



Wirkungsbericht 2025

BERICHTSZEITRAUM

1. Januar 2025 – 31. Dezember 2025

Leistungskennzahlen 2025

Thema	Scope (metrische Tonnen CO ₂ e)	2024	2025
Treibhausgasemissionen	Gesamt Scope 1	23,426	27,546
	Gesamt Scope 2 (marktbasiert)	99,859	96,048
	Gesamt Scope 2 (standortbasiert)	98,856	97,701
	Gesamt Scope 3	1,939,739	1,632,543
	Scope 3 - Kategorie 1 - Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	1,719,847	1,443,873
	Scope 3 - Kategorie 2 - Investitionsgüter	6,009	11,757
	Scope 3 - Kategorie 3 - Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	46,975	49,481
	Scope 3 - Kategorie 4 - Vorgelagerter Transport und Verteilung	119,127	73,240
	Scope 3 - Kategorie 5 - Im Betrieb erzeugter Abfall	6,068	4,305
	Scope 3 - Kategorie 6 - Geschäftsreisen	4,044	3,267
	Scope 3 - Kategorie 7 - Pendeln der Mitarbeitenden	37,030	28,746
	Scope 3 - Kategorie 8 - Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte	96	90
	Scope 3 - Kategorie 12 - Behandlung verkaufter Produkte am Ende der Lebensdauer	Keine Daten	17,277
	Scope 3 - Kategorie 13 - Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte	543	507
	Treibhausgasemissionen (% der Gesamtmenge) marktbasiert		
	Gesamt Scope 1	1%	2%
	Gesamt Scope 2 (marktbasiert)	5%	6%
	Scope 3 - Kategorie 1 - Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	83%	82%
	Scope 3 - Kategorie 2 - Investitionsgüter	0.3%	1%
	Scope 3 - Kategorie 3 - Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	2%	3%
	Scope 3 - Kategorie 4 - Vorgelagerter Transport und Verteilung	6%	4%
	Scope 3 - Kategorie 5 - Im Betrieb erzeugter Abfall	0.3%	0.2%
	Scope 3 - Kategorie 6 - Geschäftsreisen	0.2%	0.2%
	Scope 3 - Kategorie 7 - Pendeln der Mitarbeitenden	2%	2%
	Scope 3 - Kategorie 8 - Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte	< 0.1%	< 0.1%
	Scope 3 - Kategorie 12 - Behandlung verkaufter Produkte am Ende der Lebensdauer	Keine Daten	1%
	Scope 3 - Kategorie 13 - Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte	< 0.1%	< 0.1%
	% der berichtenden Standorte: 100%		

¹ Dies ist unser erstes Jahr, in dem wir Scope 3.12 berichten, und daher umfasst dieser Wert nur einen Teil der von uns hergestellten Güter.

Thema	Energieverbrauch (MWh)	2024	2025
Energie	Elektrizität	286,453	282,505
	Netz	285,414	281,555
	Sauber	1,039	950
	Brennstoff	933,174	961,779
	Holz und Holzreststoffe	827,947	834,305
	Erdgas	100,928	122,271
	Diesel	2,788	2,343
	Schwere Gasöle	1,004	331
	Ottokraftstoff	225	69
	Flüssiggase	205	231
	Sonstige	77	2,113
	Flächenintensität der Anlagen (MWh pro 1.000 sq ft)	132	116
	% der berichtenden Standorte: 100%		

Thema	Wasserentnahme (Megaliter) ²	2025
Wasser	Entnahme - Gesamt	7,711
	Oberflächenwasser	7,535
	Grundwasser	0
	Meerwasser	0
	Gefördertes Wasser	0
	Wasser von Dritten	176
	Entnahme aus wasserarmen Gebieten	170
	Abwasser (Megaliter)	
	Abwasser - Gesamt	7,313
	Oberflächenwasser	7,271
	Grundwasser	0
	Meerwasser	0
	Wasser von Dritten	42
	Einleitung in wasserarmen Gebieten	42
	% der berichtenden Standorte: 100% der Fertigungsstandorte, 34% der Standorte	

² Wir konzentrieren uns auf eine Verbesserung unserer Datenqualität im Jahresvergleich. Die Differenz zwischen Wasserentnahme und Abwasser ist sowohl auf den Wasserverbrauch als auch auf Lücken in der Datenabdeckung zurückzuführen.

Thema	Erzeugter Abfall (metrische Tonnen)	2025
Abfall	Gesamt	34,969
	Gewerbe und Industrie	2,486
	Bauabfall	22
	Gemischter Siedlungsabfall	3,877
	Gemischte Metalle	530
	Holz	82
	Gemischte Wertstoffe	6,818
	Polypropylen	7,292
	Gemischte Kunststoffe	3,226
	Gemischtes Papier	494
	Wellpappe	709
	Nicht spezifiziertes Abfallmaterial	9,433
	Von der Entsorgung abgeleiteter Abfall (metrische Tonnen)	
	Gesamt	8,355
	Gemischte Metalle	530
	Gemischte Wertstoffe	6,818
	Gemischte Kunststoffe	237
	Gemischtes Papier	426
	Wellpappe	344
	Der Entsorgung zugeführter Abfall (metrische Tonnen)	
	Gesamt	26,614
	Gewerbe und Industrie	2,486
	Bauabfall	22
	Nicht spezifiziertes Abfallmaterial	9,433
	Gemischter Siedlungsabfall	3,877
	Holz	82
	Polypropylen	7,292
	Gemischte Kunststoffe	2,989
	Gemischtes Papier	68
	Wellpappe	365
	% der berichtenden Standorte: 100% der Fertigungsstandorte (15% der Gesamtmenge); alle übrigen Standorte geschätzt	

Thema	HSE-Managementsysteme	2025
Gesundheit und Sicherheit	Teammitglieder und Nichtbeschäftigte, die von einem Arbeitsschutz-Managementsystem erfasst sind, das intern auditiert wurde	100%
	Gesundheit & Sicherheit der Teammitglieder	
	Todesfälle	0
	Todesfallrate	0
	Schwerwiegende Verletzungen (DART-Verletzungen)	44
	Rate schwerwiegender Verletzungen (DART)	0.27
	Meldepflichtige Vorfälle insgesamt	99
	Rate meldepflichtiger Vorfälle insgesamt	0.61
	Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen	0
	Todesfälle infolge von Erkrankungen	0
	Gesundheit & Sicherheit von Nicht-festangestellten-Arbeitnehmern⁴	
	Todesfälle	0
	Todesfallrate	0
	Schwerwiegende Verletzungen (DART-Verletzungen)	0
	Rate schwerwiegender Verletzungen (DART)	0
	Meldepflichtige Vorfälle insgesamt	0
	Rate meldepflichtiger Vorfälle insgesamt	0
	Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen	0
	Todesfälle infolge von Erkrankungen	0
Compliance	Korruptionsbekämpfung im Sinne der Bestechungsvermeidung/Korruptionsbekämpfung	
	Prozentsatz der Teammitglieder, die unsere Code of Honor-Schulung absolviert haben	100%
	Prozentsatz der Teammitglieder, denen Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung mitgeteilt wurden	100%
	Prozentsatz der Teammitglieder, die eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben	100%
	Prozentsatz der auf Korruptionsrisiken hin bewerteten Geschäftstätigkeiten	100%
	Bestätigte Korruptionsvorfälle	0
	Bestätigte Fälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden	0
	Datenschutz	
	Begründete eingegangene Beschwerden über Verletzungen der Privatsphäre von Kunden	0
	Festgestellte Lecks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten	0
	Vorschriften	
	Erhebliche Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften während des Berichtszeitraums	0
	Geldstrafen für Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	\$0.00

3 Tage Abwesenheit, eingeschränkte Tätigkeit oder Versetzung

4 Die in diesem Diagramm genannten „Nicht festangestellten Arbeitnehmer“ sind Auftragnehmer vor Ort, und die Gesamtzahl der geleisteten Stunden für die Arbeitsschutzkennzahlen der Teammitglieder beträgt 32.473.824.

Thema	Demografie der Teammitglieder (% der Beschäftigten)	2025
Alter und Geschlecht	Teammitglieder nach Alter	
	Unter 30	34%
	30-50	48%
	50+	17%
	Teammitglieder nach Geschlecht	
	Männlich	51%
	Weiblich	42%
	Nicht-binär	—%
	Nicht offengelegte Daten	7%
Beschäftigungsart	Demografie der Teammitglieder nach Beschäftigungsart (Anzahl der Beschäftigten)	
	Vollzeit-Teammitglieder – Gesamt	14,906
	Vollzeit-Teammitglieder – Männlich	7,658
	Vollzeit-Teammitglieder – Weiblich	6,364
	Vollzeit-Teammitglieder – Nicht-binär	5
	Vollzeit-Teammitglieder – Nicht offengelegte Daten	879
	Teilzeit-Teammitglieder – Gesamt	221
	Teilzeit-Teammitglieder – Männlich	42
	Teilzeit-Teammitglieder – Weiblich	57
	Teilzeit-Teammitglieder – Nicht-binär	0
	Teilzeit-Teammitglieder – Nicht offengelegte Daten	122
	Unbefristete Teammitglieder – Gesamt	14,318
	Unbefristete Teammitglieder – Männlich	7,681
	Unbefristete Teammitglieder – Weiblich	6,411
	Unbefristete Teammitglieder – Nicht-binär	5
	Unbefristete Teammitglieder – Nicht offengelegte Daten	221
	Befristete Teammitglieder – Gesamt	809
	Befristete Teammitglieder – Männlich	19
	Befristete Teammitglieder – Weiblich	10
	Befristete Teammitglieder – Nicht offengelegte Daten	708
	Teammitglieder ohne garantierte Arbeitsstunden – Gesamt	29
	Teammitglieder ohne garantierte Arbeitsstunden – Männlich	10
	Teammitglieder ohne garantierte Arbeitsstunden – Weiblich	19
	Beschäftigte, die keine Mitarbeiter sind	809

Thema	Schulung und Entwicklung	2025
Schulung und Entwicklung	Durchschnittliche Schulungsstunden der Teammitglieder – Gesamt	29
	Durchschnittliche Schulungsstunden der Teammitglieder – Männlich	34
	Durchschnittliche Schulungsstunden der Teammitglieder – Weiblich	25
	Durchschnittliche Schulungsstunden der Teammitglieder – Nicht-binär	3
	Durchschnittliche Schulungsstunden der Teammitglieder – Geschlechtsidentität oder Daten nicht offengelegt	11
	Durchschnittliche Schulungsstunden der Teammitglieder – VP+	13
	Durchschnittliche Schulungsstunden der Teammitglieder – Direktor	35
	Durchschnittliche Schulungsstunden der Teammitglieder – Manager	40
	Durchschnittliche Schulungsstunden der Teammitglieder – Supervisor	70
	Durchschnittliche Schulungsstunden der Teammitglieder – Unterhalb Supervisor	26
Leistungs- und Karriereentwicklung	Prozentsatz der Teammitglieder, die eine regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung erhalten haben – Gesamt	25%
	Regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung – Männlich	52%
	Regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung – Weiblich	47%
	Regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung – Geschlechtsidentität oder Daten nicht offengelegt	1%
	Regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung – VP+	1%
	Regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung – Direktor	5%
	Regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung – Manager	24%
	Regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung – Supervisor	16%
	Regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung – Unterhalb Supervisor	54%

Wirkungsbericht 2025

Leistungskennzahlen 2025	02
Daten zur Förderung des verantwortungsvollen Umgangs mit der Umwelt	02
Daten zur verantwortungsvollen Geschäftsführung	05
Daten zur Stärkung unserer Teammitglieder	06
Über Owens & Minor	10
Globale Reichweite mit lokaler Nähe	10
Eine Anmerkung zur Geschäftstätigkeit und Berichterstattung	10
Nachhaltigkeitsrahmen	11
Wesentlichkeit	13
Richtlinien	15
Überwachung der Nachhaltigkeit	17
Stakeholder-Einbindung	18
Förderung der Umweltverantwortung	19
Klima und Energie	19
Nachhaltige Standorte	22
Wasserverbrauch	24
Verantwortungsvolle Produkte	25
Fürsorge für unsere Kunden und Gemeinschaften	29
Qualität	29
Verantwortungsvoller Geschäftsbetrieb	30
Ethik und Compliance	30
Sozialkonformität und Menschenrechte	32
Lieferkette und Beschaffung	33
Datenschutz und Privatsphäre	35
Gesundheit und Sicherheit	35
Stärkung unserer Teammitglieder	38
Leistungen	38
Unsere Teammitglieder	40
Lernen und Entwicklung	41
Teammitglieder-Netzwerke	42

Inhaltsverzeichnis

Gemeinschaftsengagement	42
Über diesen Bericht	44

Anerkennungen und Auszeichnungen

Owens & Minor



O&M Halyard Belgium BV



ArcRoyal LTD



O&M Halyard Australia PTY Ltd



Über Owens & Minor

Owens & Minor („O&M“) ist ein globales Unternehmen für Gesundheitslösungen, das wesentliche Produkte, Dienstleistungen und Technologielösungen bereitstellt, die die Versorgung in führenden Krankenhäusern, Gesundheitssystemen und Forschungszentren auf der ganzen Welt unterstützen. Seit über 140 Jahren liefert Owens & Minor im Hintergrund Sicherheit und Vertrauen, damit die Gesundheitsversorgung im Vordergrund bleibt, und trägt dazu bei, jeden Tag für die Krankenhäuser, Gesundheitspartner und Gemeinschaften, die wir betreuen, besser zu machen. Angetrieben von mehr als 14.000 Teammitgliedern weltweit existiert Owens & Minor, weil jeden Tag, überall gilt: Life Takes Care.

