der Verantwortung bewusst, welche wir als einer der weltweit führenden Anbieter auf dem Gebiet der Elektroinstallation und des Schutzes von elektrischer Infrastruktur haben. Wir stellen uns täglich dieser Herausforderung und erkennen sie daher als Teil unserer Vision im Rahmen unserer OBO-Strategie an.

Als familiengeführtes, mittelständisches Unternehmen ist es uns von jeher ein Anliegen, sowohl in neue Technologien und Infrastruktur als auch in nachhaltige Projekte und Maßnahmen zu investieren.

Im Jahr 2024 lag das Investitionsvolumen für Technologie und Infrastruktur der Unternehmensgruppe bei 60 Mio. Euro.

▪ Deutschland:

Im Jahr 2024 konnten wir auf dem Dach unseres Logistikzentrums in Menden eine weitere Photovoltaikanlage in Betrieb nehmen. Die neue Anlage erreicht eine Leistung von 218 kWp. Insgesamt erstrecken sich die Photovoltaikanlagen am Standort Menden nun über eine Fläche von 40.000 Quadratmetern, die künftig noch erweitert werden soll. Die jährliche Stromerzeugung beträgt etwa 2.000.000 kWh, wodurch rund 871 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart werden. Zum Vergleich: Um diese Menge CO₂ auf natürlichem Wege zu binden, müssten etwa 40.000 Bäume gepflanzt werden.

Im Rahmen der energetischen Sanierung wurden zudem 2024 an unserer Firmenzentrale sowie am Standort Bössperde neue Fenster eingebaut. Die modernen Fenster verfügen über eine 3-fach-Verglasung mit einem Wärmedurchgangswert (Uw-Wert) von bis zu 0,67 W/m²K

▪ Ungarn:

Im Dezember 2024 wurde mit der Umrüstung von insgesamt 530 Neonröhren auf LED-Lampen begonnen. Durch die Nutzung der neuen Energiesparlampen wird eine jährliche Stromeinsparung von voraussichtlich rund 50.000 kWh erreicht.

In Halle U wurde zudem ein neues sogenanntes adiabatisches Kühlsystem installiert. Es funktioniert nach dem Prinzip der Wasserverdampfung und ermöglicht auch bei den zunehmend höheren und länger anhaltenden Sommertemperaturen der letzten Jahre eine effektive Kühlung der Produktionshalle mit insgesamt 59 Spritzgussmaschinen. Durch den Einsatz dieser neuen Kühltechnik können jährlich rund 4.000 m³ Brunnenwasser eingespart werden. Dies entspricht einer Reduzierung des Brunnenwasserverbrauchs um 87 %. Gleichzeitig sinkt auch der Stromverbrauch der Pumpen zur Wasserentnahme entsprechend.

Die Beheizung der Gebäude E-G und D1 erfolgt über Holzschnitzelkessel. Alte Holzpaletten, die für die sichere Lagerung und den Transport unserer Waren nicht mehr verwendet werden können, werden vor Ort und ohne zusätzliche Transportwege zur Wärmeerzeugung genutzt. Da in Ungarn die Beheizung weiterer Hallen mit Holzschnitzelkesseln geplant ist, wurde die Lagerkapazität für Holzschnitzel in diesem Jahr von 130 Tonnen auf nahezu 300 Tonnen erhöht.

Diese Projekte tragen wirksam zur Reduzierung der Umweltbelastung unserer Organisation bei. Sie bringen nicht nur wirtschaftliche Vorteile mit sich, sondern leisten auch einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz.



2.2.1 Unsere Vision

Gemeinsam die Elektroinfrastruktur der Zukunft gestalten

Zukunftsweisende Lösungen von OBO Bettermann machen die Energie- und Dateninfrastruktur sicherer, wirtschaftlicher und einfacher. Mit unseren Innovationen leisten wir einen entscheidenden Beitrag dazu, die global vernetzte Welt gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern weiterzuentwickeln.

Die Weltgemeinschaft steht vor zahlreichen Herausforderungen: Ressourcenknappheit, Klimawandel und eine wachsende Weltbevölkerung sind nur einige davon. Das erfordert eine klare Vision.

Wir bei OBO haben sie: Wir gestalten die Elektroinfrastruktur der Zukunft, um so den technologischen Wandel nachhaltig zu prägen. Unsere zukunftsweisenden Lösungen machen die Energie- und Dateninfrastruktur sicherer, wirtschaftlicher und einfacher.

So leisten wir einen entscheidenden Beitrag dazu, die global vernetzte Welt gemeinsam mit unseren Kunden und Partner weiterzuentwickeln.¹²

¹² GRI Standard 201-2



2.2.2 Unsere Mission

Ökonomische, ökologische und soziale Werte im Fokus

Jede Vision braucht eine Mission – und auch eine solche haben wir für die kommenden Jahre entwickelt. Dabei setzen wir auf die Stärken, die uns zu dem gemacht haben, was wir heute sind.

Denn als familiengeführtes Unternehmen achten wir bei OBO seit jeher besonders auf ökonomische, ökologische und soziale Werte. Dazu zählen das Bekenntnis zu regionalen Standorten in unseren weltweiten Zielmärkten zur Verkürzung der logistischen Lieferketten genauso wie umweltfreundliche Produktionsprozesse und ein langfristig wirtschaftliches Handeln.

Daher ist es für uns eine logische Fortsetzung dieser Maxime, uns gemeinsam mit anderen Marktbegleitern den Herausforderungen zum Schutz unseres Planeten zu stellen.

- 1 Wir setzen alles daran, die Planung und Installation von Energie- und Datenverbindungen durch smarte Lösungen bis ins Detail zu optimieren.
- 2 Wir analysieren die Bedürfnisse unserer Partner und Kunden sowie die technologische Entwicklung im Allgemeinen, um daraus anwendergerechte Lösungen und analoge sowie digitale Services mit Zukunftspotenzial abzuleiten.
- 3 Wir identifizieren die Anforderungen zukunftssträchtiger Branchen und Anwendungsbereiche und konzentrieren uns darauf, mit unserem Know-how die Megatrends dieser Bereiche zu unterstützen.
- 4 Wir fördern den aktiven Dialog mit Partnern und Zulassungsinstanzen weltweit und hinterfragen bestehende Produkte, Prozesse und Erkenntnisse regelmäßig. Die so gewonnenen Einsichten nutzen wir, um OBO stetig weiterzuentwickeln.
- 5 Wir arbeiten immer in dem Bewusstsein und mit dem Ziel, aktiv zur Wertschöpfung unserer Kunden und Partner beizutragen, denn für OBO zählt besonders der Aufbau nachhaltiger und verbindlicher Beziehungen.
- 6 Wir prüfen unser Handeln auf Grundlage von ökologischer, ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit, um OBO und allen seinen Mitarbeitern, Kunden, Partnern, Teilhabern sowie der Gesellschaft als Ganzem eine sichere und lebenswerte Zukunft zu ermöglichen.
- 7 Fair Play, Teamgeist und Integrität sind entscheidende Faktoren im Werteverständnis von OBO. Daher verpflichten wir uns, im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Marktbegleitern sowie unseren Mitarbeitern und der Öffentlichkeit stets ehrlich, nach bestem Wissen und fair zu handeln. Jeder Mitarbeiter von OBO ist im Rahmen seiner Tätigkeiten dafür verantwortlich, dass alle geltenden Gesetze, Richtlinien und Bestimmungen eingehalten werden.
- 8 Wir machen unseren Partnern aus Handwerk, Industrie, Handel sowie Planung und Architektur durch konsequente Kundenorientierung und Servicementalität die Zusammenarbeit mit OBO so einfach und komfortabel wie möglich.
- 9 OBO fördert eine offene, partnerschaftliche, fehlertolerante und positive Unternehmenskultur.



2.2.3 Unser Claim

Building Connections

Der Claim repräsentiert das Handeln, den Antrieb und die Intention des Unternehmens. Es ist unser Ziel, die erste Adresse für die besten und innovativsten Verbindungen der elektro- und datentechnischen Infrastruktur zu sein – also „Building Connections“.

Genauso steht unser Claim aber auch für die enge partnerschaftliche Beziehung zu unseren Kunden und Lieferanten in aller Welt. Wir möchten jeden Tag aufs Neue die Verbindung zu unseren Kunden stärken, neue Verbindungen aufbauen und neuen wie bestehenden Kunden bei allen Fragen und Problemen unterstützend zur Seite stehen.

2.2.4 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen¹³

Wir bei OBO sind davon überzeugt, dass wir die Zukunft nur gemeinsam nachhaltig gestalten können. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, unseren Kunden, unseren internationalen Standorten und unseren Partnern. Darum ist OBO Mitglied in zahlreichen Verbänden und Interessensgruppen.

- ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V.
- VDE - Verband der Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik e.V.
- DGNB - Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V.
- ABB - Ausschuss für Blitzschutz und Blitzforschung
- BB e.V. - Bundesverband Brandschutz e.V.
- LiTG - Deutsche Lichttechnische Gesellschaft e. V.
- ETIM - ETIM Deutschland e.V.
- Gütegemeinschaft für Blitzschutzsysteme e.V.
- HEA - Fachgemeinschaft für effiziente Energieanwendung e.V.
- Industrieverband Feuerverzinken
- Interseroh - Umweltdienstleistungen
- VDB - Verband Deutscher Blitzschutzfirmen e.V.
- ZVEH - Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke

¹³ GRI Standard 2-28

2.3 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Der OBO Code of Conduct und der Code of Conduct für Lieferanten basieren auf geltenden Prinzipien und Konventionen, wie beispielsweise den Prinzipien der UN-Konventionen (z.B. UN-Menschenrechtscharta, den UN-Leitsätzen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und Rio Declaration on Environment and Development (Vorsorge-Prinzip), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, und den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Grundsätze für Compliance und Antikorruption bei OBO werden in Form eines Mitarbeiterhandbuches an alle Mitarbeiter überreicht. Die Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen von OBO gelten für alle Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen der Organisation gleichermaßen. Wir schenken unsere besondere Aufmerksamkeit den lokalen Gemeinschaften und zivilen Organisationen sowie der Weiterbildung der nächsten Generation.

2.3.1 Beispiel: Christoph-Bettermann-Schulen in Uganda

In Uganda (Afrika) wurde mit Spenden des Unternehmens 2012 die erste Christoph-Bettermann-Schule errichtet. Es handelt sich um eine Schule für behinderte Kinder, die bisher keine Chance auf eine Ausbildung hatten. Die Schule entstand im zentralugandischen Distrikt Mubende, in dem 440.000 Einwohner leben. Hier wurden seitdem 400 Kinder Tag für Tag unterrichtet und erhielten über acht Jahre die schulische Grundbildung. Waisen und weit entfernt wohnende Kinder werden im schuleigenen Internat untergebracht. Eine medizinische Station, Therapie- und Pflegeeinrichtungen gehören ebenfalls zur Schule. OBO Unternehmenschef Ulrich Bettermann, dessen jüngster Sohn Christoph selbst auf den Rollstuhl angewiesen ist, machte den Bau möglich. Partner bei der Realisierung der „Christoph-Bettermann-Schule“ war der Verein „Kindern eine Chance“, der seit 2008 in Afrika vor allem vielen Aidswaisen geholfen hat. OBO hat dafür gesorgt, dass sämtliche Mittel direkt und vollständig für den guten Zweck eingesetzt wurden.

2.3.2 Beispiel: Förderung des Missionsspitals Diospi Suyana in Peru

In der Andenstadt Curahuasi im der südperuanischen Region Apurimac gründete das deutsche Ärztehepaar Klaus-Dieter und Martina John 2007 das Hospital Diospi Suyana. Auf 2.650 m Höhe bietet die Klinik umfassende medizinische Hilfe für die indigene Landbevölkerung an. Die Ausstattung mit modernsten Geräten, die dem Standard westlicher Medizin entsprechen, hat zum guten Ruf des Krankenhauses in ganz Peru geführt. Das Krankenhaus verfügt über 100 Betten, 6 Operationssäle, 2 Intensivstationen, ein Labor, eine Röntgeneinrichtung mit Computertomographie. Auch eine Zahn- und eine Augenklinik auf dem Krankenhausbauernhof gehören dazu. Neben der ambulanten und stationären Betreuung zählen auch die Ausbildung indigener Krankenschwestern, medizinische Dorfbesuche und eine Aufklärung der Patienten über Themen der Gesundheitsvorsorge zum Konzept des Hospitals. Seit der Gründung der Klinik wurden hier bereits über 427.000 Patienten behandelt.

