



NACHHALTIGKEITSBERICHT FÜR DAS BERICHTSJAHR 2021

1.	Allgemeines Ω	3
2.	Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext	4
3.	Umwelt und Klima Ω	7
4.	Mitarbeitende	11
5.	Verantwortung für Kunden und Produkt Ω	18
6.	Verantwortung entlang der Lieferkette Ω	22
7.	Compliance & Sicherheit Ω	25
8.	Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung Ω	29
9.	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	34

Die künstlerische Darstellung auf dem Titelbild zeigt einen Satelliten des Wettersatellitenprogramms MTG (Meteosat Third Generation). Mit MTG, das zu den komplexesten Entwicklungsprogrammen von Satelliten in Europa zählt, wird die dritte Generation der europäischen Wettersatelliten für EUMETSAT (European Organisation for the Exploitation of Meteorological Satellites) entwickelt und realisiert. Ab Ende 2022 werden die ersten MTG-Satelliten schrittweise ins All starten und dort im geostationären Orbit unter maßgeblicher Beteiligung von OH B-Technologie präzisere Wetterprognosen für Europa liefern.

1 Allgemeines Ω

1.1. Über diesen Bericht - allgemeine Hinweise

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht informiert die OHB SE als börsennotierte Muttergesellschaft stellvertretend für den OHB-Konzern (im Folgenden auch als „OHB“ oder „OHB-Konzern“ bezeichnet) ihre Stakeholder über die ökologischen und sozialen Leistungen des Konzerns, die verfolgte Nachhaltigkeitsstrategie und die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele für das Berichtsjahr 2021.

Die ökonomischen Angaben und Leistungen von OHB für das Geschäftsjahr 2021 werden im Geschäftsbericht veröffentlicht. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2021 d. h. dem Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich mit dem Geschäftsbericht der Gesellschaft erstellt und veröffentlicht. Der letzte Bericht für das Geschäftsjahr 2020 wurde im März 2021 veröffentlicht.

Dieser Bericht umfasst – sofern nicht anders angegeben – alle konsolidierten Konzerngesellschaften. Dabei handelt es sich um die folgenden:

„gemeinsam organisierte Konzerngesellschaften“	Übrige Konzerngesellschaften
<ul style="list-style-type: none"> • OHB SE • OHB System AG • OHB Digital Connect GmbH • OHB Teledata GmbH • OHB Infosys GmbH • OHB Cosmos International Launch Services GmbH • ORBCOMM Deutschland Satellitenkommunikation AG 	<ul style="list-style-type: none"> • OHB Digital Services GmbH • MT Aerospace AG • MT Aerospace Holding GmbH • MT Management Service GmbH • MT Aerospace Grundstücks GmbH & Co. KG • MT Aerospace Guyane S.A.S. • OHB Italia S.p.A. • OHB Sweden AB • Antwerp Space N.V. • LuxSpace Sàrl • OHB Chile SpA • OHB Digital Solutions GmbH • OHB Czechspace s.r.o.

Tabelle 1: Übersicht einbezogener Konzerngesellschaften

Bei Fragen zum Bericht oder dessen Inhalt können Leser über die E-Mail-Adresse ir@ohb.de mit uns in Kontakt treten.

1.2. Berichterstattung und Rahmenwerk

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts haben wir von keinem Rahmenwerk zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen Gebrauch gemacht. Mit unserem speziellen in Abschnitt 2.1.1 näher beschriebenen Geschäftsmodell, das die Konzerngesellschaften im Sinne der bei OHB vorhandenen vornehmlich dezentralen Managementstrukturen verfolgen, konnten wir kein für uns passendes Rahmenwerk identifizieren.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht erfüllt OHB die Anforderungen, die sich für uns aus § 289 Abs. 1 und 2 i. V. m. § 315b Abs. 1 HGB und der „Taxonomie-Verordnung“ (Verordnung (EU) 2020/852) mit den entsprechenden delegierten Rechtsakten ergeben. Alle Textabschnitte, Tabellen und Grafiken in diesem Nachhaltigkeitsbericht, die dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht zugeordnet sind, sind mit einem Omega-Zeichen Ω gekennzeichnet.

Nach § 289c Abs. 3 i. V. m. § 315c HGB sind wir verpflichtet, Themen auf ihre „doppelte Wesentlichkeit“ zu prüfen. Die doppelte Wesentlichkeit verlangt, dass Angaben zu den nichtfinanziellen Aspekten gemacht werden müssen, sobald zwei Kriterien erfüllt sind:

1. Die Angaben sind wesentlich, um den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die Lage des Unternehmens zu verstehen.
2. Die Angaben sind wesentlich für das Verständnis, wie sich die Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf nichtfinanzielle Aspekte auswirkt.

Wir haben die ermittelten Themen auf diese doppelte Wesentlichkeit geprüft. Die Themen, die dieser Definition entsprechen, sind im Bericht ebenfalls durch ein Omega-Zeichen Ω gekennzeichnet. Die Kennzeichnung bezieht sich – sofern sie bei einem gesamten Abschnitt gesetzt wurde – auf alle untergeordneten Abschnitte.

2 Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext

2.1 Unternehmensprofil

2.1.1 Geschäftsmodell Ω

Die OHB SE ist ein europäischer Raumfahrt- und Technologiekonzern und eine der bedeutenden unabhängigen Kräfte dieser Industrie. Mit seiner mehr als 40-jährigen Erfahrung in der Entwicklung und der Umsetzung innovativer Raumfahrtsysteme und dem Angebot von spezifischen Luft-, Raumfahrt- und Telematikprodukten hat sich der OHB-Konzern herausragend positioniert und für den internationalen Wettbewerb aufgestellt. Die Gesellschaft verfügt über Standorte in wichtigen ESA-Mitgliedsländern. Diese Standorte ermöglichen die Teilhabe an zahlreichen europäischen Programmen und Missionen.

Im Segment „SPACE SYSTEMS“ liegt der Fokus auf der Entwicklung und Umsetzung von Raumfahrtprojekten. Das bedeutet insbesondere die Entwicklung und die Fertigung von erdnahen und geostationären Satelliten für Navigation, Wissenschaft, Kommunikation, Erd- und Wetterbeobachtung und Aufklärung inklusive der wissenschaftlichen Nutzlasten. Aufklärungssatelliten und breitbandige sichere Funkübertragung von Bildaufklärungsdaten sind Kerntechnologien für die Anwendungsbereiche Sicherheit und Aufklärung. Im Bereich Exploration werden Studien und Konzepte für die Erforschung unseres Sonnensystems mit den Schwerpunkten Mars, Mond und Asteroiden erarbeitet. In der astronautischen Raumfahrt liegen die Schwerpunkte bei Projekten für die Ausstattung und den Betrieb der Internationalen Raumstation ISS.

Der Schwerpunkt des Segments „AEROSPACE“ liegt in der Fertigung und Entwicklung von Produkten für die Luft- und Raumfahrt. Hier hat sich OHB als bedeutender Ausrüster für Aerospace-Strukturen positioniert und ist u. a. größter deutscher Zulieferer für das Ariane-Programm sowie etablierter Hersteller von Bauteilen für Satelliten und Luftfahrzeuge. Unsere Beteiligung Rocket Factory Augsburg AG entwickelt derzeit als Systemanbieter einen vielversprechenden Microlauncher.

Ein breites Portfolio von Serviceaktivitäten kennzeichnet den neuen Geschäftsbereich „DIGITAL“, diese beinhalten u. a. den Betrieb von Satelliten, IT-Anwendungen auf der Basis von Satellitendaten (sog. Downstream Applications), z. B. in den Bereichen maritime und Schienen-Logistik oder autonome Mobilität, sowie den Einkauf von Raketenstarts und die Erbringung von IT-Dienstleistungen. Darüber hinaus ist OHB in Mainz als erfahrener Anbieter von mechatronischen Systemen für Antennen und Teleskope an Großprojekten für Radioteleskope beteiligt.

2.1.2 Standorte

Der vorliegende Bericht enthält eine Reihe von Managementansätzen und Kennzahlen für die wichtigsten Standorte von OHB. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle folgenden Informationen auf diese Standorte.

Standort	Land	Anteil Mitarbeitender
Bremen	Deutschland	83 %
Oberpfaffenhofen		
Mainz		
Augsburg		
Salem		
Graz	Österreich	Restliches Europa: 14 %
Mailand	Italien	
Stockholm	Schweden	
Betzdorf	Luxemburg	
Antwerpen	Belgien	
Brünn	Tschechien	Rest der Welt: 3 %
Kourou	Französisch-Guayana	
Santiago de Chile	Chile	

Tabelle 2: Standortübersicht des OHB-Konzerns

2.2 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Corporate Social Responsibility (CSR) oder Nachhaltigkeit stellt aus Sicht von OHB ein wichtiges Prinzip der Unternehmensführung dar und ist als solches in unserem Unternehmen verankert. Eine noch höhere Bedeutung hat dieses Thema im Rahmen des im September 2021 fortgesetzten Strategie-Prozesses (Konzernstrategie für das Geschäftsjahr 2025) erfahren, im Rahmen dessen Nachhaltigkeitsaspekte in die Unternehmensziele aufgenommen wurden. In Konsequenz wurde daher zum 01. Januar 2022 ein neues Vorstandsressort geschaffen, das nun erstmalig das Thema Nachhaltigkeit auf Konzernvorstandsebene adressiert. Eine dedizierte Nachhaltigkeitsstrategie befindet sich zum aktuellen Zeitpunkt in der Ausarbeitung.

Wir sind bestrebt, im kommenden Berichtsjahr eine konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie zu implementieren und sowohl sie als auch die damit verbundenen Richtlinien, Standards und Programme kontinuierlich zu verbessern, um die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Interessensgruppen zu erfüllen.

2.3 Wesentliche Sachverhalte und Risiken

2.3.1 Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse

Wir haben die für uns wesentlichen ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekte analysiert, die aus interner Sicht einen wesentlichen Einfluss auf den Konzern haben. Ausgangspunkt bildete eine umfassende Liste mit rund 100 Sachverhalten entlang der Wertschöpfungskette, die auf ihre potenzielle Wesentlichkeit überprüft wurden. Dazu wurden interne Fachleute und Mitarbeitende befragt, die in kontinuierlichem Austausch mit unseren wesentlichen Stakeholdern stehen. Die Identifikation wesentlicher nichtfinanzieller Themen im Sinne des §289c Abs. 3 i. V. m. §315c HGB erfolgte in einem mehrstufigen Prozess unter Beteiligung des Vorstands. In einer abschließenden Bewertung wurden diejenigen Sachverhalte priorisiert, bei denen die Geschäftstätigkeit wesentliche Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft hat und die gleichzeitig von hoher Geschäftsrelevanz für den Konzern sind.

Die nachfolgende Tabelle ordnet die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Sachverhalte von OHB den betrachteten Aspekten des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu.

Aspekte gem. § 289c HGB	Wesentliche Sachverhalte	Abschnitt
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Innovative Lösungen zum Umgang mit dem Klimawandel • Umweltkonzept: Verantwortungsvoller Umgang mit dem Planeten und seinen Ressourcen 	<p>Abschnitt 3.1</p> <p>Abschnitt 3.2</p>
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Attraktivität als Arbeitgeber • Diversität und Chancengleichheit • Arbeitsschutz/-sicherheit 	<p>Abschnitt 4.1</p> <p>Abschnitt 4.2</p> <p>Abschnitt 4.3.1</p>
Sozialbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenzufriedenheit • Qualitätsmanagement • Produktqualität und -sicherheit 	<p>Abschnitt 5.1</p> <p>Abschnitt 5.2</p> <p>Abschnitt 5.3</p>
Achtung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> • Lieferkette 	Abschnitt 6
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance-Management-System • Public Policy und Regulierung • Unternehmenssicherheit 	<p>Abschnitt 7.1</p> <p>Abschnitt 7.2</p> <p>Abschnitt 7.3</p>

Tabelle 3: Index zum zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

2.3.2 Risikobewertung der nichtfinanziellen Berichterstattung

In einem nächsten Schritt wurden die im Konzernlagebericht ermittelten Risiken gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) überprüft. Es wurden – im Sinne des § 289c Absätze 2 und 3 i. V. m. § 315c HGB – weder bezüglich unserer eigenen Geschäftstätigkeit noch bezüglich unserer Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen wesentliche Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben oder haben werden.

3 Umwelt und Klima

3.1 Beitrag unserer Produkte und Dienstleistungen

Im Geschäftsjahr 2021 wurde die aktuelle Konzernstrategie einer Überprüfung unterzogen und u. a. um einen Aspekt ergänzt: OHB bekennt sich nun auch im Rahmen seiner Strategie zu seiner Verantwortung für soziale und umweltbezogene Themen. Folglich hat sich die Konzernleitung darauf verständigt, in den Konzernaktivitäten einen verstärkten Fokus auf solche zu legen, die zum Schutz der Umwelt und des Planeten beitragen können. Der Anteil dieser Aktivitäten soll in den kommenden Jahren kontinuierlich und deutlich erhöht werden. In diesem Zusammenhang hat die Konzernleitung beschlossen, diesem Fokus entsprechenden Vorhaben höhere Priorität einzuräumen.

Um das vorgegebene Ziel zu erreichen, beobachtet OHB die aktuellen globalen Umwelt-Entwicklungen, um Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und antizipativ Lösungen zu entwickeln. Diese ersten Schritte in der eigenen Prozesskette sind regelmäßig im Aufgabenbereich der Abteilung Vorentwicklung angesiedelt, bzw. bei kleineren Gesellschaften ist diese Verantwortung in der obersten Hierarchieebene verankert. Regelmäßiger Austausch zu zukunftsorientierten Projekten dieser Art findet unter Einbindung der obersten Führungsebene in allen Konzerngesellschaften statt. Sollten bei diesem Anlass fehlender Fortschritt im Hinblick auf eine verstärkte Ausrichtung des Konzerns auf Beiträge zum Umweltschutz festgestellt werden, wird der Vorstand die Priorisierung dieser Themen weiter erhöhen und die Voraussetzungen für die Zielerreichung – z. B. in Form einer veränderten Personalallokation – schaffen.

Die dem Segment „SPACE SYSTEMS“ zugeordneten Konzerngesellschaften sind bereits an verschiedenen institutionellen Vorhaben beteiligt, die dazu beitragen, die Veränderungen auf der Erde frühzeitig zu analysieren und es ermöglichen, negativen Entwicklungen zeitnah entgegenzuwirken. Für das Anwendungsgebiet Erdbeobachtung werden Satelliten entwickelt, gebaut und getestet, die verschiedenste Umweltdaten erheben und dadurch einen deutlichen Mehrwert für Wissenschaftler:innen und politische Entscheidungsträger:innen darstellen. Die von unseren Satelliten adressierten Themenbereiche beinhalten sowohl die kontinuierlich dringender werdende Problematik des Klimawandels und damit verbundener Auswirkungen wie das Abschmelzen des Polareises, die Möglichkeit eines verbesserten Ressourcen-Managements oder die Detektion von Verschmutzungen in Gewässern und anderen Lebensräumen.

