

The background features a large, realistic image of the Earth from space on the left. To its right are three overlapping wireframe spheres in teal, magenta, and light blue. The year '2023' is printed in large white font at the bottom.

2023

Nachhaltigkeitsbericht

# Inhalt



<b>1</b>	<b>Allgemeines</b>	<b>04</b>
1.1	Über diesen Bericht	05
1.2	Berichterstattung und Rahmenwerk	05
<b>2</b>	<b>Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext</b>	<b>06</b>
2.1	Unternehmensprofil	07
2.2	Nachhaltigkeitsstrategie des OHB-Konzerns	08
2.3	Wesentliche Sachverhalte und Risiken	08
<b>3</b>	<b>Umwelt und Klima</b>	<b>10</b>
3.1	Beitrag unserer Produkte und Dienstleistungen	11
3.2	Verbräuche und Emissionen	11
<b>4</b>	<b>Mitarbeitende</b>	<b>14</b>
4.1	Arbeiten bei und für OHB	15
4.2	Diversität, Chancengleichheit und Inklusion	23
4.3	Arbeits- und Gesundheitsschutz	25
<b>5</b>	<b>Verantwortung für Kunden und Produkte</b>	<b>28</b>
5.1	Kundenstruktur und Kundenzufriedenheit	29
5.2	Qualitätsmanagement	30
<b>6</b>	<b>Achtung der Menschenrechte</b>	<b>32</b>
6.1	Unser Ansatz	33
6.2	Vorfälle im Berichtsjahr	34
<b>7</b>	<b>Verantwortungsvoller Umgang mit der Lieferkette</b>	<b>35</b>
7.1	Unser Ansatz	36
7.2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	37
<b>8</b>	<b>Compliance und Antidiskriminierung</b>	<b>40</b>
8.1	Unser Ansatz	41
8.2	Kommunikationskanäle und Schulungen	43
8.3	Überwachung und Verbesserung	44
8.4	Risikomanagement	44
<b>9</b>	<b>Unternehmenssicherheit</b>	<b>46</b>
<b>10</b>	<b>EU-Taxonomie</b>	<b>48</b>
<b>11</b>	<b>Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers</b>	<b>57</b>
<b>12</b>	<b>Impressum</b>	<b>59</b>

**Liebe Leserinnen und Leser,**

wir freuen uns sehr, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht des OHB-Konzerns über das Geschäftsjahr 2023 vorzustellen und Ihnen einen Einblick in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu geben.

Faktoren wie der Klimawandel, zunehmende Rohstoffknappheit als auch globale politische Krisen stellen uns und die Gesellschaft vor komplexe Nachhaltigkeitsherausforderungen. Wir wollen sicherstellen, dass unsere Aktivitäten den Planeten Erde und seine Ressourcen schonen. Dabei sind wir uns bewusst, dass auch Raumfahrttechnologien Auswirkungen auf die Umwelt haben. Insbesondere ist dabei auf die Entstehung von Treibhausgasemissionen unserer Produkte oder auch auf die zunehmende Problematik des Weltraumschrotts zu blicken.

Deshalb sind wir als eines der führenden Unternehmen in der Raumfahrtindustrie ambitioniert, uns dieser Herausforderungen anzunehmen und umweltschonende Lösungen zu entwickeln. Wir setzen uns aktiv für eine nachhaltigere Zukunft ein und geben Ihnen einen umfassenden Überblick, wie wir unsere Umweltauswirkungen reduzieren und unserer sozialen Verantwortung gerecht werden. Die Basis für unsere Nachhaltigkeitsbemühungen stellen unsere gemeinschaftlichen Unternehmenswerte, unsere engagierte Belegschaft und unsere visionäre Aufbruchsstimmung dar. Dabei konnten

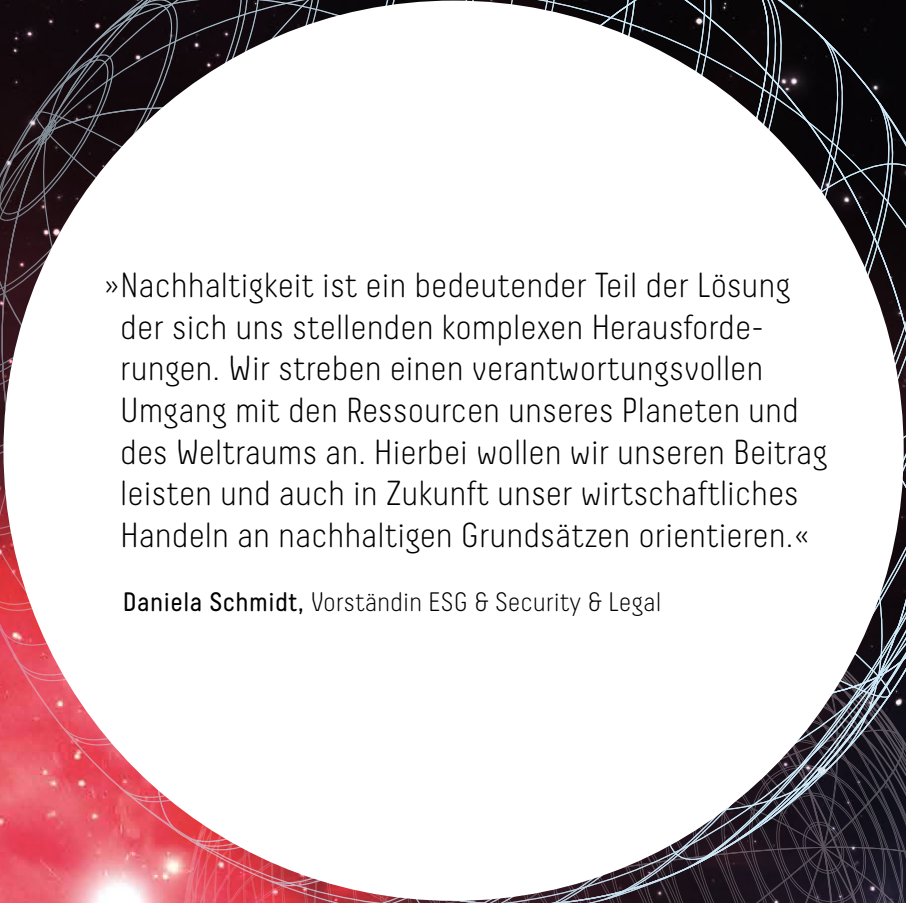
wir insbesondere Fortschritte in der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie verzeichnen. Wir blicken mit Zuversicht in das Jahr 2024 und wollen auch hier weiter an unseren bisherigen Fortschritten arbeiten.

Wir möchten allen Mitarbeitenden danken, die zu der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts beigetragen haben und im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsbemühungen aktiv mitwirken. Wir sind davon überzeugt, mit unseren Raumfahrttechnologien die Grenzen des Universums zu erkunden, ohne die Grenzen unseres Planeten zu überschreiten, und damit eine lebenswerte Zukunft zu gestalten.



Marco Fuchs  
Vorsitzender des Vorstands





»Nachhaltigkeit ist ein bedeutender Teil der Lösung der sich uns stellenden komplexen Herausforderungen. Wir streben einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen unseres Planeten und des Weltraums an. Hierbei wollen wir unseren Beitrag leisten und auch in Zukunft unser wirtschaftliches Handeln an nachhaltigen Grundsätzen orientieren.«

**Daniela Schmidt**, Vorständin ESG & Security & Legal

# Allgemeines

## 1.1 ÜBER DIESEN BERICHT

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht informiert die OHB SE als börsennotierte Muttergesellschaft stellvertretend für den OHB-Konzern ihre Stakeholder über die verfolgte Nachhaltigkeitsstrategie, die ökologischen und sozialen Leistungen des Konzerns und die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele für das Berichtsjahr 2023.