Im Sommer 2021 brauchte Diospi Suyana dann dringend Unterstützung: Eine neue Sauerstoffanlage zur Versorgung von Corona-Patienten sollte in Betrieb genommen werden. Um eine dauerhafte Sicherheit zu gewährleisten, musste die technische Infrastruktur umfangreich ergänzt werden. OBO reagierte sofort und spendete das dringend benötigte Material und stellte es so schnell wie möglich zur Verfügung. OBO übernahm auch die technische Klärung und unterstützte bei der Planung der elektrischen Installation für die gesamte Anlage. So konnten schon wenige Wochen später die mit OBO-Materialien gefüllten Seecontainer ihre Reise in das Andenland antreten. Wir sind stolz, die Versorgung und gesundheitliche Vorsorge der peruanischen Landbevölkerung somit unterstützt zu haben.



Weiterhin unterstützen wir weltweit Sozialprojekte von lokalen, zivilen Organisationen und Vereinen:

- „Mit dem Fahrrad in die Firma“: Mitarbeiter aus der näheren Umgebung werden dafür begeistert, mit dem Fahrrad in die Firma zu fahren. Ihnen wird nicht nur ein wettersicherer Stellplatz für die Fahrräder angeboten, so findet auch an unserem Standort in Ungarn jährlich zweimal eine Aktion statt, bei der Fahrradfahrer mit einem Frühstück belohnt werden. In Deutschland bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, ein Fahrrad zu leasen.
- Sammelstellen auf dem Werksgelände für benutztes Speiseöl, Batterien, Leuchtmittel, Altpapier, Plastikbehälter
- Getrenntes Sammeln in den Bürogebäuden von Papier- und Restmüll, bzw. Lebensmittelresten in der Kantine
- Die nationalen OBO-Zeitschriften enthalten regelmäßig Artikel, die sich mit Umweltthemen befassen.
- Gesundheitsvorsorge in Form von Haut- und Darmkrebsfrüherkennung und Facharztvermittlung, Sehtests, etc.
- Die Organisation startet in Abstimmung mit den Selbstverwaltungen in ihrer Umgebung jährliche Müllsammelaktionen.
- Angebot von Werksbesichtigungen für Schüler der Schulen in der Umgebung der Betriebsstätte sowie spezielle Ausbildungsprogramme, die eine spätere Berufswahl erleichtern und ermöglichen
- Ein wichtiges Anliegen der Organisation ist seit Jahrzehnten die Unterstützung des ungarischen Pető Instituts. Die Pető-Therapie wurde vom ungarischen Bewegungspädagogen und Heilgymnasten Prof. Dr. András Pető entwickelt. Zur Behandlung zerebraler Bewegungsstörungen schuf er das Konzept der „Konduktiven Förderung“. Konduktiv bedeutet in diesem Zusammenhang, dass er die vier Bereiche der Logopädie, Ergotherapie, Physiotherapie und der Krankengymnastik in sein Förderkonzept zu einem ganzheitlichen Ansatz integriert. Ziel ist es, körperlich behinderten Menschen weitgehende Unabhängigkeit von Hilfsmitteln und Hilfspersonen im alltäglichen Leben zu ermöglichen.
- Bei der Bewilligung von Förderprogrammen werden Sportvereine in der näheren Umgebung der einzelnen Gesellschaften bevorzugt bzw. Ziele, mit denen wir uns identifizieren können und die für besonders wichtig erachtet werden. Die wichtigsten Partner sind: Handballverein Dabas, Hand- und Fußballverein Bugyi, Fußballverein Hűingsen, Fußballverein Lendringsen¹⁴

¹⁴ GRI Standard 2-23, 413-1

2.4 Compliance Management

Grundvoraussetzung für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die Einhaltung von Gesetzen. Alle unsere Aktivitäten müssen weltweit Gesetzen, Regulierungen und internationalen ethischen Standards entsprechen.

Compliance bedeutet nichts anderes als die Einhaltung geltender Gesetze und Richtlinien. OBO hat sich mit der Ausarbeitung eines Code of Conduct (ein Verhaltenskodex in Anlehnung an die Standards des ZVEI) verpflichtet, diese Richtlinien weltweit einzuhalten ([Compliance | OBO : www.obo.de/de-de/unternehmen/compliance](http://www.obo.de/de-de/unternehmen/compliance)).



Der Code of Conduct von OBO enthält die wichtigsten Werte der OBO-Gruppe und bietet allen Mitarbeitern eine ethische Orientierung im Umgang mit alltäglichen Herausforderungen.

Der Code of Conduct behandelt die folgenden Hauptthemen:

- Prinzip der Rechtstreue (Legalitätsprinzip)
- Integrität
- Vielfalt
- Nachhaltigkeit
- Transparenz
- Interessenkonflikte
- Schutz der Vertrauensbeziehungen
- Umgang mit Informationen
- Prinzip der Dokumentation
- Datenschutz und Datensicherheit
- Vermeidung von direkter und indirekter Beeinflussbarkeit
- Achtung des geistigen Eigentums von Dritten
- Zoll- und Exportkontrolle

Falls eine Person (Mitarbeiter oder externe Person, im Folgenden: Hinweisgeber) Zeuge einer Verletzung des Code of Conduct wird oder Kenntnis davon erlangt, kann der Hinweisgeber durch das von OBO implementierte Hinweisgebersystem darüber informieren ([Hinweisgebersystem | OBO : www.obo.de/de-de/legal/hinweisgebersystem](http://www.obo.de/de-de/legal/hinweisgebersystem)).

Unter den Begriff „Hinweis“ fallen sachlich jedwede Informationen zu mutmaßlich rechtswidrigen oder unethischen Sachverhalten im Zusammenhang mit der OBO Bettermann Gruppe. Ebenso fallen darunter präventive Informationen über diesbezügliche mögliche Gefahren, insbesondere Informationen hinsichtlich menschenrechtlicher oder umweltbezogener Risiken oder der Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten.

Die Abgabe von Hinweisen kann persönlich, fernmündlich, in Schrift- oder Textform (z.B. per Brief oder E-Mail) an die externe, unabhängige Ombudsperson oder an den internen Compliance Officer erfolgen. Das Verfahren im Falle von Hinweisgebermeldungen wird gemäß der Hinweisgeberrichtlinie der Organisation durchgeführt.

Zur Korruptionsprüfung verfügt die OBO Bettermann Gruppe für ihre Gesellschaft in Deutschland aktuell über eine Risikomanagement-Richtlinie und einen Sanktionslistenprüfungsprozess. Risikomanagement Richtlinie 4.1: Das Risikomanagementsystem erstreckt sich derzeit auf die größten inländischen Gesellschaften der OBO Bettermann Gruppe. Die Antikorruptionsprinzipien von OBO wurden im Mitarbeiterhandbuch der einzelnen OBO Gesellschaften festgesetzt und allen Mitarbeitern (Führungskräfte, Arbeiter und Angestellte gleichermaßen) mitgeteilt.

Unsere Organisation verpflichtet sich, bis Ende 2025 interne Vorschriften zu erstellen, um mögliche Interessenkonflikte für die betroffenen Mitarbeiter zu regeln und diese entsprechend zu schulen.

Darüber hinaus verpflichten wir uns, Online- und Präsenzs Schulungen auszuarbeiten und die betroffenen Mitarbeiter bis Ende 2025 in den Themen Unternehmensethik (Compliance und Menschenrechte) und Antikorrup tion zu schulen.

Alle neuen und bestehenden Lieferanten der Organisation sind aufgefordert, den OBO Verhaltenskodex für Lieferanten anzuerkennen und die enthaltenen Werte sowie Prinzipien in ihrem Unternehmen und in ihrer eigenen Lieferkette zu stärken.

In 2025 wurde unser Verhaltenskodex überarbeitet. Dieser Verhaltenskodex gilt gleichermaßen für OBO als auch für unsere Lieferanten.

Während des Berichtszeitraums gab es bei der Organisation keine bestätigten Korruptionsfälle bzw. Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung oder Diskriminierungsvorfälle.

Verpflichtungen gemäß GRI Standard 2-25 für die Beseitigung negativer Auswirkungen werden gemäß der jeweiligen nationalen Gesetzgebung behandelt.

Im Berichtszeitraum gab es keinen Verstoß innerhalb der Organisation gegen Gesetze und Verordnungen, der mit Geldbußen oder nicht monetären Sanktionen belangt wurde.¹⁵

Die Zutrittskontrolle und die Werkssicherheit an den Standorten in Ungarn und Deutschland werden durch externe Dienstleister sichergestellt, deren Mitarbeiter ausnahmslos an obligatorischen Menschenrechtsschulungen teilnehmen. Es ist eine grundlegende ethische Anforderung und Bedingung ihrer Arbeit, die Menschenrechte zu achten und sich zu verpflichten, Mitarbeiter von Auftragnehmern mit Respekt und frei von physischem, psychischem oder körperlichem Zwang, Missbrauch oder Belästigung jeglicher Art oder deren Androhung zu behandeln.¹⁶

2.5 Datenschutz

Bei OBO halten wir uns an die Gesetze zum Datenschutz und behandeln personenbezogene Daten ebenso wie alle Dokumente und Informationen über geschäftliche Vorgänge streng vertraulich. Alle Daten müssen so verarbeitet werden, dass die Rechte jedes Einzelnen gewahrt werden. In diesem Sinne will die OBO Gruppe die Rechte aller Personen schützen, deren Daten wir verarbeiten. Dazu gehören insbesondere unsere Mitarbeiter, Kunden, Besucher, Lieferanten und andere Geschäftspartner.

¹⁵ GRI Standard 2-25-27, 205, 206, 406

¹⁶ GRI Standard 410

3. Wesentlichkeitsanalyse und Bestimmung der Nachhaltigkeitsstrategie¹⁷



3.1 Methodik der Wesentlichkeitsanalyse

Ziel der Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse ist die Ermittlung der wesentlichen Themen einer zukünftigen Nachhaltigkeitsstrategie der Organisation. Dabei sollen nicht nur die Interessen der Organisation selbst im Vordergrund stehen, sondern auch die von den Stakeholdern (Zielgruppen) der Organisation bestimmten Schwerpunkte einer nachhaltigen Unternehmensführung. Um dies zu gewährleisten, wurde eine Wesentlichkeitsanalyse auf Basis einer Befragung gemäß folgender Methodik durchgeführt.

Aufgrund ihres Beitrags und Einflusses auf alle Nachhaltigkeitsthemen wurden für die Wesentlichkeitsanalyse die folgenden Zielgruppen ausgewählt, wobei die Antworten der Kunden sowie der Geschäftsführung und des Verwaltungsrats wegen ihrer Bedeutsamkeit mit einem Faktor von 1.2 gerechnet wurden:

- **Lieferanten/Dienstleister (Faktor: 1.0)**
 - Die bedeutendsten Lieferanten von Rohstoffen, die im Nettowert gemeinsam insgesamt 30 % der Rohstofflieferung an OBO abdecken (unabhängig von ihrer Anzahl).
 - Die bedeutendsten Lieferanten von Nicht-Rohstoffen sowie Dienstleister, die im Nettowert gemeinsam insgesamt 30 % der Lieferungen und Dienstleistungen an OBO abdecken (unabhängig von ihrer Anzahl).
- **Kunden (Faktor 1.2)**
 - Die TOP 10 der Installateure und Generalunternehmer
 - Die TOP 10 der Elektrogroßhändler
- **Geschäftsführung und Verwaltungsrat (Faktor 1.2)**
- **Mitarbeiter, zufällig ausgewählte 5 Personen aus jedem Bereich weltweit (Faktor 1.0)**
 - Controlling
 - Qualitätsmanagement
 - Produktion
 - Marketing
 - Vertrieb
 - Beschaffung
 - Logistik
 - IT Service
 - Personal
 - Verwaltung / Recht
 - Finanzen / Steuern

¹⁷ GRI Standard 2-29; 3-1-3

■ Soziale Partner (Faktor 1.0)

Die TOP 3 Partner in jeder der folgenden Kategorien:

- Städte und Kommunen
- Gesponserte Vereine
- Wohltätigkeitsprojekte
- Zivilorganisationen
- Fachverbände, Handelskammer

Für die Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse führt die Organisation eine Befragung der Zielgruppen durch. Die Partner sollen die einzelnen Fragen auf einer Skala von 1 bis 5 bewerten, wobei 1 „unwichtig“ und 5 „sehr wichtig“ bedeutet. Außerdem sollen sie aus einer Liste die drei wichtigsten Themen auswählen, die von der Organisation mit Priorität behandelt werden sollten. Auf der Grundlage der von den Zielgruppen erhaltenen Informationen wertet die Organisation die Daten bezüglich aller Fragen aus und erstellt darauf basierend ihre Nachhaltigkeitsstrategie. Die Antworten der einzelnen Zielgruppen werden mit denen der Geschäftsführung bzw. des Verwaltungsrats verglichen und bildlich dargestellt.