Exemplarisch für ein Projekt im Kontext des Klimawandels ist die ESA-Mission CO2M, die von der Konzerngesellschaft OHB System AG als Hauptauftragnehmerin geführt wird und in der weitere Konzerngesellschaften als Unterauftragnehmerinnen eingebunden sind. Im Geschäftsjahr 2025 wird der erste der CO2M-Satelliten fertiggestellt, er wird die Konzentration von u. a. Kohlendioxid in der Atmosphäre messen. Ziel der Mission ist die Gewinnung einer sowohl qualitativ als auch quantitativ erheblich verbesserten Datenbasis im Hinblick auf emittierte Treibhausgase. OHB verwendet bei der Satellitenintegration verschiedene technologische Neuerungen, die zu einer deutlich verbesserten Datengewinnung beitragen: Statt der Ermittlung einer Gesamtbilanz an Treibhausgasen, werden die neu konzipierten Satelliten erstmalig die trennscharfe Identifikation einzelner Verursacher von Emissionen ermöglichen. Europa wird dann über ein Werkzeug verfügen, das helfen wird, die Einhaltung von Klimaschutzabkommen effektiv zu überwachen.

Die einzige im Segment „AEROSPACE“ tätige Konzerngesellschaft (MT Aerospace AG) beteiligt sich im Berichtsjahr vor allem am Bau von Trägerraketen. Aktuell werden im Auftrag der Europäischen Weltraumorganisation ESA Komponenten aus kohlenstofffaserverstärktem Kunststoff entwickelt, die das Gesamtgewicht der Europäischen Trägerrakete Ariane 6 deutlich reduzieren und so zu einem verminderten Treibstoffausstoß beitragen werden. Für die Zukunft wird an der Erschließung neuer Geschäftszweige gearbeitet. Dazu gehört unter anderem die Forschung und Entwicklung von Lösungen für wasserstoffbetriebene Mobilitätslösungen für den maritimen Bereich und die Luftfahrt.

Im Segment „DIGITAL“ werden derzeit Wissen und Fähigkeiten aufgebaut, die benötigt werden, um die von Satelliten generierten Umweltdaten zielgerichtet auszuwerten und einzusetzen. Dazu beteiligt sich OHB an EU-Projekten zu Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsthemen, wie z. B. CityCLIM. Die möglichen Anwendungsfelder reichen hier von einer effizienteren Ressourcennutzung, über die Detektion von Umweltverschmutzungen, bis hin zur Identifizierung von illegalen Fischfangflotten. Auf vierteljährlicher Basis finden von einem Vorstandsmitglied angesetzte Meetings mit den Geschäftsführungen der in diesem Segment organisierten Konzerngesellschaften statt, um über bestehende Ideen oder konkrete zukünftige Projekte der einzelnen Einheiten zu diskutieren und diese ggfs. zu unterstützen. Bei fehlenden Fortschritten können so frühzeitig Maßnahmen implementiert werden, die die vorgesehene Zielerreichung unterstützen.

Durch die deutliche Steigerung der generierten Vertragsvolumina in der jüngeren Vergangenheit kann die Verschiebung der Kernaktivitäten hin zu umweltrelevanten Themen belegt werden. Unsere Definition deckt sich allerdings nicht mit der Definition einer umweltrelevanten Aktivität gemäß der europäischen Taxonomie-Verordnung.

Darüber hinaus beteiligt sich OHB auch organisationsübergreifend an der Entwicklung von Ideen zum Schutz der Erde und gegen den Klimawandel: Dazu gehört zum Beispiel die Gründung eines Think Tanks im Bereich Geo-Engineering. Zu den Zielen des Konsortiums zählen neben dem Aufbau von fundiertem Wissen zum Klimawandel und Geo-Engineering auch der Austausch und die offene Diskussion mit weiteren Fachleuten, politischen Entscheidungsträger:innen und der breiten Öffentlichkeit.

3.2 Verbräuche & Emissionen

3.2.1 Ressourcenverbrauch

Dieser Abschnitt bezieht sich auf die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften und die OHB Digital Services GmbH.

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen beginnt für uns bei unseren eigenen Handlungen. OHB ist daher bestrebt seinen Strom-, Wasser-, und Gas-/Fernwärmeverbrauch in den kommenden Jahren nicht über das aktuelle Niveau zu erhöhen. Idealerweise soll er durch geeignete Maßnahmen in der Zukunft moderat reduziert werden. Zur Kontrolle der Zielsetzung setzt OHB auf eine monatliche Auswertung und Bewertung der Verbräuche und leitet bei unerwünschten Entwicklungen geeignete Gegenmaßnahmen ein. Für die Auswertung werden teilweise z. B. über die jeweiligen Versorger Vergleichswerte von Unternehmen bzw. Standorten ähnlicher Größenordnung herangezogen. Über die entsprechenden Entwicklungen wird der Vorstand anlassbezogen im Rahmen der zweiwöchentlichen Regelkommunikation in Form von Berichten informiert.

Zur Ressourceneinsparung befinden sich kontinuierlich Maßnahmen z. B. der Austausch der gesamten Beleuchtung auf LEDs und die anlassbezogene Anschaffung von modernen und sparsameren Neugeräten in der Umsetzung. Darüber hinaus werden die Reinräume bei Nichtbenutzung in einen „Nachtmodus“ geschaltet, der den Energiebedarf im Vergleich zum Regelbetrieb der Reinräume um rund 2 % reduziert. Des Weiteren werden sie während der Nutzung – genauso wie die Serverräume – temperaturoptimiert betrieben. Damit ist gemeint, dass die Rein- und Serverräume bei Temperaturen an der jeweils zulässigen Obergrenze betrieben werden, um dadurch den Energiebedarf zu reduzieren. Dies wird durch die Verringerung der benötigten Klimatisierungsleistung ermöglicht, die bei den höheren Betriebstemperaturen notwendig ist.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung des Ressourcenverbrauchs an den drei größten Konzernstandorten. Dabei handelt es sich teilweise um Schätzwerte und Hochrechnungen, falls die tatsächlichen Verbrauchswerte nicht zu ermitteln waren.

	Strom (in kWh)		Wasser (in m³)		Gas/Fernwärme (in kWh)	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Bremen	7.727.040	7.629.451	9.020	7.201	2.931.286	2.764.706
Oberpfaffenhofen	4.330.762	4.128.976	5.911	7.724	481.187	381.799
Augsburg	1.928.114	2.420.876	28.945	29.565	27.918.972	27.518.972
Gesamt	13.985.916	14.179.303	43.876	44.490	31.331.445	30.665.477

Tabelle 4: Strom-, Wasser und Gas-/Fernwärmeverbrauch an den Konzernstandorten

Die Werte für 2020 sind maßgeblich von der Covid-19-Pandemie und einer entsprechend geringeren Präsenz an den Standorten beeinflusst. Steigende Verbräuche im Berichtsjahr können daher zum einen auf eine wieder verstärkte Präsenz und zum anderen – vor allem beim Stromverbrauch – auf die Erschließung weiterer Gebäudeteile und Labore zurückgeführt werden. Der hohe Gasverbrauch in Augsburg ist durch ein am Standort betriebenes Blockheizkraftwerk bedingt, das zur Stromerzeugung genutzt wird.

3.2.2 Mobilität

Die nachfolgenden Informationen und Daten in diesem Abschnitt beziehen sich auf die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften und die OHB Digital Services GmbH. Für die verbundenen deutschen Unternehmen wie die MT Aerospace AG, MT Aerospace Holding GmbH, MT Management Service GmbH, MT Aerospace Grundstücks GmbH & Co. KG können voraussichtlich ab dem Berichtsjahr 2022 Informationen bereitgestellt werden, da deren Reisebereiche ab diesem Jahr einheitlich organisiert sind und die entsprechende Datenbasis als Grundlage vorhanden sein wird.

Die Zielsetzung in Bezug auf die Reisetätigkeit gleicht der aus dem letzten Abschnitt. Die Anzahl der Reisen soll in Zukunft ebenfalls durch geeignete Maßnahmen moderat reduziert werden. Zur Kontrolle der Entwicklungen im Hinblick auf die Zielsetzung erfolgt eine regelmäßige Auswertung und Bewertung der Reisetätigkeit, an die sich bei etwaigen Handlungsbedarfen die Ergreifung geeigneter Gegenmaßnahmen anschließt. Für die Auswertung dienen z. B. Vergleichswerte aus den Vorjahren.

Zur Erreichung der Zielsetzung setzt OHB einerseits auf die kontinuierliche Informationsbereitstellung in Form eines Fragenkatalogs, der die Mitarbeitenden zum kritischen Hinterfragen der Notwendigkeit und des favorisierten Transportmittels anregen soll und andererseits auf die im Berichtsjahr überarbeitete Reiserichtlinie. Darüber hinaus wurde im Zuge der Covid-19-Pandemie auf die deutlich verstärkte Nutzung von virtuellen Kollaborationstools gesetzt, um Dienstreisen zu vermeiden. Reisen die trotzdem stattfinden müssen, sind heute tendenziell länger als in Vorjahren, was OHB als ein Indiz für eine effizientere Nutzung der Aufenthaltszeit am Zielort versteht.

Die Anzahl der Reisen stellt sich aktuell wie folgt dar. Die Erwartung für das Jahr 2022 basiert auf internen und externen Umfragen.

	2019	2020	2021	2022e
Anzahl Reisen	7.500	1.980	2.900	6.100
Veränderung zu 2019	-	-73,60 %	-61,33 %	-18,67 %

Tabelle 5: Entwicklung der Reiseanzahl in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften

Als Basis muss das Jahr 2019 herangezogen werden, da es das letzte vollständige Reisejahr unter normalen Bedingungen war. In den Jahren 2020 und 2021 musste ein großer Teil der Reisen aufgrund der Covid-19-Pandemie und den mit ihr einhergehenden Einschränkungen ausfallen.

Im Jahr 2021 ist ein leichter Anstieg der Reisen zum Vorjahr zu erkennen. Dieser wird sich gemäß unserer Hochrechnung im Jahr 2022 fortsetzen. Insbesondere im Jahr 2020 konnten projektbezogene Reisen, die eine physische Anwesenheit unserer Mitarbeitenden erfordern, nicht durchgeführt werden. Hier waren insbesondere unsere Satelliten-Tests und Satelliten-Starts betroffen. Viele dieser Aktivitäten wurden im Laufe des Jahres 2021 nachgeholt, aber vor allem für das Jahr 2022 geplant. Daher ist ein erneuter Anstieg der Reisen operativ zwingend notwendig. Allerdings erwarten wir, dass sich die Anzahl der Reisen durch die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen insgesamt um rund 20 % gegenüber dem Jahr 2019 reduzieren wird.

Durch die deutliche Veränderung der Reiseanzahl haben sich folglich auch die CO₂-Emissionen durch Dienstreisen verändert:

	Mietwagen	Veränderung zu 2019	Flugreisen	Veränderung zu 2019
2019	57	-	1.462	-
2020	32	-43 %	218	-85 %
2021	44	-23 %	410	-72 %

Tabelle 6: Entwicklung der durch Dienstreisen ausgelösten direkten CO₂-Emissionen in t

Die Abnahme der Mietwagennutzung und der Flugreisen seit dem Jahr 2019 hatte auch deutliche Auswirkungen auf die durch sie bedingten direkten CO₂-Emissionen. Betrachtet werden hier nur die Flüge, die mit offiziellen Flug- und Charterverbindungen durchgeführt wurden. Für den unternehmenseigenen Charter Verkehr im Jahr 2021 liegen uns keine CO₂-Daten vor.

Im Jahr 2021 gab es einen leichten Anstieg unserer Reisen und daher auch eine erhöhte Mietwagennutzung. Hinzu kommt, dass der Individualtransport mit dem Mietwagen in Zeiten der Pandemie häufig präferiert gegenüber Bahnreisen war. Das für das Jahr 2021 bei den Flugreisen trotz des hier nicht betrachteten Charter-Verkehrs ein Anstieg der direkten CO₂-Emissionen zu verzeichnen ist, liegt an der Verlagerung zu mehr innereuropäischen und interkontinentalen Flugreisen im Vergleich zum Jahr 2020. Die kürzeren innerdeutschen Flüge (zu 98 % Bremen <> München) wurden im Berichtsjahr mit dem unternehmenseigenen Charter durchgeführt. Dieser wurde inzwischen wieder eingestellt.

4 Mitarbeitende

4.1 Attraktivität als Arbeitgeber Ω

Dieser Abschnitt inkl. aller Unterabschnitte bezieht sich auf die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften.

Im Bereich Personal (HR) ist eine kontinuierliche dynamische Anpassung der Prozesse an die Entwicklungen des Arbeitsmarktes erforderlich. Insbesondere aufgrund des demografischen Wandels sowie des Fachkräftemangels bestehen neue Anforderungen an Qualifikation, Aus- und Weiterbildung, außerdem ist die frühzeitige Investition in den potentiellen Nachwuchs erforderlich. Auch die Bedürfnisse und Prioritäten der Arbeitnehmer:innen ändern sich im Zeitverlauf. Dies erfordert die kontinuierliche Entwicklung und Implementierung von anforderungsgerechten und lebensphasenorientierten Beschäftigungs- und Rahmenbedingungen für ein ausgewogenes Arbeitsumfeld, um die Attraktivität von OHB als Arbeitgeber – sowohl aus Sicht von Bewerber:innen als auch im Sinne der Bindung von Mitarbeitenden – nachhaltig deutlich zu steigern.

Mit zunehmender Bedeutung von Arbeitgeberbewertungsportalen wie z. B. „Kununu“, in Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität, betrachtet OHB auch die dort gemachten Angaben immer wieder und wertet Feedback aus. Während OHB auf einzelne Äußerungen in den meisten Fällen unmittelbar mit entsprechenden Kommentaren durch HR reagiert, werden sich häufende Kritikpunkte gesammelt betrachtet und strategische Lösungen entwickelt. So konnte z. B. der vor 2019 oftmals bemängelten langen Laufzeit und als verbesserungswürdig wahrgenommenen Kommunikation bei Bewerbungsprozessen durch das 2019 eingeführte Bewerbermanagementsystem signifikant begegnet werden – entsprechende Kommentare finden sich mittlerweile nur noch selten. Auf den Arbeitgeberbewertungsportalen kann auch ein unmittelbarer Vergleich mit konkurrierenden Unternehmen vorgenommen werden. OHB nimmt einen solchen regelmäßig vor, zuletzt im vierten Quartal des Berichtsjahres.

Im Vergleich und Austausch mit anderen Unternehmen konnte OHB im Jahr 2020 nach einem mehrstufigen Zertifizierungsprozess den Titel „Top Employer“ des „Top Employers Institute“ in der Kategorie „Engineering“ erwerben und auch das Ausbildungszentrum konnte sich beim „Deutschen Personalwirtschaftspreis“ für die Tätigkeiten im Bereich duale Ausbildung im gleichen Jahr einen sehr guten 2. Platz von über 80 Teilnehmenden sichern.