Der Berichtszeitraum entspricht, wie die Finanzberichterstattung, dem Geschäftsjahr 2023 im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich mit dem Finanzbericht der Gesellschaft erstellt und zeitgleich veröffentlicht. Der vorangegangene Bericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde im April 2023 veröffentlicht.

Dieser Bericht umfasst – sofern nicht anders angegeben – den gesamten finanziellen Konsolidierungskreis. Abweichungen werden im Text transparent dargestellt. Relevante Abschnitte werden zur Veranschaulichung mit den zugehörigen Icons gekennzeichnet (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Übersicht einbezogener Konzerngesellschaften**

<p><b>Gemeinsam organisierte Konzerngesellschaften (Gemeinschaftsbetrieb)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OHB SE</li> <li>• OHB System AG</li> <li>• OHB Digital Connect GmbH</li> <li>• OHB Teledata GmbH</li> <li>• OHB Information Technology Services GmbH</li> <li>• OHB Orbital Access GmbH (ehemals: OHB COSMOS International Launch Services GmbH)</li> <li>• ORBCOMM Deutschland Satellitenkommunikation AG</li> </ul>	
<p><b>Übrige deutsche Konzerngesellschaften</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OHB Digital Services GmbH</li> <li>• MT Aerospace AG</li> <li>• MT Aerospace Holding GmbH</li> <li>• MT Management Service GmbH</li> <li>• MT Aerospace Grundstücks GmbH &amp; Co. KG</li> <li>• GEOSYSTEMS GmbH</li> </ul>	
<p><b>Übrige internationale Konzerngesellschaften</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MT Aerospace Guyane S.A.S.</li> <li>• OHB Italia S.p.A.</li> <li>• OHB Sweden AB</li> <li>• Antwerp Space N.V.</li> <li>• LuxSpace Sàrl</li> <li>• OHB Chile SpA</li> <li>• OHB Digital Solutions GmbH</li> <li>• OHB Czechspace s.r.o.</li> </ul>	
<p><b>Gesamt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsam organisierte Konzerngesellschaften (Gemeinschaftsbetrieb)</li> <li>• Übrige deutsche Konzerngesellschaften</li> <li>• Übrige internationale Konzerngesellschaften</li> </ul>	

## 1.2 BERICHTERSTATTUNG UND RAHMENWERK

Mit diesem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht erfüllt OHB die Anforderungen, die sich für den Konzern aus §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und aus 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 (EU-Taxonomieverordnung) ergeben. Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts haben wir von keinem Rahmenwerk zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen Gebrauch gemacht.

Nach § 289c Abs. 3 i. V. m. § 315c HGB ist der OHB-Konzern 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.

Die ermittelten Themen wurden auf diese doppelte Wesentlichkeit geprüft und in Tabelle 3 dargestellt.

Bei Fragen zum Bericht oder dessen Inhalt können Leser:innen und Interessierte über die E-Mail-Adresse [sustainability@ohb.de](mailto:sustainability@ohb.de) mit uns in Kontakt treten.

# Nachhaltigkeit im Unternehmens- kontext



## **Dem Klimawandel begegnen:**

Mit Erdbeobachtungssatelliten wie EnMAP und CO2M realisieren wir Missionen, um die Auswirkungen des Klimawandels besser zu verstehen. Die generierten Daten werden in Projekten wie CityCLIM genutzt, um daraus Maßnahmen zur Begegnung des Klimawandels abzuleiten.

**2.1 UNTERNEHMENSPROFIL**

**2.1.1 Geschäftsmodell**

Die OH B 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 OH B-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 sowie der zukünftigen Raumstation Gateway.

Der Schwerpunkt des Segments AEROSPACE liegt in der Fertigung und Entwicklung von Produkten für die Luft- und Raumfahrt. Hier hat sich OH B 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. Unter der OH B-Beteiligung des Systemanbieters Rocket Factory Augsburg AG wird derzeit ein vielversprechender Microlauncher entwickelt.

Ein breites Portfolio von Serviceaktivitäten kennzeichnet das Segment 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 OH B 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 den gesamten Konsolidierungskreis von OH B. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle folgenden Informationen auf diese Standorte (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2: Standortübersicht des OH B-Konzerns**

Standort	Land
Bremen	Deutschland
Oberpfaffenhofen	
Mainz	
Augsburg	
Salem	
Germering	Österreich
Graz	
Mailand	Italien
Rom	
Benevento	
Stockholm	Schweden
Betzdorf	Luxemburg
Antwerpen	Belgien
Brünn	Tschechien
Kourou	Französisch-Guayana
Santiago de Chile	Chile

## 2.2 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE DES OHB-KONZERNS

Ob Energiekrise, Mobilitätswende oder der anthropogene Klimawandel – die Weltgemeinschaft befindet sich inmitten multinationaler Polykrisen. OHB beobachtet sehr genau die aktuellen globalen Umweltentwicklungen, um Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und antizipativ Antworten zu entwickeln. Innovative Lösungen für die gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit sind für den Konzern ein wichtiger Teil der Nachhaltigkeitsstrategie. Dem Konzern ist bewusst, dass die OHB-Produkte als „Enabler“ für innovative Lösungen dienen und damit einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten können (vgl. Abschnitt 3.1).

Der Grundstein für das Thema Nachhaltigkeit und dessen Weiterentwicklung wurde mit der Implementierung eines Vorstandsressorts Nachhaltigkeit zum 1. Januar 2022 gelegt. Perspektivisch werden die Entwicklung und Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Unternehmensstrategie angestrebt. Im Berichtsjahr lassen sich große Fortschritte innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie verzeichnen. Dafür wurde ein mehrstufiger Ansatz gewählt: Relevante Nachhaltigkeitsthemen werden ermittelt, die sich positiv oder negativ auf den Geschäftserfolg des OHB-Konzerns auswirken können und auf welche der OHB-Konzern durch seine Geschäftstätigkeit sowohl einen positiven als auch negativen Einfluss entlang der gesamten Wertschöpfungskette ausübt (vgl. Abschnitt 2.3.1). Auf Basis der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen soll der Grundstein für die zukünftige Nachhaltigkeitsstrategie gelegt werden.

Der notwendige nachhaltigkeitsbezogene Transformationsprozess wurde im Berichtsjahr kontinuierlich vorangetrieben. Um die Awareness zum Thema Nachhaltigkeit im OHB-Konzern zu erhöhen, den aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung gerecht zu werden und ein zielgerichtetes, effektives sowie effizientes Vorgehen und Handeln sicherzustellen, wurde das Team Nachhaltigkeit sukzessive erweitert. Ansprechpersonen aus verschiedenen Fachbereichen des gesamten OHB-Konzerns wirken sowohl bei der Ermittlung wesentlicher Handlungsfelder als auch bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen mit. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr aktiv der Dialog mit der Belegschaft gesucht, um deren Ideen in die Strategie und individuelle Arbeitspakete einfließen zu lassen.