Die Wesentlichkeitsthemen werden von der Arbeitsgruppe mit der Zustimmung des für Nachhaltigkeitsthemen zuständigen Geschäftsführers auf der Grundlage von ESG (Environment, Social, Governance) aufgeteilt. Ausschlaggebend ist dabei, wie groß ihr Einfluss auf den Betrieb der Organisation ist:

■ Environment

- Schonender Einsatz von Rohstoffen und Energie
- Schulung und Unterstützung der Mitarbeiter in Umweltthemen

■ Social

- Unterstützung der Mitarbeiter und der nächsten Generation bei der Fort- und Weiterbildung
- Förderung von lokalen Vereinen

■ Governance

- Compliance Management System und Ethische Unternehmensführung
- Risikomanagement
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Information zum Management von wesentlichen Themen, siehe Anhang 1 dieses Berichtes.¹⁸

¹⁸ GRI Standard 3-3, 413-2

3.2 Durchführung der Analyse und Auswertung der Ergebnisse

Bei der 2023 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden insgesamt

- 25 Lieferanten
- 20 Kunden
- 15 soziale Partner
- 75 OBO-Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung und der Verwaltungsrat der Organisation befragt.

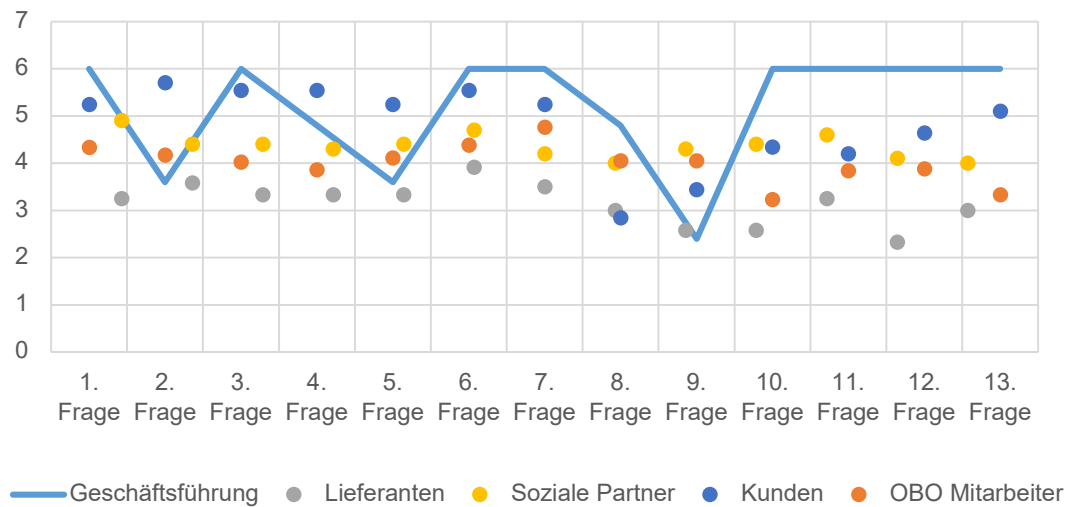
Der Fragebogen beinhaltete folgende Fragen:

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen auf einer Skala von 1-5, wo 1 = überhaupt nicht wichtig und 5 = besonders wichtig ist.

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO bestrebt ist seine Produktion in immer größerem Maße auf erneuerbare Energie umzustellen und seine Gebäude mit nachhaltigen Technologien zu betreiben? 2. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO seine Mitarbeiter in verschiedenen Umweltthemen weiterbildet? 3. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO Nachhaltigkeitsanforderungen an seine Lieferanten stellt? 4. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO interessiert ist, an Forschungsprojekten bezüglich nachhaltiger Rohstoffe teilzunehmen? 5. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO sich jährlich konkrete Ziele setzt um sein Wassermanagement zu verbessern? 6. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO die Einhaltung von Menschenrechten priorisiert, sowie seinen Mitarbeitern entsprechende Schulungen anbietet und auch von seinen Lieferanten dasselbe Verhalten erwartet? 7. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO die kommenden Generationen bei der Fort- und Weiterbildung unterstützt? 8. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO die lokalen Sport- und Zivilvereine sowie Wohltätigkeitsprojekte unterstützt? 9. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO die nachhaltige Fahrt von Mitarbeitern zum Arbeitsplatz unterstützt? 10. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO einen Vertreter auf oberster Führungsebene für ESG-Themen (Environment, Social, Governance) ernannt? 11. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO über einen Verhaltenskodex (für sich selbst und für Lieferanten) verfügt, sowie seine Mitarbeiter zum Thema Verhaltenskodex weiterbildet und ein anonymes Hinweisgebersystem unterhält? | <ol style="list-style-type: none"> 12. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO seine Geschäftspartner, Lieferanten regelmäßig auditiert? 13. Wie wichtig ist Ihnen, dass OBO seinen Mitarbeitern im Thema Fairness im Wettbewerb Schulungen anbietet? 14. Bei welchen Themen sollte sich OBO Ihrer Meinung nach am stärksten engagieren?
Wählen Sie bitte die 3 für Sie wichtigsten Themen aus: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiterentwicklung ▪ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ▪ Dekarbonisierung in der Produktion sowie Einsatz erneuerbarer Energie ▪ Rationalisierung des Ressourcenverbrauchs und nachhaltige Rohstoffe in der Produktion ▪ Diversität und Chancengleichheit ▪ Vorschreiben von Umweltstandards in der Lieferkette ▪ Sicherung der Menschenrechte ▪ Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Compliance und Integrität ▪ Langfristige Kundenbeziehungen und Steigerung der Kundenzufriedenheit ▪ Digitalisierung und Corporate Digital Responsibility ▪ Frauenrechte ▪ Nachhaltige Land-, Wald- und Wassernutzung |
|---|---|

Die online gesammelten Daten wurden je nach Stakeholder-Gruppe ausgewertet und gemäß der vorab bestimmten Methodik gewichtet und anschließend zusammenfassend wie folgt bildlich dargestellt:

Auswertung der Umfrage



Die Untersuchung ergab, dass laut den Stakeholdern die folgenden Themen priorisiert von der Organisation behandelt werden sollten:

Top 3 Themen der Lieferanten:

- 1) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 2) CO₂-Reduktion in der Produktion sowie der Einsatz erneuerbarer Energie
- 3) Sicherung der Menschenrechte, verantwortungsvolle Unternehmensführung, Compliance und Integrität

Top 3 Themen der Kunden:

- 1) Rationalisierung des Ressourcenverbrauchs und Einsatz nachhaltiger Rohstoffe in der Produktion
- 2) Mitarbeiterentwicklung
- 3) Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Compliance und Integrität, langfristige Kundenbeziehungen und Steigerung der Kundenzufriedenheit

Top 3 Themen der sozialen Partner:

- 1) Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Compliance und Integrität
- 2) Mitarbeiterentwicklung
- 3) CO₂-Reduktion in der Produktion sowie Einsatz erneuerbarer Energie, Rationalisierung des Ressourcenverbrauchs und Einsatz nachhaltiger Rohstoffe in der Produktion

Top 3 Themen der OBO-Mitarbeiter:

- 1) Mitarbeiterentwicklung
- 2) Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Compliance und Integrität
- 3) Digitalisierung und Corporate Digital Responsibility

Top 3 Themen der Geschäftsführung und des Verwaltungsrats

- 1) CO₂-Reduktion in der Produktion sowie Einsatz erneuerbarer Energie
- 2) Mitarbeiterentwicklung
- 3) Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Compliance und Integrität

Im Einklang mit diesen Ergebnissen entschied sich die Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Verwaltungsrat dazu, folgende Maßnahmen zu ergreifen und folgende Verpflichtungen einzugehen:

Environment



- Die Organisation verpflichtet sich, im Vergleich zum Jahr 2022 eine Erdgaseinsparung von 30 % bis 2027 zu erzielen (Scope 1).
- Die Organisation verpflichtet sich, 25 % ihres Gesamtenergiebedarfs durch erneuerbare Energiequellen bis 2027 zu decken (Scope 2).

Social



- Um die Einbindung der Lieferanten in den Klimaschutz zukünftig zu stärken, erarbeitet die Organisation ein Bewertungssystem für ihre Lieferanten im Bereich Klimaschutz und führt ab dem 01.01.2027 eine Auszeichnung der Lieferanten ein, um ihre Bemühungen in diesem Bereich zu würdigen.
- Des Weiteren hat sich die Organisation seit Längerem dazu verpflichtet die Aufmerksamkeit auf bestimmte Umweltthemen und Aktionen zu lenken und die dazu benötigten Mittel zur Verfügung zu stellen.

Governance



- Die Organisation verpflichtet sich, alle ihre Mitarbeiter bis Ende 2025 in den Themen Ethik (Compliance und Menschenrechte) und Antikorruption erneut zu schulen.
- ESG Themen sollen auch zukünftig auf der höchsten Geschäftsführungsebene mit besonderer Aufmerksamkeit durch ein für das Thema zuständiges Geschäftsmitglied repräsentiert werden.
- Im Bereich Compliance ist ein Compliance Officer bestimmt worden, der für die Ausarbeitung des globalen Compliance Management Systems bis Ende 2025 und die anschließende kontinuierliche Weiterentwicklung und Pflege verantwortlich ist.

4. Unsere Mitarbeiter



4.1 Die weltweite OBO-Familie

Weltweit tragen unsere Mitarbeiter zur Weiterentwicklung des Unternehmens und zur Erreichung unserer Ziele bei. Wir unterstützen jeden einzelnen Mitarbeiter (m/w/d) dabei, passend zu Ambitionen, Fähigkeiten und Talenten seinen individuellen Karriereweg zu gehen. Um auch zukünftig erfolgreich zu sein, wollen wir Menschen für unser Unternehmen gewinnen, die ihre Neugier, ihren Mut und ihre Kreativität einbringen. Die zunehmende Digitalisierung, der Fachkräftemangel, der demografische Wandel und auch die Folgen der Corona-Pandemie machen eine internationale Zusammenarbeit mit standortübergreifenden Teams immer sinnvoller und nutzbarer. Das leben wir bei OBO bereits seit Langem und wollen dies in Zukunft weiter verstärken.

4.2 Gesundheitsschutz und -vorsorge

Die Gesundheit aller Mitarbeiter ist das höchste Gut, für das sich ein Unternehmen einsetzen kann. Kein wirtschaftlicher Grund sollte über der Sicherheit und Gesundheit jedes Einzelnen stehen. Für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter übernehmen wir tagtäglich Verantwortung. Wir tun alles, um unsere Mitarbeiter vor Unfällen, aber auch vor arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen. Weitere wichtige Bestandteile sind Stressprävention, Ernährung, Bewegung oder Vorsorgemaßnahmen. Hier setzen wir auf vorbeugende Maßnahmen, die sich leicht in den Arbeitsalltag einbauen lassen und dabei helfen, Gesundheitsprobleme zu vermeiden. Betriebliche Leistungen werden in Einklang mit den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben allen Mitarbeitern gewährt.¹⁹

Auszüge unseres umfangreichen Gesundheitsangebotes:

- Arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung durch unseren bestellten Betriebsarzt
- Medizinische Vorsorgeuntersuchungen durch den bestellten Betriebsarzt sowie im Rahmen von Schwerpunktaktionen mit Unterstützung von externen Stellen
- Ergonomische Arbeitsplatzanalyse
- Betriebliches Eingliederungsmanagement, z.B. Integration nach langer Abwesenheit oder Krankheit

¹⁹ GRI Standard 401-2



4.3 Work-Life-Balance

Wir wissen, wie wichtig die Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit für die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiter ist. Deshalb möchten wir für sie passende Arbeitsbedingungen schaffen. Dazu zählen sowohl betriebliche Versorgungsleistungen für Alter und Gesundheit als auch flexible Arbeitszeitmodelle.

Durch das Gleitzeitmodell bietet OBO seinen Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität. So haben wir flexible Start-, Pausen- und Endzeitenregelungen, mit denen sich unsere Mitarbeiter ihre Anwesenheitszeit nach ihren Bedürfnissen anpassen können. Anfallende Überstunden können in Freizeit (Urlaub oder Gleitzeit) ausgeglichen werden.