Der Vorstand erhält alle zwei Wochen einen HR-Bericht, der aufbereitete Kennzahlen sowie einen Überblick über die aktuellen Themen und HR-Projekte enthält. Dieser beinhaltet u. a. auch Inhalte und Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität. Darüber hinaus gibt es anlassbezogen Berichte zu ausgewählten Themen sowie gemeinsame Sitzungen und Workshops.

Zur Umsetzung der Ziele nutzt OHB verschiedene Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Gesundheitsförderung, die in den folgenden Abschnitten näher beschrieben werden.

4.1.1 Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden

Die Herausforderung für Arbeitgeber, die vorhandenen freien Stellen durch qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu besetzen, ist nach wie vor groß. Der demographische Wandel macht es zunehmend erforderlich, sich bereits bei Schüler:innen und Studierenden als möglicher Arbeitgeber zu etablieren. Die starke Steigerung des frühzeitigen Kontakts und die Sichtbarkeit zu bzw. bei zukünftigen Bewerber:innen bleibt deshalb auch in Zukunft ein wesentliches Ziel von OHB im Hinblick auf die Anwerbung junger Nachwuchstalente. In Zusammenarbeit mit der Hochschule Bremen und der Europaschule Bremen bietet OHB daher z. B. erfolgreich das ausbildungsintegrierte duale Studium Informatik und Mechatronik an.

OHB nutzt eine Kombination aus Offline- und Online-Aktionen, um seinen Bekanntheitsgrad zu steigern und neue Mitarbeitende zu gewinnen. Hierbei wird die Employer-Branding-Kampagne „Willst du dabei gewesen sein, wenn...“ genutzt.

Im Bereich des Schul- und Hochschulmarketings beteiligt sich OHB an Hochschulfestivals und Hochschultagen und unterstützt studentische Organisationen und Vereine mit Fachbezug. Die Kooperationen mit dem Ökumenischen Gymnasium zu Bremen insbesondere aufgrund des dort angebotenen Luft- und Raumfahrtsschwerpunktes sowie dem Technischen Bildungszentrum Mitte wurde bis zum Eintreten der Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie durch Vorträge und Lehrveranstaltungen durch OHB-Personal aktiv gelebt. Eine Fortsetzung dieser Kooperationen ist nach Aussetzen der Einschränkungen beabsichtigt. Darüber hinaus können Schüler:innen im Rahmen des Zukunftstages einen ersten Einblick in die Arbeitswelt von OHB erhalten. Zusätzlich steht ihnen ein strukturiertes Praktika-Angebot zur Verfügung. Außerdem bietet OHB Aushilfsverträge, betreut Masterarbeiten und hält Gastvorträge an Hochschulen. Ferner besteht eine Kooperation zwischen der dualen Ausbildung bei OHB und der Hochschule, in deren Rahmen das Ausbildungspersonal auch Lehrvorträge an den Zieluniversitäten hält. Außerdem ist OHB regelmäßig in renommierten Raumfahrtzeitschriften und Publikationen, auf Fach- und Karrieremessen sowie den bekannten Social Media Plattformen vertreten. Viele dieser weiteren Aktivitäten konnten aufgrund der andauernden Covid-19-Pandemie im Berichtsjahr leider nur sehr eingeschränkt stattfinden.

Mit dem Projekt „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ stärkt OHB nicht nur die Bindung der Mitarbeitenden, sondern unterstützt auch die Personalbeschaffung. Im Berichtsjahr konnten über das Programm 10 % aller offenen Stellen in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften besetzt werden.

Für neue Mitarbeitende wurde durch den Onboarding-Prozess im Berichtsjahr ein Instrument implementiert, das die fachliche und soziale Integration selbiger während der Probezeit standardisiert und erleichtert. Darüber hinaus sind im Onboarding-Prozess zum Ende des ersten Monats sowie zur Hälfte und zum Ende der Probezeit Gespräche zwischen den neuen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften vorgesehen, die der Erfolgskontrolle im Hinblick auf die Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden dienen. Zur Überprüfung und Weiterentwicklung dieses Onboarding-Prozesses wird u. a. über zentral per Lernmanagementsystem verteilte Fragebögen das Feedback der neuen Mitarbeitenden eingeholt. Dieses kann durch die jeweilige Führungskraft und die Personalabteilung eingesehen und ggfs. verwertet werden. Das Lernmanagementsystem bietet darüber hinaus ein wachsendes Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte.

Der Austausch zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften wurde außerdem durch den standardisierten Prozess des „Mitarbeiterdialogs“ erleichtert. Nach einer zweijährigen Testphase in der die Anzahl geführter Mitarbeiterdialoge von rund 450 (2019) auf 1.100 (2021; im Vorjahr wurden rund 950 Mitarbeiterdialoge geführt) gesteigert werden konnte, wurde dieser zum Ende des Berichtsjahres dauerhaft eingeführt. Betrachtet wurden die rund 1.739 Angestellten (2020) bzw. rund 1.742 Angestellten (2021) in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften. Daraus ergibt sich eine Quote von rund 54,6 % im Jahr 2020 bzw. 63,1 % im Berichtsjahr. Im nächsten Schritt soll im Jahr 2022 die Digitalisierung und Integration des Prozesses in die HR-Management-Plattform erfolgen.

Darüber hinaus profitieren Mitarbeitende von umfangreichen Zusatzleistungen. Neben betrieblicher Altersvorsorge, einem Einkaufsprogramm für vergünstigte DELL-Computerhardware oder diversen Gesundheits- und Sportangeboten haben Mitarbeitende die Möglichkeit, über die Zürich Gruppe Deutschland eine private Krankenzusatzversicherung mit verbesserten Konditionen abzuschließen. Zu den enthaltenen Leistungen gehören unter anderem ein Krankentagegeld, Vorteile bei Zahnreinigung, Zahnersatz sowie Sehhilfen. Den Vertragsabschluss können Mitarbeitende ohne Gesundheitsprüfung vornehmen. Auch der Abschluss einer privaten Krankenvollversicherung mit lebenslanger Leistungsgarantie, Kostenübernahme für Heilpraktiker, Hilfsmittelversorgung und vielen weiteren Leistungen ist möglich. OHB bietet ferner ein breites Lernangebot. Sofern die gesetzlichen und innerbetrieblichen Voraussetzungen vorliegen, können Angebote zu betrieblichen Leistungen sowohl von vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden als auch von teilzeitbeschäftigten bzw. befristet beschäftigten Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden. Eine Differenzierung aufgrund des innerbetrieblichen Arbeitsverhältnisses wird nicht vorgenommen.

4.1.2 Ausbildung und Förderprogramme

4.1.2.1 Duales Studium

Im Rahmen der externen Nachwuchsgewinnung bietet OHB am Standort Bremen die dualen Studiengänge Informatik als ausbildungsintegriertes Studium (IHK-Abschluss: Fachinformatiker Anwendungsentwicklung) und Mechatronik als berufsintegriertes Studium mit einem OHB-internen Ausbildungsplan an. OHB strebt an, jedes Jahr in beiden Studiengängen jeweils 5 Studierende einzustellen.

Die dual Studierenden der Informatik werden neben dem Studium in der Europaschule Bremen auf ihren Ausbildungsabschluss zum Fachinformatiker Anwendungsentwicklung vorbereitet. Die Ausbildung erfolgt nach den Richtlinien der IHK Bremen und dauert drei Jahre. Die dual Studierenden der Mechatronik werden in der vorlesungsfreien Zeit in insgesamt 52 raumfahrtspezifischen Seminaren vor Ort bei OHB ausgebildet. Darüber hinaus arbeiten beide Studiengänge gemeinsam an einem jahrgangsübergreifenden Praxisprojekt, in dem die Studierenden eine reale Mission abbilden.

Die Studiendauer beträgt in beiden Studiengängen jeweils 3,5 Jahre zzgl. Anfertigung der Bachelorarbeit, wobei das fünfte Semester als Praxissemester bei OHB absolviert wird.

Aktuell verteilen sich die dual Studierenden wie folgt:

	Anzahl Studierende		Verteilung nach Ausbildungsbeginn		
			2021	2020	2019
Duales Studium Informatik	Summe	14	4	5	5
	Davon Männer	9	3	4	2
	Davon Frauen	5	1	1	3
Duales Studium Mechatronik	Summe	15	6	5	4
	Davon Männer	8	3	2	3
	Davon Frauen	7	3	3	1
Gesamt	Summe	29	10	10	9
	Davon Männer	17	6	6	5
	Davon Frauen	12	4	4	4

Tabelle 7: Verteilung der dual Studierenden am Standort Bremen

Wir freuen uns darüber, junge Männer und Frauen gleichermaßen für unsere dualen Studiengänge begeistern zu können. Besonders vor dem Hintergrund, dass die beiden angebotenen Studienfelder in Deutschland tendenziell einen deutlich höheren Männeranteil aufweisen.

4.1.2.2 Weiterbildungsmaßnahmen

4.1.2.2.1 Rahmenbedingungen

Anfang 2020 hat OHB ein Lernmanagementsystem eingeführt, dessen Zweck es ist, die organisatorischen Abläufe rund um die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu vereinfachen, Begleitprozesse, wie Genehmigungen oder Evaluationen, systemisch abzubilden und das Lernangebot den Mitarbeitenden transparent zur Verfügung zu stellen. Während zur Einführung 2020 lediglich knapp 200 Lernobjekte¹ zur Verfügung standen, wurde das Portfolio bis Ende 2021 auf nunmehr 660 Lernobjekte¹ ausgeweitet.

Auf Grundlage der vom Lernmanagementsystem gelieferten Daten lassen sich für die 1.739 im Jahr 2020 bzw. 1.742 im Jahr 2021 in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften erfassten Mitarbeitenden insgesamt 13.097 bzw. 25.771 nominale Lernstunden² ermitteln, die die Mitarbeitenden für interne oder inhouse durchgeführte Schulungen genutzt haben. Hinzu kommen insgesamt 5.988 (2020) bzw. 7.204 (2021) Stunden, die für externe Schulungen verwendet wurden.

Daraus ergibt sich für das Jahr 2020 eine durchschnittliche Anzahl von 10,97 Lernstunden pro Mitarbeitendem bzw. von 18,93 im Berichtsjahr.

Alle beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die OHB nicht inhouse anbietet, können von den Mitarbeitenden im Bedarfsfall als externe Weiterbildungsmaßnahme absolviert werden. Damit wird dem Bedarf an häufig sehr spezifischen beruflichen Weiterbildungen Rechnung getragen. Die jeweilige Maßnahme wird von den Mitarbeitenden oder ihrer Führungskraft beantragt, und nach Zustimmung der Führungskraft abschließend von der budgetverantwortlichen Person freigegeben. Im Berichtsjahr wurden 226 externe Weiterbildungsmaßnahmen absolviert (2020: 191).

¹ In diese Größe wurden nur vollwertige Lernobjekte wie Online-Kurse oder Lernvideos sowie Veranstaltungen einbezogen. Nicht berücksichtigt wurden z. B. begleitende Lernmaterialien, die allerdings auch im Lernmanagementsystem verwaltet werden.

² Im Lernmanagementsystem hinterlegte Nenn-Lernstunden, diese können ggfs. von den tatsächlichen Lernstunden abweichen, insbesondere bei selbstgesteuertem Lernen, wie z. B. im Rahmen von Online-Kursen.

4.1.2.2.2 Ausgewählte Maßnahmen

Im Jahr 2021 hat OHB zwei Talent-Management-Programme konzipiert und deren Umsetzung gestartet. Eines der Programme richtet sich an Führungskräfte, das andere an Nachwuchskräfte:

Seit Herbst 2021 bietet OHB ein strukturiertes Talent-Management-Programm für ausgewählte Senior-Führungskräfte des OHB-Konzerns durch (ExCEL FOR IMPACT). Ziele sind sowohl die individuelle fachliche und persönliche Entwicklung der Teilnehmenden als auch die Netzworkebildung und die Auseinandersetzung mit verschiedenen Themenfeldern von konzernweiter Relevanz. Das Programm dient zugleich der Sicherung der Nachfolgeplanung für kritische Schlüsselpositionen im Konzern und somit vorausschauend der Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit von OHB. Darüber hinaus agieren die Teilnehmenden zudem als Mentor:innen für andere Kolleg:innen im Konzern.

Das Talent-Management-Programm „LIFT OFF“ wurde zu Beginn des Berichtsjahres konzipiert, in der zweiten Jahreshälfte 2021 wurde mit dem Auswahlprozess begonnen. Dabei wurden 22 designierte Teilnehmende (17 Männer und 5 Frauen) ermittelt. „LIFT OFF“ ist ein 11-monatiges Blended-Learning-Programm und beinhaltet fünf zweitägige Workshops zu den Themen Entscheidungsfindung, Change Management und Konfliktmanagement. Der Fokus liegt zum einen auf Selbstreflexion und zum anderen auf der Bildung eines breiten Netzwerks im Konzern. Parallel dazu erfolgt die Erprobung unternehmerischer Denkweisen in einem betriebswirtschaftlichen Planspiel, das Aufgabenstellungen umfasst, die möglichst nah an der Realität im Konzern sind. Zielsetzung ist die

Förderung von Mitarbeitenden und die gleichzeitige Bindung an OHB mittels Entwicklung und Vernetzung, um der steigenden internationalen Auftragslage gerecht zu werden. Als Zielgruppe des Programms wurden Nachwuchskräfte aller Fachrichtungen definiert, die in multinationalen Konstellationen (intern, Kunden, Lieferanten) zukünftig mehr Verantwortung übernehmen können. Es richtet sich nicht zwingend nur an zukünftige Projektmanager oder disziplinarische Führungskräfte, sondern auch an fachliche Nachwuchskräfte.

Zwischen beiden Programmen wird zur Integration die Implementierung eines Mentorings angestrebt.

Als stark projektgetriebener Konzern bietet OHB außerdem einen IPMA-Projektmanagement-Zertifizierungslehrgang an, in dem Mitarbeitende nach dem 4-Level-Certification-System zertifiziert werden. Zielgruppe sind Mitarbeitende, die entweder zum jeweiligen Zeitpunkt bereits (Teil-)Projektverantwortung übernehmen oder für die dies im Rahmen ihrer Entwicklungsplanung zukünftig vorgesehen ist. Der Lehrgang endet bei bestandener Prüfung mit einem international anerkannten Zertifikat.

4.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als familiengeführtes Unternehmen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wesentliches kulturelles Merkmal von OHB. Sie soll daher durch verschiedene Maßnahmen fortlaufend und bedarfsorientiert, also in unterschiedlich starker Intensität, verbessert werden. Voll- und Teilzeitbeschäftigungen können auf den betrieblichen und den persönlichen Bedarf des Einzelnen abgestimmt und mit flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodellen kombiniert werden. Auch bei der Betreuung von Kindern, z. B. durch Kooperationen mit Kindergärten oder durch finanzielle Zuschüsse zu Betreuungsplätzen unterstützt OHB seine Mitarbeitenden. Abgerundet werden die Maßnahmen von Angeboten zur Kinderferienbetreuung und die Fortzahlung der Vergütung bei Erkrankung des Kindes/der Kinder.

4.2 Diversität und Chancengleichheit

Dieser Abschnitt bezieht sich auf die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften.