Ein weiterer Fokus im aktuellen Berichtsjahr lag auf der Ermittlung und Verbesserung des konzernweiten ökologischen Fußabdrucks. Dabei wurden mittels der Methode des Life Cycle Assessment (LCA) die Umweltauswirkungen im Rahmen eines Satellitenprojektes (CO2M) inklusive dessen Hardware quantifiziert. Hierzu wurden alle relevanten Umweltaspekte wie bspw. Treibhausgasemissionen, Energieverbrauch, Ressourcenverbrauch, Abfallproduktion und Wasserverbrauch bewertet.

## 2.3 WESENTLICHE SACHVERHALTE UND RISIKEN

### 2.3.1 Wesentlichkeitsanalyse 2023

Im Jahr 2021 wurden die wesentlichen ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekte analysiert, die aus interner Sicht einen wesentlichen Einfluss auf den OHB-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 wesentlichen externen 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 OHB-Konzern sind.

Die nachfolgende Tabelle 3 ordnet die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Sachverhalte von OHB den betrachteten Aspekten des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu. Es wurden lediglich kleine Veränderungen in der Kapitelstruktur vorgenommen: Um den Themen Menschenrechte, Compliance und Antidiskriminierung mehr Gewicht zu verleihen, wurden diesen separate Kapitel gewidmet (vgl. Kapitel 6; Kapitel 8). Die im Jahr 2021 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wurde im Berichtsjahr 2023 auf ihre weitere Gültigkeit überprüft. Im Wesentlichen haben sich hierbei keine Änderungen ergeben.





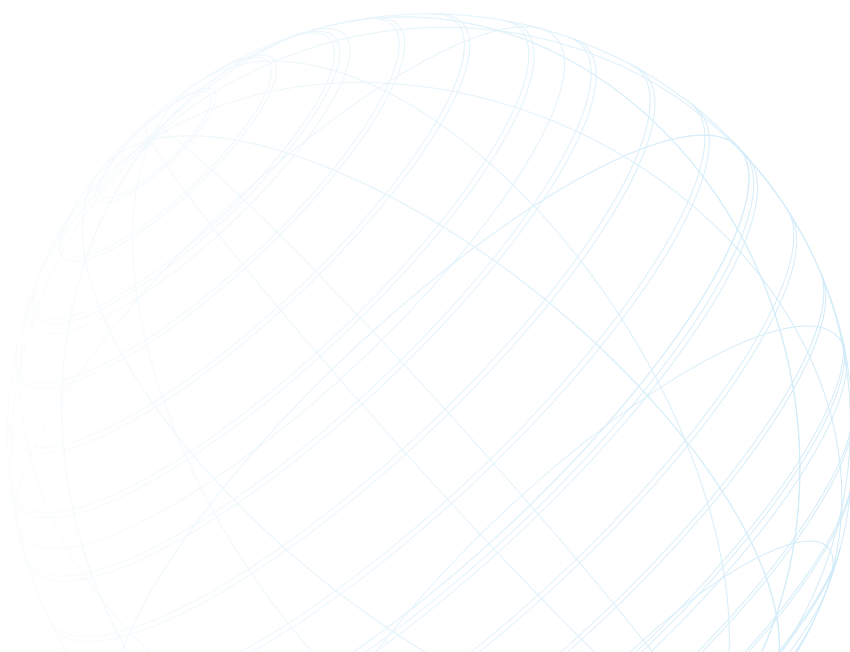
**Tabelle 3: Index zum gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht**

Aspekte gemäß § 289c HGB	Wesentliche Sachverhalte	Abschnitt
Umweltbelange	Innovative Lösungen zum Umgang mit dem Klimawandel Umweltkonzept: Verantwortungsvoller Umgang mit dem Planeten und seinen Ressourcen	Abschnitt 3.1 Abschnitt 3.2
Arbeitnehmerbelange	Arbeiten bei und für OHB Diversität, Chancengleichheit und Inklusion Arbeits- und Gesundheitsschutz	Abschnitt 4.1 Abschnitt 4.2 Abschnitt 4.3
Sozialbelange	Kundenzufriedenheit	Abschnitt 5
Achtung der Menschenrechte	Eigener Geschäftsbetrieb und Lieferkette	Abschnitt 6
Sozialbelange	Verantwortung entlang der Lieferkette	Abschnitt 7
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance und Antidiskriminierung	Abschnitt 8
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Unternehmenssicherheit	Abschnitt 9

Eine weiterentwickelte Wesentlichkeitsanalyse wurde nach den Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) im Geschäftsjahr 2023 gestartet. Die Ergebnisse werden den Rahmen und Umfang des Nachhaltigkeitsberichts des Geschäftsjahres 2024 bestimmen. Aufbauend auf den ermittelten wesentlichen Handlungsfeldern ist für 2024 die Operationalisierung und damit der fortschreitende Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements geplant.

**2.3.2 Risikobewertung der nichtfinanziellen Berichterstattung**

Die im Konzernlagebericht ermittelten Risiken wurden gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) überprüft. Es wurden – im Sinne des § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 i. V. m. § 315c HGB – weder bezüglich unserer eigenen Geschäftstätigkeit noch bezüglich unserer Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen wesentliche nichtfinanzielle Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die im CSR-RUG genannten Aspekte haben oder haben werden. Es wurden keine Zusammenhänge mit den Beträgen des Konzernabschlusses und den nichtfinanziellen Belangen identifiziert.



# Umwelt und Klima

Unseren Strom beziehen wir zu

**70 %**

aus erneuerbaren Energiequellen.

### 3.1 BEITRAG UNSERER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Der Schutz unseres Planeten, der Umwelt und des Klimas ist wesentlicher Bestandteil der aktuellen Konzernstrategie. In den drei Geschäftssegmenten SPACE SYSTEMS, AEROSPACE und DIGITAL werden kontinuierlich Umwelt-Entwicklungen beobachtet und Lösungen zum Monitoring entwickelt. Die ersten Schritte in den eigenen Prozessketten sind im Aufgabenbereich der Abteilung Vorentwicklung angesiedelt bzw. ist diese Verantwortung bei kleineren Gesellschaften in der obersten Hierarchieebene verankert. Regelmäßiger Austausch zu zukunftsorientierten Projekten dieser Art findet unter Einbindung der obersten Führungsebene in allen Konzerngesellschaften statt. Die strategische Ausrichtung des OHB-Konzerns wird auf Managementebene kontinuierlich weiterentwickelt. In diesem Zuge halten auch die Thematiken des Klima- und Umweltschutzes Einzug, sodass Risiken und Chancen diskutiert und bei Bedarf priorisiert bzw. auf Konzernebene gesteuert werden.

#### SPACE SYSTEMS

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 entgegenzuwirken. Für das Anwendungsgebiet Erdbeobachtung werden Satelliten entwickelt, getestet und gebaut, die verschiedene Umweltdaten erheben und dadurch einen Mehrwert für Wissenschaftler:innen und politische Entscheidungsträger:innen darstellen. Die von den Satelliten des OHB-Konzerns gesammelten Umweltdaten verbessern das Verständnis über die wachsende Problematik des anthropogenen Klimawandels und der damit verbundenen Auswirkungen. U. a. werden Daten über klimatische und wetterbedingte Veränderungen, das Abschmelzen des Polareises oder die Detektion von Verschmutzungen in Gewässern und anderen Lebensräumen gesammelt. Dabei beteiligt sich der OHB-Konzern an vielen europäischen Erdbeobachtungsmissionen, wie CO2M, CHIME, FORUM, Arctic Weather Satellite, CIMR, Biomass und Meteorat Third Generation. Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr OHB Italia und die OHB System AG u. a. mit dem Bau einer Kleinsatellitenkonstellation zur Erdbeobachtung und der Lieferung einer Nutzlast zur Überwachung von Landwirtschaftsflächen beauftragt.