Wir unterstützen damit unsere Mitarbeiter dabei, Familienleben und Beruf miteinander in Einklang zu bringen. Teilzeitmodelle entlasten Familien, erleichtern aber auch die Pflege eines Angehörigen. Die Elternzeit wird auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben nach Bedarf der Mitarbeiter gewährleistet. Die anschließende Rückkehr nach der Elternzeit wird durch OBO so unkompliziert wie möglich gestaltet. Ein offenes Gespräch dient dabei als Grundlage für den Wiedereinstieg.²⁰

4.4 Führung bei OBO

Gute Führungskräfte sind entscheidend für den Erfolg unserer Mitarbeiter und unseres Unternehmens. Sie geben unseren Nachwuchskräften und ambitionierten Mitarbeitern den passenden Rahmen, um sich zu entfalten und Ideen zu verwirklichen. Deshalb legen wir bei OBO großen Wert darauf, dass sich unsere Führungskräfte kontinuierlich fortbilden und weiterentwickeln. Viele Teams arbeiten über Standorte und Länder hinweg zusammen.

Wir erwarten, dass unsere Führungskräfte auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter und vielfältigen Teams eingehen. Dazu stellen wir ihnen alle erforderlichen Hilfsmittel und das benötigte Datenmaterial zur Verfügung.

In der Führungskräfteausbildung arbeiten wir mit externen Anbietern zusammen. Unser Ziel ist die Etablierung einer gemeinsamen Führungskultur mit übergreifenden Leitideen und Werten. Dabei gilt ein gezielter und moderierter Austausch zwischen den Führungskräften verschiedener Hierarchien und Abteilungen als wegweisend.

Weiterhin bieten wir für die Führungskräfte weitergehende Ausbildungen, wie z.B. Fremdsprachentrainings, an. Unterstützt werden unsere Führungskräfte durch die HR-Mitarbeiter, welche an unseren Standorten die Führungskräfte aus den verschiedenen Bereichen beraten und eng mit ihnen zusammenarbeiten.

Unser Anteil aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräften in den wichtigen Betriebsstätten liegt bei 100 %. Weitere Angaben zur Diversität in Kontrollorganen und unter Mitarbeitern entnehmen Sie bitte dem Anhang 2.²¹

Es wurden keine Diskriminierungsvorfälle im Berichtsjahr 2024 gemeldet.

²⁰ GRI Standard 401-3

²¹ GRI Standard 202-2, 405-1

4.5 Mitarbeitergespräche

OBO ist eine kontinuierlich wachsende Unternehmensgruppe, die sich stetig weiterentwickelt. Natürlich entwickeln sich auch unsere Prozesse weiter. Hierzu setzen wir auf einen kontinuierlichen und offenen Austausch zwischen unseren Führungskräften und Mitarbeitern. Diese Gespräche führen nur dann zum erwünschten Erfolg, wenn sie entsprechende Maßnahmen nach sich ziehen.

Sämtliche Gesellschaften der OBO-Gruppe schließen Zielvereinbarungen mit den leitenden Mitarbeitern ab, auf dieser Grundlage wird die Leistung der Angestellten jährlich, bzw. in gewissen Positionen monatlich, bewertet.²² Weiterhin werden mit allen Mitarbeitern Jahresgespräche durchgeführt. Auf dieser Basis können die Vorgesetzten und Mitarbeiter alle wesentlichen Themen gemeinsam erörtern. Im Mitarbeitergespräch stehen die Reflexionen des vergangenen Jahres sowie die Zielsetzung für das kommende Jahr im Fokus. Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, Optimierungspotenzial hinsichtlich seiner Tätigkeit, des Verhaltens der Führungskraft oder des Arbeitgebers an sich zu äußern. Ebenso spielen die Bedarfe zur optimalen Zielerreichung aus Sicht des Mitarbeiters und des Vorgesetzten eine elementare Rolle. Insbesondere seitens des Mitarbeiters benötigte Schulungen, Trainings etc. werden in diesem Mitarbeiterjahresgespräch thematisiert, diskutiert. Im Anschluss an das Gespräch liegt es im Aufgabenbereich des Vorgesetzten, bedarfsgerechte Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung abzuleiten und ggf. zu organisieren. Dieser Ansatz spiegelt wiederum die eingangs erwähnte bedarfsorientierte Personalentwicklung im vorliegenden Unternehmen wider. Durch den gemeinsamen Austausch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem können Kompetenzbedarfe erschlossen werden.

Bei der OBO Bettermann Gruppe werden die Gehälter individuell bestimmt und verhandelt, unabhängig von dem Geschlecht des einzelnen Mitarbeiters. Frauen und Männer werden gleichbehandelt. Bei der Festlegung der Vergütung der einzelnen Arbeitnehmer sind die Arbeitsleistung, Aufgabenkomplexität, Qualifizierung und Berufsjahre ausschlaggebend.²³ Die Organisation verfügt über keine Tarifverträge, es wird stets das jeweils national geltende Arbeitsrecht eingehalten.²⁴

4.6 Mitarbeiterzahlen

Die Angaben wurden als Beschäftigtenzahl berechnet und per Stichtag 31.12.2024 angegeben. Konkrete Angaben zu unseren Mitarbeitern siehe Anhang 3.²⁵

4.7 Arbeitssicherheit

„Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut“. Bei OBO ist dies nicht nur eine Floskel. Zum Schutz unserer Mitarbeiter tun wir alles, um Unfälle gezielt zu vermeiden. Stetig optimieren wir das Zusammenspiel zwischen Mensch, Maschine und Arbeitsplatz und schaffen hierdurch aktiv ein Bewusstsein zur Unfall-Prävention und gesunden Arbeitsweisen. Als Leitbild dient uns hierbei die Vision Zero: Durch optimale Führung, die Einbindung unserer Mitarbeiter und die Verbesserung von Arbeitsplätzen und Prozessen wollen wir das definierte Ziel von null Unfällen erreichen und kultivieren.

Unsere Standorte werden hinsichtlich Brandschutz, Sicherheitstechnik und Umwelttechnik auf dem neuesten Stand gehalten und fortlaufend verbessert. Durch regelmäßige Arbeitsplatzanalysen, Sicherheitszirkel und Begehungen können Abweichungen schnellstmöglich erkannt und behoben werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden geteilt und ein bereichsübergreifender Wissenstransfer sichergestellt.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, uns bei unserem Bemühen, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, nach bestem Wissen zu unterstützen. Alle Mitarbeiter müssen die für sie relevanten Sicherheitsanweisungen und Vorschriften kennen und befolgen. Hierzu erfolgen in allen Unternehmensbereichen jährliche Sicherheitsunterweisungen und Wirksamkeitskontrollen, die verpflichtend sind und entsprechend dokumentiert werden.

Für alle OBO-Standorte sind in gleicher Weise gültige und verbindliche Grundregeln für sicheres und unfallfreies Arbeiten formuliert und eingeführt. Diese Regeln betreffen nicht nur die Mitarbeiter in den Werken, sondern jeden, der ein Unternehmen der OBO-Gruppe betritt. So halten wir die Risiken für alle Personen bei OBO in der täglichen Arbeitspraxis so gering wie möglich. Wir sind uns bewusst, dass Arbeitssicherheit bei jedem einzelnen Mitarbeiter beginnt und Vorbildwirkung eine zentrale Rolle spielt. Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz handeln die einzelnen OBO-Gesellschaften stets im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen.²⁶

²² GRI Standard 404-3

²³ GRI Standard 202-1, 405-2

²⁴ GRI Standard 2-30

²⁵ GRI Standard 2-7-8, 401-1

²⁶ GRI Standard 403-2-7

4.8 ISO 45001:2018 Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind für uns der Schlüssel zum nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Gleichzeitig möchten wir mit einer international anerkannten ISO 45001-Zertifizierung aber auch zeigen, dass wir unserer sozialen Verantwortung gerecht werden und dass wir alles daran setzen, das Risiko von Verletzungen, Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen der Beschäftigten nachweislich zu reduzieren. Das Verbessern von Arbeits- und Gesundheitsschutzbedingungen zählt für uns ebenso dazu. Dabei setzen wir im Rahmen des zertifizierten Managementsystems geeignete Methoden und Instrumente ein.

Wir sind uns bewusst, dass Arbeitssicherheit bei jedem einzelnen Mitarbeiter beginnt und Vorbildwirkung eine zentrale Rolle spielt. Das zertifizierte Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz deckt alle Bereiche und Standorte der OBO-Gruppe ab und dient uns als Leitfaden.²⁷

4.9 Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen

Informationen zu arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen, siehe Anhang 4 dieses Berichtes.

4.10 Programme zur Kompetenzoptimierung der Angestellten und zur Übergangshilfe

Jeder einzelne Mitarbeiter ist an dem Erfolg der Unternehmensgruppe OBO Bettermann beteiligt. Diesem Gedanken folgend, setzen wir unternehmensweit auf ein einheitliches Konzept der seminargestützten Personalentwicklung. Dabei bieten wir zum einen Seminare für unsere Mitarbeiter und zum anderen Schulungen für unsere Kunden und Installateure an.

Zur Steuerung und Durchführung dieser Maßnahmen wurde vor vielen Jahren bereits die OBO Academy ins Leben gerufen. Neben abteilungsspezifischen sowie abteilungsübergreifenden Seminaren werden auch individuelle Einzelmaßnahmen durchgeführt.

Das Schulungsangebot umfasst ein breites Themenspektrum, zu dem unter anderem die folgenden Seminare zählen: Mitarbeiterführung, Kommunikation, Sprachen, Projektmanagement sowie weitere fach- und produktspezifische Themen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, an diversen Softwareschulungen oder internen Produktschulungen teilzunehmen. So wollen wir mit unseren Mitarbeitern gemeinsam ihre Karriere vorantreiben und die Basis für unseren Unternehmenserfolg bilden. Alle Angestellten und Auszubildenden können Schulungsmöglichkeiten in ihren Fachbereichen wahrnehmen. Dies gilt sowohl für externe Fortbildungen als auch für die internen Schulungen der OBO Academy. Eine konkrete Erfassung nach Stunden besteht aktuell nicht, wird aber für den kommenden Bericht eingeführt.²⁸

²⁷ GRI Standard 403-1, 403-8

²⁸ GRI Standard 404-1-2

5. Steuerkonzept



5.1 Steuer-Governance

Die Geschäftsführung der OBO Bettermann Gruppe ist bestrebt, eine gesetzeskonforme Unternehmensführung zu gewährleisten, und bekennt sich dazu, nationale und internationale steuerliche Vorschriften zu befolgen und nicht gegen diese zu verstoßen. Zeitgleich erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich stets gesetzeskonform verhalten und steuerliche Vorschriften beachten.

Unsere Tax Compliance-Kultur gibt die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen der Organe und des Managements unseres Unternehmens zur Einhaltung von steuerlichen Vorschriften wieder. Die steuerliche Ehrlichkeit ist für die Unternehmensführung wichtig. Wir wollen damit untermauern, dass unsere Mitarbeiter der Beachtung von steuerlichen Regeln und der ordnungsgemäßen Erfüllung steuerlicher Pflichten eine hohe Bedeutung beimessen. Außerdem wollen wir damit die Bereitschaft unserer Mitarbeiter zu regelkonformem Verhalten positiv beeinflussen, um so auf jeder Unternehmensebene ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass die Einhaltung der rechtlichen Regelungen notwendig und wichtig ist und jeder Mitarbeiter dazu beiträgt.

- In unserem Unternehmen sind bei jeder Handlung die gesetzlich bindenden steuergesetzlichen Vorschriften auf nationaler und internationaler Ebene sowie alle freiwillig eingegangenen Verpflichtungen einzuhalten.
- Alle Mitarbeiter verpflichten sich, sich über die für ihren Verantwortungsbereich geltenden rechtlichen Vorschriften zu informieren, diese einzuhalten und in Zweifelsfällen ergänzende Informationen und Rat bei der Steuerabteilung einzuholen.
- Das angestrebte regelkonforme Verhalten sämtlicher Mitarbeiter soll unmittelbar zur Vermeidung von Steuerrisiken dienen. Es soll außerdem Grundlage für eine rechts- und sachgerechte Planbarkeit der Unternehmenssteuern darstellen.
- Zur Umsetzung des Verhaltenskodex ist es erforderlich, potentielle Steuer-Compliance-Risiken festzustellen und daraus konkrete Maßnahmen zur Minimierung dieser Risiken abzuleiten. Dabei werden interne und, soweit erforderlich, externe Steuerexperten in die Entscheidungsprozesse eingebunden.²⁹

²⁹ GRI Standard 301-2

5.2 Steuerstrategie und Zielsetzung

Ein wichtiges Ziel der OBO Bettermann Gruppe ist es, tax compliant zu sein – d.h. alle relevanten steuerlichen Verpflichtungen zu erfüllen. Um diesem Bestreben Genüge zu tun, hat sich die Geschäftsführung der OBO Bettermann Gruppe entschlossen, ein Tax CMS, nach Vorgabe des IDW PS 980 zu implementieren und regelmäßig auf Angemessenheit und Wirksamkeit prüfen zu lassen.