Eine große Vielfalt z. B. im Hinblick auf die Altersstruktur und die Nationalitäten im Unternehmen und das Verhältnis der Geschlechter innerhalb der Belegschaft sieht OHB als Gewinn für die Zusammenarbeit und als wesentliches und damit erstrebenswertes Ziel an. Daher wird u. a. ein dauerhaft ausgewogenes Verhältnis von jüngeren und älteren Generationen in der Belegschaft angestrebt. Darüber hinaus ist OHB bestrebt, die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden jederzeit und dauerhaft sicherzustellen.

Im Berichtsjahr stand allen Beschäftigten der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften gesellschaftsübergreifend eine Gleichstellungsbeauftragte in Fragen der Gleichbehandlung beratend zur Seite. Ziel der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Chancengleichheit und -gerechtigkeit für alle Mitarbeitenden zu fördern. Zudem wurde der Position der oder des Gleichstellungsbeauftragten die Funktion der Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) übertragen. Damit wird den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, sich unter Wahrung der besonderen Vertraulichkeit über betriebliche Belange zu beschweren und Missstände in Bezug auf die Gleichbehandlung von Mitarbeitenden offenzulegen. Damit erfüllt die Beschwerdestelle eine zentrale Funktion im Hinblick auf die Offenlegung und Beseitigung von Handlungsfeldern. Nach der Offenlegung von Missständen kann sie mit den zuständigen Fachbereichen in den Dialog gehen, um diese aufzuarbeiten und zu beseitigen. Die Konzernleitung wird bei geplanten Maßnahmen und Veranstaltungen zum Thema Diversität und Chancengleichheit intensiv anlassbezogen eingebunden. Hierzu lädt die Gleichstellungsbeauftragte den Vorstand zu beratenden gemeinsamen Sitzungen ein und unterbreitet ihm Vorschläge für Kampagnen, Veröffentlichungen oder andere Formate, um die Belegschaft im Hinblick auf Diversität zu sensibilisieren bzw. die Chancengleichheit zu fördern. Während der Umsetzungsphase ist er ebenso intensiv in die Maßnahmen eingebunden. Darüber hinaus wurde die Berichterstattung im Jahr 2022 zu gemeinsamen monatlichen Sitzungen ausgebaut.

Durch den Austausch in der täglichen Zusammenarbeit soll das Know-how der älteren Generationen nicht nur mit neuen Ideen und Ansätzen der jüngeren Generationen kombiniert, sondern auch der Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens gefördert werden. Ein Augenmerk liegt deshalb auch darauf, altersbedingte Austritte durch eine gezielte Nachfolgeplanung inklusive Wissenstransfer auszugleichen. Im Rahmen einer systematischen Nachfolgeplanung werden künftige Potenzialträger und Schlüsselpositionen frühzeitig identifiziert und gezielt gefördert. Als Ergebnis dieser Maßnahmen sind zum Beispiel die bereits beschriebenen Förderprogramme „ExCEL FOR IMPACT“ und „LIFT OFF“ entstanden. Darüber hinaus gibt „OHB NextGen“ – ein interner Zusammenschluss von Nachwuchskräften des Konzerns – den Mitarbeitenden an den Standorten Bremen und Oberpfaffenhofen die Möglichkeit für gemeinsame Aktivitäten und den Austausch zur Unterstützung ihrer beruflichen Entwicklung. Aktivitäten und Austausch können sowohl untereinander als auch mit externen Personen oder Organisationen sowie Vertretern der Arbeitgeberseite erfolgen.

Neben der Vielfalt in Bezug auf die Altersstruktur, strebt OHB eine moderate Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft an. Zu diesem Zweck unterstützt das Unternehmen beispielsweise die Organisation „Women in Aerospace“ fortlaufend durch die aktive Beteiligung an Veranstaltungen, als Sponsor sowie durch Werbung für die Organisation und seine Mission innerhalb des Konzerns.

Darüber hinaus ist OHB stolz darauf, dass seit vielen Jahren rund 3.000 Mitarbeitende aus über 35 Nationen tagtäglich produktiv und wertschätzend an den verschiedenen Standorten und über Landesgrenzen hinweg zusammenarbeiten. Diese hohe Vielfalt an Nationen soll daher auch in Zukunft mindestens beibehalten werden. Um in diesem Zusammenhang sprachliche Barrieren zu verringern, bietet OHB nichtdeutschsprachigen neuen Mitarbeitenden die Möglichkeit, eine Kostenerstattung für Deutschkurse innerhalb der ersten drei Jahre ihrer Anstellung zu erhalten. Im Jahr 2020 haben 94 Mitarbeitende das Angebot in Anspruch genommen. Im Berichtsjahr waren es 28 Mitarbeitende.

Zur Sensibilisierung für die Themen Gleichstellung und Vielfalt, stellt OHB seinen Mitarbeitenden in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften über sein Lernmanagementsystem verschiedene Kurse zur Verfügung. Allen neuen Angestellten wird stets verpflichtend der Online-Kurs „Diversity und Diskriminierungsschutz“ zur Durchführung zugewiesen. Dieser beinhaltet Grundlageninformationen und Verhaltensregeln zu den Themen Diversität, Diskriminierung und der Prävention selbiger. Darüber hinaus wird ein weiterer Kurs angeboten, der diese Themen vertiefend behandelt. Er kann von jedem Angestellten in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften absolviert oder durch die jeweilige Führungskraft zugewiesen werden. Beide Online-Kurse stehen jeweils auf Deutsch und Englisch zur Verfügung. Des Weiteren werden den Mitarbeitenden z. B. Schulungen zu den Themen interkulturelle Führung und interkulturelle Kommunikation angeboten. Ersterer verzeichnete im Berichtsjahr einen leichten Rückgang an Teilnehmer:innen im Vergleich zum Vorjahr, während sich die Anzahl der Teilnehmer:innen der Schulung zum Thema interkulturelle Kommunikation gleichzeitig deutlich erhöht hat.

4.3 Schutzmaßnahmen

4.3.1 Arbeitsschutz/-sicherheit Ω

Dieser Abschnitt bezieht sich auf die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften.

Der Arbeitsschutz zählt zu den Grundsätzen der Verantwortung von OHB gegenüber seinen Beschäftigten. In diesem Bereich halten wir uns an alle gesetzlichen Vorgaben auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene, welche dabei den Mindeststandard für unsere Arbeits- und Arbeitsschutzprozesse bilden. Anspruch von OHB ist die fortwährende Bereitstellung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung auf einem gleichbleibend hohen Niveau. Dafür arbeitet OHB laufend an weiteren Verbesserungen mit dem Ziel, die hohe Qualität an seinen Standorten stets zu erhalten. Das zu diesem Zweck implementierte Managementsystem definiert alle dafür notwendigen Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten und wird regelmäßig internen und externen Audits unterzogen.

Im Rahmen unserer DIN EN 9100:2018 Zertifizierung, die jährlich durch die DEKRA überwacht und im 3-Jahresrhythmus erneuert wird, wird auch die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben im Bereich des Arbeitsschutzes überprüft. Hierfür finden Überwachungs- und Rezertifizierungsaudits statt. Auch im Rahmen von internen Qualitäts- und Prozessmanagement-Audits werden die im Arbeitsschutz implementierten Prozesse auf ihre Einhaltung hin überwacht.

Diese Arbeit wird von den Arbeitsschutzausschüssen (ASA) an den Standorten der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften unterstützt. Die Mitglieder dieser Ausschüsse setzen sich aus Vertreter:innen der Unternehmensleitung, zwei Mitgliedern des Betriebsrates, dem Betriebsarzt, der Sicherheitsfachkräfte und den Sicherheitsbeauftragten dieser Standorte zusammen. Ergänzt wird die Ausschussarbeit durch die Vertreter:innen der Schwerbehindertenvertretungen, sowie jeweils einen Mitarbeitenden aus dem Facility- und Gesundheitsmanagement. Die ASA-Sitzungen finden einmal im Quartal statt und beraten über aktuelle Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß einer vorab abgestimmten Agenda. Die Themen, Ergebnisse und Empfehlungen werden in Protokollen festgehalten und unter anderem auch an den zuständigen Vorstand verteilt. Ferner werden monatliche Meetings zwischen dem Arbeitsschutzverantwortlichen und dem zuständigen Vorstand für Arbeitsschutz zum gegenseitigen Informationsaustausch durchgeführt.

Im operativen Geschäft tragen die jeweiligen Führungskräfte die Verantwortung für die Sicherheit ihrer Mitarbeitenden und übernehmen zudem eine Vorbildfunktion. Dieser Fürsorgepflicht gegenüber den eigenen Beschäftigten schreibt OHB einen gleichbleibend hohen Stellenwert zu. Daher genießt die Prävention von Unfällen zu jeder Zeit höchste Priorität. Die Vermeidung aller etwaigen Verletzungsrisiken in den Bereichen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ebenfalls. Dazu arbeiten die Arbeitsschutz-Verantwortlichen kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitssicherheit, z. B. durch bewusstseinsfördernde Schulungen und Investitionen in die Erhöhung der technischen Sicherheit. Entsprechende Maßnahmen werden an allen Standorten durchgeführt.

Neben einem verpflichtenden Grundlagen-Kurs, den alle neuen Mitarbeitenden im Rahmen ihres Onboarding-Prozesses absolvieren müssen, werden die Beschäftigten vor Tätigkeitsaufnahme gemäß den Anforderungen der jeweiligen Arbeitsbereiche in allen erforderlichen Themen des Arbeitsschutzes geschult. Das Portfolio der Schulungen wird kontinuierlich auf seine Aktualität und Erfordernisse hin überprüft. Mit der Einführung eines Online-Schulungstools ist es uns gelungen, unsere Beschäftigten auch unter den pandemiebedingten Einschränkungen in allen erforderlichen Themen des Arbeitsschutzes zu schulen. Die Online-Schulungen im Themenbereich Arbeitsschutz haben im Berichtsjahr 548 Mitarbeitende der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften absolviert (2020: 146). Weiterhin werden spezielle Themen des Arbeitsschutzes, die einen Praxisbezug erfordern, in Präsenz-Schulungen durchgeführt. Insgesamt konnte die Anzahl der Präsenz-Schulungen zum Arbeitsschutz von 22 im Jahr 2020 auf 30 in 2021 erhöht werden. Teilgenommen haben an ihnen insgesamt 283 bzw. 471 Mitarbeitende.

Die entsprechenden Schulungen finden an allen Standorten regelmäßig statt, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und zu sicherem Arbeiten und Verhalten anzuleiten. Dabei setzt OHB auch auf die zunehmende Nutzung von Synergieeffekten zwischen den Unternehmensbereichen. Bereits in einzelnen Unternehmensbereichen etablierte Programme und Schulungen sollen in diesem Zusammenhang schnellstmöglich auf alle Standorte ausgeweitet werden. Während Dienstreisen und Arbeiten außerhalb der Unternehmensstandorte lassen sich nicht alle Risikofaktoren beherrschen. Hier besteht zusätzlich zu der gesetzlichen Unfallversicherung eine Gruppenunfallversicherung für alle Beschäftigten, die eine umfassende (24/7) Absicherung für alle Mitarbeitenden bietet.

Jedes Unfallereignis wird vom Arbeitsschutz dahingehend analysiert, ob bestehende Schutzmaßnahmen ausreichen, angepasst, oder verbessert werden müssen. Im gesamten Berichtszeitraum sind keine arbeitsbedingten Erkrankungen zu berichten. In den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften ereigneten sich im Berichtsjahr zwei meldepflichtige Arbeitsunfälle. Es gab im Berichtsjahr keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen.

4.3.2 Präventiver Gesundheitsschutz

Die Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden wird u. a. durch das etablierte Firmenfitnessprogramm und Initiativen wie den „Gesundheitstag“, der Impulse rund um das Thema Sport und Gesundheit bietet, realisiert. Darüber hinaus finden fortlaufend Vorträge und Veranstaltungen, die im Rahmen von Kooperationen mit Krankenkassen regelmäßig angeboten werden, statt. Die Förderung von Sportevents (z. B. Betriebssportgruppen, Laufveranstaltungen, etc.), sowie Angebote zum Leasing von E-Bikes und Aktionen wie „Mit dem Rad zur Arbeit“ sollen ebenfalls Anreize für eine sportliche Betätigung schaffen. Des Weiteren stehen den Mitarbeitenden zum Themenbereich „Gesundheitsschutz“ 33 Online-Kurse zu Themen wie Stress, Ernährung, Schlaf, Bewegung am Arbeitsplatz etc. frei zur Verfügung. Darüber hinaus werden je zwei virtuelle Trainings zu den Themen „Resilienz“ und „Stressmanagement“ angeboten. Ferner steht allen Mitarbeitenden der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften ein Betriebsarzt für betriebliche Gesundheitsfragen zur Beratung zur Verfügung und bietet die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzuntersuchungen an.

4.3.3 Covid-19

Bei der Reaktion auf die Covid-19-Pandemie setzt OHB im Berichtsjahr wie schon im vergangenen Jahr auf ein proaktives Krisenmanagement. Dafür wurde ein zentrales Koordinationsteam etabliert, welches vor allem die Aufgabe hat, den bestmöglichen Schutz der Belegschaft sicherzustellen. Kernaufgaben sind dementsprechend die regelmäßige Information der Führungskräfte und Mitarbeitende über im Zusammenhang mit der Pandemie stehende Entwicklungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens, die Bereitstellung einer Corona Notfallnummer an Wochenenden und Feiertagen zur Eindämmung der Pandemie und der Sicherstellung einer schnellen Reaktionsmöglichkeit innerhalb der Organisation, sowie die Einrichtung eines umfassenden Hygienekonzepts und eines flexiblen Systems der Arbeitsorganisation. Hierzu zählt auch der breitflächige Einsatz von Home-Office-Modellen, die kurzfristige Umsetzung alternativer Arbeitszeitmodelle, Arbeiten in Randzeiten sowie Samstagarbeit und/oder – soweit erforderlich – von Kurzarbeit. Des Weiteren konnte den Mitarbeitenden ein über die betriebsärztliche Betreuung organisiertes Impfangebot gemacht werden. Außerdem überwacht das zentrale Koordinationsteam laufend etwaige durch die Pandemie verursachte Arbeitsausfälle und steuert hier nach Möglichkeit durch interne Umbesetzungen gegen. In regelmäßigem Abstand stattfindende Reviews der Auslastung in den Programm- und Engineering-Bereichen stellen die kurzfristige Anpassung verfügbarer Kapazitäten sicher.

Den Führungskräften wurde ein Online-Curriculum mit Informations- und Lerninhalten rund um das Thema zur Verfügung gestellt.

5 Verantwortung für Kunden und Produkt

5.1 Kundenzufriedenheit

Dieser Abschnitt bezieht sich auf die OHB System AG.