Globale Reichweite mit lokaler Nähe

- 140+ Jahre im Dienst der Gesundheitsversorgung
- Über 14.000 Teammitglieder weltweit
- Betreuung von Gesundheitspartnern in 80 Ländern
- Produktionsstätten in den USA, Honduras, Mexiko, Thailand und Irland
- 40+ Distributionszentren
- Portfolio von 300 eigenen und markengeschützten Produktangeboten
- 1.000 Lieferanten von markengeschützten Medizinprodukten
- 4.000 betreute Gesundheitspartner

Eine Anmerkung zur Geschäftstätigkeit und Berichterstattung

Am 31. Dezember 2025 wurde unser Geschäft für medizinische Distribution, Produkte und Technologiedienstleistungen, früher als Products & Healthcare Services bezeichnet, Teil des Platinum Equity -Portfolios. Wir firmieren nun als „Owens & Minor“, und unsere ehemalige Muttergesellschaft firmiert nun als Accendra Health. Dieser Bericht enthält Informationen, die spezifisch für Owens & Minor sind. Die in dem Bericht dargestellten Daten sind repräsentativ für Owens & Minor und enthalten keine Daten für Accendra Health. Sofern zutreffend, wurden historische Daten aktualisiert, um die genauesten, aktuellen Informationen aufzunehmen. So entspricht beispielsweise die hierin beschriebene Nachhaltigkeits-Führungsstruktur unserer aktuellen Führungsstruktur. Aufgrund der Veräußerung von Accendra Health wären Datenvergleiche im Jahresvergleich, sofern nicht anders angegeben, nicht genau.

Aufgrund der Veräußerung und der laufenden Transformation bei Owens & Minor ist der diesjährige Bericht nicht formell an den Standards des Global Reporting Institute („GRI“) oder des Sustainability Accounting Standards Board („SASB“) ausgerichtet. Ein Großteil der hierin enthaltenen Informationen ist jedoch auf die Berichtsanforderungen der GRI abgestimmt.

Nachhaltigkeitsrahmen

Unser Nachhaltigkeitsprogramm beruht auf unserem Rahmenwerk mit vier Säulen, das, die durch unsere Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Prioritäten aufgreift und zugleich unsere gesamte Organisation mobilisiert, um die Nachhaltigkeit voranzubringen. Jede Säule unseres Rahmenwerks unterstützt Ein Ziel nachhaltiger Entwicklung („SDG“) der Vereinten Nationen. Als Unternehmen, das in der Herstellung und Distribution von Gesundheitsprodukten tätig ist, unterstreichen unsere Bemühungen, uns an diesen Zielvorgaben auszurichten, unser Versprechen, die Versorgung voranzubringen und zugleich unsere ökologische Wirkung zu verringern. Das Rahmenwerk wird in Tabelle 1 beschrieben.

TABELLE 1. NACHHALTIGKEITSRAHMEN

O&M- Rahmenwerk	Förderung der Umweltverantwortung	Fürsorge für unsere Kunden und Gemeinschaft en	Verantwor- tungsvolles Handeln	Stärkung unserer Team- mitglieder
	Die Auswirkungen unserer Betriebstätigkeit auf die Umwelt minimieren	Eine überlegene und leicht zugängliche Versorgung für Kunden und die von uns unterstützten Gemeinschaften bereitstellen	Solide Führung, Rechenschafts- pflicht und verantwortungs- volle Beschaffung unter Beweis stellen	Ein Arbeitsumfeld fördern, in dem alle Teammitglieder gedeihen können
UN Sustainable Development Goal Rahmenwerk	13 CLIMATE ACTION 	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 
	Umgehend Maßnahmen ergreifen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen	Ein gesundes Leben gewährleisten und das Wohlbefinden für alle Menschen jeden Alters fördern	Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz verschaffen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen	Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Wesentlichkeit

Mit Unterstützung einer Gruppe von Masterstudierenden der Arizona State University School of Sustainability hat Owens & Minor 2025 eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse abgeschlossen. Die Analyse stützte sich sowohl auf interne als auch auf externe Stakeholder und ermittelte die für das Geschäft von Owens & Minor bedeutendsten Nachhaltigkeitsthemen. Die Ergebnisse der Analyse sind in Abbildung 1 zu finden.

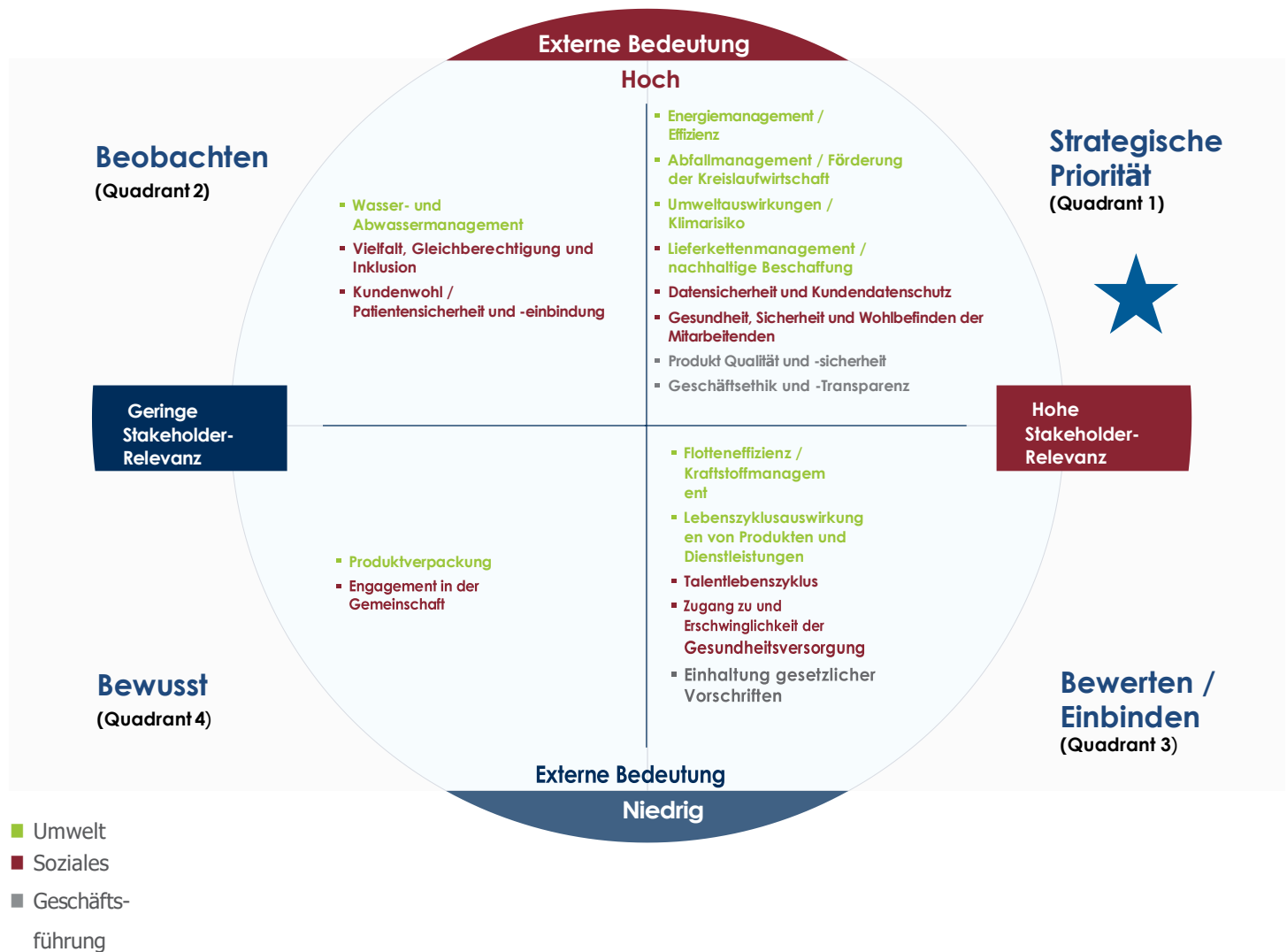


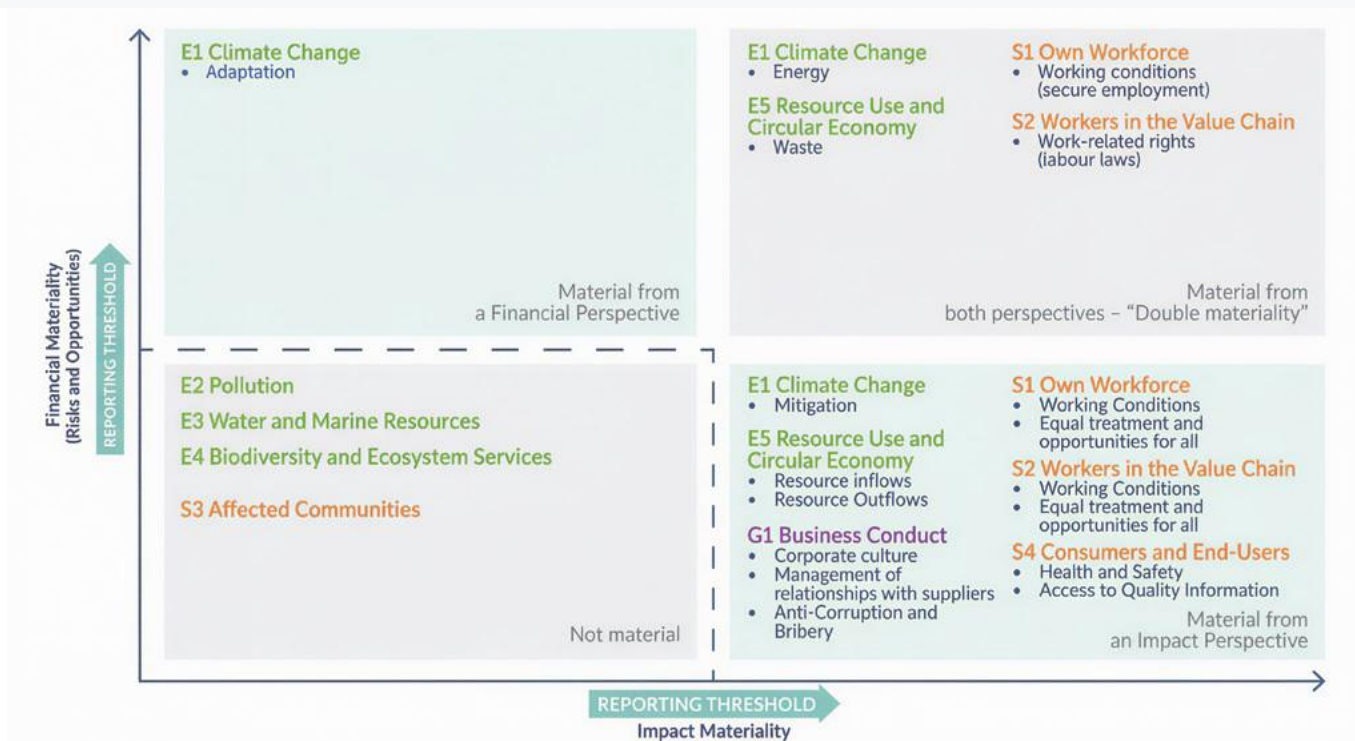
ABBILDUNG 1. OWENS & MINOR DIAGRAMM ZUR WESENTLICHKEITSANALYSE

Darüber hinaus haben wir, obwohl unsere europäische Tochtergesellschaft O&M Halyard derzeit nicht den Berichtsanforderungen der EU Corporate Sustainability Reporting Directive unterliegt, 2025 freiwillig eine regionale doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die Struktur und Qualität unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu stärken. Zweck dieser

Analyse war es, die Nachhaltigkeitsthemen und die mit ihnen verbundenen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln, die für unser europäisches Geschäft, unsere Wertschöpfungskette und unsere Partner am relevantesten sind.