Das Tax CMS stellt einen nachhaltigen und fortlaufenden Transfer von steuerlich relevantem Wissen in die operativen Abteilungen sicher. Dadurch sollen eine hohe Sensibilität und das Bewusstsein für steuerliche Fragestellungen geschärft werden.

Die Steuerabteilung unterstützt die operativen Abteilungen durch proaktives Aufgreifen von Themen und dem Bereitstellen von Lösungen. Diese Maßnahmen werden in enger Zusammenarbeit mit allen Beteiligten umgesetzt. Durch standardisierte Abläufe und das Bereitstellen von Arbeitshilfen, Vorlagen oder Tools werden steuerliche Risiken reduziert und mögliche Fehler vermieden.

Aufgrund dieser Entscheidung werden folgende Ziele verfolgt:

- Die OBO Bettermann Gruppe hält alle steuerlichen Pflichten ein und hat Interesse an einer rechtzeitigen und vollständigen Erfüllung von Steuerpflichten.
- Die Steuerabteilung versteht sich als effiziente Unterstützungseinheit beim Lösen von potenziellen steuerlichen Fragestellungen und trägt zu einem effizienten Umgang mit Ressourcen und Kosten bei.
- Implementierung angemessener und bewährter Praktiken zur Prävention, Erkennung und Untersuchung von steuerlichen Risiken.
- Verhinderung von Reputationsschäden, insbesondere ausgelöst durch steuerliche Pflichtverletzungen.
- Verbesserung der Planbarkeit der Unternehmenssteuern sowie der Vermeidung von ungewollten Steuerrisiken.
- Implementierung eines effektiven Tax CMS, inklusive einer angemessenen Dokumentation, welches für die OBO Bettermann Gruppe praktikabel ist.
- Stärkung der Adaptionfähigkeit der OBO Bettermann Gruppe an die sich laufend verändernden Rahmenbedingungen im Bereich Steuern³⁰.

³⁰ GRI Standard 301-2

6. Ökologie



6.1 Materialien

Rezyklate

Wir setzen für unsere Produkte ausschließlich qualitativ hochwertige Rohstoffe ein. Durch einen innovativen Wiederverwertungsprozess werden die Kunststoffgranulate jetzt noch effizienter eingesetzt, unter anderem werden die Produktionsabfälle als sogenanntes Rezyklat erneut der Produktion zugeführt. Ein komplexes und automatisiertes Materialversorgungssystem sorgt dabei für gleichbleibende Materialqualität und für den optimalen Energieverbrauch.

Im Bereich der Kunststoffspritzgussfertigung konnten im Jahr 2024 somit über 48 Tonnen Kunststoffabfälle in Form von Anfahr- und Schrottteilen direkt in der Fertigung wiederverwendet werden.

Bei der Kunststoffextrusion liegt der Wert noch deutlich höher. Hier konnten 2024 über 1.300 Tonnen an Kunststoffmaterial durch den Recyclingprozess zurückgewonnen werden.

Die Kunststoffabfälle, die nicht bei uns im Haus recycelt werden konnten, wurden entsprechenden Fachbetrieben zum Recycling übergeben.

Verpackungsmaterial

Im Bereich Verpackung verwenden wir als Wellpappe bereits heute Kartonagen aus 100 % Recyclingmaterial oder aus einer Kombination aus 98 % recyceltem Material und 2 % FSC-zertifiziertem Material. Als Vollpappen setzen wir bereits heute Material aus 100 % Recyclingmaterial ein.

Die von uns verwendeten Folienverpackungen bestehen ebenfalls bereits aus 100 % Recyclingmaterial. Die Folien zum Schutz von Oberflächen stellen eine größere Herausforderung dar, so dass wir uns hier aktuell noch in der Prüfung befinden.

Der größte Teil unserer Metallprodukte der Kabeltragsysteme kommt komplett ohne bzw. mit einer minimalen Verpackung in Form von Kunststoffbändern aus. Unsere Kabelleitern, Kabel- und Gitterinnen sowie das dazugehörige Montagezubehör werden in Muldenpaletten und Gitterboxen verpackt. Bei den Muldenpaletten und Gitteraufsatzrahmen handelt es sich um Umlaufverpackungen, die entsprechend mehrfach verwendet werden.

Beim Design der Umlaufverpackungen achten wir seit Jahrzehnten darauf, dass diese für den Leertransport zerlegbar sind und so platz- und ressourcensparend transportiert werden. Die Lademittel können repariert und so jahrelang genutzt werden.



6.2 Energie

Eine wichtige Ressource für die Produktion von 30.000 OBO-Produkten ist Energie. Dieser Bedarf bringt eine besondere Verantwortung mit sich. Deshalb haben wir vor mehr als 10 Jahren bereits am Standort Menden konsequent auf 100 % regenerativ erzeugten Naturstrom umgestellt.

Durch die Entscheidung für Strom aus erneuerbaren Quellen reduziert OBO die CO₂-Emissionen um 9.800 Tonnen jährlich. Zum Vergleich: Genau so viel würde entstehen, wenn 2.000 OBO-Mitarbeiter 28.000 Kilometer im Jahr mit ihren Autos fahren würden. Um eine solche Menge CO₂ auf natürlichem Wege zu kompensieren, müssten beispielsweise rund 783.000 Buchen gepflanzt werden. Die einwandfreie Herkunft unseres grünen Stroms wird vom TÜV Süd nach strengen Richtlinien geprüft und zertifiziert.

Am Standort Menden ist in den letzten Jahren auf einer Fläche von 40.000m² eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 2.000.000 kWh entstanden. Diese Leistung entspricht einer CO₂-Einsparung von 871 Tonnen pro Jahr. Zum Vergleich: Um die gleiche Menge an CO₂ auf natürlichem Wege zu kompensieren, müssten beispielsweise rund 40.000 Bäume gepflanzt werden.

Weiterhin sind wir bestrebt, unseren Stromverbrauch kontinuierlich zu reduzieren. So wurde in den letzten drei Jahren durch den Austausch alter Beleuchtung mit Leuchtstoffröhren gegen neue, effizientere LED-Leuchten eine Ersparnis von mehr als 224 MWh generiert. Weiterhin konnte durch eine Optimierung der Lüftungsanlage mit Hilfe einer Leistungssteuerung und Anpassung der Betriebsstunden eine Einsparung von weiteren 130 MWh generiert werden.

	2020	2021	2022	2023	2024
Strom	29.479.394	33.540.659	31.760.639	30.889.929	-
Davon Grünstrom	19.615.507	23.725.730	28.852.219	25.689.295	29.769.564
Gas	25.417.098	26.035.363	22.431.706	23.298.867	24.213.599

6.3 Wasser und Abwasser

Als Unternehmensgruppe OBO Bettermann nehmen wir unsere Verantwortung für Umweltschutz und Nachhaltigkeit ernst. Unsere Umweltrichtlinie berücksichtigt das Wasserhaushaltsgesetz (WHG), die Wasserrahmenrichtlinie, die AwSV-Verordnung und die Umweltpolitik gemäß ISO 14001.

Wir bei OBO Bettermann haben uns dem Schutz und der nachhaltigen Nutzung von Wasserressourcen verpflichtet. Unser Motto "Den gesetzlichen Vorgaben, wenn möglich, vorausgehen ohne die Kernprioritäten des Unternehmens zu gefährden" spiegelt unser Bestreben wider, sowohl die Umweltziele zu erreichen als auch die essenziellen Ziele und Werte unseres Unternehmens zu wahren. Im Rahmen dieser Leitlinie setzen wir uns qualitative und quantitative Ziele, die darauf abzielen, unseren Wasserverbrauch zu reduzieren, die Abwasserbehandlung zu optimieren und das Bewusstsein für einen nachhaltigen Umgang mit Wasser zu fördern. Wir sind bestrebt, durch effizientere Wassernutzung und verbesserte Abwasserbehandlung einen positiven Beitrag zum Gewässerschutz zu leisten. Durch diese Maßnahmen wollen wir unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt gerecht werden und einen nachhaltigen Umgang mit Wasser fördern.

6.3.1 Qualitative Ziele

Implementierung eines umfassenden Wassermanagementplans:

Wir streben an, einen detaillierten Wassermanagementplan zu entwickeln und umzusetzen, der die gesamte Wassernutzung und -behandlung im Unternehmen abdeckt. Die Basis dafür liefert eine laufende Verbrauchsermittlung bei Frischwasser, wiederverwendetem Wasser und Abwasser. Darauf aufbauend soll eine klare Struktur für die effiziente Nutzung von Wasserressourcen entstehen und Verbesserungspotentiale aufgedeckt werden.

Förderung der Wiederverwendung von Abwasser:

Wir setzen uns das Ziel, die Wiederverwendung von behandeltem Abwasser zu fördern. Durch den Einsatz geeigneter Technologien und Verfahren sollen Prozesse etabliert werden, welche die Aufbereitung und Wiederverwendung von Abwasser ermöglichen.

Reduzierung von Abwassermengen und -belastungen:

Wir verpflichten uns, Abwassermengen und -belastungen zu reduzieren, indem Prozesse optimiert, Anlagen regelmäßig geprüft sowie instandgehalten und Abwasserrückgewinnungsmaßnahmen implementiert werden. Wir streben an, die Umweltauswirkungen unserer Abwasserabläufe zu minimieren.

6.3.2 Quantitative Ziele

Reduktion des Wasserverbrauchs um 10 % bis Ende 2025:

Wir setzen uns das Ziel, den gesamten Wasserverbrauch bis Ende 2025 um 10 % zu senken. Dies wird durch effizientere Prozesse, den Einsatz von Wasserrückgewinnungssystemen und die Sensibilisierung der Mitarbeiter für einen sparsamen Umgang mit Wasser erreicht. Außerdem setzen wir zur Erreichung dieses Ziels auf den Einsatz von Wasserspareinsätzen, die Nutzung von Regenwasser sowie den Einsatz von Wasser aus angrenzenden Fließgewässern zum Kühlen der Maschinen.³¹

	m³ / Jahr				
	2020	2021	2022	2023	2024
Stadtwasser	26.828	25.740	20.914	23.780	22.414
Brunnenwasser	25.288	41.226	21.278	26.036	32.299
Entsorgt	810	530	367	456	595
Einleitung Kanal	26.018	25.210	20.547	25.499	26.132
Einleitung Fluss /Versickert	9.455	28.386	29.938	24.134	30.561

Das Brunnenwasser wird lediglich im Sommer bei sehr hohen Außentemperaturen zur Kühlung von Maschinen und Anlagen genutzt. Dieses Wasser läuft in einem separaten Kreislauf und kommt nicht mit dem normalen Kühlwasser oder mit Maschinenteilen in Berührung. Im OBO Werk in Menden wird das Brunnenwasser in den nahegelegenen Fluss Hönne eingeleitet. Im OBO Werk in Ungarn wird das Brunnenwasser auf der Freifläche versickert. Das eingesetzte Leitungswasser aus den Sanitärbereichen und zum Teil aus der Produktion wird, wo möglich und zulässig, in den Abwasserkanal der Stadtwerke zur Aufbereitung im Klärwerk eingeleitet. Kontaminiertes Wasser, das nicht einfach wieder eingeleitet werden kann, wird von entsprechenden Fachbetrieben aufbereitet. In einer chemisch-physikalischen Behandlung werden Wasser und Schadstoffe voneinander getrennt, so dass das Wasser wieder in das normale Abwassernetz eingeleitet werden kann.³²

³¹ GRI Standard 303-1-2

³² GRI Standard 303-1-2

6.4 Biodiversität³³

Seit jeher achten verantwortungsvolle Menschen bei ihrem wirtschaftlichen Handeln auch auf ökonomische, ökologische und soziale Beständigkeit. Bei uns gilt diese Maxime seit der Unternehmensgründung vor über 110 Jahren.