Erfolgreiche Akquisitionen und nachhaltiges Wachstum basieren auf der guten Reputation von OHB bei staatlichen wie kommerziellen Auftraggebern, Unterauftragnehmer:innen, Geschäftspartner:innen, Aktionärinnen und Aktionären sowie der politischen und der allgemeinen Öffentlichkeit. Indikatoren wie die Gewinnung von Folgeaufträgen, langfristige Partnerschaften, aber auch die Einladungen zu Konferenzen und Vorträgen zeugen von der Zufriedenheit unserer Kunden und öffentlichen Auftraggeber sowie der wissenschaftlichen Community. Ziel von OHB ist es, diese gute Reputation bei unseren Auftraggebern mindestens auf dem aktuellen Niveau zu erhalten. Aus der Analyse der Ergebnisse von regelmäßigen Feedbackschleifen leiten sich darüber hinaus kontinuierlich Handlungsempfehlungen ab, die wir nach Möglichkeit schnellstmöglich umsetzen.

Wenngleich die Gesamtbetrachtung von Einzelgesprächen zwischen den jeweiligen Verantwortlichen auf Seite von OHB und der Kundenseite ein Stimmungsbild liefern kann, bedürfen diese anekdotisch ermittelten Erkenntnisse einer quantitativen, möglichst neutralen Bestätigung, um Verbesserungsmaßnahmen zu implementieren. Von den bewährten Methoden der Kundenzufriedenheitsmessung, u. a. Beschwerde- und Vorschlagssysteme, Critical-Incident-Methode, sequenzielle Ereignismethode, Diskrepanzmodelle, findet vor allem die direkte Befragung nach der Gesamtzufriedenheit Anwendung.

OHB erfragt und analysiert in Gesprächen – persönlich oder fernmündlich – die Zufriedenheit seiner Schlüsselkunden, ermittelt auf Grundlage finanzieller Kenngrößen und der strategischen Bedeutung. Die Identifikation der relevanten Unterabteilungen und Ansprechpersonen auf Kundenseite erfolgt durch die Key-Account-Manager. In diesem Zusammenhang werden maximal 12 Personen pro Schlüsselkunde ausgewählt. Bei OHB werden mehrere Abteilungen mit direkten Kundenkontakten beteiligt: Geschäftsentwicklung, Projekt- und Vorentwicklung, und – vor allem über die regelmäßigen Berichte – die Vorstandsebene. Dem zuständigen Vorstandsmitglied wird zweiwöchentlich schriftlich über die Entwicklungen aus allen Key Accounts und Domains durch den Head of Business Development berichtet. Des Weiteren finden in etwa 6-wöchigen Abständen Sitzungen mit den Mitarbeitenden der Geschäftsentwicklung und Vertretern der obersten Hierarchieebene der kleineren Konzerngesellschaften statt. In beiden Formaten kann der Sachverhalt Kundenzufriedenheit bzw. Hinweise auf mögliche Handlungsbedarfe thematisiert werden. Darüber hinaus können anlassbezogen jederzeit Themen aufgebracht und dem Vorstand vorgetragen werden.

Ein Fragenkatalog dient als Orientierungsgrundlage für ein Gesprächsprotokoll anhand von Notizen. Kundeninterviews finden im ersten Quartal des betrachteten Folgejahres statt. Unmittelbar anschließend werden die Gesprächsprotokolle zur internen Auswertung und Analyse weitergeleitet. Diese findet innerhalb des Folgemonats (i. d. R. April) statt. Die Ergebnisse werden im Anschluss den beteiligten Abteilungen zur Verfügung gestellt. Intern werden die Interviews und Analysen in einer geeigneten Datenbank gespeichert. Basierend auf den Ergebnissen, wird über eine Feedbackrunde mit den Beteiligten bei OHB ggfs. ein Maßnahmenkatalog entwickelt. Darüber hinaus erfolgt die Überarbeitung des Fragenkatalogs für das Folgejahr.

Über ein DEKRA-Audit erfolgt auf der Grundlage dieser Ergebnisse eine jährliche Zertifizierung des Prozesses zur Kundenzufriedenheitsermittlung, die zur Überprüfung und Verbesserung dient. Es wird überlegt, die Ermittlung der Kundenzufriedenheit zukünftig über kontinuierliche Gespräche darzustellen, um im Sinne der Kaizen-Philosophie eine Optimierung in kleinen und kontinuierlichen Schritten zu erreichen.

In einem nächsten Schritt möchte OHB die direkte Befragung nach der Gesamtzufriedenheit formalisieren, messbar machen und künftig auf eine multiattributive Messung ausweiten, d. h. nach der Zufriedenheit einzelner Produktattribute fragen, um mögliche Ursachen von Un-/Zufriedenheit aufdecken und direkt behandeln zu können. Diskutiert wird eine Einbindung des (Group-)Supply-Chain-Managements, um die Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragung auf Seiten der Auftraggeber mit den Rückmeldungen von in den Projekten beteiligten Unterauftragnehmer:innen abgleichen zu können.

Die Grundlagen für die beschriebene Kundenbefragung wurden im Jahr 2020 gelegt. Der Austausch mit Schlüsselkunden erfolgte im Berichtsjahr erstmalig auf dieser Grundlage. Dabei ging es vorrangig um die Weiterentwicklung des Fragebogens – die Formalisierung der Kundenbefragung zur Sicherstellung der Messbarkeit ist zukünftig geplant. Aus den Rückmeldungen der befragenden Mitarbeitenden ergab sich als Ausgangspunkt für die Bewertung der Entwicklung im Folgejahr bei den befragten Kunden ein überwiegend positives Stimmungsbild. Für die mitgeteilten Kritikpunkte konnten Problemanalysen durchgeführt, Handlungsmaßnahmen – in Abstimmung mit dem Kunden – erarbeitet, und teilweise bereits implementiert werden.

5.2 Qualitätsmanagement

OHB sichert und verbessert die Qualität seiner Produkte und Prozesse mit vielfältigen Instrumenten.

Hierbei spielen unternehmensweit standardisierte Prozesse, basierend auf bewährten Praktiken eine wesentliche Rolle. Die Grundlage dafür bildet ein konzernweites Netzwerk von integrierten Managementsystemen, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Geschäftsbereiche im Konzern angepasst sind. Sie bilden ein einheitliches Regelwerk, das für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte der betroffenen Standorte neben hohen Qualitätsstandards verbindliche Rahmenbedingungen für eine effiziente und nachhaltige Entwicklung innovativer, sicherer und hochzuverlässiger Produkte schafft.

Wichtige Voraussetzung für eine hohe Kundenzufriedenheit ist die Konformität unserer Produkte und Prozesse mit allen internen und externen Anforderungen. Neben der Einhaltung aller kundenseitig definierten normativen Anforderungen unterstützen unsere Managementsysteme die Einhaltung aller anwendbaren gesetzlichen und behördlichen Regelungen. Um einen gleichbleibend hohen Qualitätsstandard sicherzustellen, haben sich alle Konzerngesellschaften zum Ziel gesetzt, ihre Managementsysteme an den für Ihre Geschäftsbereiche relevanten international anerkannten Qualitätsnormen auszurichten und die Konformität mit den jeweiligen Anforderungen von unabhängigen, akkreditierten Prüfstellen zertifizieren zu lassen.

Die Anforderungen folgender zertifizierungsrelevanter Normen wurden im Geschäftsjahr 2021, sofern erforderlich, an einem Großteil der Standorte von OHB erfolgreich umgesetzt und von den zuständigen Zertifizierungsgesellschaften (z. B. DEKRA, DNV GL, DQS, etc.) bestätigt:

- **EN 9100:2018** Qualitätsmanagementsysteme (Anforderung für Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigungsorganisationen)
- **ISO 9001:2015** Qualitätsmanagementsysteme – Anforderungen
- **AQAP-2110** NATO Qualitätssicherungsanforderungen für Entwicklung, Konstruktion und Produktion
- **AQAP-2210** NATO Zusatzanforderungen zu AQAP-2110 für die Qualitätssicherheit bei Software
- **ISO 14001:2015** Umweltmanagementsysteme – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung
- **ISO 27001:2013** Informationstechnik – Sicherheitsverfahren - Informationssicherheitsmanagementsysteme – Anforderungen

Die MT Aerospace AG hält darüber hinaus folgende behördliche Genehmigungen des Luftfahrtbundesamtes (LBA):

- Herstellergenehmigung für Luftfahrtgerät nach **EASA Part 21G**
- Instandhaltungsgenehmigung nach **EASA Part 145**

An vereinzelt Standorten befinden sich die Zertifizierungen derzeit noch im Aufbau.

Im Rahmen der o. g. Zielsetzung wurde im Geschäftsjahr 2021 begonnen, auch die neu gegründeten Konzerngesellschaften in Richtung einer Zertifizierung nach den o. g. Normen zu entwickeln. Hierfür wurden verschiedene Zertifizierungsprojekte gestartet, mit dem Zweck den Normanforderungen entsprechende Qualitätsmanagementsysteme aufzubauen und in den Unternehmen einzuführen. Das erste Teilprojekt konnte Ende 2021 mit der erfolgreichen Zertifizierung der OHB Digital Connect GmbH nach ISO 9001:2015 abgeschlossen werden. Diese Initiative wird im Geschäftsjahr 2022 fortgesetzt, mit dem Ziel weitere Zertifizierungen zu erlangen.

Verantwortlich für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Managementsysteme sind die von den jeweiligen Vorständen, bzw. Geschäftsführungen eingesetzten Qualitätsmanagementbeauftragten. Diese besitzen die organisatorische Unabhängigkeit und Befugnis, Fragen des Qualitätsmanagements zu entscheiden und notwendige Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen umzusetzen.

Alle Managementsysteme unterliegen der Pflicht zur kontinuierlichen Verbesserung und regelmäßigen Überprüfung ihrer Leistungsfähigkeit. Hierfür kommen in allen Konzerngesellschaften einheitliche Standardprozesse zur Anwendung, die bei Bedarf durch zeitlich begrenzte Verbesserungsprojekte ergänzt werden. Die Leistung und Konformität der Prozesse wird an allen Standorten regelmäßig durch interne und externe Audits überprüft. Interne Audits werden ausschließlich von qualifizierten firmeneigenen und mit der Unterstützung durch externe Auditorinnen und Auditoren gemäß Auditprogramm durchgeführt und schriftlich dokumentiert. Feststellungen werden mit den prozessverantwortlichen Führungskräften zeitnah analysiert und, wenn erforderlich, geeignete Abstellmaßnahmen eingeleitet. Die Erfassung und Weiterbearbeitung von Abweichungen und Nichtkonformitäten erfolgt in einem firmenweiten Störmeldesystem.

Die Qualitätspolitik, ihre Qualitätsziele und das sich daraus ableitende Qualitätsmanagementsystem werden in regelmäßigen Abständen durch die Unternehmensleitung bewertet, um die fortdauernde Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sowie Angleichung an die strategische Ausrichtung des Konzerns sicherzustellen. Der/Die jeweils zuständige Qualitätsmanagementbeauftragte erstellt hierzu einmal jährlich einen ausführlichen schriftlichen Bericht, der dem Vorstand oder der Geschäftsführung im Rahmen einer Management-Review-Sitzung präsentiert und ausführlich erläutert wird.

Dem Prinzip „Fehlervermeidung vor Fehlerkorrektur“ folgend wurden im Geschäftsjahr 2021 verschiedene Verbesserungsprojekte an den Standorten durchgeführt:

Hervorzuheben ist hier die Entwicklung eines Systems zur Erfassung von „Lessons Learned“, das einen systematischen Wissenstransfer zwischen den unterschiedlichen Unternehmensteilen und Projekten sicherstellen soll. Nach ersten Erfahrungen in ausgewählten Pilotprojekten soll das System in angepasster Form firmenweit eingeführt werden. Weiterhin wurde damit begonnen, ein System zur Vermeidung von FOD (Foreign Object Damage), also einer Beschädigung der Produkte durch Fremdkörper, in Anlehnung an die Norm EN 9146 zu entwickeln. An zwei Standorten von OH B konnten erste Maßnahmen bereits in der Fertigung und Montage eingeführt werden. Das Projekt wird im Geschäftsjahr 2022 fortgesetzt und auf weitere Konzernstandorte ausgeweitet.

5.3 Produktqualität und -sicherheit

Qualität und Zuverlässigkeit sind kein Zufall und sind essentiell für OH B und seine Kunden.

Deshalb liegt die Produktqualität in der Mitverantwortung aller Mitarbeitenden. Um sie jederzeit zu gewährleisten und weiter zu verbessern, erfolgt die Einhaltung und Kontrolle über den kompletten Produktlebenszyklus durch Mitarbeitende des operativen Qualitätswesens (Produktsicherung). Das Ziel der Produktsicherung ist es, durch systematische Maßnahmen nachhaltig die Umsetzung der hohen Qualitätsanforderungen unserer Kunden an unsere Produkte sicherzustellen und durch spezifische Maßnahmen das Auftreten von Fehlern zu minimieren. Sie liefert somit einen erheblichen Beitrag zur Kundenzufriedenheit, Liefertreue und Risikoreduktion.

Die genauen Maßnahmen richten sich nach etablierten internen Prozessen sowie den spezifischen Anforderungen des Kunden. Diese sind konform zu den europäischen raumfahrtspezifischen Qualitätsstandards (ECSS-Q-Reihe) und werden kontinuierlich auf ihre Aktualität und Implementierung überprüft und geschärft. Zur Darlegung der Transparenz werden diese Maßnahmen in Produktsicherungsplänen detailliert festgehalten und mit den jeweiligen Kunden abgestimmt. Durch am Projektbeginn definierte qualitätsrelevante Meilensteine wird zudem laufend während der Projektlaufzeit sichergestellt, dass das Endprodukt den Qualitätsanforderungen entspricht.

Durch die bestehenden organisatorischen Strukturen der Produktsicherung konnten auch im Jahr 2021 alle Projekte mit qualifiziertem Personal ausgestattet werden. Regelmäßiger Austausch, Weiterbildungen und Schulungen, sowie Harmonisierungen konnten die Effizienz der Organisation weiter steigern. Durch den systematischen Austausch von Qualitätsthemen zwischen den Projekten konnten auch in 2021 zahlreiche potentielle Qualitätsprobleme antizipiert und vermieden werden. Im Geschäftsjahr 2021 konnte der Konzern in zahlreichen Projektreviews mit den Kunden darlegen, dass unsere Maßnahmen zur Qualitätssicherung implementiert und wirksam sind.

Neben den Qualitätsanforderungen unserer Kunden muss OHB gewährleisten, dass Produkte, die im Europäischen Wirtschaftsraum (EU und EFTA) in den Verkehr gebracht werden, wesentlichen Anforderungen an die Sicherheit, die Gesundheit und den Umweltschutz genügen. Für bestimmte Produkte legen EU-Richtlinien wesentliche Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen fest, die es vollständig einzuhalten gilt. Die Übereinstimmung unserer Produkte mit diesen EU-Richtlinien wird durch die CE-Kennzeichnung sichtbar gemacht.

Für alle unsere Produkte wird daher zunächst untersucht, ob eine CE-Kennzeichnungspflicht besteht und welche Richtlinien gelten. Bei Kennzeichnungspflicht werden ein Konformitätsbewertungsverfahren und eine Risikoanalyse durchgeführt, um eventuell von dem Produkt ausgehende Gefahren zu ermitteln und zu beseitigen. Für die Durchführung des CE-Verfahrens sind bei OHB entsprechend geschulte CE-Koordinatorinnen und -Koordinatoren verantwortlich, die in enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen eine CE-konforme Produktentwicklung sicherstellen und mit Unterstützung der Produkt- und Qualitätssicherung überwachen.