Weiterhin ist das Thema Weltraumschrott in diesem Berichtsjahr in den Fokus gerückt. Die Entwicklung der Vermüllung des erdnahen Orbits hat sich durch einzelne Kollisions- bzw. Explosionsgeschehen sowie durch den allgemeinen Trend zu sog. Megakonstellationen in den letzten Jahren beschleunigt. Seit mehr als fünf Jahren beschäftigt sich das Space Debris Center of Competence des OHB-Konzerns intensiv mit den Auswirkungen und technischen Lösungen dieses Phänomens. Im vergangenen Jahr lag ein besonderer Fokus auf der in internationaler Kooperation entstandenen „Zero Debris Charter“ und den dazugehörigen technischen Entwicklungen für eine „Zero Debris Plattform“. Die gemeinsame Vision ist die Weiterentwicklung der OHB-Standardplattform, die die negativen Auswirkungen auf die Weltraumschrottumgebung minimiert. In diesem Zusammenhang sind die Entwicklungen von „Design for Demise“-Technologien zu nennen. Ziel ist es, wissenschaftliche Erkenntnisse über das vollständige Verglühen der Satelliten und dessen Effekte auf die Erdatmosphäre zu erlangen, um eine Diskussionsgrundlage für die praktische Anwendung zu schaffen.

#### AEROSPACE

Die im Segment AEROSPACE tätige Konzerngesellschaft MT Aerospace AG arbeitet im Berichtsjahr intensiv an dem Aufbau der Infrastruktur zur Nutzung von Wasserstoff als umweltverträglichen Energieträger. Die besondere Kompetenz der Gesellschaft im Hinblick auf die Betankung und Lagerung von Wasserstoff wird u. a. dafür genutzt, den Weltraumbahnhof in Kourou (Französisch-Guayana) klimaneutral zu gestalten und auch anliegende Gemeinden in Zukunft mit grüner Energie versorgen zu können (Projekt HYGUANE). Außerdem hat die Gesellschaft im Berichtsjahr eine Partnerschaft mit MTU Aero Engines für die gemeinsame Entwicklung eines Flüssigwasserstoff-Treibstoffsystems für die zivile Luftfahrt geschlossen.

#### DIGITAL

Im Segment DIGITAL werden Wissen und Fähigkeiten aufgebaut, die benötigt werden, um die von den Satelliten generierten Umweltdaten zielgerichtet auszuwerten und einzusetzen. Dazu beteiligt sich der OHB-Konzern an EU-Projekten zu Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsthemen, wie z. B. CityCLIM. Die möglichen Anwendungsfelder reichen hierbei von einer effizienteren Ressourcennutzung über die Detektion von Umweltverschmutzungen bis hin zur Identifizierung von illegalen Fischfangflotten. Die im Vorjahr übernommene GEOSYSTEMS GmbH, ein Spezialist für die Verarbeitung von Erdbeobachtungsdaten, hat sich im Berichtsjahr in Projekten zur Erfassung von Grünflächen in Städten engagiert. Darüber hinaus hat die OHB Digital Connect GmbH einen neuartigen Sensor zur Überwachung von Hitzeinseln im städtischen Raum entwickelt und erfolgreich testen können.

### 3.2 VERBRÄUCHE UND EMISSIONEN

Der OHB-Konzern berichtet für das Jahr 2023 erstmalig den Ressourcenverbrauch über die deutschen und restlichen europäischen Standorte bzw. vollkonsolidierten Konzerngesellschaften (vgl. Tabelle 4). Damit ändert sich die Darstellung der offengelegten Verbrauchsdaten grundlegend zum vergangenen Berichtsjahr 2022 und stellt für das aktuelle Berichtsjahr 2023 eine erweiterte Basis dar. Außereuropäische Gesellschaften sind aufgrund der Datenverfügbarkeit hiervon ausgenommen. Der OHB-Konzern arbeitet an einer verbesserten Datengrundlage sowie -qualität und ist bestrebt, zukünftig alle vollkonsolidierten Konzerngesellschaften in die Bilanzierung einfließen zu lassen, um wesentliche konzernweite Emissionsdaten offenlegen zu können.

#### SPACE SYSTEMS

An den Standorten Oberpfaffenhofen (OPF) und Bremen konnte der relative Stromverbrauch im Laufe des Berichtsjahres durch die schrittweise Reduktion der Umluftstraten gesenkt und dadurch mehrere hundert MWh eingespart werden. Zudem wurden die bisher verwendeten Filter durch Produkte mit geringem Luftwiderstand ersetzt.

Die Energie für die größte internationale Firma, OHB Italia S.p.A. (OHB Italia), wird bislang aus dem konventionellen Energiemix bezogen. Hier ist eine Verbesserung angestrebt. Aufgrund des fortschreitenden Wachstums der OHB Italia wird das Potenzial für eine absolute Senkung der Verbräuche im Jahr 2024 als gering eingeschätzt. Auch in Schweden steht eine Vergrößerung des Standorts an. Jedoch wird hier der Strom aus erneuerbaren Energien bezogen, wodurch sich die Emissionen auf einem Null-Niveau bewegen. Der relative Verbrauch an beiden Standorten soll durch Effizienzsteigerung ähnlich wie an den deutschen Standorten gesenkt werden.

## AEROSPACE

Der Bereich AEROSPACE lokalisiert den höchsten Energieverbrauch, da hier große und vielfältige Produktionsanlagen zum Einsatz kommen. Der Großteil der verbrauchten Energie (Strom und Wärme) wird mittels Gasverbrennung in einem 2015 errichteten Blockheizkraftwerk erzeugt. Künftig sollen baufällige Gebäude rückgebaut und ersetzt werden. Die Produktionsprozesse werden ständig auf Optimierung überprüft. Die Mitarbeitenden können sich mit Verbesserungsvorschlägen an das Ideenmanagement wenden und werden für Einsparungserfolge incentiviert.

## DIGITAL

Die im Segment DIGITAL aufgebauten und betriebenen Server- sowie Datacenter werden laufend den neuesten Standards angepasst. Beim Erwerb neuer Speicher wird auf Lebensdauer und Leistung geachtet. Die Verwendung von All-Flash-Drives bringt längere Lebensdauern und höhere Speicherkapazitäten mit sich, führt jedoch gleichzeitig zu einem erhöhten Stromverbrauch. Die immer vielfältigere IT-Landschaft hat insgesamt einen großen Einfluss auf den Energieverbrauch. Ein Steuerungshebel liegt hierbei in der Temperaturregulierung der Datacenter Räume.

Tabelle 4: Energieverbrauch 2023

	Gesamt <sup>1,2</sup> 2023	davon Deutschland <sup>1</sup>	davon restl. Europa <sup>2,3</sup>
<b>Gesamter Energieverbrauch (MWh)<sup>3</sup></b>	<b>51.105</b>	<b>46.626</b>	<b>4.479</b>
Direkter Energieverbrauch (MWh)	33.575	31.567	2.008
davon Erdgas (MWh)	31.827	29.818	2.008
davon flüssige Brennstoffe (MWh) <sup>4</sup>	1.749	1.749	- <sup>4</sup>
Indirekter Energieverbrauch (MWh)	17.529	15.059	2.470
davon konventionell erzeugter Strom (externer Bezug) (MWh)	4.617	2.945	1.672
davon erneuerbar erzeugter Strom (externer Bezug) (MWh)	10.736	10.118	618
davon erzeugte Wärme (externer Bezug) (MWh)	2.177	1.996	180

<sup>1</sup> Exklusive OHB Digital Connect GmbH (Mainz); OHB Digital Services GmbH (Bremen); OHB Orbital Access GmbH; ORBCOMM Deutschland Satellitenkommunikation AG.