ABBILDUNG 2. O&M HALYARD DIAGRAMM ZUR WESENTLICHKEITSANALYSE

Wir verpflichten uns, die Ergebnisse beider Wesentlichkeitsanalysen fortlaufend zu überprüfen und diese Informationen, wo angemessen, in unsere Geschäftsstrategie einzubeziehen.



Richtlinien

Bei Owens & Minor integrieren wir ökologische und soziale Verantwortung sowohl in unsere Geschäftstätigkeit als auch in unsere Wertschöpfungskette, indem wir Richtlinien umsetzen und durchsetzen, die darauf ausgelegt sind, Nachhaltigkeitsrisiken zu mindern und uns gleichzeitig zur Rechenschaft zu verpflichten. Eine Übersicht über die einschlägigen Richtlinien finden Sie in Tabelle 2.

TABELLE 2. RICHTLINIE

Richtlinie	Zweck	Geltungsbereich	Verantwortliches Team
Code of Honor	Legt Standards und Leitlinien für ethisches Verhalten fest	Alle Teammitglieder	Compliance
Verhaltenskodex für Lieferanten	Legt Standards und Leitlinien für Geschäftsethik, Integrität und Sozialkonformität fest	Alle Lieferanten, Vertriebspartner, Vertreter, Lieferanten, Repräsentanten und sonstigen Geschäftspartner sowie deren Mitarbeiter, Direktoren, leitende Angestellte, Vertreter, Repräsentanten und Subunternehmer	Compliance und Beschaffung
Erklärung zur Richtlinie für Konfliktmineralien	Beschreibt den Ansatz für Beschaffungspraktiken in konfliktbehafteten Regionen	Lieferanten in der Demokratischen Republik Kongo und den angrenzenden Ländern	Compliance und Finanzen
Globale Erklärung zur modernen Sklaverei	Erläutert unsere Haltung zur modernen Sklaverei und unsere Maßnahmen dagegen	Teammitglieder, Zeitarbeitskräfte und Auftragnehmer	Compliance und Nachhaltigkeit
Menschenrechtsrichtlinie	Regelt die menschenrechtsbezogenen Anforderungen an unsere Geschäftstätigkeit	Teammitglieder, Zeitarbeitskräfte und Auftragnehmer	HR, Compliance und Nachhaltigkeit
Erklärung zur Richtlinie für unternehmerische Verantwortung	Erläutert unsere Positionen zu unternehmerischer Verantwortung und Nachhaltigkeit	Teammitglieder, Zeitarbeitskräfte und Auftragnehmer	Nachhaltigkeit
Richtlinie zur Sozialkonformität	Beschreibt unsere Verfahren und Praktiken zur Minderung von Menschenrechtsrisiken	Mitglieder des Ausschusses für Sozialkonformität	Nachhaltigkeit und Compliance
Globale Beschaffungsrichtlinie	Steuert unsere Beschaffungspraktiken intern	Teammitglieder der Beschaffung	Beschaffung
Richtlinie für nachhaltige Beschaffung	Beschreibt unsere Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten	Alle Lieferanten, Vertriebspartner, Vertreter, Lieferanten, Repräsentanten und sonstigen Geschäftspartner sowie deren Mitarbeiter, Direktoren, leitende Angestellte, Vertreter, Repräsentanten und Subunternehmer	Beschaffung
Globale Richtlinie für Gesundheit und Sicherheit	Verhindert Vorfälle, Verletzungen und Erkrankungen	Teammitglieder, Zeitarbeitskräfte und Auftragnehmer	Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
Qualitätsrichtlinie	Unterstützt konsistente, hochwertige Lösungen für Kunden	Teammitglieder, Zeitarbeitskräfte und Auftragnehmer	Qualitätssicherung und Regulierungsangelegenheiten
Globale Richtlinie für Datenschutz und Privatsphäre	Rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten	Teammitglieder, Zeitarbeitskräfte, Auftragnehmer und Lieferanten	Compliance

Management der Nachhaltigkeit

Das Nachhaltigkeitsmanagement bei Owens & Minor wird von unserem Global Director of Environmental, Social, and Governance („ESG“) and Sustainability verantwortet, der in unserem Rechtsteam angesiedelt ist. Über das gesamte Unternehmen hinweg ist Nachhaltigkeit in jede Funktion und Region eingebettet. Dies gewährleistet einheitliche Standards und berücksichtigt zugleich lokale Prioritäten. Unsere derzeitige Managementstruktur ist:

- **Owens & Minor Global ESG-Steuerungsausschuss**
Stellt die Umsetzung der ESG-Prioritäten sicher und berät das ESG-Verwaltungsrat bei Risikobewertungen zu ESG-Themen.
- **O&M Halyard Leadership Team**
Setzt die Nachhaltigkeitsstrategie in unseren internationalen Markt-Teams um, stellt dabei die Compliance sicher und überwacht die Leistung an allen Standorten.
- **O&M Halyard ESG-Steuerungsausschuss**
Koordiniert die tägliche Umsetzung, Datenerhebung und Stakeholder-Einbindung, unterstützt durch Teams auf Arbeitsebene für die Programmumsetzung und interne Kommunikation.

▪ Teams auf Arbeitsebene

Die tägliche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird vom Global Direktor of ESG & Sustainability koordiniert und durch regionale Teams unterstützt, darunter das O&M Halyard Steuerungsausschuss, dem Ausschuss für Klimarisiken, dem Sozialausschuss und unserem Ausschuss für Verpackungen.. Diese Teams verantworten die Datenerhebung, Risikobewertung, Stakeholder-Einbindung, Programmumsetzung und interne Kommunikation. [Stakeholder-Einbindung](#)

Beständige Kommunikation, kooperative Anstrengungen und Offenheit stehen im Mittelpunkt unserer Bemühungen, Vertrauen aufzubauen. Indem wir transparente Gespräche mit Teammitgliedern, Kunden, Lieferanten, Behörden und lokalen Gemeinschaften fördern, können wir wichtige Perspektiven gewinnen, die unsere Ausrichtung an führenden Branchenstandards bestimmen. Unsere Strategie zur Stakeholder-Einbindung hält uns verantwortungsbewusst, aufmerksam und vorausschauend, während wir nachhaltige Ergebnisse anstreben, die sowohl unseren Kunden als auch unseren weiteren Gemeinschaften dienen.

TABELLE 3. ARTEN DER STAKEHOLDER-EINBINDUNG

Stakeholder	Zweck	Beispiele für die Einbindung
Kunden	Aufbau und Pflege positiver Beziehungen	Kundenressourcen, Customer Advisory Council, Branchenverbände
Gemeinschaften	Aufrechterhaltung der gesellschaftlichen Betriebserlaubnis	Freiwilligenarbeit der Teammitglieder; Compliance-Hotline
Teammitglieder	Bindung und Gewinnung der besten Talente	Global Engagement Survey, vierteljährliche Town-Hall-Meetings, Teammitglieder-Netzwerke
Regierungen und Regulierungsbehörden	Aufrechterhaltung von Vertrauen	Routinemäßige Verfolgung von Vorschriften
Lieferanten und Zulieferer	Aufrechterhaltung der Fähigkeit, Kunden hochwertige Waren und Dienstleistungen bereitzustellen	Geschäftsüberprüfungen, Verhaltenskodex für Lieferanten, Distributor Toolkit

Förderung der Umweltverantwortung

Als globaler Hersteller und Distributor im Gesundheitswesen erkennt Owens & Minor seine Verantwortung an, Ressourcen effizient zu bewirtschaften, Abfall zu minimieren und Emissionen zu reduzieren und dabei weiterhin sichere, hochwertige medizinische Produkte zu liefern.

Umweltverantwortung ist in unsere Arbeitsweise eingebettet, von unseren Fertigungsprozessen bis hin zum Transport unserer Produkte über globale Lieferketten hinweg. Unser Programm zur ökologischen Nachhaltigkeit wird durch unsere [Erklärung zur unternehmerischen Verantwortung](#) geregelt, welche uns dazu verpflichtet, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren.

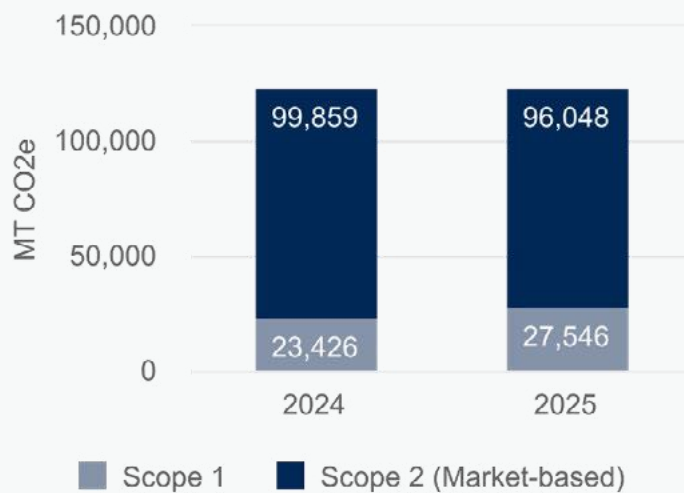
Unser Global Director of ESG & Sustainability verantwortet unsere Strategie für ökologische Nachhaltigkeit und arbeitet mit Teammitgliedern aus der gesamten Organisation zusammen, von den Betriebsabläufen bis zur Beschaffung, um unsere ökologischen Prioritäten voranzutreiben und Risiken zu minimieren. Weitere Informationen zu unserer Überwachung der ökologischen Nachhaltigkeit finden Sie im Abschnitt zur Überwachung der Nachhaltigkeit.

Klima & Energie

Im Jahr 2022 haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2050 Netto-Null bei den Scope 1- und Scope 2-Treibhausgasemissionen zu erreichen, mit einem Zwischenziel einer Reduzierung der Scope 1- und Scope 2-Emissionen um 50% bis 2030. Im Jahr 2024 haben wir unsere erste umfassende Treibhausgasbilanzierung abgeschlossen, einschließlich Scope 1, Scope 2 und sieben Scope 3-Kategorien.

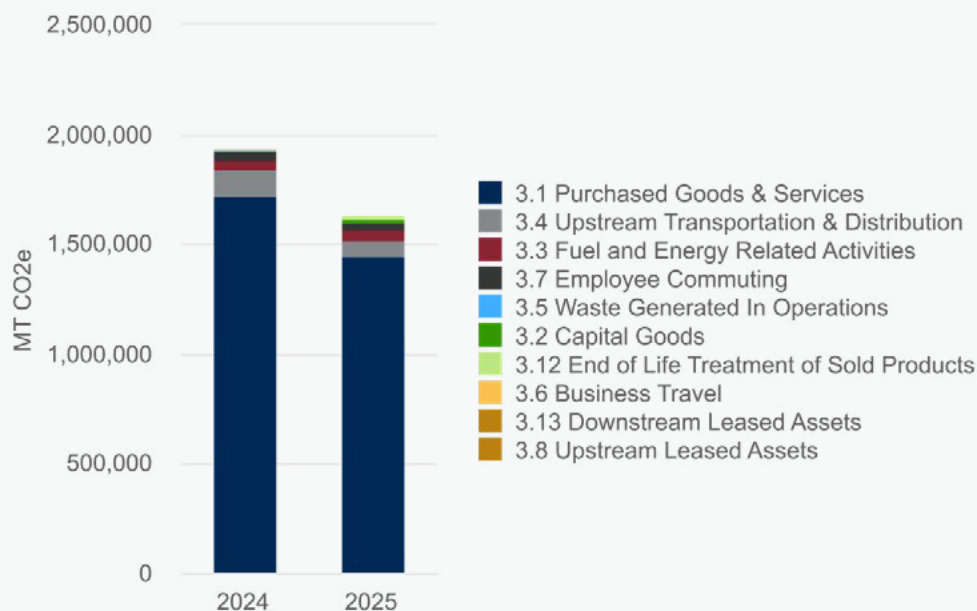
Im Jahr 2025 haben wir aufgrund unserer Veräußerung von Accendra Health (vormals bekannt als Owens & Minor, Inc.) unseren Basiswert für 2024 neu berechnet. Unsere Berechnungen für Scope 3.1 und 3.6 für sowohl 2024 als auch 2025 enthalten wahrscheinlich einige Aufwendungen, die derzeit mit Accendra Health geteilt werden oder Accendra Health zuzurechnen sind.