In regelmäßigen Abständen wird die Geschäftsführung intern über aktuelle Qualitätsthemen in den Projekten u. a. in Projektreviews unterrichtet. Diese finden quartalsweise in Form von gemeinsamen Meetings und begleitender schriftlicher Berichterstattung statt. Entsprechendes Feedback der Geschäftsleitung und der Kunden wird in themenspezifischen Arbeitsgruppen umgesetzt.

6 Verantwortung entlang der Lieferkette

6.1 Achtung der Menschenrechte

Wir betrachten rechtmäßiges Verhalten sowie die Achtung der Menschenrechte als Grundvoraussetzung für fairen Wettbewerb und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Daher genießt beides für OHB besondere Priorität. Das Unternehmen duldet keinerlei Verstöße gegen die Menschenrechte, weder aktuell noch zukünftig. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartner:innen. Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und bildet die Basis für das Vertrauen, das uns Mitarbeitende, Kunden, Aktionärinnen und Aktionäre, Geschäftspartner:innen und die Öffentlichkeit entgegenbringen.

Das Kurs-Portfolio im Lernmanagementsystem wurde im Berichtsjahr um eine gesonderte Schulung zur Exportkontrolle erweitert, um Mitarbeitende mit entsprechenden Berührungspunkten zum Thema Export noch stärker auf die Wichtigkeit dieses Themenkomplexes hinzuweisen. Sie wurde von 123 Mitarbeitenden der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften absolviert. Die Schulung sensibilisiert für die Tatsache, dass keine Exporte an Drittländer erfolgen dürfen, die gegen Menschenrechte verstoßen. Sie baut damit auf eine der Aussagen der von allen Mitarbeitenden zu absolvierenden Pflichtveranstaltung zum Thema „Legal & Compliance“ auf. Auch hier werden die unterwiesenen Mitarbeitenden hinsichtlich der verpflichtenden Einhaltung des Code of Conducts sensibilisiert. In diesem verpflichtet sich OHB u. a. dazu nicht mit Geschäftspartner:innen zusammenzuarbeiten, die mittelbar oder unmittelbar gegen die Menschenrechte verstoßen bzw. deren Missachtung billigen. Diese Veranstaltung wurde im Berichtsjahr fünfmal und in 2020 zweimal durchgeführt und von 189 bzw. 40 Mitarbeitenden absolviert.

6.2 Rahmenbedingungen

OHB operiert in einer Vielzahl von Ländern mit unterschiedlichsten regulatorischen Voraussetzungen und politischen Veränderungen aufgrund demokratischer Wahlen. Überall gibt es institutionelle Rahmenbedingungen, die respektiert und befolgt werden müssen. Hierbei sind die nationalen und internationalen Rechenschaftspflichten stets zu berücksichtigen und einzuhalten. Alle Lieferanten von OHB stammen aus hochentwickelten Industrienationen. Der wesentliche Teil des Umsatzes mit Lieferanten wird mit solchen mit Sitz in Europa – vor allem in Deutschland – erzielt. Alle europäischen Lieferanten fertigen ihre Produkte auch vorwiegend in Europa. Weitere

Lieferanten stammen aus den USA und aus Japan und fertigen ihre Produkte ebenfalls im eigenen Land. Der Bezug aller Bauteile erfolgt ausnahmslos über zugelassene Lieferanten unter Berücksichtigung aller geltenden Umwelt- und Sicherheitsvorschriften.

Im Jahr 2020 hat OHB die Funktion des Group-Supply-Chain-Managements eingeführt. Diese Position spiegelt zum einen die Wichtigkeit der Lieferkette für den Konzern wider und schafft darüber hinaus die notwendigen Rahmenbedingungen, um die Position des Konzerns und das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu stärken. Sie ist direkt dem CFO untergeordnet und berichtet wöchentlich schriftlich und in gemeinsamen Sitzungen an den Vorstand. Darüber hinaus wird das zuständige Vorstandsmitglied bei unternehmensrelevanten Lieferanten und Dienstleistern persönlich in die Prozesse, Entscheidungen und Auswahl mit einbezogen.

Außerdem arbeitet OHB seit 2019 aktiv mit der Europäischen Raumfahrtagentur ESA zusammen, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Menschen und Ressourcen auch deutlich tiefer in der Lieferkette transparent und sicher zu etablieren. Diese Zusammenarbeit mit der ESA beinhaltet auch die Teilnahme aller ihrer in der Raumfahrt tätigen großen Systemintegratoren (Large System Integrators), mit dem Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte auch in Agenturverträgen transparenter und verbindlicher zu etablieren. Diese Zusammenarbeit wird in der „Charter for a responsible Space Sector“, die gemeinsam zwischen den etablierten Primes mit der ESA erarbeitet wird, manifestiert. Bisher wurden verschiedene Arbeitsgruppen unter der Führung unterschiedlichster ESA-Direktoren gebildet, die sich u. a. mit den Schwerpunkten beschäftigen:

- Binding Corporate Social Responsibility framework
- Green Space Sector
- Space Debris
- Responsible Supply-Chain- and Procurement-Management

Die Arbeitsgruppen haben ihre Arbeit im Berichtsjahr mit der Zielsetzung aufgenommen, im Jahr 2022 verbindliche Ergebnisse vorzulegen.

Dazu führt OHB Auditierungen bei Produkten und Lieferanten mittels des internen Qualitätsmanagement-Teams durch und bedient sich zusätzlich externer Dienstleister. Diese Auditierungen erfolgen u. a. über Fragebögen, Vor-Ort-Besuchen und Interviews. Allein aufgrund der hohen Qualitätsanforderungen und der sicherzustellenden Rückverfolgbarkeit jedes einzelnen Bauteils muss die gesamte Lieferkette für OHB so transparent wie möglich sein. Um die Rückverfolgbarkeit entlang der Lieferkette zu gewährleisten, wird mit lokalen Partner:innen kooperiert, die einen direkten Einblick in ihre Prozesse garantieren können. Sie ist lückenlos zu dokumentieren und zur jederzeitigen Offenlegung vorzuhalten. Auch können standardisierte digitale Prüfziffernrückverfolgungsmethoden eingefordert werden. Zusätzlich ist aufgrund der vorgegebenen Lieferantenauswahl durch behördliche Auftraggeber ein lokaler Bezug der Teile innerhalb der EU nicht nur durch OHBs eigene Bestrebungen, sondern zusätzlich durch die Vorgaben unserer europäischen institutionellen Auftraggeber gegeben. Dadurch ergibt sich für unsere Zielsetzungen ein verlässliches und belastbares Überwachungssystem nach den höchsten globalen Beschaffungsstandards.

6.3 Anforderungen bei der Lieferantenauswahl

OHB ist bestrebt, die jederzeitige Stabilität der Lieferkette sicherzustellen und seinen Auftraggebern gleichzeitig ausschließlich hochwertigste Dienstleistungen und Technologien zu liefern. Diese Bestrebungen laufen stets unter der Zielsetzung Prinzipien für angemessene Arbeitsbedingungen und die Zusicherung der Wahrung fundamentaler Rechte aller Beteiligten in den Beschaffungsprozessen zu garantieren. Dafür intensiviert OHB kontinuierlich seine Anstrengungen.

Um unserer Zielsetzung gerecht zu werden, definieren unsere Beschaffungsprogramme Mindestanforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte – unsere Nachhaltigkeitsbeschaffungsstandards. Diesen Kontrollprozess ent-

wickeln wir unternehmensweit entsprechend allgemein anerkannter Richtlinien für verantwortungsvolle Beschaffung, die sowohl Umwelt-, Menschenrechts- und Arbeitsrechtstandards als auch unsere Risikomanagement- und Compliance-Richtlinien umfassen. Dazu beziehen wir erprobte Maßnahmen, die bereits im Unternehmen etabliert sind, ein. Darüber hinaus entwickeln und implementieren wir kontinuierlich neue Prozesse mit Vertreter:innen unterschiedlichster Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen.

Folgende Punkte gehören zu unseren Nachhaltigkeitsbeschaffungsstandards:

- Einhaltung des geltenden Rechts, regulatorischer Anforderungen, vorliegender Satzungen und Handlung nach Best-Practice-Ansätzen
- Geschäfte über gesetzliche Anforderungen hinaus fair und integer abwickeln
- Bekenntnis zu unserer Selbstverpflichtung zur Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, der Gesellschaft und unserer Umwelt
- Arbeitsschutz und -sicherheit
- Umweltschutz
- Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte
- Wahrung von Diversität und Chancengleichheit

Von unseren Lieferanten erwarten wir in diesem Zusammenhang z. B. das Bekenntnis zu unserem „Supplier Code of Conduct“, der den Lieferanten im Rahmen der Vertragsschließung zur Verfügung gestellt wird. Dieser stellt rechtliche, soziale und ethische Anforderungen an die Lieferanten, welche zusätzlich auch in deren eigener Lieferkette einzufordern sind. Die Anerkennung und das Bekenntnis unserer Lieferanten zu unseren Nachhaltigkeitsbeschaffungsstandards bildet die Grundvoraussetzung für eine Geschäftsbeziehung und damit die Entscheidungsgrundlage beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen.

Der im Berichtsjahr überarbeitete „Supplier Code of Conduct“, konkretisiert unsere Nachhaltigkeitsbeschaffungsstandards. Da die Anerkennung dieser Standards und ihre Überwachung durch die Lieferanten und OHB verpflichtende Anforderungen an die Lieferanten darstellen, sind beide Maßnahmen in unserem Lieferantenmanagementprozess und den jeweiligen Vertragsmodalitäten implementiert. Die Nichteinhaltung wird mit der Beendigung der Lieferantenbeziehung sanktioniert.

Zusammengefasst leiten sich daraus für Lieferanten die folgenden zu berücksichtigenden Punkte ab:

1. Verpflichtung zur nachhaltigen Best-Practice
Jeder Lieferant ist verpflichtet, den geltenden Gesetzen zu entsprechen und verpflichtet sich zu nachhaltigen Beschaffungserfordernissen.
2. Durchführung eines Self-Assessments
Lieferanten haben einen Self-Assessment-Fragebogen (SAQ) auszufüllen und aktuelle Änderung anzuzeigen. Der SAQ ist bei der Lieferantenregistrierung, der Qualifikation und bei Beschaffungsereignissen vorzulegen.
3. Nachweis der Beurteilung durch Dritte
Lieferanten können dazu aufgefordert werden, einen Nachweis über ein durchgeführtes Nachhaltigkeitsassessment vorzulegen oder ein solches durch Dritte durchführen zu lassen.
4. Risikomanagement
Bei der Identifikation von Nachhaltigkeitsrisiken – inkl. des Verstoßes gegen Standards – ist der Lieferant verpflichtet, OHB umgehend zu informieren. Im Anschluss hat er einen korrigierenden Aktionsplan zu entwickeln, einen zugehörigen realistischen Zeitplan zu erarbeiten und laufend über den Fortschritt bei der Umsetzung zu berichten.

Die Auswahl der Lieferanten erfolgt in einem mehrstufigen Prozess. Da neue Projekte verschiedene Phasen durchlaufen, finden mehrere Vorauswahlprozesse bis zur endgültigen Lieferantenauswahl statt. Alle Schritte der Lieferantenselektion werden von einem Auswahlgremium unternommen. So gewährleistet OHB, dass die Entscheidung am Ende stets von mehreren Personen und Funktionen gemeinsam getroffen wird. Insbesondere bei Ausgaben, die EUR 1 Mio. überschreiten, sind verschiedene Vorstände Mitglieder des Auswahlgremiums. Dies erfolgt über standardisierte Evaluation Boards, in denen zusätzlich Group-Supply-Chain-Experten, Procurement-Manager und Projektmanager beteiligt sind. Im Jahr 2021 wurden dazu u. a. mehr als 15 Technical Evaluation Boards für die Großprojekte mit dezidierten Bewertungsmatrizen bei Berücksichtigung der vorgegebenen Anforderungen durchgeführt. Der Wert ist durch die nationalen und unternehmensbezogenen Restriktionen, ausgelöst durch die Covid-19-Pandemie, im Vergleich zum Vorjahr stark zurückgegangen.

6.4 Lieferantenmanagement

In den Konzerngesellschaften OHB System AG, OHB Sweden AB und OHB Italia S.p.A. des Segments „SPACE SYSTEMS“ wird jeder einzelne Lieferantenvertrag für komplexe Geräte und Systeme des Satelliten individuell von Fachleuten – den Subcontractor Managern – aus der jeweiligen Einkaufsabteilung der Gesellschaften begleitet und betreut. Diese führen unter anderem die großen Reviews beim Lieferanten durch und sind somit mehrfach vor Ort, um sicherzustellen, dass u. a. unsere Nachhaltigkeitsbeschaffungsstandards eingehalten werden. Die Bewertung der Lieferanten gehört ebenso zum Aufgabenfeld wie auch die Krisenintervention beim Lieferanten. Beides wird mit direkter Beteiligung des Qualitätsmanagements durchgeführt. Aufgrund der andauernden Covid-19-Pandemie konnten die Lieferantenreviews im Verhältnis zu den Vorjahren nur sehr deutlich eingeschränkt direkt an den relevanten Standorten durchgeführt werden. Ersatzweise wurden daher deutlich verstärkt Videokonferenzen und Remote-Online-Surveys durchgeführt. Diese Ersatzmaßnahmen konnten, was den Umfang angeht, jedoch die physischen Audits vor Ort nicht vollständig ersetzen. Das in diesem Absatz beschriebene Vorgehen wird in angelehnter Weise ebenso innerhalb der Gesellschaften des Segments „DIGITAL“ umgesetzt.

Bei der einzigen im Segment „AEROSPACE“ tätigen Konzerngesellschaft (MT Aerospace AG) sind Bestellungen von qualitätsgesicherten Bauteilen und Materialien nur bei zugelassenen Lieferanten zulässig. Die Lieferanten unterliegen einer kontinuierlichen Überwachung mit regelmäßig durchgeführten Audits. Diese wird durch die größtenteils gegebene räumliche Nähe zu den vornehmlich deutschen bzw. europäischen Lieferanten stark erleichtert. Im Rahmen der Überwachung werden Lieferanten im Hinblick auf ihre Performance hinsichtlich Qualität, Technik, Kosten und auch Management bewertet. Die Lieferantenbewertungen erfolgen in jährlichen Zyklen und werden mit den Schlüssellieferanten gemeinsam analysiert. Auf Grundlage der Analyse werden zwischen dem jeweiligen Lieferanten und OHB abgestimmte Entwicklungspläne vereinbart. So können Fehlentwicklungen stets zeitnah aufgedeckt und behoben werden. In Zukunft sollen diese Audits in Bezug auf ihren Umfang erheblich intensiviert werden.

7 Compliance & Sicherheit

7.1 Compliance-Management-System

Übergeordnetes Ziel ist in diesem Zusammenhang die vollständige Übereinstimmung mit allen für den Konzern geltenden Vorgaben und Regeln, die es zu jeder Zeit sicherzustellen gilt.