<sup>2</sup> Exklusive MT Aerospace Guyane S.A.S.; OHB Chile SpA.

<sup>3</sup> Inklusive Hochrechnungen, wenn Daten nicht vollständig verfügbar waren.

<sup>4</sup> Daten nicht vollständig verfügbar. Der OHB-Konzern arbeitet an einer verbesserten Datengrundlage.

## Mobilität<sup>1</sup>

Die Zielsetzung in Bezug auf die Reisetätigkeit gleicht der aus dem vorherigen Abschnitt. Die Anzahl der Reisen soll in Zukunft durch geeignete Maßnahmen moderat reduziert werden. Zur Kontrolle der Entwicklungen im Hinblick auf die Zielsetzung erfolgt eine regelmäßige Auswertung und Bewertung der Reisetätigkeit. Daran schließt sich bei etwaigen Handlungsbedarfen die Ergreifung geeigneter Verbesserungsmaßnahmen an. Für die Auswertung dienen z. B. Vergleichswerte aus den Vorjahren. Der Vorstand wird alle zwei Wochen über das Reiseverhalten und die Maßnahmen der Reisesteuerung informiert. Die Darstellung der Entwicklungen erfolgt über den CFO und mittels entsprechend aufbereiteter Inputs. Darüber hinaus erhält der Vorstand quartalsweise eine Aufstellung der Anzahl an getätigten Reisen, der Reisekosten und der Aufteilung nach Reisetiteln (Flug, Bahn, Mietwagen).

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. Darüber hinaus wurde im Zuge der Covid-19-Pandemie auf die deutlich verstärkte Nutzung von virtuellen Kollaborationstools gesetzt, um Dienstreisen zu vermeiden. Reisen werden fortlaufend effizienter und vollumfänglicher geplant sowie durchgeführt, damit eine optimierte Nutzung der Aufenthaltszeit am Zielort gewährleistet wird.

Um die Nutzung von Bahnfahrten für Geschäftsreisen anstelle der Reise per Flugzeug oder Auto zu incentivieren, hat OHB im Dezember 2022 den Mitarbeitenden in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften das Angebot für eine kostenlose BahnCard 25 unterbreitet. Über 1.000 Mitarbeitende haben dieses in Anspruch genommen und konnten die BahnCard 25 ab dem 1. Februar 2023 für private und dienstliche Bahnreisen nutzen. Durch diese Maßnahme und die damit einhergehende fokussierte Nutzung von Bahnfahrten im Zusammenhang mit größeren Gruppen und Projektreisen konnte der Anteil der emissionsarmen dienstlichen Reiseaktivitäten deutlich gesteigert werden.

<sup>1</sup> Exklusive GEOSYSTEMS GmbH.



Die Anzahl der Reisen stellt sich wie folgt dar (vgl. Tabelle 5):

**Tabelle 5: Entwicklung der Reiseanzahl**

	2023	2022 <sup>2</sup>	2021 <sup>2</sup>	2020 <sup>2</sup>	2019 <sup>2</sup>
Anzahl Reisen <sup>1</sup>	8.130	6.890	2.900	1.980	7.500
Veränderung zu 2019	+ 8,16 %	- 8,13 %	- 61,33 %	- 73,60 %	-

<sup>1</sup> Inkludiert sind die gemeinsam organisierten und übrigen deutschen Konzerngesellschaften. Exklusive GEOSYSTEMS GmbH.

<sup>2</sup> Exklusive MT Aerospace AG; MT Management Services GmbH.

Als Basis wird das Jahr 2019 herangezogen, da es das letzte vollständige Reisejahr vor der Covid-19-Pandemie repräsentiert. In den Jahren 2020 und 2021 verringerte sich die absolute Anzahl der getätigten Reisen aufgrund der Covid-19-Pandemie und der damit einhergehenden Einschränkungen.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden im Jahr 2023 vermehrt Satelliten-Tests und reiseintensive Projekte durchgeführt. Der

Anstieg der Reisen war notwendig und erwartet. Hinzu kam ein Anstieg an intern begründeten Reisen. Insbesondere diese weniger projektbezogenen Reiseaktivitäten (ca. 1/3 der Reisen) sollen in 2024 durch verschiedene Maßnahmen reduziert werden.

Die durch Mietwagen und Flugreisen verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen stellen sich wie folgt dar (vgl. Tabelle 6):

**Tabelle 6: Entwicklung der durch Dienstreisen ausgelösten direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen**

		2023	2022	2021	2020	2019
Mietwagen <sup>1</sup>	CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	116	86	44	32	57
	Veränderung zu 2019	+ 100 %	+ 51 %	- 23 %	- 43 %	-
Flugreisen <sup>2</sup>	CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	1.472	1.193	410	218	1.462
	Veränderung zu 2019	+ 1 %	- 18 %	- 72 %	- 85 %	-

<sup>1</sup> Inklusive OHB System AG; OHB SE; OHB Digital Services GmbH; OHB Digital Connect GmbH; OHB Teledata GmbH; MT Aerospace AG; OHB Information Technology Services GmbH.


<sup>2</sup> Inklusive OHB System AG; MT Aerospace AG. Berechnungsmethodik wurde angepasst. Wert für 2023 ist nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar.

In 2023 sind die verursachten Emissionen der Mietwagen-nutzung gegenüber 2019 stark angestiegen, da u. a. OHB-interne Poolfahrzeuge am Standort Bremen ausgegliedert und durch Poolfahrzeuge eines Mietwagenanbieters ersetzt wurden. Dadurch ergab sich eine gesteigerte Nutzung dieser Mietwagen im Rahmen von internationalen Projekten in bspw. den Niederlanden.



# 3.292\*

Mitarbeitende aus über 35 Nationen arbeiten daran, den Weltraum zu erforschen und Antworten auf die komplexen Fragen unserer Zeit zu finden.



esa

# Mitarbeitende

\* Zahlen können zum Geschäftsbericht 2023 abweichen.

## 4.1 ARBEITEN BEI UND FÜR OH B

Immer stärker spiegeln sich auch bei OH B die demografische Entwicklung und der dadurch verschärfte Fach- und Arbeitskräftemangel auf den Arbeitsmärkten wider. Daher stellen die Gewinnung, Bindung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden für OH B eine Priorität dar. Ebenso zeichnen die Bemühungen rund um die soziale Sicherheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Arbeits- sowie Gesundheitsschutz das Arbeiten bei und für OH B aus. Die Internationalität und Diversität der Mitarbeitenden im OH B-Konzern sind ein zentrales Asset bei der gemeinsamen und erfolgreichen Umsetzung von komplexen Projekten in der Luft- und Raumfahrt. Die nachfolgenden Kapitel stellen die fortschreitende Entwicklung der aufgeführten Belange der Mitarbeitenden dar und heben hervor, wie der OH B-Konzern den arbeitsmarktrelevanten und wettbewerbsbezogenen Herausforderungen gegenübertritt.