ABBILDUNG 3. SCOPE 1- UND SCOPE 2-TREIBHAUSGASEMISSIONEN 2024 UND 2025



Über alle Treibhausgas-Scopes hinweg ist unser Fußabdruck 2025 gegenüber unserem Basiswert von 2024 weitgehend unverändert. Im Jahresvergleich verzeichnen wir einen leichten Anstieg unserer Scope 1-Emissionen und einen geringfügigen Rückgang unserer Scope 2-Emissionen. Unser Anstieg der Scope 1-Emissionen ist auf einen erhöhten Erdgasverbrauch an einem unserer Fertigungsstandorte zurückzuführen.

ABBILDUNG 4. SCOPE 3-EMISSIONEN 2025 NACH KATEGORIE



Mit Ausnahme von zwei Kategorien sind unsere Scope 3-Emissionen im Jahr 2025 zurückgegangen, was wir auf normale, mit der Geschäftstätigkeit verbundene Schwankungen zurückführen. Wir haben zwei zusätzliche Scope 3-Berichtskategorien hinzugefügt, 3.12 - Behandlung am Ende der Lebensdauer verkaufter Produkte und 3.13 - nachgelagerte geleaste Vermögenswerte.

Wir haben im Jahr 2025 mehrere Schritte unternommen, um Emissionen zu minimieren. An unserem Fertigungsstandort in Irland und einem Distributionszentrum in den Vereinigten Staaten haben wir 100% des Stroms aus erneuerbaren Quellen bezogen.

Wir haben außerdem begonnen, unseren Weg zu Netto-Null zu planen. Owens & Minor nahm zum ersten Mal am Programm [Supplier Leadership on Climate Transition](#) („LOCT“) teil. Supplier LOCT ist ein wachsender Zusammenschluss von Unternehmen, die Lieferanten dabei unterstützen, Teil der Klimälösung zu werden, indem sie daran arbeiten, Scope 3-Emissionen zu quantifizieren und anschließend zu verringern. Owens & Minor hat die Supplier LOCT Target Setting and Abatement Courses absolviert. Aufgrund dieser Kurse konnten wir unsere Netto-Null-Roadmap erstellen. Wir haben zudem drei „Milestones“ aus dem LOCT-Programm erhalten, die unser Engagement für eine fundierte Klima- und Emissionsberichterstattung unterstreichen. Die Milestones sind:



Ebenso hat O&M im Oktober 2025 seine erste Klimarisikobewertung in Übereinstimmung mit dem Rahmenwerk der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures durchgeführt. Diese Bewertung umfasste eine Szenarioanalyse für physische Klimarisiken. Beiträge aus dem gesamten Unternehmen flossen in diese Bewertung ein und halfen, potenzielle Risiken zu identifizieren und die Integration von Minderungsmaßnahmen in die Energie- und Nachhaltigkeitsstrategien zu unterstützen. Weitere Einzelheiten zu Klimarisiken und zur Szenarioanalyse finden Sie [hier](#).

Nachhaltige Standorte

Owens & Minor hat eine Reihe von Fortschritten bei der Nachhaltigkeit unserer Standorte erzielt.

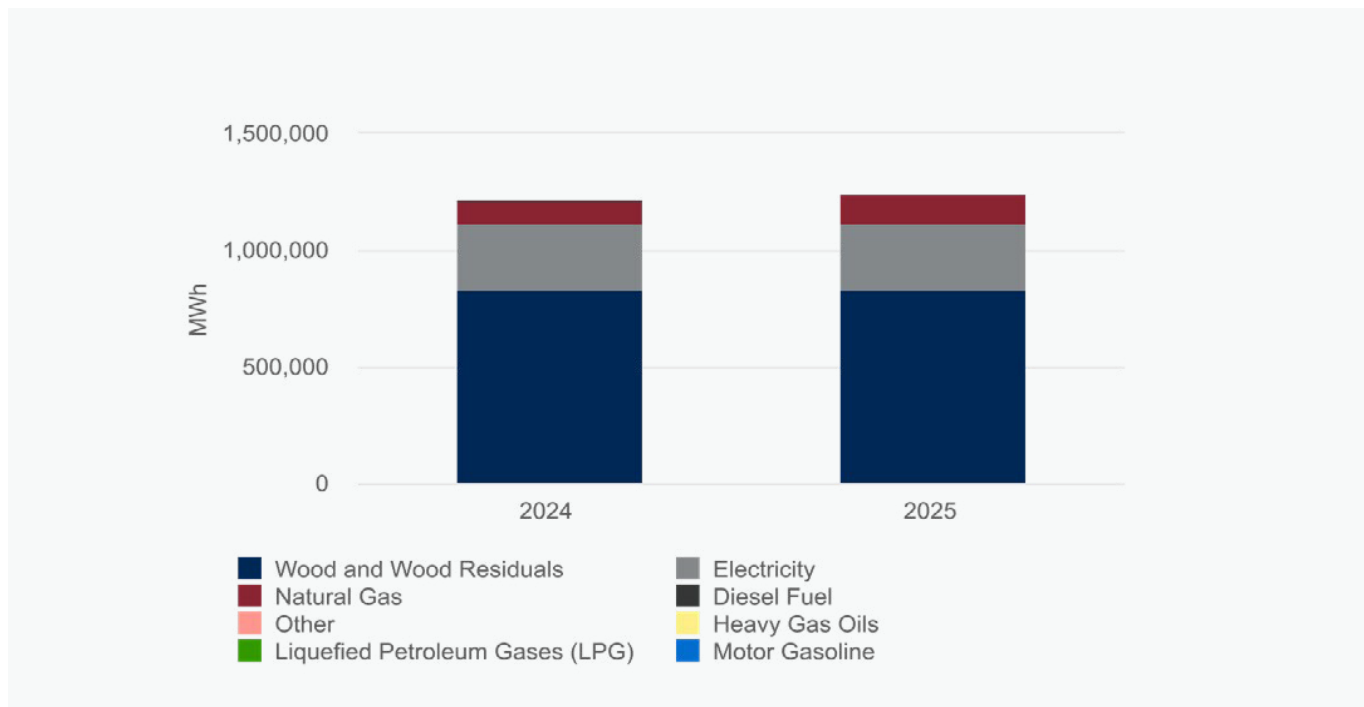
Wir haben unser erstes nach Leadership in Energy and Environmental Design („LEED“) zertifiziertes Gebäude in Morgantown, West Virginia, eröffnet. Im Juli 2025 wurde dieser Distributionsstandort nach dem Standard LEED V4 Building Design and Construction: Warehouse & Distribution Center zertifiziert. Weitere Informationen zum Gebäude finden Sie [hier](#).

Zwei unserer europäischen Niederlassungen, unsere belgische Niederlassung und unser irischer Fertigungsstandort Arc Royal, befinden sich beide in nach Building Research Establishment Environmental Assessment Method („BREEAM“) zertifizierten Gebäuden.

Darüber hinaus sind unsere belgische Niederlassung und unser thailändischer Fertigungsstandort nach International Organization for Standardization („ISO“) 14001 zertifiziert.

Unsere Standorte arbeiten zudem kontinuierlich an Initiativen zur Energieeffizienz. So hat beispielsweise unser irischer Fertigungsstandort im Jahr 2025 sämtliche Leuchten auf LED-Lampen umgestellt, um den Energieverbrauch zu senken.

ABBILDUNG 5. ENERGIEVERBRAUCH 2025 NACH QUELLE



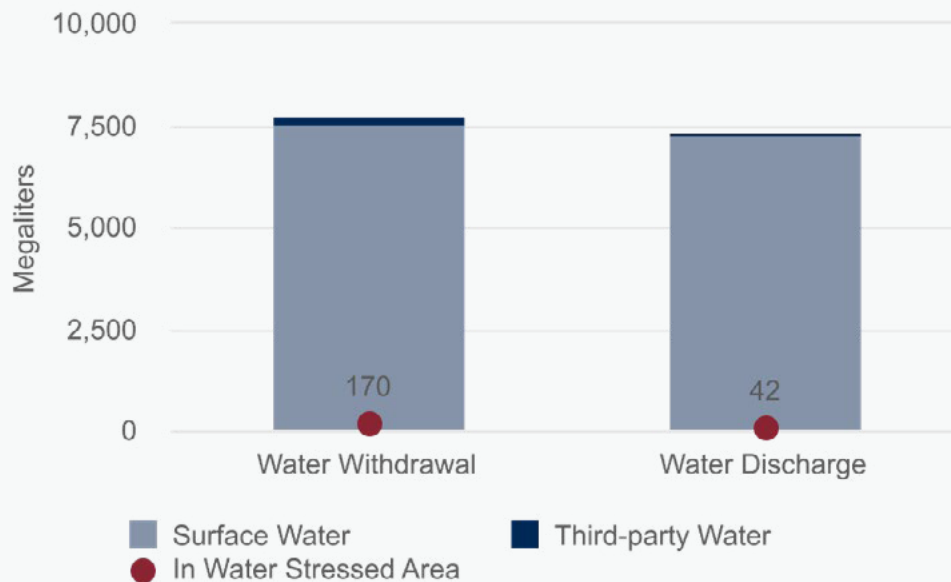
Wasserverbrauch

Unser Wasser-Fußabdruck wird in erster Linie durch die Aktivitäten an unseren Produktionsstandorten bestimmt. In der Fertigung dient Wasser als Eingangsgröße für verschiedene Funktionen, etwa für den Betrieb von Kühltürmen, und einige Produktionstätigkeiten sind mit Wasserverbrauch verbunden. Der größte Anteil des in der Fertigung verwendeten Wassers entfällt auf unsere Handschuhfabrik in Thailand. An unseren Distributionsstandorten beschränkt sich der Wasserverbrauch überwiegend auf sanitäre Zwecke.

Jedes Jahr führen wir eine Bewertung der Wasserrisiken durch, um tiefere Einblicke in unsere Auswirkungen auf das Wasser zu gewinnen, was uns ermöglicht, Standorte in wasserarmen Gebieten zu identifizieren. Wir führen diese Analyse mit dem [Aqueduct-Tool](#) des [World Resource Institute](#) durch.⁵

⁵ Kuzma, S., et al. 2023. „Aqueduct 4.0: Updated decision-relevant global water risk indicators.“

ABBILDUNG 6. WASSERENTNAHME UND -EINLEITUNG 2025



Verantwortungsvolle Produkte

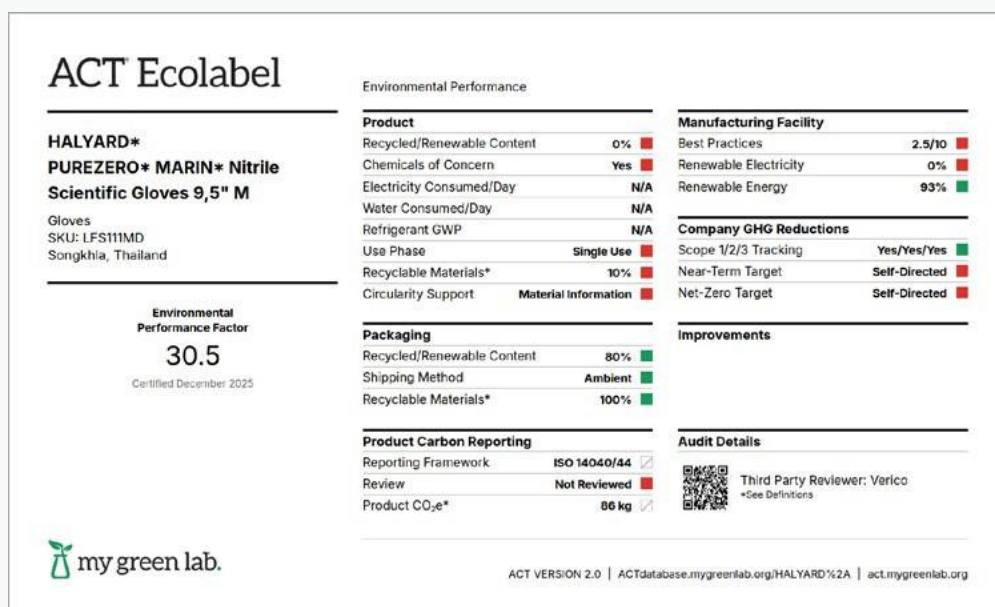
In diesem Jahr haben wir die Auswirkungen unserer wichtigsten hergestellten Produkte untersucht. Diese Initiative spiegelt unser wachsendes Bewusstsein für die Bedeutung von Umweltfaktoren in unseren Betriebsabläufen und in unserer langfristigen Strategie wider. Indem wir uns auf Nachhaltigkeit konzentrieren, möchten wir die Umweltauswirkungen unserer Herstellungsprozesse, unserer Materialbeschaffung und unseres Produktlebenszyklusmanagements bewerten und verbessern.