Um die Vermeidung von Rechts- und Reputationsrisiken systematisch abzusichern, hat der Vorstand bereits im Jahre 2010 den Aufbau und die Implementierung eines Compliance-Management-Systems beschlossen. Das Compliance-Management-System von OHB wurde seitdem und soll auch zukünftig kontinuierlich weiterentwickelt werden, um betreffende Handlungsfelder so früh wie möglich zu identifizieren und geeignete Maßnahmen einleiten zu können. Zu den über die Jahre erzielten Fortschritten gehören insbesondere die Berufung lokaler

Compliance-Verantwortlicher an vielen Standorten sowie die Implementierung eines ausgewogenen Schulungskonzepts. Das aktuelle Compliance-Management-System verfügt über ein breites Spektrum an Zielsetzungen und Instrumenten. Derzeit stehen vor allem die Korruptionsvermeidung sowie die Verstärkung der Sicherheit und Sorgfältigkeit bei der Informationsweitergabe im Lichte rechtlicher Vorgaben, insbesondere der europäischen Datenschutzregeln, im Vordergrund.

Grundlage der Compliance-Arbeit ist die Bereitstellung von lokal zuständigen Compliance-Beauftragten, die sich entsprechend der individuellen Bedürfnisse und Anforderungen aus den Einzelgesellschaften des Konzerns um die Umsetzung des Compliance-Management-Programms kümmern. Dabei können die Compliance-Beauftragten auf verschiedene Instrumente zurückgreifen. Neben regelmäßigen und breit angelegten Schulungen, einem umfassenden Beratungs- und Kommunikationsangebot, individueller Beratung und einem auch anonym nutzbaren Hinweisgebersystem, stehen der Code of Conduct und die Anti-Korruptions-Anweisung als wesentliche Grundlagen der Compliance-Arbeit im Vordergrund. Seit dem Jahr 2010 verfügt OH B über einen konzernweiten Verhaltenskodex, der im Berichtsjahr umfassend überarbeitet worden ist. Ab Januar 2022 gilt der neue Verhaltenskodex mit klaren Aussagen und Bekenntnissen nicht nur zu den Themen Korruption und Bestechung, sondern auch zu einem schonenden Umgang mit Ressourcen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung sowie den aktuellen Themen Lobbyarbeit und Sorgfaltspflichten für die Lieferkette. Ziel ist die stetige und konsequente Verfolgung und Aufklärung von Compliance-Hinweisen sowie die zentrale Steuerung von Compliance-relevanten Prozessen und Kontrollen.

Ein fairer Wettbewerb ist die Basis für unser unternehmerisches Handeln. Daher legen wir im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Compliance-Management-Systems einen besonderen Schwerpunkt auf die Steigerung der Sensibilität für das Thema Korruptionsvermeidung in der Belegschaft. In Präsenzs Schulungen und persönlichen Beratungen vermitteln wir unseren Mitarbeitenden ein grundlegendes Verständnis für dieses Thema. Die Schulungen werden daher nicht nur auf die unterschiedlichen Unternehmensbereiche zugeschnitten, sondern darüber hinaus an den verschiedenen Standorten sowie auch als Online-Schulung mehrsprachig angeboten. Präsenzs Schulungen finden unter Berücksichtigung möglicher Pandemiebedingungen in der Regel zweimal pro Jahr und Gesellschaft statt. Die Listen der Teilnehmer:innen werden in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung abgeglichen um sicher zu stellen, dass alle Mitarbeitenden zumindest einmal an einer Schulung teilgenommen haben. Im Hinblick auf eine effektive Korruptionsvermeidung wird insbesondere auf relevante Zuwendungsarten, wie z. B. Einladungen, Geschenke, Sponsoring, Spenden, eingegangen. Zuwendungen jeglicher Art werden entsprechend der festgelegten Wertgrenzen von den Mitarbeitenden angezeigt. Dies führt zu einer deutlichen Verbesserung der Transparenz in Bezug auf die Annahme von Vorteilen durch die Belegschaft. Insgesamt führte die Maßnahme dazu, dass die Anzahl der Gewährung von Zuwendungen seit Einführung der Maßnahme im Jahr 2012 moderat reduziert werden konnte.

Die Compliance-Organisation bei OH B sieht vor, dass in jeder operativ tätigen Konzerngesellschaft zumindest ein Compliance-Beauftragter bestellt ist. Dieses Ziel konnte bislang noch nicht ganz erreicht werden. Im Konzern sind neben dem zuständigen Vorstandsmitglied und dem Chief Compliance Officer weitere acht Mitarbeitende zu Compliance-Beauftragten bestellt. Die Bestellung weiterer Compliance-Beauftragter in den Konzerngesellschaften ist geplant, sofern es die operativen und personellen Umstände in den Gesellschaften zulassen. Der Vorstand wird im anlassbezogenen Dialog über die den wesentlichen Sachverhalt betreffenden Themen informiert. Darüber hinaus wird der Aufsichtsrat jährlich in Form eines Berichts über die Compliance-Arbeit und -Vorfälle informiert.

OH B unterhält seit 2011 ein Hinweisgebersystem. Vor dem Hintergrund aktueller gesetzlicher Anforderungen an den Hinweisgeberschutz (gem. EU-Richtlinie 2019/1937) sowie den Datenschutz (gem. DSGVO) wurde das Hinweisgebersystem in der zweiten Jahreshälfte 2021 überarbeitet und steht seit dem 01. Februar 2022 in neuer Fassung zur Verfügung. OH B bedient sich bei der Bereitstellung des neuen Hinweisgebersystems We.Create.Integrity, der Unterstützung des Dienstleisters EQS, der auf den technischen Betrieb von Hinweisgebersystemen mittels internetbasierter Portale spezialisiert ist. Die fachlichen Inhalte werden dabei von OH B gestaltet sowie Zugang und Bearbeitung ausschließlich durch die OH B-Compliance-Beauftragten sichergestellt. Das Hinweisgebersystem steht in sechs verschiedenen Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Schwe-

disch) zur Verfügung und ist für jede Person inner- und außerhalb von OHB zugänglich. Damit soll insbesondere Kunden, Lieferanten, Aktionärinnen und Aktionären und Geschäftspartner:innen die Möglichkeit gegeben werden, sich zu Sachverhalten im Schutze der geltenden gesetzlichen Regelungen zum Hinweisgeberschutz zu äußern. Es besteht die Möglichkeit, anonyme Mitteilungen abzugeben. Über ein persönliches Postfach kann dennoch mit der mitteilenden Person kommuniziert werden, ohne dass diese ihre Identität preisgeben muss. Ein integriertes professionelles Fallmanagement sichert die Einhaltung von Zugangsbeschränkungen für die bearbeitenden Personen ebenso wie von Fristen.

Das Hinweisgebersystem ist unter folgender URL erreichbar:
<https://www.bkms-system.com/wecreateintegrity>

7.2 Public Policy und Regulierung

Um eine zukunftsorientierte, nachhaltige Raumfahrt- und Industriepolitik in Deutschland und Europa zu unterstützen und zu fördern und dadurch frühzeitig und intensiv Trends und neue Märkte zu antizipieren, unterhält OHB einen kontinuierlichen Stakeholder-Austausch mit politischen Entscheidungsträger:innen und Vertreter:innen der öffentlichen Hand auf europäischer, bundespolitischer, landespolitischer und kommunaler Ebene. Neben eigenen Repräsentanzen in Berlin, Brüssel und Paris ist OHB in diversen Verbänden, Vereinen und Vereinigungen aktiv, um den Kontakt zu den genannten Stakeholdern zu halten und zielorientiert relevante und damit zu verfolgende Themen zu ermitteln. Darauf aufbauend, fanden im Berichtszeitraum mehrere Hintergrundgespräche und Veranstaltungen statt, zu denen viele Entscheidungsträger:innen unterschiedlicher Parteien eingeladen wurden. Weiterhin nahmen Vertreter:innen von OHB als Referierende, Diskussionsteilnehmer:innen oder Gäste an Veranstaltungen von Behörden, Parteien und Verbänden zu für OHB relevanten politischen und gesellschaftlichen Themen teil.

Aufgrund des großen Anteils institutioneller Kunden ist OHB oft und in unterschiedlichen Intensitäten von politischen Entscheidungsprozessen abhängig. In den Berichtszeitraum fiel die Bundestagswahl 2021, die aufgrund von Wahlkampf und dem schon vor der Wahl sicheren Wechsel an der Spitze der Bundesregierung dazu beiträgt, dass Entscheidungen mit mittelbaren und unmittelbaren Auswirkungen auf OHB nicht gefällt oder verschoben wurden. Darüber hinaus hat die pandemische Lage viele geplante Gespräche, Diskussionsrunden und Veranstaltungen verhindert oder verkürzt.

Ein Ergebnis der im ersten Absatz beschriebenen Maßnahmen war die Gründung der German Offshore Spaceport Alliance (GOSA), einem Konsortium aus vier Bremer Unternehmen, das sich zum Ziel gesetzt hat, ab 2023 von einer mobilen Startplattform in der Deutschen Ausschließlichen Wirtschaftszone in der Nordsee (AWZ) eine Startmöglichkeit für kleine Trägerraketen anzubieten. OHB ist im Konsortium beteiligt und verantwortet die Raumfahrt-bezogenen Aspekte des Vorhabens. Der Offshore-Spaceport soll der gerade im Bereich von Kleinsatelliten und Microlaunchern stark wachsenden Raumfahrtindustrie in Deutschland und Europa den wesentlichen Baustein eines kostengünstigen, zentralen und CO₂-Fußabdruck-optimierten Startplatzes zur Verfügung stellen und damit eine geschlossene NewSpace-Wertschöpfungskette in Deutschland erzeugen. Bis zu Gründung der GOSA im Dezember 2020 wurde das Projekt maßgeblich vom Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) vorangetrieben, OHB hat die Gespräche und Initiativen des BDI von Beginn an begleitet und war einer der Gründungspartner der GOSA. Im September 2021 unterzeichnete GOSA Absichtserklärungen mit vier europäischen Herstellern von Microlaunchern.

Es liegt in der Natur der Produkte und Dienstleistungen von OHB, dass das Unternehmen häufig für staatliche Stellen Angebote abgibt, an staatlichen Ausschreibungen teilnimmt oder mit staatlichen Stellen in Vertragsverhandlungen tritt. Es ist Grundprinzip von OHB, sich stets mit fairen und legalen Mitteln um Aufträge zu bewerben und Vertragsverhandlungen unter Einhaltung aller geltenden Kundenanforderungen und Rechtsvorschriften zu führen. Mitarbeitende sind daher angehalten, sich bei Unsicherheiten umgehend an die Rechtsabteilung oder die Geschäftsleitung zu wenden. Darüber hinaus erfolgt zu diesem Sachverhalt mehrfach im Monat eine regelmäßige Berichterstattung an die Konzernleitung.

OHB unterstützt die demokratische Willensbildung im politischen System der Bundesrepublik Deutschland mit Spenden an politische Parteien. Parteispenden unterliegen dabei dem geltenden Recht und werden einzeln vom Vorstand freigegeben.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Spenden der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften an deutsche Parteien im Berichts- sowie im Vorjahr. Eine Ausweitung der Übersicht auf weitere Konzerngesellschaften wird für folgende Berichte angestrebt.

	2021	2020
CDU/CSU	16.500	5.000
Bündnis 90/Die Grünen	11.000	0
SPD	9.000	0
FDP	2.000	0
Summe	38.500	5.000

Tabelle 8: Entwicklung der Parteispenden in Deutschland in EUR

Die deutliche Erhöhung der Spenden im Berichtsjahr ist auf die Unterstützung im Rahmen der Bundestagswahl 2021 zurückzuführen.

7.3 Unternehmenssicherheit

Der Schutz von Informationen ist entscheidend für das Geschäftsmodell von OHB. Die Projekte haben ein sehr hohes Sicherheitsbedürfnis und unterliegen besonderen projektspezifischen Sicherheitsanforderungen. Die Abteilung Corporate Security bewertet kontinuierlich und anlassbezogen die Sicherheitsrisiken und leitet Sicherheitsmaßnahmen gemäß den gesetzlichen und zusätzlich vertraglich vereinbarten Sicherheitsanforderungen ab, um einen gleichbleibend hohen Sicherheitsstandard bei der Projektabwicklung zu gewährleisten und somit die spezifischen Sicherheitsanforderungen der Auftraggeber zu erfüllen.

Das Sicherheitskonzept umfasst physische, personelle, organisatorische und IT-Sicherheitsmaßnahmen, die dauerhaft einen koordinierten und kontrollierten Zugang zu den Firmengeländen, Gebäuden und Arbeitsbereichen gewährleisten sollen. Dazu gehören z. B. die Absicherung des Firmengeländes durch einen externen Werkschutz, das Management der Zutritts- und Zugangsrechte – sowohl bezogen auf die verschiedenen Arbeitsbereiche als auch auf die IT-Infrastruktur – sowie Sicherheitsanweisungen und Schulungen zur IT- und Informationssicherheit der Beschäftigten. Das Sicherheitskonzept ist an die jeweiligen Sicherheitsanforderungen der Projekte angepasst.

Die Sicherheitsmaßnahmen sind entlang der gesamten Wertschöpfungskette Teil eines strategisch ausgerichteten, ganzheitlichen Sicherheitsmanagements. Sie sollen den unkontrollierten Zugang durch Dritte zu jeder Zeit verhindern und das technologische Know-how von OHB sowie projektsensible Informationen vor unberechtigtem Zugriff schützen. In Abhängigkeit des Schutzbedarfs der Informationen werden die Sicherheitsmaßnahmen in die Prozessabläufe integriert. Im Mittelpunkt der Informationssicherheit bei OHB steht deshalb aktuell der starke Ausbau der IT-Sicherheitsmaßnahmen um die Schutzziele Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit von Daten dauerhaft zu gewährleisten. Im Rahmen des Aufbaus des Informationssicherheits-Management-Systems (ISMS), das sich an nationalen und internationalen Sicherheitsstandards orientiert, wird das Thema Informations-/Cybersicherheit vom Group Information Security Officer, der gleichzeitig als Datenschutzbeauftragter fungiert, im

Austausch mit den Projekten, der IT und der Abteilung Corporate Security koordiniert und realisiert. Ziel ist es, das Sicherheitsbewusstsein der Beschäftigten durch entsprechende Schulungen und Trainings auf einem hohen Niveau zu halten sowie Sicherheitsvorfälle möglichst zu vermeiden.