### 4.1.1 Kennzahlen

Im Berichtsjahr 2023 beschäftigte der OH B-Konzern insgesamt 3.292 Arbeitnehmende in den drei Geschäftssegmenten SPACE SYSTEMS, AEROSPACE und DIGITAL. Der OH B-Konzern berichtet für das Jahr 2023 erstmalig Daten über die eigenen Mitarbeitenden und die generelle Belegschaft für vollkonsolidierte Konzerngesellschaften ab einem Schwellenwert von > 50 Mitarbeitenden (vgl. u. a. Tabelle 7; Tabelle 8). Daher können die nachfolgend dargestellten Daten von denen des OH B SE Geschäftsberichts 2023 abweichen und werden entsprechend den Tabellen gekennzeichnet. Knapp 21 % der konzernweiten Arbeitnehmenden verteilen sich auf weibliche Mitarbeitende. Mit über 90 % beläuft sich der überwiegende Anteil der konzernweiten Mitarbeitenden auf Festangestellte.

Tabelle 7: Merkmale der Beschäftigten im Unternehmen 2023

	OH B-Konzern <sup>2</sup>	SPACE SYSTEMS <sup>2</sup>	AEROSPACE <sup>2</sup>	DIGITAL <sup>2</sup>
<b>Anzahl Mitarbeitende – Regional<sup>1</sup></b>				
Deutschland	2.421	1.480	457	484
restliches Europa	499	499	–	–
restliche Welt	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>2.920</b>	<b>1.979</b>	<b>457</b>	<b>484</b>
<b>Anzahl Mitarbeitende – Genderspezifisch<sup>1</sup></b>				
weibliche Mitarbeitende	610	441	58	111
männliche Mitarbeitende	2.310	1.538	399	373
diverse Mitarbeitende	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>2.920</b>	<b>1.979</b>	<b>457</b>	<b>484</b>
<b>Anzahl Mitarbeitende – Festangestellte<sup>1</sup></b>				
weibliche Mitarbeitende	564	411	49	104
männliche Mitarbeitende	2.156	1.460	357	339
diverse Mitarbeitende	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>2.720</b>	<b>1.871</b>	<b>406</b>	<b>443</b>
<b>Anzahl Mitarbeitende – Befristete Beschäftigte<sup>1</sup></b>				
weibliche Mitarbeitende	46	30	9	7
männliche Mitarbeitende	154	78	42	34
diverse Mitarbeitende	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>200</b>	<b>108</b>	<b>51</b>	<b>41</b>

<sup>1</sup> Alle Daten sind in HC (Headcount) zum Stichtag des 31.12.2023 angegeben. Berücksichtigt wurden alle Mitarbeiterkreise exkl. nicht angestellter Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Es wurden ausschließlich vollkonsolidierte Gesellschaften mit > 50 Mitarbeitenden betrachtet. Daher können die hier dargestellten Daten von denen aus dem OH B SE Geschäftsbericht abweichen.

**Tabelle 8: Merkmale der nicht angestellten Mitarbeitenden in der eigenen Belegschaft 2023**

	OHB-Konzern <sup>2</sup>	SPACE SYSTEMS <sup>2</sup>	AEROSPACE <sup>2</sup>	DIGITAL <sup>2</sup>
<b>Anzahl nicht bei dem Unternehmen beschäftigte Mitarbeitende<sup>1</sup></b>				
Anzahl nicht angestellte Mitarbeitende	103	75	8	20

<sup>1</sup> Alle Daten sind in HC (Headcount) zum Stichtag des 31.12.2023 angegeben. Berücksichtigt wurden Selbstständige & Beschäftigte aus Arbeitnehmerüberlassungen.

<sup>2</sup> Es wurden ausschließlich vollkonsolidierte Gesellschaften mit > 50 Mitarbeitenden betrachtet. Daher können die hier dargestellten Daten von denen aus dem OHB SE Geschäftsbericht abweichen.

#### 4.1.2 Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden

Der OHB-Konzern konzentriert sich in einem herausfordernden Arbeitsmarkt auf die frühzeitige Sichtbarkeit und den initialen Kontakt bei bzw. zu potenziellen Bewerber:innen, Fach- und Führungskräften. Dazu zählen vor allem die Anwerbung und Bindung junger Nachwuchstalente. OHB im Segment SPACE SYSTEMS vertraut dabei am Bremer Standort besonders auf die Zusammenarbeit mit der Hochschule Bremen sowie der Europaschule Bremen und bietet erfolgreich das ausbildungsintegrierte duale Studium der Informatik und Mechatronik an. Darüber hinaus nutzt OHB im Segment SPACE SYSTEMS und zunehmend im Segment DIGITAL eine Kombination aus Offline- und Online-Aktionen, um den Bekanntheitsgrad zu steigern und neue Mitarbeitende zu gewinnen. Hervorzuheben sind die Employer-Branding-Kampagnen „Willst du dabei gewesen sein, wenn...“ für den externen Marktauftritt und „Du wirst dabei gewesen sein, wenn...“ für das interne HR-Marketing.

#### Talente gewinnen und binden

Im Bereich des Schul- und Hochschulmarketings beteiligt sich OHB im Segment SPACE SYSTEMS an Hochschulmessen und Hochschultagen und unterstützt studentische Organisationen und Vereine mit Fachbezug. So werden bspw. die Kooperationen mit dem Ökumenischen Gymnasium zu Bremen insbesondere aufgrund des dort angebotenen Luft- und Raumfahrtschwerpunktes sowie mit dem Technischen Bildungszentrum Mitte durch Vorträge und Lehrveranstaltungen des OHB-Personals aktiv gelebt. Eine weitere Kooperation im deutschen Raum wurde mit dem Gymnasium Vegesack als ausgezeichnete MINT-Schule und dem dort angebotenen Luft- und Raumfahrtprofil umgesetzt. Für den Studienbeginn 2024 wurden im Berichtsjahr 2023 20% der neuen dualen Studierenden über die Kooperationen mit den Schulen gewonnen.

Darüber hinaus können Schüler:innen im Rahmen des Zukunftstages einen ersten Einblick in die Arbeitswelt des OHB-Konzerns erhalten. Zusätzlich steht ihnen ein strukturiertes Praktika-Angebot zur Verfügung. Außerdem bietet OHB besonders im Segment SPACE SYSTEMS Werkstudent:innen die Mitarbeit in der operativen Projektarbeit in einem Systemhaus an, betreut Bachelor- und 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. Der OHB-Konzern ist regelmäßig in renommierten Raumfahrtzeitschriften und Publikationen, auf Fach- und Karrieremessen (wie die Paris AirShow, die Space Tech Expo Europe oder Universitätsmessen in Bremen, Aachen, Delft (NL) etc.) sowie auf den bekannten Social-Media-

Plattformen vertreten. In den bisherigen Jahren wurde der Fokus des Employer Brandings vornehmlich auf das größte Geschäftssegment SPACE SYSTEMS gelegt. Zur weiteren Stärkung des Geschäftssegments DIGITAL wurde mit dem Statement „Willst du dabei gewesen sein, wenn wir Antworten auf die komplexen Fragen unserer Zeit finden“ der Fokus in dem Berichtsjahr entsprechend erweitert.

Weiterhin setzt der Gemeinschaftsbetrieb auf Weiterempfehlungen der eigenen Belegschaft und konnte somit über das Programm „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“ 27,2% (2022: 26%) aller offenen Stellen in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften besetzen.