Unser Ansatz umfasst eine umfassende Überprüfung der in der Produktion verwendeten Rohstoffe, die Bewertung ihres ökologischen Fußabdrucks und die Berücksichtigung von Alternativen, die Abfall, Energieverbrauch und Emissionen verringern können. Darüber hinaus analysieren wir die Haltbarkeit, Recyclingfähigkeit und Entsorgungsmöglichkeiten am Ende der Lebensdauer unserer Produkte. Dazu gehört, Möglichkeiten zur Einbeziehung recycelter oder erneuerbarer Materialien zu untersuchen, Produkte für eine leichtere Demontage zu gestalten und Rücknahmeprogramme einzuführen, die Kunden dazu ermutigen, gebrauchte Produkte für ein ordnungsgemäßes Recycling zurückzugeben.

Wir erkennen an, dass es bei Nachhaltigkeit nicht nur darum geht, negative Auswirkungen zu minimieren, sondern auch darum, Wert für unsere Kunden und Stakeholder zu schaffen. Wir freuen uns, mitteilen zu können, dass die PUREZERO* MARIN* (XTRA) und PUREZERO*

LIMON* (XTRA) Life-Science-Handschuhe von HALYARD die My Green Lab ACT Ecolabel-Zertifizierung erhalten haben, wodurch nun unabhängig verifizierte Umweltleistungsdaten in der ACT Ecolabel Database verfügbar sind. Das unabhängige Verifizierungsverfahren, durchgeführt von My Green Lab in Zusammenarbeit mit Verico, stärkt sowohl das Vertrauen als auch die Glaubwürdigkeit der Nachhaltigkeitsaussagen von Herstellern

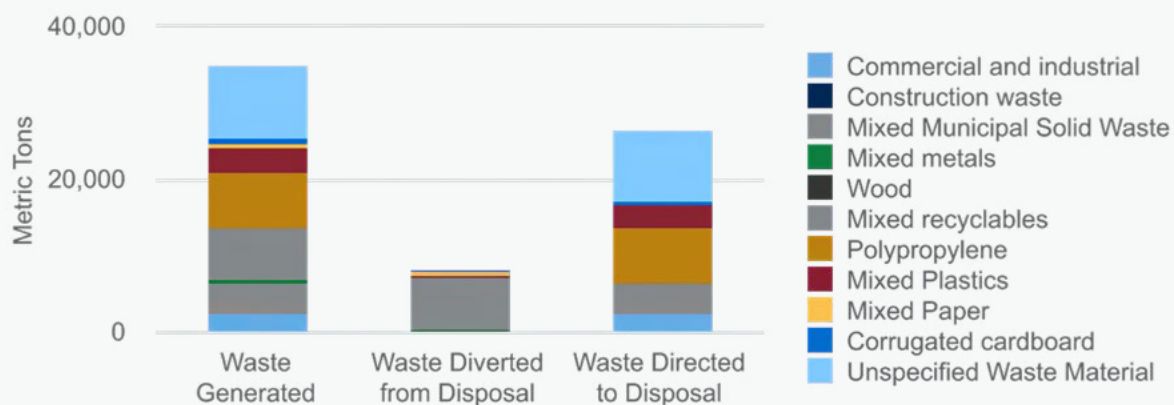
ABBILDUNG 7. BEISPIEL ACT 2.0 ECOLABEL



Um fundierte Nachhaltigkeitsentscheidungen zu treffen, ist es unerlässlich, den vollständigen ökologischen Fußabdruck unserer Produkte zu verstehen. Im Jahr 2025 führten wir unsere ersten Ökobilanzen („LCA“) durch für eine unserer wichtigsten Produktkategorien, wobei wir sowohl die Phasen von der Wiege bis zum Werkstor als auch von der Wiege bis zur Bahre anhand des ReCiPe-Modells bewerteten. Die Bewertung untersuchte die Umweltauswirkungen über die Rohstoffbeschaffung, Herstellung, Distribution, Produktnutzung und Behandlung am Ende der Lebensdauer hinweg. Ende 2025 leiteten wir eine zweite LCA ein, die eine weitere Produktkategorie abdeckt. Erkenntnisse aus diesen Bewertungen werden gezielte Maßnahmen zur Verringerung von Emissionen und Umweltauswirkungen leiten, einschließlich alternativer Material- und Energiebeschaffung, reduzierten Materialverbrauchs und verbesserter Strategien für die Behandlung am Ende der Lebensdauer. Diese LCAs ermöglichen es uns, den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte zu verstehen und zentrale Hotspots der Auswirkungen zu identifizieren, und unterstützen eine datengestützte Entscheidungsfindung im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitszielen.

Um unser Ziel der Minimierung der Umweltauswirkungen unserer Produkte weiter voranzutreiben, gründete Owens & Minor im Jahr 2025 einen Ausschuss für nachhaltige Verpackungen, der geschaffen wurde, um den gestiegenen Erwartungen von Kunden gerecht zu werden, die umweltfreundlichere Verpackungslösungen suchen. Der Ausschuss tagt regelmäßig, um Kundenanfragen und regulatorische Aktualisierungen in Bezug auf Verpackungen zu erörtern.

ABBILDUNG 8. ABFALLAUFKOMMEN UND -ENTSORGUNG 2025



Fürsorge für unsere Kunden und Gemeinschaften

Ein Bekenntnis zur Qualität steht im Kern unserer Betriebsabläufe. Unser Geschäft ist verankert in unserem Bekenntnis, unseren Kunden hochwertige Gesundheitsangebote zu liefern, indem wir hohe Standards wahren, patientenorientierte Innovation fördern und Kunden an erste Stelle setzen. Jeden Tag bemühen wir uns, das Wohlbefinden und die Gesundheitsergebnisse derjenigen, die wir unterstützen, positiv zu beeinflussen.

Qualität

Wir streben weiterhin nach Exzellenz in Distribution, Fertigung und Kundenservice zum Nutzen unserer Kunden. Unser Bekenntnis zur Exzellenz erstreckt sich auf jeden Aspekt unseres Unternehmens, und wir erwarten von jedem Teammitglied, dass es bei allem, was es bei O&M tut, nach Exzellenz strebt.

Das Team für Qualitätssicherung und Regulierungsangelegenheiten („QARA“) unterhält ein robustes Qualitätssystem, das alle Gesetze, Vorschriften und Normen, die unser Geschäft regeln, erfüllt oder übertrifft. Während sich unser QARA-Team in Vollzeit der Aufrechterhaltung unserer Qualitätsstandards widmet, ist das aktive Engagement der Teammitglieder in der gesamten Organisation entscheidend für die Aufrechterhaltung dieser Standards.

O&M hält globale Standards ein, darunter Vorschriften der U.S. Food & Drug Administration („FDA“), der European Union Medical Device Regulation und weiterer Regulierungsbehörden weltweit. Das Unternehmen ist außerdem nach ISO 13485 und dem Medical Device Single Audit Program zertifiziert. Diese Zertifizierung gilt für alle Fertigungsstätten von O&M, die von benannten Stellen auditiert werden, um die ISO-Zertifizierung des Qualitätssystems (ISO 13485 und/oder 9001) aufrechtzuerhalten. Diese Audits umfassen ausgewählte regionale Geschäfts- und Designzentren, die diese Einrichtungen unterstützen. Darüber hinaus werden wir Audits durch Dritte unterzogen, die von Regulierungsbehörden, benannten Stellen und Kunden durchgeführt werden, während wir ein internes Qualitätsauditprogramm verwalten, wie es von der FDA und der ISO gefordert wird.

Verantwortungsvolles Handeln

Bei O&M ist unser Erfolg mit dem Wohlbefinden unserer Teammitglieder und der Gemeinschaften, denen wir dienen, verbunden. Wir verpflichten uns, einen sicheren, inklusiven, unterstützenden und befähigenden Arbeitsplatz zu fördern sowie Vertrauen zu den Gemeinschaften aufzubauen, in denen wir tätig sind, und einen positiven Beitrag zu ihnen zu leisten. Indem wir in unsere Menschen und Gemeinschaften investieren, stärken wir unsere soziale Wirkung und bauen eine widerstandsfähige, engagierte Belegschaft auf.

Ethik und Compliance

Bei Owens & Minor ist die Geschäftstätigkeit mit Integrität ein Grundprinzip. Wir setzen uns dafür ein, unsere Versprechen gegenüber Kunden, Kolleginnen und Kollegen sowie den Gemeinschaften, die wir unterstützen, einzuhalten. Unsere ethischen Standards und Compliance-Maßnahmen werden durch verschiedene Richtlinien gestärkt, etwa unsere Menschenrechtsrichtlinie, den Code of Honor, den Verhaltenskodex für Lieferanten und interne Richtlinien wie die Sozialkonformitätsrichtlinie.

Der Code of Honor bei Owens & Minor dient als primäre Grundlage für unsere Initiativen im Bereich Ethik und Compliance. Dieses Dokument legt die ethischen Standards fest, die von jedem Teammitglied und Geschäftspartner erwartet werden, und deckt Bereiche wie Datenschutz, soziale Verantwortung, Korruptionsbekämpfung im Sinne der Bestechungsvermeidung, Korruptionsbekämpfung und professionelles Verhalten am Arbeitsplatz ab. Es ist für alle Teammitglieder verpflichtend, beim Eintritt in die Organisation eine Schulung zum Code of Honor zu erhalten, und diese Schulung muss jährlich abgeschlossen werden. Darüber hinaus müssen alle Teammitglieder ihr Bekenntnis zur Einhaltung dieser Standards formell bestätigen.

Die Aufsicht über Ethik und Compliance wird von unserem Chief Compliance & Privacy Officer verwaltet, der mit unseren Gruppen für Beschaffung, Betriebsabläufe und Lieferantenbeziehungen zusammenarbeitet. Diese Teams sind damit beauftragt, Fälle von Korruption, Bestechung oder anderen Verstößen gegen den Code zu identifizieren und zu untersuchen.

Eine globale Risikobewertung zur Korruptionsbekämpfung im Sinne der Bestechungsvermeidung und zur Korruptionsbekämpfung wird im Rahmen eines strukturierten, unternehmensweiten Prozesses durchgeführt, der darauf ausgelegt ist, Bestechungs- und Korruptionsrisiken über Regionen, Geschäftseinheiten und Länder hinweg zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren. Der Prozess beginnt in der Regel mit einer länderspezifischen Risikoanalyse, die sich an den Grundsätzen der OECD Anti-Bribery Convention der Organisation for Economic Co-operation and Development

(„OECD“) und den zugehörigen OECD-Leitlinien orientiert, neben anderen anerkannten Risikoindikatoren. Das Unternehmen bezieht anschließend eine fortlaufende Überwachung negativer korruptions- oder bestechungsbezogener Nachrichten und Vollstreckungsaktivitäten ein, um aufkommende Risiken und Veränderungen im externen Risikoumfeld zu identifizieren. Parallel dazu wird das Geschäft einbezogen, um Risiken im Zusammenhang mit dem Eintritt in neue Länder oder Regionen sowie Änderungen der Betriebsmodelle zu bewerten. Die Ergebnisse werden dokumentiert, eingestuft und mit der Geschäftsleitung validiert und fließen in gezielte Minderungsmaßnahmen wie verstärkte Kontrollen, Audits, Schulungen, Sorgfaltsprüfungen Dritter, Überwachung und Richtlinienaktualisierungen ein.