In unserem Unternehmensleitbild und der Unternehmenspolitik ist verankert, dass jeder Mitarbeiter auch für die Sicherheit und den Schutz der Umwelt verantwortlich ist. Für Führungskräfte auf allen Ebenen ist dies auch ein Teil ihrer Führungsverantwortung.

Das Unternehmensleitbild und die Qualitätspolitik der Unternehmensgruppe beinhalten u.a.:

- Wir berücksichtigen bei allen unternehmerischen Entscheidungen die Belange der Umwelt.
- Wir verpflichten uns zu verantwortlichem Handeln. Gebäude, Maschinen und Anlagen werden so errichtet und betrieben, dass Schäden für Mensch und Umwelt vermieden werden. Gefahrenquellen werden systematisch aufgespürt und beseitigt.
- Jeder Mitarbeiter ist für die Sicherheit und den Umweltschutz mitverantwortlich.
- Das Bewusstsein für Sicherheit am Arbeitsplatz und für umweltbewusstes Handeln wird bei allen Mitarbeitern gefördert.
- Sachgerechte Informationen und regelmäßige Unterweisungen erhöhen die Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter und tragen dazu bei, Unfälle und Schadensfälle, auch mit negativen Umweltauswirkungen zu vermeiden.
- Wir forschen und entwickeln unter Einbeziehung von Umweltaspekten mit dem Ziel, Bestehendes laufend zu verbessern und kontinuierlich Neues zu schaffen.
- Bei der Herstellung unserer Produkte und beim Einsatz verschiedener Rohstoffe sind wir auf Schonung der eingesetzten Ressourcen und auf die Umweltverträglichkeit bedacht.

6.5 Emissionen³⁴

Innerhalb der OBO Bettermann Gruppe gibt es ein interdisziplinäres Team zur Bearbeitung der Nachhaltigkeitsthemen, welches sich auch mit der Erstellung der THG-Bilanz und der Reduzierung der THG-Werte beschäftigt. Das Team besteht aus Mitarbeitern der Bereiche Energie- und Umweltmanagement, Gebäudemanagement, Finanzen, Marketing, Recht und Verwaltung. Berichtet wird direkt an den zuständigen Geschäftsführer.

Die durchgeführten THG-Bilanzierungen betrachten den CO₂-Ausstoß für den Bereich Cradle to Gate.

	CO ₂ Bilanz in Tonnen				
	2020	2021	2022	2023	2024
Scope 1	6.195	6.308	5.552	6.381	6.283
Scope 2	3.529	3.512	1.028	1.687	0
Scope 3	155.771	187.434	171.167	183.859	195.380

Auf Basis des Company Carbon Footprint haben wir auch die CO₂-Fußabdrücke auf Artekebene bestimmt. In 2024 konnten wir bereits für alle A-Artikel einen CO₂-Fußabdruck ausweisen. In 2025 wird für das restliche Portfolio ebenfalls der CO₂ Fußabdruck bestimmt und für das Gesamtportfolio gepflegt. Dies soll uns helfen auch speziell auf Artekebene Optimierungen anzustreben, um den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens und der Artikel zu verbessern.

Ziele zu Scope 1

Bis 2027 möchten wir die Scope-1-Emissionen im Vergleich zum Jahr 2022 um 30 % senken. Dazu setzen wir auf die Substitution von Gas durch die Umstellung der Heizungsanlagen auf Wärmepumpen, die durch erneuerbare Energien betrieben werden sollen.

Ziele zu Scope 2

Bis 2027 möchten wir 25 % des gesamten Strombedarfs aus selbst produzierten erneuerbaren Energien abdecken.

Ziele zu Scope 3

Bei den zugekauften Rohmaterialien setzen wir bis 2026 im Kunststoffbereich 5 % CO₂-neutrales Material ein und im Stahlbereich 5 % CO₂-neutrales Material bis 2027.

³³ GRI Standard 304-2

³⁴ GRI Standard 305-1-2-3-5

Das Nachhaltigkeitsteam bewertet regelmäßig den Umsetzungsgrad und die Erfolgsquote der sich in Umsetzung befindlichen Maßnahmen. Der Zielerreichungsgrad wird ebenfalls jährlich an die gesamte Geschäftsführung kommuniziert.

Zur Erreichung unserer Klimaziele ist es wesentlich, unsere Lieferanten in unsere Klimastrategie einzubinden. Zukünftig werden bei der Lieferantenauswahl die CO₂-Bilanzierung und die daran angeschlossenen Maßnahmen zur CO₂-Reduktion einen Einfluss auf die Auswahl der Lieferanten haben.

Grundlage dafür ist die Erhebung der CO₂-Bilanzen der Lieferanten zu den Scopes 1-3. Zur Ermittlung des Product Carbon Footprint unserer Produkte sind wir zudem auf die Product Carbon Footprints der zugelieferten Rohmaterialien, Halbfabrikate und Fertigteile angewiesen.

Um einen hohen Standard zu gewährleisten und unsere Werte an unsere Lieferanten zu vermitteln, haben wir alle Lieferanten über unseren Code of Conduct informiert und Sie aufgefordert, diesen zu unterzeichnen.

6.6 Abfall³⁵

Ein wichtiger Teil der OBO-Nachhaltigkeitsstrategie ist die Erhöhung des Material-Recyclinganteils in der Produktion. Überschüssiges Material oder Abfälle aus der Produktion werden nicht einfach weggeworfen, sondern da, wo es möglich ist, wieder dem Produktionskreislauf zugeführt.

Wie innovativ das sein kann, zeigen einmal mehr die OBO Unterputz- und Hohlwanddosen, die zu 100 % mit grünem Ökostrom gefertigt werden. Für die Produktion der Unterputzdosen werden Recyclingprodukte verwendet, so dass diese Fertigartikel zu 80 % aus hochwertigen Rezyklaten hergestellt werden.

Dieses Beispiel zeigt sehr gut, wie wichtig und wertvoll Recycling als letzter Schritt in der Kreislaufwirtschaft ist. Leider lassen sich nicht alle Materialien direkt an unseren Produktionsstandorten aufbereiten. Daher ist es umso wichtiger, die Rohstoffe bestmöglich zu trennen und einer sachgemäßen Aufbereitung zukommen zu lassen. Dies ermöglicht es, die knappen Rohstoffe für neue Produkte und Anwendungen zu nutzen.

	Abfallmengen in kg				
	2020	2021	2022	2023	2024
Stahlschrott	11.701.119	12.265.755	10.498.905	11.586.566	10.855.952
Edelstahlschrott	454.150	504.219	492.270	471.041	758.147
Zink	505.943	490.340	427.592	347.026	355.328
Kunststoff	372.640	650.818	528.733	716.549	496.666
Verpackungsabfälle	696.520	681.513	580.599	526.603	565.900
Nichteisenmetallschrott	58.934	68.253	58.267	95.155	84.581
Sonstige	204.607	224.921	178.295	241.667	218.940
Gefährliche Abfälle	603.630	568.690	656.523	643.549	1.492.973
Summe	14.597.543	15.454.509	13.421.18	14.628.156	14.828.487

Über 90 % unserer Abfälle in 2022 wurden recycelt und konnten somit einer neuen Verwendung zugeführt werden. Unser Bestreben ist es, diesen Wert weiter zu erhöhen und vor allem den Anteil an thermisch verwerteten Abfällen zu reduzieren.

³⁵ GRI Standard 306-1

7. Liste der Anhänge

- Anhang 1 Management von wesentlichen Themen
- Anhang 2 Angaben zur Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
- Anhang 3 Angaben zu unseren Mitarbeitern
- Anhang 4 Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen
- Anhang 5 GRI Inhaltsindex