Die Personalgewinnungsaktivitäten wurden durch die Aufnahme der Direktansprache erweitert. Durch gezielte HR-Marketing-Maßnahmen über LinkedIn, wie z. B. Posts über die Teilnahme an Messen wie die Uni-Messe in Delft oder persönliche Posts von Mitarbeitenden als Influencer und Botschafter für OHB, wird ein erhöhter Bekanntheits- und Wiedererkennungswert bei potenziellen Kandidat:innen zugunsten OHB erreicht.

Mit den strukturierten Onboarding-Gesprächen wurde ein Instrument implementiert, das die fachliche und soziale Integration während der Probezeit standardisiert und erleichtert. In diesem Onboarding-Prozess sind zum Ende des ersten Monats sowie zur Hälfte und zum Ende der Probezeit Gespräche zwischen dem neuen Mitarbeitenden und der Führungskraft vorgesehen, die der Erfolgskontrolle im Hinblick auf die Einarbeitung dienen. Zur Überprüfung und Weiterentwicklung dieses Onboarding-Prozesses wird das Feedback der neuen Mitarbeitenden eingeholt.

#### Austausch und Dialog fördern

Der Austausch zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften findet jährlich wiederkehrend durch den standardisierten Prozess des „Mitarbeiterdialogs“ im OHB-Konzern statt. Der Dialog wird digitalisiert im HR-Managementsystem abgebildet.

Darüber hinaus wird der Austausch über die Kommunikationsplattform one.OHB (Intranet) gefördert. Feedback der Mitarbeitenden zu internen Neuerungen, Veränderungen oder generellen Informationen kann über die Intranet-Plattform zeitnah aufgenommen und für eventuelle Maßnahmen bewertet werden. So ist neben der Kultur eines offenen und direkten Dialoges mit den Mitarbeitenden ein zusätzlicher Austausch gewährleistet.

Regelmäßige Mitarbeitenden-Versammlungen, zu denen die Vorstände und/oder Geschäftsführer einladen, sowie die regelmäßigen Team-, Abteilungs- oder Bereichsmeetings bieten den Raum für gemeinsamen Informationsaustausch.

Zudem werden Schulungen zur effektiven Kommunikation angeboten, um die Fähigkeiten der Mitarbeitenden im Umgang





miteinander zu stärken. Über eine etablierte Feedbackkultur sollen Führungskräfte aktiv am Dialog teilnehmen und als Vorbilder für eine offene Kommunikationskultur fungieren.

### Corporate Benefits

Corporate Benefits des OHB-Konzerns sind Zusatzleistungen, um das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden sowie die Arbeitsatmosphäre im Unternehmen zu steigern.

Neben betrieblicher Altersvorsorge, einem Einkaufsprogramm für vergünstigte DELL-Computerhardware und Microsoft-Produkte sowie diversen Gesundheits- und Sportangeboten besteht die Möglichkeit, über eine Versicherung eine private Krankenzusatzversicherung mit verbesserten Konditionen abzuschließen. Auch der Abschluss einer privaten Krankenvollversicherung mit attraktiven Kombinationsleistungen ist möglich. Die Plattform „corporate benefits“ bietet den Mitarbeitenden Zugriff auf zahlreiche vergünstigte Angebote bei einer Vielzahl von Anbietern.

Hervorzuheben ist für das Berichtsjahr die Inbetriebnahme des Betriebsrestaurants „Space Lounge“ am Standort Bremen. Der geschaffene Raum bietet 1.200 Mitarbeitenden neben einer Verpflegung, die mit einem täglichen Netto-Essenszuschuss unterstützt wird, zusätzliche Möglichkeiten für persönlichen Austausch.

Für die Mitarbeitenden der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften sowie übrigen deutschen Konzerngesellschaften<sup>2</sup> wurde ein Mitarbeiteraktienprogramm aufgesetzt. Der Erwerb von Aktien der OHB SE wurde mit Übernahme der Hälfte des Aktienkurses sowie einem festgesetzten Kaufpreis unterstützt. Dieses Angebot wurde von rund 67% der berechtigten Mitarbeitenden angenommen.

### 4.1.3 Weiterbildung und Kompetenzentwicklung



#### Unser Ansatz

Im gesamten OHB-Konzern sind die verantwortlichen Personen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung in ihrem Zuständigkeitsbereich gefordert, den Erwartungshaltungen von Beschäftigten und Bewerbenden gerecht zu werden und die Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt zu wahren. Mit Blick auf den allgemein vorherrschenden Fachkräftemangel ist die Luft- und Raumfahrtbranche besonders von Herausforderungen betroffen. Die grundsätzliche Verfügbarkeit von Personal ist aufgrund der hohen Grundanforderungen an notwendigen Qualifikationen eingeschränkt. So verfolgen die Bemühungen der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung innerhalb des OHB-Konzerns stets den Ansatz, die individuellen Weiterentwicklungsbedarfe der Mitarbeitenden abzudecken. Die einzelnen Unternehmen des OHB-Konzerns haben hierzu verschiedene Lösungen generiert. Zum Teil bestehen für einzelne Problemstellungen lokale unternehmenseigene Lösungen in unterschiedlichem Reifegrad, jedoch auch bereits harmonisierte und standardisierte Ansätze mit konkreten Maßnahmen.

Insbesondere die breite Nutzung der HR Management-Plattform „Cornerstone“ innerhalb des OHB-Konzerns zeigt eine positive Entwicklung und die Nutzung von Synergieeffekten auf: Während dieses System 2019 zunächst nur durch die System AG und die OHB SE genutzt wurde, sind im Jahr 2020 die OHB ITS und die OHB Digital Connect hinzugekommen, genauso wie OHB

LuxSpace und OHB Czechspace, die als Einzelbetriebe nicht dem Gemeinschaftsbetrieb angehören. 2021 folgten weitere Einzelbetriebe des OHB-Konzerns, wie die OHB Digital Services, die OHB Teledata und OHB Hellas. Zuletzt hat die MT Aerospace 2022 die Nutzung der OHB-Instanz von Cornerstone begonnen.

### Rollen und Verantwortlichkeiten



Nachfolgend werden die Rollen, Verantwortlichkeiten und Prozesse zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung für den Gemeinschaftsbetrieb einheitlich abgebildet. Grundlegend bestehen vergleichbare Strukturen in den übrigen deutschen Konzerngesellschaften.

Hier gibt es mit zentraler Bedeutung die Abteilung People & Organisation Development (PE/OE). Diese entwickelt und gestaltet im Wesentlichen das interne bedarfsorientierte Angebot für Weiterentwicklung und Kompetenzentwicklung aus und stellt dieses der Organisation bereit. Eine weitere wichtige Rolle übernehmen die HR Business Partner aus dem Bereich HR Operations, welche insbesondere den Führungskräften u. a. für Fragestellungen zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden beratend zur Seite stehen. Die wichtigste Instanz stellen abschließend die Führungskräfte und die betreffenden Mitarbeitenden dar. Sie leiten im bilateralen Austausch die individuellen Bedarfe ab und nutzen, unter Einbezug der HR Business Partner, passgenau die seitens der Abteilung PE/OE bereitgestellten Maßnahmen.

Skaliert auf die jeweilige Unternehmensgröße und Personaldecke, finden sich in den eher kleineren Gesellschaften, die nicht den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften angehören, vergleichbare Strukturen.

### Policies, Richtlinien und Prozesse



#### Lernphilosophie „70-20-10“

Die beschriebene Rollenverteilung erfordert ein hohes Maß an Eigenverantwortung sowohl der Mitarbeitenden als auch der Führungskräfte sowie ein transparentes Verständnis davon, wie Weiterbildung und Kompetenzentwicklung erfolgen sollen.