Die beschriebenen Maßnahmen führten dazu, dass im Berichtsjahr keine Sicherheitsvorfälle verzeichnet wurden, bei denen technologisches Know-how oder projektsensible Informationen unkontrolliert abgeflossen sind und die auf Grundlage der mit den Kunden vereinbarten Sicherheitsanforderungen diesen gegenüber meldepflichtig wären. Allerdings veröffentlichten Unbekannte im Internet am 25.11.2021 ein Bekenntschreiben, indem gemeldet wurde, dass ein Brandanschlag bei OH B in Bremen stattgefunden habe. Zu diesem Zeitpunkt gab es keinen Hinweis auf einen Brandanschlag. Nach der Entscheidung, präventiv die Firmenfahrzeuge vom außen gelegenen Parkplatz auf das Firmengelände zu verlegen, wurden Brandsätze entdeckt, die aber nicht zündeten. Zu keiner Zeit bestand eine ernsthafte Gefahr für Mitarbeitende und/oder Liegenschaften. In der Neujahrsnacht 2021/2022 kam es zu einem weiteren Brandanschlag auf ein Gebäude von OH B in Bremen, bei dem das gesamte Gebäude zeitweise nicht nutzbar war. Dieser Vorfall wurde an alle Kunden gemeldet. Über aktuelle Entwicklungen und Ergebnisse rund um den Sachverhalt Unternehmenssicherheit informiert die Abteilung Corporate Security den Vorstand quartalsweise oder schnellstmöglich bei Bedarf.

8 Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung

8.1 Hintergrund

Die Taxonomie-Verordnung ist ein Schlüsselement des Aktionsplans der Europäischen Kommission zur Lenkung der Kapitalströme auf eine nachhaltigere Wirtschaft. Als Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten stellt sie einen wichtigen Schritt zur Erreichung der Klimaneutralität bis zum Jahr 2050 im Einklang mit den EU-Zielen dar.

Im folgenden Abschnitt stellen wir als nicht-finanzielles Mutterunternehmen den Anteil unseres Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) für das Berichtsjahr 2021 dar, der mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit den ersten beiden Umweltzielen (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung i. V. m. Art. 10 Abs. 2 des „Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung“ (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178).

8.2 Unsere Aktivitäten

8.2.1 Kerngeschäft

Wir haben alle taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, die im „Delegierten Rechtsakt zur Taxonomie-Verordnung“ (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139) aufgeführt sind, auf der Grundlage unserer Aktivitäten als Raumfahrt- und Technologiekonzern geprüft. Der Delegierte Rechtsakt zur Taxonomie-Verordnung konzentriert sich auf die Wirtschaftstätigkeiten und Sektoren, die das größte Potenzial haben, das Ziel der Abschwächung des Klimawandels zu erreichen. Dies sind solche, die die Notwendigkeit Treibhausgasemissionen zu erzeugen bzw. die Emissionen selbst verringern, den Abbau von Treibhausgasen in der Atmosphäre erhöhen oder zur langfristigen Speicherung von Kohlenstoff beitragen. Zu den erfassten Sektoren gehören Energie, ausgewählte verarbeitende Tätigkeiten, Verkehr und das Baugewerbe.

Nach einer gründlichen Überprüfung, an der alle relevanten Abteilungen und Funktionen beteiligt waren, kamen wir zu dem Schluss, dass unsere wirtschaftlichen Kerngeschäftstätigkeiten nicht unter den Delegierten Rechtsakt zur Taxonomie-Verordnung fallen und folglich nicht taxonomiefähig sind. Daraus lässt sich schließen, dass OH B mit seinen Kerngeschäftstätigkeiten keine relevante Quelle von Treibhausgasemissionen ist.

Unsere Bewertung der Taxonomiefähigkeit konzentriert sich auf Wirtschaftstätigkeiten, die als Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen in der Luft- und Raumfahrt auf einem Markt definiert sind und somit (potenziell) Einnahmen generieren. In diesem Zusammenhang definieren wir als Raumfahrt- und Technologiekonzern die Entwicklung, Produktion und Vermarktung unserer Systeme inkl. vor- und nachgelagerter Dienstleistungen als Kern unserer Geschäftsaktivitäten. Wir definieren Aktivitäten wie den Erwerb/Bau neuer Gebäude (für unsere Produktionsstätten), den Transport unserer Produkte zu unseren Kunden und die Datenverarbeitung als grundlegende Aktivitäten, die für die Durchführung unserer Kerngeschäftsaktivitäten notwendig sind. Sie werden nicht als taxonomiefähige Aktivitäten ausgewiesen und nicht in unsere Umsatz-KPI einbezogen, da sie auf eigenständiger Basis keinen externen Umsatz generieren.

Bezüglich CapEx/OpEx im Zusammenhang mit Anschaffungen und Maßnahmen, die wir als individuell taxonomiefähig betrachten, verweisen wir auf die Erläuterungen im Abschnitt „CapEx-KPI und OpEx-KPI“ in der Beschreibung unserer Rechnungslegungsmethoden.

8.2.2 Leistungsindikatoren

Zu den wichtigsten Leistungsindikatoren („KPIs“) gehören die Umsatz-KPI, die CapEx-KPI und die OpEx-KPI. Für den Berichtszeitraum 2021 müssen die KPIs in Bezug auf die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und die nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten offengelegt werden (Art. 10 Abs. 2 des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung).

Da unsere Wirtschaftstätigkeiten als Raumfahrt- und Technologiekonzern nicht unter den Delegierten Rechtsakt zur Taxonomie-Verordnung fallen, beträgt der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz 0 % und folglich auch die damit verbundenen Investitions- und Betriebsausgaben 0 % (siehe Tabelle 9 für unsere gesamten KPIs). Darüber hinaus gibt es keine CapEx-Pläne, die darauf abzielen, eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit zu verbessern, um sie an die Taxonomie anzupassen oder eine an die Taxonomie angepasste Wirtschaftstätigkeit zu erweitern.

Darüber hinaus umfassen die zu berichtenden Investitions- und Betriebsausgaben auch solche, die mit dem Erwerb von Leistungen aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und bestimmten Einzelmaßnahmen verbunden sind, die es ihren Zieltätigkeiten ermöglichen, kohlenstoffarm zu werden oder zur Verringerung von Treibhausgasemissionen zu führen. Aufgrund unserer Rechnungslegungsmethode in Bezug auf diese individuell taxonomiefähigen CapEx/OpEx (vgl. Abschnitt „CapEx- und OpEx-KPI“ in der Beschreibung unserer Rechnungslegungsmethoden), berichten wir unsere Gesamt-KPIs wie folgt:

	Summe (in TEUR)	Anteil taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten	Anteil nicht-taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten
Umsatzerlöse	905.001	0 %	100 %
Investitionsausgaben (CapEx)	44.599	14 %	86 %
Betriebsausgaben (OpEx)	23.921	11 %	89 %

Tabelle 9: Anteil taxonomiefähiger und nicht-taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz, CapEx und OpEx

8.2.3 Rechnungslegungsmethoden

Die Spezifikation der KPIs wird in Übereinstimmung mit Anhang I des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung. Wir bestimmen die taxonomiefähigen KPIs in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen und beschreiben unsere diesbezügliche Rechnungslegungsmethode wie folgt:

8.2.3.1 Umsatz-KPI

Der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz wurde berechnet als der Teil des Nettoumsatzes, der aus Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten stammt (Zähler), geteilt durch den Nettoumsatz (Nenner). Der Nenner der Umsatz-KPI basiert auf unserem konsolidierten Nettoumsatz in Übereinstimmung mit IAS 1.82(a). Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen für unseren Gesamtumsatz finden Sie auf den Seiten 49 und 50 unseres Geschäftsberichts 2021.

Im Hinblick auf den Zähler haben wir – wie bereits erläutert – keine taxonomiefähigen Tätigkeiten identifiziert.

Unser Gesamtumsatz kann auf unseren Konzernabschluss übergeleitet werden, siehe Gewinn- und Verlustrechnung auf Seite 40 unseres Geschäftsberichts 2021 („Umsatzerlöse“).

8.2.3.2 CapEx- und OpEx-KPI

8.2.3.2.1 CapEx-KPI

Die CapEx-KPI ist definiert als taxonomiefähige CapEx (Zähler) geteilt durch unsere gesamten CapEx (Nenner). Bezüglich des Zählers verweisen wir auf unsere nachstehenden Erläuterungen.

Die Gesamtinvestitionen umfassen die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des Berichtsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Sie umfassen die Zugänge zum Sachanlagevermögen (IAS 16), zu den immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und zu den Nutzungsrechten an Vermögenswerten (IFRS 16). Zugänge, die sich aus Veränderungen des Konsolidierungskreises ergeben, sind ebenfalls enthalten. Der Geschäfts- oder Firmenwert ist in den CapEx nicht enthalten, da er nicht als immaterieller Vermögenswert gemäß IAS 38 definiert ist. Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen für Investitionsausgaben finden Sie auf den Seiten 50-52 unseres Geschäftsberichts 2021.

Unsere Gesamtinvestitionen können auf unserem Konzernabschluss übergeleitet werden, vgl. Seiten 60-62 unseres Geschäftsberichts 2021 („Entwicklung immaterielle Vermögenswerte – Anschaffungswerte“, „Entwicklung Nutzungsrechte – Anschaffungswerte“, „Entwicklung Sachanlagen – Anschaffungswerte“). Sie sind die Summe der Bewegungsarten (Anschaffungs- und Herstellungskosten)

- Zugänge und
- Zugänge aus Veränderungen des Konsolidierungskreises

für immaterielle Vermögenswerte, Nutzungsrechte und Sachanlagen.

8.2.3.2.2 OpEx-KPI

Die OpEx-KPI ist definiert als taxonomiefähige OpEx (Zähler) geteilt durch unsere gesamten OpEx (Nenner). Bezüglich des Zählers verweisen wir auf unsere nachstehenden Erläuterungen.

Die Gesamtbetriebsausgaben bestehen aus direkten, nicht aktivierten Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäuderenovierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der laufenden Wartung des Sachanlagevermögens beziehen. Dazu gehören:

- Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, die in unserer Gewinn- und Verlustrechnung im Berichtszeitraum als Aufwand erfasst werden (vgl. Seite 50 unseres Geschäftsberichts 2021). In Übereinstimmung mit unserem Konzernabschluss (IAS 38.126) gehören dazu alle nicht aktivierten Aufwendungen, die direkt der Forschungs- oder Entwicklungstätigkeit zuzuordnen sind.
- Das Volumen der nicht aktivierten Leasingverhältnisse wurde gemäß IFRS 16 ermittelt und beinhaltet Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse und geringwertige Leasingverhältnisse (vgl. Seite 61 des Geschäftsberichts 2021). Auch wenn geringwertige Leasingverhältnisse im Delegierten Rechtsakt zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung nicht explizit erwähnt werden, haben wir die Gesetzgebung so interpretiert, dass sie diese Leasingverhältnisse einschließt.
- Instandhaltungs- und Reparaturkosten sowie andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Instandhaltung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens wurden auf der Grundlage der unseren internen Kostenstellen zugewiesenen Instandhaltungs- und Reparaturkosten ermittelt. Die entsprechenden Kostenpositionen sind in verschiedenen Posten unserer Gewinn- und Verlustrechnung zu finden. Dazu gehören auch Gebäudesanierungsmaßnahmen.

In der Regel handelt es sich dabei um Kosten für Dienstleistungen und Materialkosten für die tägliche Instandhaltung sowie für regelmäßige und ungeplante Wartungs- und Reparaturmaßnahmen.

Nicht enthalten sind Ausgaben für den täglichen Betrieb der Sachanlagen, wie z. B. Rohstoffe, Kosten für Mitarbeitende, die Maschinen bedienen, Strom oder Flüssigkeiten, die für den Betrieb der Sachanlagen erforderlich sind.

Direkte Kosten für Schulungen und andere Maßnahmen mit Bezug auf Mitarbeitende sind sowohl im Nenner als auch im Zähler nicht enthalten. Grund dafür ist, dass Anhang I des Delegierter Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung diese Kosten nur für den Zähler aufführt, was eine mathematisch sinnvolle Berechnung der OpEx-KPI nicht ermöglicht.

8.2.3.2.3 Erklärung zum Zähler der CapEx- und OpEx-KPI

Da OHB keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten identifiziert hat, erfassen wir im Zähler der CapEx-KPI bzw. OpEx-KPI keine CapEx/OpEx, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.

Nur CapEx und OpEx der „Kategorie C“ können daher als taxonomiefähig eingestuft werden, d. h. CapEx/OpEx im Zusammenhang mit dem Erwerb von Leistungen aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und Einzelmaßnahmen, die es bestimmten Zieltätigkeiten (unseren nicht-taxonomiefähigen Tätigkeiten) ermöglichen, kohlenstoffarm zu werden oder zu Treibhausgasreduktionen zu führen (Anhang I Abschnitt 1.1.2.2. (c) des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung). Da sich die Offenlegungsanforderungen für das Geschäftsjahr 2021 ausschließlich auf die taxonomiefähigen Investitions- und Betriebsausgaben beziehen, haben wir diese Kategorie hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit wie folgt bewertet:

Wir betrachten CapEx/OpEx, die dieser Kategorie zuzuordnen sind, als taxonomiefähig, wenn die erworbene Leistung/Einzelmaßnahme der Beschreibung der jeweiligen Wirtschaftstätigkeit entspricht, z. B. Kauf von Leistung aus einer individuell taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit, unabhängig davon, ob diese CapEx/OpEx zu Treibhausgasreduktionen führen. Wir haben die folgenden im Delegierten Rechtsakt zur Taxonomie-Verordnung aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten identifiziert, die zu CapEx/OpEx führen und als individuell taxonomiefähige erworbene Leistungen/Maßnahmen betrachtet werden können.

Beschreibung der erworbenen individuell taxonomiefähigen Leistung/Maßnahme	Entsprechende Wirtschaftstätigkeit (Anhang I des Delegierten Rechtsakts zur Taxonomie-Verordnung)
Betrieb eines Blockheizkraftwerks an einem Konzernstandort	4.25 Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme
Fahrzeugflotte (Mietwagen und Leasing)	6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
Instandhaltung und Wartung von Gleisanlagen, die über ein Werksgelände verlaufen	6.14 Schienenverkehrsinfrastruktur
All Renovierungsmaßnahmen an bestehenden Gebäuden	7.2 Renovierung bestehender Gebäude
Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten in bestehenden Gebäuden	7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
Wartung und Reparatur von Geräten zur zentralen Steuerung von Wärmeströmen für Gebäudeheizung und Klimatisierung	7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden
Erwerb von Gebäuden (d. h. Taxonomiefähigkeit aller Gebäude unter Berücksichtigung des rechtlichen oder wirtschaftlichen Eigentums, einschließlich des Nutzungsrechts aus Leasingverträgen für Gebäude)	7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden
Energiewirtschaftliche Beratung	9.3 Freiberufliche Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden

Tabelle 10: Individuell taxonomiefähige CapEx/OpEx und entsprechende Wirtschaftstätigkeit

Für die Zuordnung von CapEx und OpEx haben wir die relevanten Anschaffungen und Maßnahmen identifiziert und die primär damit verbundene wirtschaftliche Aktivität im Delegierten Rechtsakt zur Taxonomie-Verordnung identifiziert. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass kein CapEx oder OpEx mehrfach berücksichtigt wird.

9 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die OHB SE, Bremen

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der OHB SE, Bremen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug

auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzern-Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Befragung zur Relevanz von Klimarisiken

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung

und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt am Main, den 22. April 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüferin

ppa. Meike Beenken