Anhang 1

Management von wesentlichen Themen

Wesentlichkeitsthema	Negative und positive Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen (einschl. der Auswirkungen auf Menschenrechte	Beteiligung der Organisation an den negativen Auswirkungen	Richtlinien	Verpflichtungen	Konkrete Maßnahmen	Nachverfolgung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen	Beschreibung des Einflusses der Einbindung der Interessengruppen in die Beurteilung der Wirksamkeit der Maßnahmen
Schonender Einsatz von Rohstoffen und Energie	Die Produktionstätigkeit von OBO ist grundsätzlich material-, energie- und arbeitsintensiv (Stahl- und Kunststoffverarbeitung). Wir bemühen uns langfristige und zuverlässige Geschäftsbeziehungen aufzubauen, um dadurch Risiken im Bereich der Einhaltung der Menschenrechte zu vermeiden. Wir sind uns bewusst, dass unsere Produkte nach Ablauf ihres Lebenszyklus' eine Umweltbelastung darstellen. Durch unsere Tätigkeit gewährleisten wir weltweit rund 4.200 Mitarbeitern und ihren Familien eine sichere Existenz und kurbeln durch die Bauindustrie die Wirtschaft an. Die innovativen, benutzerfreundlichen und qualitativ hochwertigen Produkte gewährleisten die persönliche Sicherheit unserer Kunden und ihrer Immobilien.	Unsere Produktionstätigkeit belastet teils die Umwelt, dies gilt auch für den Transport der Produkte. Weitere Angaben zu unseren Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen siehe unter Punkt 2.2 Unternehmensstrategie des Nachhaltigkeitsberichts.	OBO Nachhaltigkeitsbericht, der für alle Standorte der OBO Gruppe weltweit gültig ist. Umweltrichtlinie Internationale Standards: ISO 50001 und GRI	Siehe Punkt 3.2 des Nachhaltigkeitsberichts	Der Bereich FuE hat sich als Ziel gesetzt, nicht nur daran zu arbeiten, ständig neue Produkte zu entwickeln, sondern auch die bereits vorhandene Produktpalette stets weiter zu entwickeln um nebst Beibehaltung der vorhandenen Qualitätsmerkmale, diese in einer energie- und rohstoffschonenderen Art und Weise herzustellen. Des Weiteren siehe Punkt 1.3 und 3.2 des Nachhaltigkeitsberichts.	Siehe Punkt 2.1 des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-9 bis 2-18)	Siehe Punkt 2.1 und 3.1 des Nachhaltigkeitsberichts, GRI 2-9 bis 2-18 und 2-29)
Edukation und Unterstützung der Mitarbeiter in Umweltthemen	Im Rahmen der Edukation und Unterstützung der Mitarbeiter in Umweltthemen setzen wir daran unsere Mitmenschen zu sensibilisieren, um nicht nur unsere Mitarbeiter, sondern durch ihre Familien auch einen größeren Anteil der Bevölkerung zu erreichen.	Es werden ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt, um die aktuellen Kenntnisse der Mitarbeiter stets zu erweitern. Diese Maßnahmen haben ausschließlich positive Auswirkungen.	OBO Nachhaltigkeitsbericht, der für alle Standorte der OBO Gruppe weltweit gültig ist.	OBO verpflichtet sich, die laufenden Initiativen auch langfristig beizubehalten und nach Möglichkeit durch weitere Initiativen zu erweitern. Neben der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben initiiert OBO Umweltprojekte auch darüber hinaus (siehe konkrete Maßnahmen).	Siehe Punkt 2.3 des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-23)	Siehe Punkt 2.1 des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-9 bis 2-18)	Siehe Punkt 2.1 und 3.1 des Nachhaltigkeitsberichts, GRI 2-9 bis 2-18 und 2-29)
Unterstützung der Mitarbeiter und der nächsten Generation in Fort- und Weiterbildung	Die Organisation betrachtet die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und der jungen Generation als eine langfristige Investition in die Zukunft, welche sich sowohl auf die Organisation als auch auf ihre nähere Umgebung positiv auswirkt. Diese Maßnahmen haben keine negativen Auswirkungen. Schulen bzw. Schulklassen können sich ganzjährig individuell für Werksbesichtigungen anmelden.	Es werden Schulungen organisiert und ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt. Diese Maßnahmen haben keine negativen Auswirkungen.	Jede OBO Gesellschaft erstellt jährlich ihren eigenen Schulungsplan aufgrund der individuellen Bedürfnisse.	Standpunkt der Organisation: Über den gesetzlichen Vorgaben hinaus verfolgt OBO ihre Schulungsziele gemäß ihren Bedürfnissen.		Schulungen können bei OBO grundsätzlich in zwei Kategorien aufgeteilt werden. Zu der ersten Kategorie gehören Schulungen für Mitarbeiter, zur zweiten Ausbildungen oder Programme zur Erleichterung der Berufswahl für externe Personen (Erwachsene oder Schüler). Für Mitarbeiter: <ul style="list-style-type: none">▪ OBO Akademie Online-Kurse: OnBoarding- Schulung, Produktschulung, Kaufmännische und technische Weiterbildung, Gesundheits- und sicherheitsrelevante Schulungen, IT-Schulungen.▪ Sprachkurse am Arbeitsplatz oder in Sprachschulen▪ interne Umschulungen▪ Führungskompetenz Schulung Für Externe: <ul style="list-style-type: none">▪ Fachausbildung für Neueinsteiger▪ Produktschulung für Installateure▪ Werksführungen für Schüler	Anhand der Schulungspläne wird ein jährlicher Bericht über die Erfüllung der gesetzten Ziele erstellt und dem zuständigen Geschäftsführer unterbreitet. Der Schulungsplan für das Folgejahr wird entsprechend den Bedürfnissen jährlich angepasst.
Förderung von lokalen Sport- und Zivilvereinen	Die Förderprogramme haben keine negativen Auswirkungen, tragen jedoch zur gesunden Freizeitbeschäftigung und einer Verbundenheit mit der lokalen Gemeinschaft bei.	Derartige Förderungen haben keine negativen Auswirkungen.	Nach Erhalt der einzelnen Anfragen von Sport- und Zivilvereinen, werden Förderprogramme von der Geschäftsführung ad hoc geprüft und bewertet. Die benötigten Ressourcen werden anschließend von der Geschäftsführung bereitgestellt. Form und Inhalt der Förderungen richten sich nach den lokalen Rechtsregelungen der einzelnen Länder.	Die OBO Gruppe sieht sich in der Verantwortlichkeit, nicht nur als sicherer Arbeitgeber der Region und Mitglied der Gemeinschaft, sondern auch als Förderer von lokalen Sport- und Zivilvereinen aufzutreten.	Siehe Punkt 2.3 des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-23)	Die Förderpläne für Sport- und Zivilvereine werden jährlich erstellt und bilden die Grundlage für die Erteilung der Fördersummen. Die jeweiligen Geschäftsführungen bestimmen anhand des Förderplans und der Anfragen der Vereine über die Bewilligung der Unterstützungen.	Siehe Punkt 3.1 des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-29)
Compliance Management System und ethische Unternehmensführung	Siehe Punkt 2.4 Compliance Management des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-26)	Siehe Punkt 2.4 Compliance Management des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-26)	Siehe Punkt 2.4 Compliance Management des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-26)	Siehe Punkt 2.4 Compliance Management des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-9 bis 2-18 und 2-26)	Siehe Punkt 2.4 Compliance Management des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-26)	Siehe Punkt 2.1 des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-9 bis 2-18)	Siehe Punkt 3.1 des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-29)
Risikomanagement	Um den in mehr als 110 Jahren erarbeiteten Ruf der OBO Gruppe zu wahren und zu bestärken, sollen Risiken im Rahmen eines strategischen und systematischen Risikomanagements fortlaufend identifiziert, bewertet, kommuniziert, gesteuert und überwacht sowie dokumentiert werden. Negative Auswirkungen des Risikomanagements gibt es nicht, jedoch trägt das Risikomanagement-System dazu bei langfristige und zuverlässige Geschäftsbeziehungen aufzubauen, um dadurch Risiken im Bereich der Einhaltung der Menschenrechte zu vermeiden.	Es gibt keine negativen Auswirkungen in diesem Bereich.	Darüber hinaus, dass die OBO Gruppe die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellt, wurde ein Risikomanagement-Prozess und eine Richtlinie erschaffen, die die Einzelheiten zu diesem Thema regelt. Die Risikomanagement-Richtlinie konzentriert sich in erster Linie auf die inneren Risiken, während die externen Risiken, getrennt von diesem Prozess, durch das LkSG geregelt werden.	Die Risikomanagement-Richtlinie soll bis Ende 2025 für alle OBO Gesellschaften weltweit eingeführt werden. Innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Frist wird des Weiteren das Risikomanagement-System gemäß LksG ebenfalls eingeführt.	Siehe Verpflichtungen	Siehe Punkt 2.1 des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-9 bis 2-18)	Siehe Punkt 2.1 des Nachhaltigkeitsberichts (GRI 2-9 bis 2-18)
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind für OBO der Schlüssel zum nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Als positive Auswirkung dieser Maßnahmen sind die Steigerung der Produktivität unserer Mitarbeiter, eine niedrige Fluktuation sowie der geregelte Schutz der Menschenrechte zu verzeichnen.	Es gibt keine negativen Auswirkungen in diesem Bereich.	Die Richtlinien zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz richten sich jeweils nach den geltenden nationalen Rechtsvorschriften.	Nebst Einhaltung der jeweiligen Rechtsvorschriften, bietet OBO auch weitere Angebote im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an, z.B. Vorsorgeuntersuchungen oder Arbeitgeberbeitrag für Brillenkauf. Darüber hinaus, dass die OBO Gruppe die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellt und alle geltenden Regelungen und Rechtsvorschriften einhält, werden bei allen Beschaffungen die Sicherheitsaspekte priorisiert behandelt. Internationale Standards: ISO 45001:2018	Siehe Verpflichtungen	Siehe Richtlinien	Da die Bestimmungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sich nach strikten gesetzlichen Vorgaben richten, konzentriert sich der Einfluss der Einbindung der Interessengruppen auf die kontinuierlichen Abstimmungen zum Thema zwischen der Organisation und dem Betriebsrat.

Anhang 2

GRI 405-1

per 12.2024

				Geschlecht			Altersgruppe		
				Gesamt	männlich	weiblich	unter 30	30-50	über 50
a)	Personen in Kontrollorganen	Verwaltungsrat		3	3				3
		Geschäftsführung Holding		4	4			1	3
		Geschäftsführung Tochtergesellschaften		37	35	2	0	14	23
		Gesamt		44	42	2	0	15	29
				100 %	95 %	5 %	0 %	34 %	66 %
		b)	Mitarbeiter	PG Deutschland	Angestellte	613	413	200	85
100 %	67 %					33 %	14 %	43 %	43 %
Gewerbliche Mitarbeiter	627				598	29	98	269	260
	100 %				95 %	5 %	16 %	43 %	41 %
PG Ungarn	Angestellte			392	198	194	61	275	56
				100 %	51	49 %	16 %	70 %	14 %
	Gewerbliche Mitarbeiter			942	587	355	113	457	372
				100 %	62 %	38 %	12 %	49 %	39 %
Gesamt				2574	1796	778	357	1265	952
				100 %	70 %	30 %	14 %	49 %	37 %

Anhang 3

Angaben zu unseren Mitarbeitern

Art. 2-7

Angestellte			Produktion DE			Produktion HU		
			Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
a		Gesamt	700	624	76	1334	785	549
b	i.	unbefristet	642	572	70	1334	785	549
	ii.	befristet	58	52	6	0	0	0
	iii.	AN mit nicht garantierten Arbeitszeiten	0	0	0	0	0	0
	iv.	Vollzeit	666	611	55	1317	783	534
	v.	Teilzeit	34	13	21	17	2	15

Art. 2-8

Leasing									
Gesamtzahl DE 118					Gesamtzahl HU 30				
a	i.	vertragliche Arbeiten		Produktion	Logistik	Personal	QM	vertragliche Arbeiten	Produktion
		Auszubildende	77	34	11	32	0	Auftragsarbeit	0
		Leasingarbeiten	32	32	0	0	0	Leasingarbeiter	7
		Werkstudent	9	0	0	7	2	Rentengenossenschaft	0
	ii.	Art der Arbeit (s. Bereich, wo eingesetzt)		Produktionshelfer	Lagerarbeiten	Admin. Arbeiten	Admin. Arbeiten	Produktion	

Art. 401-1

2024 ganzes Jahr		Produktion DE			Kopfzahl per 31.12.2024	Produktion DE			Rate	Produktion DE		
		Gesamt	♂	♀		Gesamt	♂	♀		Gesamt	♂	♀
Eintritte	Gesamtzahl	115	100	15		700	623	77		16 %	16 %	19 %
	unter 30	46	40	6		113	104	9		41 %	38 %	67 %
	30-50	52	45	7		284	256	28		18 %	18 %	25 %
	über 50	17	15	2		303	263	40		6 %	6 %	5 %
Austritte	Gesamtzahl	88	77	11					13 %	12 %	14 %	
	unter 30	35	31	4					31 %	30 %	44 %	
	30-50	40	35	5					14 %	14 %	18 %	
	über 50	13	12	2					4 %	5 %	5 %	

2024 ganzes Jahr		Produktion HU			Kopfzahl per 31.12.2024	Produktion HU			Rate	Produktion HU		
		Gesamt	♂	♀		Gesamt	♂	♀		Gesamt	♂	♀
Eintritte	Gesamtzahl	131	92	39		1334	785	549		10 %	12 %	7 %
	unter 30	54	44	10		174	111	63		31 %	40 %	16 %
	30-50	63	42	21		732	466	266		9 %	9 %	8 %
	über 50	14	6	8		428	208	220		3 %	3 %	4 %
Austritte	Gesamtzahl	208	105	103					16 %	13 %	19 %	
	unter 30	51	35	16					29 %	32 %	25 %	
	30-50	88	48	40					12 %	10 %	15 %	
	über 50	69	22	47					16 %	11 %	21 %	

Anhang 4

Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen

403-9

	HU		DE	
	Anzahl	Rate	Anzahl	Rate
Todesfälle	0	0	1	0,6
Verletzungen mit schweren Folgen	0	0	0	0
Dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen	49	18,5	33	18,2

(Grundlage: 1 Mio. gearbeitete Stunden)

Für Mitarbeiter, die keine Angestellten der Organisation sind, werden die Arbeitsplätze arbeitsrechtlich nicht von der Organisation kontrolliert (HU).

Wichtigsten Arten der arbeitsbedingten Verletzungen: Prellungen, Schnittwunden, Brüche

Anzahl der gearbeiteten Stunden:

DE: 1.811.545

HU: 2.647.392

Arbeitsbedingte Gefahren: Die Gefahren werden mit Hilfe von Risikobewertungen, internen Audits und Werksbe-sichtigungen ermittelt. An unserem Standort in Ungarn fanden innerhalb des Berichtszeitraumes keine schwer-wiegenden Arbeitsunfälle statt, deshalb mussten keine neuen Maßnahmen getroffen werden. In Deutschland ist einer unserer Mitarbeiter in 2024 zu unserem Bedauern in einen unverschuldeten Wegeunfall mit tödlichem Ausgang ver-wickelt worden. Es konnten trotz ausführlicher Prüfung des Sachverhalts keine Maßnahmen identifiziert werden, die einen gleichartigen Unfall zukünftig verhindern könnten.

403-10

	HU	DE
	Anzahl	Anzahl
Todesfälle	0	0
Dokumentiertbare arbeitsbedingte Erkrankungen	0	0

Für Mitarbeiter, die keine Angestellten der Organisation sind, werden die Arbeitsplätze arbeitsrechtlich nicht von der Organisation kontrolliert (HU)

Wichtigste Arten arbeitsbedingter Erkrankungen:

Arbeitsbedingte Verfahren, die das Risiko der Erkrankung bergen: Wir führen Risikobewertungen, akkreditierte Messun-gen sowie Tests auf biologische Indikatoren in Urin und Blut von Arbeitnehmern durch, die Chemikalien ausgesetzt sind. Für diese Arbeitnehmer organisieren wir ebenfalls arbeitsmedizinische Labortests. Darüber hinaus organisieren wir Gesundheitstage für alle Arbeitnehmer und bieten Lungenscreenings speziell für Arbeitnehmer an, die Staub-belastungen ausgesetzt sind.