Um die Meldung potenzieller Verstöße gegen unseren Code of Honor, von Sozialkonformitätsangelegenheiten oder anderen Problemen zu erleichtern, stellen wir eine Whistleblower-Hotline bereit und unterhalten diese, die allen Stakeholdern zugänglich ist. Meldungen können eingereicht werden:

1. Per E-Mail an gm-codeofhonor@owens-minor.com
2. Über unsere anonyme Meldehotline-Website (omicodeofhonor.com)
3. Durch Anruf unter +1(866)293-2599.

Die Hotline ermöglicht es Einzelpersonen, anonyme Meldungen abzugeben, und hält sich an die geltenden Whistleblower-Vorschriften. Unsere strikte Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen stellt sicher, dass jede Person, die in gutem Glauben Bedenken äußert oder an Untersuchungen mitwirkt, vor nachteiligen Maßnahmen geschützt ist. Jegliche Verstöße gegen die Richtlinien von O&M können zu Disziplinarmaßnahmen führen, einschließlich einer möglichen Kündigung, und das Unternehmen behält sich das alleinige Ermessen vor, anhand der vorliegenden Fakten zu bestimmen, ob gegen eine Richtlinie verstoßen wurde.

Sozialkonformität und Menschenrechte

Die Aufsicht über unser Sozialkonformitätsprogramm, das für die Minderung von Risiken im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Arbeitnehmerrechten und dem Recht auf Vereinigungsfreiheit verantwortlich ist, wird vom Sozialausschuss wahrgenommen, der Mitglieder aus verschiedenen Abteilungen des gesamten Unternehmens umfasst und von unserem Globalen Direktor für ESG & Nachhaltigkeit geleitet wird. Zu den Aufgaben des Ausschusses gehören die Bewertung und Steuerung von Risiken sowie die Überarbeitung der einschlägigen Richtlinien, Verfahren und Initiativen. Der Ausschuss tagt vierteljährlich.

Mehrere Richtlinien regeln unsere Aktivitäten im Bereich der Sozialkonformität. Wir stellen unsere erste Human Rights Policy vor, die unsere Bemühungen untermauert, die Menschenrechte in allen unseren Geschäftstätigkeiten zu wahren. Diese Richtlinie gilt für unsere eigenen Betriebsabläufe und ist an erstklassigen Standards ausgerichtet, etwa den United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, den OECD Guidelines for Multinational Enterprises, der Universal Declaration of Human Rights, den Kernübereinkommen der International Labor Organization sowie der ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

Risiken der Sozialkonformität in unserer Lieferkette werden durch unseren Verhaltenskodex für Lieferanten geregelt. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten wurde 2025 überarbeitet, einschließlich zusätzlicher Formulierungen zur Achtung des Rechts auf Organisation und zur Bereitstellung angemessener Lebensbedingungen für Mitarbeiterwohnheime.

Zur Minderung von Risiken der Sozialkonformität überprüfen wir regelmäßig die Fußabdrücke unserer Betriebsabläufe und unserer Lieferkette, um festzustellen, welche Bereiche die größte Exposition aufweisen. Diese Überprüfung umfasst finanzielle, reputationsbezogene, betriebliche, rechtliche und compliancebezogene Erwägungen. Einmal erkannte Risiken werden auf der Grundlage von Leistungskennzahlen priorisiert und anschließend systematisch gesteuert. Darüber hinaus führen wir zur Minderung von Risiken regelmäßige Audits in unseren eigenen Fertigungsstätten sowie in denen unserer Lieferanten durch. Im Jahr 2025 haben wir unsere persönlichen und virtuellen Audits aktualisiert, um zusätzliche ESG-Fragen aufzunehmen, darunter viele zur Sozialkonformität. Die Lieferanten füllen diese Fragebögen beim Onboarding und danach in regelmäßigen Abständen aus. [Klicken Sie hier für weitere Informationen zu unserer Offenlegung zu Menschenrechten und Sozialkonformität.](#)

Lieferkette und Beschaffung

Die Nachhaltigkeit der Lieferkette ist entscheidend für die Verringerung der Umweltauswirkungen, die Gewährleistung einer ethischen Beschaffung und die Verbesserung der betrieblichen Effizienz. Eine verantwortungsvolle Lieferkette unterstützt nicht nur die Umweltverantwortung, sondern stärkt auch die langfristige Widerstandsfähigkeit und die Kosteneffizienz. Unser Programm für Lieferkette und Beschaffung wird von unserem Beschaffungsteam unter der Leitung unseres Chief Procurement Officer verwaltet. Sämtliche Beschaffungsaktivitäten werden durch das Social Compliance Program unterstützt.

Unsere Programme für Lieferkette und Beschaffung werden durch unsere interne Procurement Policy, unseren Verhaltenskodex für Lieferanten und unsere neue Sustainable Procurement Policy geregelt. Unsere Procurement Policy ist unser internes Dokument, das unsere Einkaufsaktivitäten steuert. Nach außen regelt unser Verhaltenskodex für Lieferanten, welches Verhalten wir von unseren Lieferanten erwarten.

In unsere allgemeinen Geschäftsbedingungen ist die Anforderung eingebettet, dass alle Lieferanten sich verpflichten, die in unserem [Verhaltenskodex festgelegten Standards einzuhalten oder zu übertreffen](#). Dieses Dokument regelt alles von der Geschäftstätigkeit bis zu den Erwartungen an die Menschenrechte. Unsere neueste Richtlinie ist unsere [Sustainable Procurement Policy](#), die unseren Lieferanten unsere Prioritäten in den Bereichen Nachhaltigkeit und Sozialkonformität signalisiert.

Das Lieferkettenrisiko wird über einen multimodalen, funktionsübergreifenden Prozess gemindert, der mit einer Prüfung durch unsere Teams für Compliance, Beschaffung, Qualität, Sicherheit und Buchhaltung beginnt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Lieferanten in der Lage sind, die von uns benötigten Produkte und Dienstleistungen zu liefern, und zugleich, dass der Lieferant aus finanzieller, regulatorischer und reputationsbezogener Sicht solide aufgestellt ist.

Darüber hinaus verfügt Owens & Minor über ein Team hochqualifizierter Kategorie Manager, die für die Entwicklung und Pflege von Beschaffungsstrategien für eine bestimmte Gruppe von Waren oder Dienstleistungen (ihre „Kategorien“) verantwortlich sind. Das strategische Kategorienmanagement umfasst unter anderem:

- Minderung des Lieferkettenrisikos durch die Vermeidung von Single Sourcing oder die Identifizierung von Bereichen, in denen es nur eine begrenzte Anzahl von Lieferanten gibt.
- Identifizierung von Kostentreibern (Zölle, globale Instabilität, Lieferengpässe) und Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Produktteams, um Kostensteigerungen zu mindern.
- Triage von einmaligen, besonderen Ereignissen wie Störungen durch extreme Wetterereignisse oder Konflikte.

Wir haben in diesem Jahr unsere Bemühungen ausgeweitet, unsere Lieferkette gegen Nachhaltigkeitsrisiken abzufedern. Zu den ergriffenen Maßnahmen gehören:

1. Alle Lieferanten sind verpflichtet, unseren Verhaltenskodex für Lieferanten anzuerkennen und einzuhalten oder einen eigenen, vergleichbaren oder fortschrittlicheren Verhaltenskodex vorzulegen.
2. Alle neuen Lieferanten sind verpflichtet, eine Selbstbewertung zu Themen der Nachhaltigkeit auszufüllen.
3. Bis Januar 2025 haben wir mit Unterstützung eines Dritten die Nachhaltigkeitsleistung unserer Tier-1-Lieferanten im Rahmen unserer ersten ESG-Umfrage bewertet, die Themen von Klimawirkung bis hin zu Menschenrechten abdeckte. Die Umfrage wurde an über 150 Lieferanten versandt.
4. Ende 2025 haben wir die Zusammenarbeit mit einer Software zur Überwachung von Lieferantenrisiken aufgenommen, um ESG-Risiken, einschließlich solcher im Zusammenhang mit Menschenrechtsfragen, unserer Stufe-1-Lieferanten und Distributoren zu bewerten.
5. Einige unserer Lieferanten werden regelmäßig Audits durch Dritte unterzogen, um sicherzustellen, dass sie unsere Standards der Sozialkonformität sowie diejenigen unserer Kunden einhalten.

Datenschutz und Privatsphäre

Owens & Minor verpflichtet sich, die Rechte von Einzelpersonen in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten in allen Betriebsbereichen und Regionen zu wahren und dabei die lokalen Gesetze einzuhalten. Daher hat für uns die Festlegung und Aufrechterhaltung weltweit gültiger Standards für den Umgang mit personenbezogenen Daten oberste Priorität.

Wir verfolgen einen mehrgleisigen Ansatz beim Datenschutz und der Privatsphäre. Auf Managementebene steuert das Cybersicherheitsteam unsere Risiken im Bereich des Informationsschutzes.

Ihre Bemühungen werden durch unsere Informationssicherheitsrichtlinie geleitet, die für alle Nutzer – Teammitglieder, Auftragnehmer, Lieferanten und anderen– von O&M-Informationen und IT-Ressourcen gilt. Da Teammitglieder die erste Verteidigungslinie gegen Verstöße im Bereich der Cybersicherheit darstellen, erhalten sie regelmäßige Schulungen zur Cybersicherheit und werden ermutigt, verdächtige Aktivitäten über die geeigneten internen Kanäle zu melden.

Der Datenschutz bei O&M wird von unserem Vice President of Compliance beaufsichtigt, der als Chief Compliance & Privacy Officer fungiert, und ist durch mehrere Unternehmensrichtlinien geregelt, einschließlich unserer Global Data Protection and Privacy Policy, die für alle Teammitglieder gilt, einschließlich derjenigen bei unseren Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen.

Unsere Aktivitäten im Bereich Datenschutz und Privatsphäre sind auf weltweit anerkannte Datenschutzgrundsätze ausgerichtet und so gestaltet, dass sie die geltenden Gesetze zum Datenschutz und zur Privatsphäre in den Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, einhalten, einschließlich der EU General Data Protection Regulation; der bundes-, einzelstaatlichen und branchenspezifischen Datenschutzgesetze der USA, einschließlich des Health Insurance Portability and Accountability Act; des kanadischen Personal Information Protection and Electronic Documents Act; des chinesischen Personal Information Protection Law; des indischen Digital Personal Data Protection Act; und des thailändischen Personal Data Protection Act.

Gesundheit und Sicherheit

Die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit unserer Teammitglieder ist ein grundlegender Bestandteil unseres Engagements für Nachhaltigkeit. Wir sind der Überzeugung, dass ein sicherer Arbeitsplatz nicht nur unsere Teammitglieder schützt, sondern auch die Produktivität, die betriebliche Effizienz und das allgemeine Wohlbefinden steigert.