Anhang 5

GRI Inhaltsverzeichnis (Index) nach GRI-SRS

Standard	GRI-Nr.	GRI-Beschreibung
Konsolidierte GRI Standards		
GRI 1: Grundlagen		
1. Zweck und System der GRI-Standards		
2. Wichtigste Konzepte		
3. Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		
4. Prinzipien der Berichterstattung		
5. Weitere Empfehlungen für die Berichterstattung		
GRI 2: Allgemeine Angaben		
1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2	2-1	Organisationsprofil a) rechtlicher Name b) die Art der Eigentumsverhältnisse und die Rechtsform c) Ort der Unternehmenszentrale d) Länder, in denen das Unternehmen tätig ist
2	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden a) Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden b) Unterschiede zwischen den Entitäten im geprüften Konzernabschluss und der Entitäten unter 2-2a) c) Ansätze der Konsolidierung der Informationen
2	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle a) Berichtszeitraum und Häufigkeit b) Berichtszeitraum für die Finanzberichtserstattung, bzw. falls diese nicht mit dem Berichtszeitraum unter 2-3a) übereinstimmt, den Grund dafür c) Datum der Veröffentlichung d) Kontaktstelle für Fragen zum Bericht
2	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen a) Erläuterung der Richtigstellung oder Neudarstellung
2	2-5	Externe Prüfung a) Richtlinien und Praktiken für die Einholung externer Prüfungen b) Angabe, ob eine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts stattfand
2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen		
2	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen a) Branchen in denen OBO tätig ist b) Beschreibung der Wertschöpfungskette (Aktivitäten, Produkte, Dienstleistungen und bedienten Märkte / Lieferkette / nachgelagerten Entitäten und ihre Aktivitäten c) Relevante Geschäftsbeziehungen d) Wesentliche Änderungen in Angaben 2-6-a, 2-6-b und 2-6-c im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum

Standard	GRI-Nr.	GRI-Beschreibung
2	2-7	<p>Angestellte</p> <p>a) Gesamtzahl der Angestellten nach Geschlecht und Region</p> <p>b) Gesamtzahl der Angestellten nach Geschlecht und Region</p> <ul style="list-style-type: none"> - unbefristete/befristete - Arbeitnehmer mit nicht garantierten Arbeitszeiten - Vollzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigte <p>c) Methoden und Annahmen, die zur Zusammenstellung der Daten verwendet wurden und ob die Zahlen offengelegt werden</p> <p>d) Kontextinformationen, die zum Verständnis der unter Angabe 2-7a) und 2-7b) angegebenen Daten erforderlich sind</p> <p>e) Erhebliche Schwankungen in der Zahl der Angestellten während des Berichtszeitraums und zwischen den Berichtszeiträumen</p>
2	2-8	<p>Mitarbeiter, die keine Angestellten sind</p> <p>a) Gesamtzahl der Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, Detailangaben</p> <p>b) Methoden und Annahmen, die zur Erstellung der Daten verwendet wurden, Detailangaben</p> <p>c) Erhebliche Schwankungen in der Zahl der Angestellten während des Berichtszeitraums und zwischen den Berichtszeiträumen</p>
3 Unternehmensführung		
2	2-9	<p>Führungsstruktur und Zusammensetzung</p> <p>a) Führungsstruktur, einschließlich der Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans</p> <p>b) Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans, die für Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig sind</p> <p>c) Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Ausschüsse, Detailangaben</p>
2	2-10	<p>Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans</p> <p>a) Die Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und seine Ausschüsse</p> <p>b) Kriterien für die Nominierung und Auswahl der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans, Detailangaben</p>
2	2-11	<p>Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans</p> <p>a) Ist der Vorsitzende auch eine Führungskraft der Organisation?</p> <p>b) Wenn ja, Funktionen innerhalb der Unternehmensleitung, Begründung und wie Interessenkonflikte verhindert und gemindert werden?</p>
2	2-12	<p>Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen</p> <p>a) Rolle des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte in Bezug auf nachhaltige Entwicklung</p> <p>b) Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Umwelt, Wirtschaft und die Menschen, Detailangabe</p> <p>c) Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Prozesse der Organisation</p>
2	2-13	<p>Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen</p> <p>a) Beschreibung, wie das höchste Kontrollorgan die Verantwortung für das Management der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen delegiert, Detailangaben</p> <p>b) Das Verfahren und die Häufigkeit mit der die Führungskräfte oder andere Angestellte dem höchsten Kontrollorgan über das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen Bericht erstatten</p>
2	2-14	<p>Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung</p> <p>a) Ist das höchste Kontrollorgan verantwortlich für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen, wenn ja, Beschreibung des Verfahrens zur Überprüfung und Genehmigung</p> <p>b) Wenn das höchste Kontrollorgan nicht verantwortlich für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen ist, Begründung.</p>

Standard	GRI-Nr.	GRI-Beschreibung
2	2-15	Interessenkonflikte a) Beschreibung des Verfahrens in Bezug auf Sicherstellung von Interessenkonflikten b) Bericht der Interessenkonflikte, Detailangaben
2	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen a) Beschreibung, wie kritische Angelegenheit an das höchste Kontrollorgan weitergeleitet werden b) Gesamtzahl und Art der kritischen Angelegenheiten, die dem höchsten Kontrollorgan während des Berichtszeitraums mitgeteilt wurden
2	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans a) Maßnahmen, die ergriffen wurden um das gesammelte Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrung des höchsten Kontrollorgans im Bereich nachhaltiger Entwicklung zu erweitern
2	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans a) Die Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans b) Bewertung unabhängig oder nicht? Häufigkeit der Bewertung. c) Beschreibung der Maßnahmen, die als Reaktion auf die Bewertungen ergriffen wurden.
2	2-19	Vergütungspolitik a) Beschreibung der Vergütungspolitik der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans, Detailangaben b) Erläuterung des Zusammenhangs zwischen der Vergütungspolitik der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte in Bezug auf das Management der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen
2	2-20	Verfahren zur Feststellung der Vergütung a) Verfahren für die Gestaltung der Vergütungspolitik und die Feststellung der Vergütung, Detailangaben b) Ergebnisse der Abstimmung der Stakeholder über die Vergütungspolitik
2	2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung a) Das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person der Organisation und dem mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten b) Das Verhältnis des prozentualen Anstiegs der Jahresgesamtvergütung für die höchstbezahlte Person der Organisation zur mittleren prozentualen Anstieg der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten c) Kontextinformationen zu 2-21a) und 2-21b)
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung a) Anwendungserklärung vom höchsten Kontrollorgan oder der leitenden Führungskraft der Organisation über die Relevanz der nachhaltigen Entwicklung für die Organisation und deren Strategie zum Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung
2	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen a) Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, Detailangaben b) Spezifische Verpflichtungserklärung zur Achtung der Menschenrechte, Detailangaben c) Links zu den Verpflichtungserklärungen d) Die Genehmigungsebene der Verpflichtungserklärungen e) Inwieweit treffen die Verpflichtungserklärungen auf die Aktivitäten der Organisation und die Geschäftsbeziehungen zu? f) Art der Mitteilung der Verpflichtungserklärungen mit den Mitarbeitern, Geschäftspartnern und anderen relevanten Parteien
2	2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen a) Einbindung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen in verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren, Detailangaben

Standard	GRI-Nr.	GRI-Beschreibung
2	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen a) Verpflichtungen für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die die Organisation nach eigenen Angaben verursacht oder zu denen sie beigetragen hat b) Ansatz zur Ermittlung und Behandlung von Beschwerden (eingereicht oder beteiligt) c) Andere Verfahren, mit denen die Organisation für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die sie selbst verursacht oder beigetragen hat d) Beschreibung, wie die Stakeholder, die die beabsichtigten Nutzer der Beschwerdeverfahren sind, in die Gestaltung, Überprüfung, Anwendung und Verbesserung dieser Verfahren einbezogen werden e) Beschreibung, wie die Organisation die Wirksamkeit der Beschwerdeverfahren verfolgt.
2	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen a) Beschreibung der Verfahren wie die Beratung über die Umsetzung der Richtlinien und Praktiken der Organisation zu erfolgen hat, bzw. wie die Anmeldung von Anliegen der Geschäftsgebaren stattfindet
2	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen a) Gesamtzahl der wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen (Geldbußen oder nicht monetäre Sanktionen) b) Gesamtzahl und Geldwert der während des Berichtszeitraum bezahlten Geldbußen, Detailangaben c) Beschreibung der wesentlichen Verstöße d) Beschreibung, wie die Organisation die wesentlichen Verstöße festgestellt hat
2	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen
5 Einbindung von Stakeholdern		
2	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern a) Beschreibung des Ansatzes für die Zusammenarbeit mit den Stakeholdern, Detailangaben
2	2-30	Tarifverträge a) Prozentsatz der gesamten Angestellten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind b) Angabe, ob die Organisation ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen, die für andere Angestellte gelten, oder auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen anderer Organisation, für Angestellte, die nicht unter Tarifvereinbarungen fallen, festlegt.
GRI 3: Wesentliche Themen		
3	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen a) Beschreibung des Verfahrens zur Bestimmung der wesentlichen Themen der Organisation b) Angabe der Interessengruppen und Experten, deren Ansichten in das Verfahren zur Feststellung der wesentlichen Themen eingeflossen sind
3	3-2	Liste der wesentlichen Themen a) Liste der wesentlichen Themen b) Änderung an der Liste der wesentlichen Themen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum
3	3-3	Management von wesentlichen Themen a) Beschreibung der tatsächlichen und potentiellen negativen und positiven Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen (einschließlich Menschenrechte) b) Bericht, ob die Organisation durch ihre Aktivitäten oder als Ergebnis ihrer Geschäftsbeziehungen in die negativen Auswirkungen involviert ist c) Beschreibung der Richtlinien oder Verpflichtungen der Organisation in Bezug auf das wesentliche Thema d) Beschreibung der Maßnahmen, die ergriffen wurden, um das Thema und die damit verbundenen Auswirkungen zu handhaben, Detailangaben e) Nachverfolgung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen, Detailangaben f) Beschreibung, wie die Einbindung von Interessengruppen die ergriffenen Maßnahmen und die Beurteilung der Wirksamkeit der Maßnahmen beeinflusst hat

Standard	GRI-Nr.	GRI-Beschreibung
GRI 200: Ökonomie		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
201	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
201	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundenen Risiken und Chancen
201	201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne
201	201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand
GRI 202: Marktpräsenz		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
202	202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn
202	202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
203	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen
203	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen
GRI 204: Beschaffungspraktiken		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
204	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten
GRI 205: Korruptionsbekämpfung		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
205	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
205	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
205	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
206	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung
GRI 207: Steuern		
1. Angaben zum Managementansatz		
207	207-1	Steuerkonzept
207	207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement
207	207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

Standard	GRI-Nr.	GRI-Beschreibung
2. Themenspezifische Angaben		
207	207-4	Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung)
GRI 300: Ökologie		
GRI 301: Materialien		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
301	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen
301	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe
301	301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien
GRI 302: Energie		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
302	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
302	302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation
302	302-3	Energieintensität
302	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs
302	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen
GRI 303: Wasser und Abwasser (Neu 2018)		
1. Angaben zum Managementansatz		
303	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource
303	303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung
2. Themenspezifische Angaben		
303	303-3	Wasserentnahme
303	303-4	Wasserrückführung
303	303-5	Wasserverbrauch
GRI 304: Biodiversität		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
304	304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden
304	304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität
304	304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume
304	304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind
GRI 305: Emissionen		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
305	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
305	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Standard	GRI-Nr.	GRI-Beschreibung
305	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
305	305-4	Intensität der THG-Emissionen
305	305-5	Senkung der THG-Emissionen
305	305-6	Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)
305	305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen
GRI 306: Abwasser und Abfall (neu 2020)		
1. Angaben zum Managementansatz		
306	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen
306	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen
2. Themenspezifische Angaben		
306	306-3	Angefallener Abfall
306	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall
306	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
308	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden
308	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
GRI 400: Soziales		
GRI 401: Beschäftigung		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
401	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation
401	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden
401	401-3	Elternzeit
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
402	402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Neu 2018)		
1. Angaben zum Managementansatz		
403	403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
403	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
403	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste
403	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
403	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
403	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
403	403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz

Standard	GRI-Nr.	GRI-Beschreibung
2. Themenspezifische Angaben		
403	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
403	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen
403	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen
GRI 404: Aus- und Weiterbildung		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
404	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
404	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe
404	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
405	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
405	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern
GRI 406: Nichtdiskriminierung		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
406	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
407	407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte
GRI 408: Kinderarbeit		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
408	408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
409	409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit
GRI 410: Sicherheitspraktiken		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
410	410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde

Standard	GRI-Nr.	GRI-Beschreibung
GRI 411: Rechte der indigenen Völker		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
411	411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden
GRI 413: Lokale Gemeinschaften		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
413	413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme
413	413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
414	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden
414	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
GRI 415: Politische Einflussnahme		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
415	415-1	Parteispenden
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
416	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit
416	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
417	417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung
417	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung
417	417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation
GRI 418: Schutz der Kundendaten		
1. Angaben zum Managementansatz		
2. Themenspezifische Angaben		
418	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

OBO Bettermann Holding GmbH & Co. KG
Hüingser Ring 52
58710 Menden
DEUTSCHLAND

Kundenservice Deutschland
Tel.: +49 23 73 89-20 00
info@obo.de

www.obo.de

© OBO Bettermann 07/2025 DE