Unsere umfassenden Programme für Gesundheit und Sicherheit konzentrieren sich auf proaktives Risikomanagement, gründliche Schulungen und kontinuierliche Verbesserung, um Vorfälle am Arbeitsplatz zu vermeiden. Indem wir Sicherheit in alles integrieren, was wir tun, fördern wir eine Kultur der Verantwortung und stellen die Einhaltung der branchenüblichen Vorschriften sicher. Unsere Programme für Gesundheit und Sicherheit werden von unserem

unternehmensweiten Team für Gesundheit und Sicherheit verwaltet und durch unsere Global Health and Safety Policy geleitet. An jedem unserer Fertigungs-, Kitting- und Distributionsstandorte gibt es mindestens einen Sicherheitskoordinator oder einen eigens dafür zuständigen Environmental, Health, and Safety Manager. Wir setzen ein Arbeitsschutz-Managementsystem ein, das danach strebt, alle einschlägigen Vorschriften zu erfüllen und zu übertreffen, einschließlich aller geltenden Regeln, die ihren Ursprung haben in:

- der Occupational Safety & Health Administration (Vereinigte Staaten)
- dem 2005 Safety, Health, and Welfare at Work Act (Irland)
- dem Ministry of Industry (Thailand)
- dem Occupational Health & Safety Law (Mexiko)
- den International Labor Organizations

Wir unterhalten zahlreiche interne Auditing-Tools und Protokolle, um die Einhaltung dieser Standards sicherzustellen. Alle O&M-Teammitglieder und Nichtbeschäftigten, die vor Ort tätig sind (wie etwa Auftragnehmer), sind durch unser Arbeitsschutz-Managementsystem abgedeckt. Wie Teammitglieder werden auch Auftragnehmer vor Arbeitsbeginn in unternehmensspezifischen Standortregeln und Sicherheitspraktiken geschult. Auftragnehmer werden zum Teil auf Grundlage von Zertifizierungen oder gleichwertiger Erfahrung und Fachkenntnis in bestimmten sicherheitskritischen Bereichen ausgewählt, wie etwa elektrischer Sicherheit oder Absturzsicherung. Auftragnehmer machen einen kleinen Teil unserer Belegschaft vor Ort aus.

Die Grundlage unseres Sicherheits-Managementsystems beginnt mit der Identifizierung von Gefahren, die mit jeder Arbeitsfunktion verbunden sind, bevor die Arbeit beginnt. Wir identifizieren und mindern eine Kombination aus physischen und verhaltensbedingten Gefahren durch Arbeitsgefahrenanalyse, Risikobewertung, interne Inspektionen und verhaltensbasierte Sicherheitsmodelle. Aktivitäten zur Gefahrenidentifizierung sowie Schulungen für Vorgesetzte und Teammitglieder werden regelmäßig durchgeführt. Darüber hinaus erhalten Teammitglieder Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit sowie gegebenenfalls rollenspezifische Schulungen.

Wir ermutigen Teammitglieder, alle Vorfälle, Beinaheunfälle und festgestellten Gefahren zu melden, damit wir Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen umsetzen können, um künftige Vorkommnisse zu verhindern und Risiken zu verringern. Teammitgliedern stehen mehrere Kanäle zur Verfügung, um Gefahren sowohl offen als auch diskret zu melden. Unser Code of Honor, unsere Sicherheitsschulungen und unsere Sicherheitsrichtlinien fördern sichere Meldepraktiken, da wir glauben, dass jeder eine Rolle bei der Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds spielt. Sobald ein Vorfall gemeldet wird, leiten wir den Vorfalluntersuchungsprozess ein, der die Untersuchung vor Ort mit den beteiligten Vorgesetzten und Teammitgliedern, Zeugen sowie unter Einsatz verfügbarer Technologie umfasst. Ein Mitglied des Global Safety Management Team koordiniert die Nachverfolgung mit dem Untersuchungsteam, dem Safety Director und der Standortleitung. Alle Vorfälle werden überprüft, die Grundursache wird ermittelt, und Maßnahmenpunkte zur Verbesserung werden vereinbart. Jeden Monat treffen sich die Standortleiter, um aktuelle Vorfälle zu besprechen und gewonnene Erkenntnisse auszutauschen. Jeder Standort ist dann befähigt, diese Erkenntnisse umzusetzen. Wir glauben, dass wir durch Kommunikation und Zusammenarbeit bessere Ergebnisse erzielen können. Aufgrund unseres robusten Prozesses zur Sicherheitsüberwachung sind wir stolz darauf, DART- und TRIR-Raten zu melden, die unter den Branchendurchschnitten liegen.

Als Teil unseres Prozesses der kontinuierlichen Verbesserung werden Teammitglieder ermutigt, ihre Vorschläge einzubringen, und können den Standort-Sicherheitsausschüssen beitreten. Ein globales Formular für Sicherheitsvorschläge steht auf unserem Intranet für Teammitglieder zur Verfügung, um Ideen zur Verbesserung einzureichen. Unsere Global Safety Policy befähigt Teammitglieder, aktiv an der Aufrechterhaltung eines sicheren Arbeitsplatzes mitzuwirken.

Falls ein Vorfall eintritt, haben Teammitglieder Zugang zu verschiedenen Gesundheitsressourcen. In Ländern mit spezifischen gesetzlichen Anforderungen bieten wir Gesundheitsdienste vor Ort an, die mit qualifiziertem Personal besetzt sind. In den USA können Teammitglieder rund um die Uhr (24/7) unsere Pflege-Triage-Hotline für arbeitsbezogene Gesundheitsanliegen nutzen. Teammitglieder weltweit haben während des Arbeitstages Zugang zu Kliniken vor Ort.

Stärkung unserer Teammitglieder

Als führender Anbieter von Gesundheitslösungen geht unser Engagement für Umwelt- und Sozialverantwortung über unsere Produkte und Geschäftstätigkeiten hinaus. Im Kern dieser Verpflichtung stehen das Wohlbefinden, die persönliche Entwicklung und die Erfüllung unserer Teammitglieder. Angetrieben von unserem Sinn und Zweck Life Takes Care® und den in unseren IDEAL Values verkörperten Grundsätzen streben wir danach, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich Einzelpersonen befähigt fühlen, jeden Tag ihr wahres Selbst zum Ausdruck zu bringen. In diesem Abschnitt des Berichts stellen wir unsere Initiativen vor, die darauf abzielen, ein positives Arbeitsumfeld zu fördern, das die Leistung und das Wohlergehen der Teammitglieder durch transparente Kommunikation, Ermutigung, Wachstumsmöglichkeiten und einen Schwerpunkt auf Inklusion unterstützt.

Leistungen

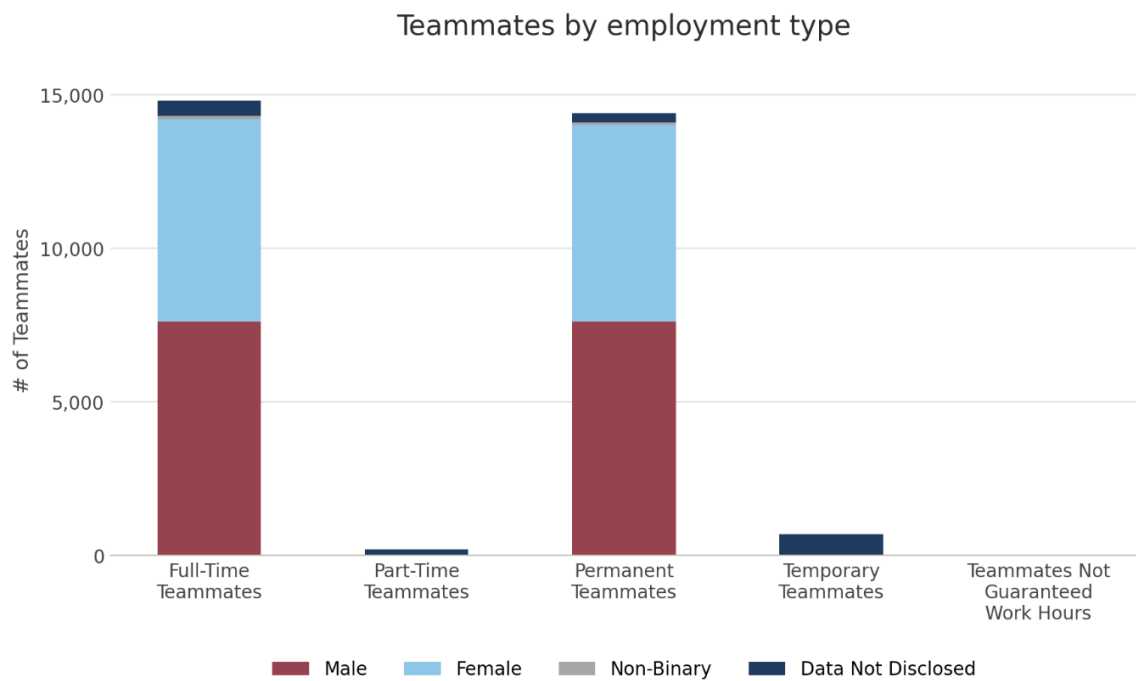
Unsere Philosophie der Gesamtvergütung unterstützt unsere Ziele, Teammitglieder zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten, die für unsere Kunden einen Unterschied machen möchten. Zusätzlich zu Gehalt und Lohn eines Teammitglieds umfasst die Vergütung der Teammitglieder ein umfassendes Leistungspaket und weitere Anreize. Zu den Leistungen für anspruchsberechtigte, in den USA ansässige Teammitglieder gehören:

1. **Versicherungsleistungen:** Kranken-, Zahn- und Sehversicherung, Spar- und Ausgabenkonten, Einkommensschutz, Berufsunfähigkeitsabsicherung und Zusatzversicherung.
2. **Studiengebührenerstattung:** Wir bieten anspruchsberechtigten Teammitgliedern ein Erstattungsprogramm für bestimmte Studiengebühren.
3. **Elternzeit:** Teammitglieder, die die Geburt eines Kindes erleben, haben Anspruch auf bis zu drei Wochen Elternzeit. Diese Elternzeit läuft parallel zu den anwendbaren bundesstaatlichen oder bundesweiten Freistellungen, einschließlich familien- und krankheitsbedingter Beurlaubungen. Sie kommt zu etwaigen genehmigten Leistungen bei kurzfristiger Berufsunfähigkeit hinzu.
4. **Adoptionsunterstützung:** Wir bieten eine jährliche Erstattung für Adoptionsunterstützung pro Kind.
5. **Flexible Arbeitsmöglichkeiten:** Wir bieten flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Regelungen und Teilzeitoptionen.
6. **Bezahlte Freizeit:** Unsere Richtlinien umfassen eine Vielzahl von Optionen für bezahlte Freizeit.

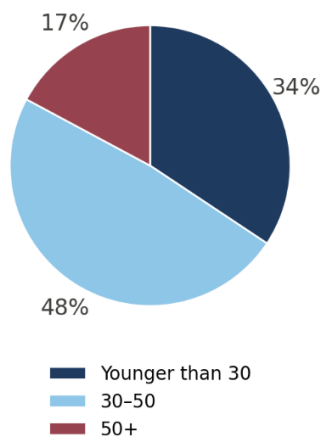
7. Teammitglieder-Unterstützungsprogramm: Unser Programm hilft Teammitgliedern, die Work-Life-Balance zu finden, mit Trauer und Verlust umzugehen und Stress abzubauen, indem es ihnen hilft, Kinder- und Altenbetreuung zu finden. Einige Teammitglieder haben zudem Zugang zu den Optum Mental Health Awareness Toolkits, die Artikel, Schulungen und Tipps zu relevanten Themen enthalten, um Gesundheit und Wohlbefinden sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause zu unterstützen.

Für den Fall, dass Teammitglieder aus der Organisation ausscheiden, bieten wir denjenigen, deren Positionen von Umstrukturierung oder Stellenabbau betroffen sind, eine Abfindung an. Wir bieten zudem Outplacement-Dienste über einen Drittanbieter an. Diese Dienste umfassen Karriere Coaching, Unterstützung bei Lebensläufen und der Entwicklung des beruflichen Profils, Stellenhinweise sowie Zugang zu Online-Lernkursen.

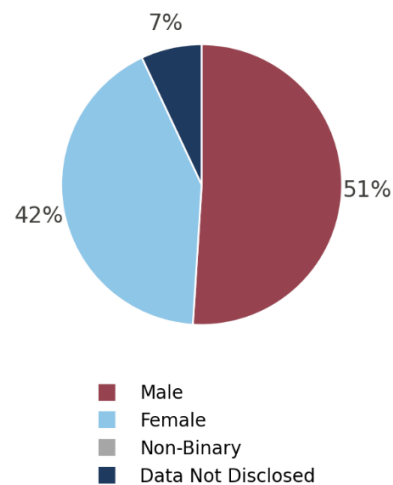
Unsere Teammitglieder



Teammates by age group



Teammates by gender



Lernen und Entwicklung

Bei Owens & Minor ist Lernen und Entwicklung grundlegend für unsere IDEAL Values (Integrity, Development, Excellence, Accountability, and Listening), fünf zentrale Verantwortlichkeiten, die Führungskräfte dabei leiten, im gesamten Unternehmen Erfolg voranzutreiben. Die Grundlage des Erfolgs liegt in der Entwicklung von Einzelpersonen wie auch von Teams. Wenn alle Teammitglieder ihrer eigenen beruflichen Weiterentwicklung Priorität einräumen, ist das Unternehmen in der Lage, sich weiterzuentwickeln und seine Leistung zu steigern.

Jedes Teammitglied wird ermutigt:

- Einander beim Wachsen zu helfen und stets danach zu streben, Dinge besser zu machen.
- Proaktiv Gelegenheiten zu ergreifen, um zu lernen, aufzubauen und sich zu verbessern.
- Einen unternehmerischen Geist zu nutzen.
- Eine wachstumsorientierte Denkweise und einen unermüdlichen Innovationswillen zu bewahren.

Jedes Jahr fördern wir unser Engagement für die Entwicklung von Führungskompetenzen, indem wir eine jährliche Talentüberprüfung durchführen. Wir fordern Teammitglieder auf, Entwicklungspläne zu erstellen, die mit ihren Bestrebungen für den beruflichen Aufstieg im Einklang stehen. Um ihnen zum Erfolg zu verhelfen, stellen wir eine Reihe von Bildungsressourcen bereit, einschließlich laufender Schulungen, die über Owens & Minor University, unsere unternehmenseigene Lernplattform, angeboten werden.

Wir arbeiten organisationsweit zusammen, um ein Netzwerk von Personen zu schaffen, die sich der laufenden Verbesserung widmen, und befähigen sie, dauerhafte Veränderungen im gesamten Unternehmen anzuführen. Unser Engagement erstreckt sich auf die Bereitstellung einer Reihe von Initiativen zur Führungskräfteentwicklung, die sich auf kontinuierliche Verbesserung konzentrieren, einschließlich:

- Continuous Improvement Fundamentals: Dieses Programm zielt darauf ab, die Aneignung einer Verbesserungs-Denkweise zu beschleunigen, indem zentrale Problemlösungskompetenzen aufgebaut werden. Diese Schulung konzentriert sich auf Operational Excellence und die Entwicklung von Teammitgliedern.
- Leading with Lean: Diese intensive „Lernen und Tun“-Schulungserfahrung umfasst Coaching vor Ort und praktische Anwendungen, um eine Kultur täglicher Verantwortlichkeit, Einbindung und kontinuierlicher Verbesserung zu etablieren.

Teammitglieder-Netzwerke

Bei Owens & Minor würdigen wir die vielfältigen Beiträge und Perspektiven aller Teammitglieder, da wir wissen, dass unsere Unterschiede unsere Stärken sind, um Innovation voranzutreiben und Herausforderungen zu bewältigen. Wenn Teammitglieder sich wertgeschätzt und respektiert fühlen, werden sie befähigt, ihre beste Arbeit zu leisten und aufzublühen.

Eine Art, wie wir die Beiträge unserer Teammitglieder würdigen, sind die Teammitglieder-Netzwerke („TRGs“). TRGs bieten Raum, Ressourcen und Gemeinschaft für unterrepräsentierte Identitätsgruppen und ihre Verbündeten. Offen für alle Teammitglieder, veranstalten TRGs Events und Programme, die Verbindung, Entwicklung und Zugehörigkeit im gesamten Owens & Minor fördern.

Unsere aktuellen TRGs sind:

- O&M ASPIRE: O&M Asians and Pacific Islanders Rising to Excellence
- O&M bhOMe: O&M Black Heritage, Outreach, Mentorship, and Enrichment
- O&M DAIS: O&M Diverse Abilities Inclusion & Support
- O&M HOLA: O&M Hispanic Organization for Leadership and Achievement
- O&M PRIDE: O&M Philanthropy Respect Intersectionality Diversity Education
- O&M WEN: O&M Women's Empowerment Network
- O&M WIT: O&M Women in Technology
- O&M YEP: O&M Young Emerging Professionals

Gemeinschaftsengagement

Bei Owens & Minor investieren wir in die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, und ein wesentlicher Bestandteil dieser Investition ist unser von Teammitgliedern geleitetes Freiwilligenprogramm. Unterstützt durch unsere TRGs, werden Teammitglieder von Owens & Minor rund um den Globus ermutigt, an Freiwilligengelegenheiten mit lokalen gemeinnützigen Organisationen teilzunehmen. Höhepunkte aus 2025 umfassen:

- Inspiring Girls Belgium – unsere Teammitglieder brachten junge Mädchen mit weiblichen Vorbildern in Kontakt, machten sie mit verschiedenen Berufen und Lebensoptionen vertraut und inspirierten sie, hohe Ziele zu setzen.
- Latin America Children's Day – Teammitglieder besuchten die Einrichtung der Ronald McDonald House Charities in Mexiko-Stadt und brachten Familien in herausfordernden Zeiten Freude und Verbundenheit.
- Ronald McDonald House Charities of the Piedmont Triad – Teammitglieder aus der Region Lexington halfen bei der Zubereitung von 500 Mahlzeiten, die 175 Familien versorgten, die die Dienste des Ronald McDonald House in Anspruch nehmen.
- James River Association („JRA“) – Unsere Belegschaft am Hauptsitz in Richmond, Virginia, unterstützt die JRA regelmäßig bei der Überwachung der Wasserqualität, beim Pflanzen von Bäumen sowie bei Renaturierungs- und Reinigungsmaßnahmen.
- Bake with Dignity – Teammitglieder in Malaysia tauschten ihre üblichen Büroroutinen gegen Schürzen und Rührschüsseln während einer herzlichen Freiwilligensitzung bei Bake with Dignity, einem Sozialunternehmen, das Erwachsenen mit Lernbehinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, ihnen Backfähigkeiten vermittelt und Selbstständigkeit fördert.
- Cook + Connect-Programm mit Ronald McDonald House Charities Greater Western Sydney - Unser Team in Australien und Neuseeland hat mit Stolz an dieser praxisorientierten Freiwilligeninitiative teilgenommen, die Unternehmensgruppen in die Küche des Ronald McDonald House Westmead bringt, um nahrhafte Mahlzeiten für Familien mit schwerkranken Kindern zuzubereiten, zu kochen und zu verpacken.



Über diesen Bericht

Berichtsgrenzen

Die in diesem Bericht enthaltenen Aussagen werden zum Datum dieses Berichts getroffen, sofern in Bezug auf solche Aussagen kein anderes Datum angegeben ist, und sind nur zum angegebenen Datum aktuell und können überholt sein. Dieser Bericht umfasst das Kalenderjahr 2025. Dieser Bericht umfasst die ESG-Bemühungen von Owens & Minor im gesamten Unternehmen, einschließlich unserer Tochtergesellschaften. Owens & Minor übernimmt keine Verpflichtung, die in diesem Bericht enthaltenen Informationen zu aktualisieren, außer soweit gesetzlich vorgeschrieben.

Berichtseilinie und -inhalte

Wir haben diesen Bericht unter Heranziehung der Universal Standards 2021 der Global Reporting Initiative („GRI“) erstellt. Die in diesem Bericht behandelten Themen wurden auf der Grundlage der 2025 ermittelten ESG-Prioritäten definiert, die unseren ESG-Rahmen bestimmt haben. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Unsere ESG-Wesentlichkeit“ auf Seite 12.

Berichtsunsicherheiten

Nichtfinanzielle Informationen in diesem Bericht, einschließlich Statistiken und Kennzahlen zu Nachhaltigkeitsthemen, unterliegen Messunsicherheiten, die sich aus den Einschränkungen ergeben, die der Art und den Methoden zur Ermittlung solcher Daten innewohnen, und können auf Annahmen (die sich als ungenau erweisen können) oder sich entwickelnden Standards beruhen, einschließlich unserer internen Standards und Richtlinien. Die Auswahl unterschiedlicher Messverfahren kann zu wesentlich abweichenden Messergebnissen führen. Auch die Genauigkeit unterschiedlicher Messverfahren kann variieren.

Haftungsausschluss

Wenn wir die Begriffe „Owens & Minor“, „O&M“, „wir“, „uns“, „unser“ und „Unternehmen“ verwenden, meinen wir O&M PHS LLC und ihre konsolidierten Tochtergesellschaften als Ganzes, sofern der Kontext nicht etwas anderes nahelegt. Die beabsichtigte Zielgruppe dieser Mitteilung ist die allgemeine Öffentlichkeit, und der Zweck besteht darin, ESG-Informationen über die Geschäftstätigkeit von Owens & Minor zu vermitteln.

Die Verwendung des Begriffs „Wesentlichkeit“ und anderer ähnlicher Begriffe bezieht sich auf ESG-Themen und Wesentlichkeitsanalysen im Kontext der Nachhaltigkeits- oder ESG-Wesentlichkeitsanalyse, wie sie von freiwilligen ESG-/Nachhaltigkeitsberichtsrahmen definiert werden. Wir verwenden solche Begriffe nicht in dem Sinne, wie sie nach den Wertpapier- oder sonstigen Gesetzen der Vereinigten Staaten oder einer anderen Rechtsordnung verwendet werden, oder so, wie diese Begriffe im Kontext von Abschlüssen und Finanzberichterstattung verwendet werden. Zukunftsgerichtete Aussagen geben unsere aktuellen Prognosen und Schätzungen künftiger Ereignisse wieder. Diese Aussagen beziehen sich nicht streng auf historische oder aktuelle Ergebnisse und lassen sich an Wörtern wie „erwarten“, „erscheinen“, „annehmen“, „glauben“, „schätzen“, „rechnen mit“, „prognostizieren“, „beabsichtigen“, „wahrscheinlich“, „können“, „planen“, „anstreben“, „sollten“, „Strategie“, „werden“ und anderen Begriffen ähnlicher Bedeutung erkennen. Zukunftsgerichtete Aussagen in diesem ESG-Bericht umfassen Aussagen zu den ESG-Initiativen des Unternehmens sowie zu künftigen Betriebsergebnissen, Wachstumsaussichten, Plänen und Geschäftsstrategien, einschließlich Aussagen zu Projekteinsparungen und Verbesserungen der Geschäftstätigkeit, des Produktangebots, der Technologien und der ESG-Kennzahlen des Unternehmens infolge seiner Initiativen und Programme, sowie alle sonstigen Aussagen, die sich nicht auf gegenwärtige Tatsachen oder aktuelle Verhältnisse beziehen. Auf solche Aussagen sollte kein übermäßiges Vertrauen gesetzt werden, da sie ihrer Natur nach Risiken, Unsicherheiten und anderen Faktoren unterliegen und die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von den in den Aussagen prognostizierten Ergebnissen abweichen können. Owens & Minor übernimmt keine Verpflichtung, diese zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren oder zu revidieren, sei es zur Berücksichtigung neuer Informationen, künftiger Ereignisse oder Umstände oder anderweitig.

In diesem Bericht beschriebene Ziele, Absichten, Ambitionen oder Erwartungen sind anstrebenswert und können sich ändern und stellen keine Garantien oder Zusagen dar, dass alle Ziele, Absichten, Ambitionen oder Erwartungen erreicht werden. Es steht uns frei, nach eigenem Ermessen festzustellen, dass es nicht durchführbar oder praktikabel ist, bestimmte unserer ESG-Initiativen, -Richtlinien und -Verfahren auf der Grundlage von Kosten, Zeitplänen oder anderen

Erwägungen umzusetzen oder abzuschließen. Bestimmte hierin enthaltene Informationen wurden von Dritten bezogen und wurden in bestimmten Fällen nicht bis zum vorliegenden Datum aktualisiert. Wir haben die Daten aus diesen Drittquellen nicht in jedem Fall unabhängig überprüft und geben keine Zusicherung hinsichtlich der Überprüfung von Daten Dritter ab, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben. Obwohl diese Drittquellen als zuverlässig gelten, geben wir keine ausdrückliche oder stillschweigende Zusicherung oder Gewährleistung hinsichtlich der Richtigkeit, Fairness, Angemessenheit oder Vollständigkeit der hierin enthaltenen Informationen ab, und wir lehnen ausdrücklich jede diesbezügliche Verantwortung oder Haftung ab.

10900 Nuckols Road
Suite 400
Glen Allen, VA 23060
(804) 723.7000

[owens-minor.com](https://www.owens-minor.com)

POSTANSCHRIFT
P.O. Box 27626
Richmond, VA 23261