Ein Beispiel ist die im Gemeinschaftsbetrieb verankerte „70-20-10“-Philosophie. Diese beschreibt den Grundsatz, dass ca. 70% der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung während der Tätigkeit am Arbeitsplatz „On the job“ erfolgt. Dazu zählen Erfahrungsgewinn ebenso wie Erprobung, Ausbau und Vertiefung der vorhandenen Fähig- bzw. Fertigkeiten und Kompetenzen unmittelbar im arbeitsplatz- und aufgabenbezogenen Kontext. Weitere 20% werden durch Aktivitäten „Near the job“ abgedeckt, z. B. durch ein Peergroup-Learning, entlang von konkreten Herausforderungen im Unternehmen. Beispiele sind hier die „Kollegiale Fallberatung“ oder „Kohorten-Lernen“. Lediglich 10% der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung sollen durch formales Lernen außerhalb des Arbeitsplatz-Kontextes „Off the job“ erfolgen (an den eigenen Aufgabenbereich angepasste externe Weiterbildungsmaßnahmen).

#### Cornerstone als HR-Plattform

Cornerstone ermöglicht den Nutzer:innen die digitalisierte Abbildung grundlegender Personalarbeitsprozesse. In den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften und bei MT Aerospace werden derzeit die Module Recruiting & Onboarding, Learning und Performance genutzt. Die weiteren Gesellschaften des OHB-

<sup>2</sup> Exklusive der GEOSYSTEMS GmbH.

Konzerns nutzen, angepasst an ihre Bedarfe, ausgewählte Module. Mit der Nutzung des Learning-Moduls bietet sich die Möglichkeit, das Angebot zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung für den jeweiligen Organisationsbereich zentral und transparent darzustellen. Die organisatorische Abwicklung wird automatisiert abgebildet. Die Bereitstellung von zugekauften Lerninhalten sowie die seitens des OHB-Konzerns selbst geschaffenen Lerninhalte erweitern die Möglichkeiten des Angebots zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung zielgenau.

Aktuell stehen den Mitarbeitenden 2.493 aktive Lernobjekte zur Verfügung. Davon entfallen 340 auf termingebundene Veranstaltungen, 985 auf Online-Kurse, 611 auf Videos, 401 auf begleitende Materialien und 156 auf Curricula<sup>3</sup>.

#### Schulungsbedarfsanalyse im Rahmen des Mitarbeiterdialogs

Um die konkreten Bedarfe an Weiterbildung und Kompetenzentwicklung zu ermitteln, wird in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften jährlich eine strukturierte Schulungsbedarfsanalyse durchgeführt. Diese ist u. a. an die ebenfalls jährlich stattfindenden Mitarbeiterdialoge gekoppelt. Hier wurden im Berichtsjahr 1.307 von geplanten 1.581 Dialogen geführt, was einer Quote von 82,7% entspricht (im Jahr 2022: 1.235 von 1.511 = 81,7%). Im Rahmen dieser Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden werden die vorangegangene Periode reflektiert, Stärken und Entwicklungsfelder identifiziert und Entwicklungsperspektiven erörtert. Darauf aufbauend werden Maßnahmen zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung geplant. Ferner werden auch mittel- und langfristige Entwicklungsziele der Mitarbeitenden festgelegt und in Cornerstone digitalisiert dokumentiert. Über die HR-Plattform werden Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsbedarfe unmittelbar erfasst und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen aus dem verfügbaren Portfolio automatisch ausgewählt. Die zusammenfassende Auswertung der so erfassten Bedarfe stellt die Datengrundlage für eine Schulungsbedarfsanalyse durch den HR-Bereich dar.

#### Pflichtschulungen und Unterweisungen

Der OHB-Konzern unterliegt gesetzlichen oder anderweitigen verbindlichen Schulungs- bzw. Unterweisungsanforderungen. Der Bedarf an Pflichtschulungen bzw. Unterweisungen ergibt sich aufgrund der jeweiligen Bestimmungen für die betreffenden Personengruppen in ihrem Tätigkeitsbereich. Die entsprechenden Pflichtschulungen umfassen rund 120 aktive verpflichtende Lernobjekte.

#### Evaluation und Wirksamkeitskontrolle

Alle Maßnahmen zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung im Gemeinschaftsbetrieb unterliegen einem standardisierten Monitoring zur Evaluation und Wirksamkeitskontrolle. Dies wird digitalisiert und automatisiert im Learning-Modul von Cornerstone abgebildet.

#### Kommunikationskanäle

Die wesentlichen zur Verfügung stehenden und genutzten Kommunikationskanäle umfassen u. a. für die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften das Intranet, das Dokumentenmanagementsystem ECLIPSE, Mailverteilerlisten, Führungskräftebesprechungen in verschiedenen Führungsebenen, Mitarbeitendenversammlungen, Austausch und Auskunft mit dem HR-Bereich. Einige dieser Kommunikationskanäle, wie das Intranet oder referenzierte Dokumente im Dokumentenmanagementsystem ECLIPSE, werden passiv genutzt. Andere, wie Mailverteiler oder News-Posts im Intranet, werden hingegen aktiv und zielgruppenspezifisch genutzt, um beispielsweise den Beginn neuer Programme oder die Durchführung der Mitarbeiterdialoge anzukündigen. Die Kommunikation erfolgt grundsätzlich zweisprachig in Deutsch und Englisch.



#### Maßnahmen

Zur Abbildung der zyklischen Personalentwicklungsarbeit nutzen die Unternehmen in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften Methoden zur Bedarfsermittlung und -deckung. Aus den Häufungen der konkreten Bedarfe werden passende Angebote zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung generiert. Dazu zählen einzelne Lernobjekte, spezifische Entwicklungsprogramme oder Qualifizierungsgänge sowie interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen.

#### Lernobjekte

Als Beispiel für einzelne Lernobjekte können hier die in 2020 entwickelten und zuletzt in 2023 überarbeiteten Projektmanagement Basis Online-Kurse angeführt werden. Deren Abschluss dient sowohl als Voraussetzung und Vorbereitung für eine anschließende IPMA-Zertifizierung zum/zur Projektmanager:in und gleichermaßen auch als Basiswissen für Mitarbeitende in Projekten, die nicht als Projektmanager:in zertifiziert werden. In diesem Kurs sind gruppenweit insgesamt 93 erfolgreiche Abschlüsse zu verzeichnen, davon 21 von weiblichen und 72 von männlichen Mitarbeitenden. Im Jahr 2023 erfolgten anteilig davon 37 Abschlüsse, davon 8 von weiblichen und 29 von männlichen Mitarbeitenden.

Im OHB-Gemeinschaftsbetrieb haben sich 15 Personen gemäß dem IPMA Level B/C im Jahr 2023 fortgebildet und zertifiziert. Insgesamt haben in den vergangenen fünf Jahren 65 Personen eine Zertifizierung nach IPMA erhalten (vgl. Tabelle 9). Im Jahr 2024 sollen bis zu 28 Kolleg:innen zertifiziert werden.

<sup>3</sup> Stellen thematische Zusammenstellungen der genannten Lernobjekte dar.

**Tabelle 9: Übersicht an erworbenen IPMA-Zertifikaten**

	Anzahl
<b>IPMA® – Zertifikate-Übersicht (erworben in den letzten fünf Jahren)</b>	
Level A – Certified Project Director	3
Level B – Certified Senior Project Manager	29
Level C – Certified Project Manager	26
Level D – Certified Project Management Associate <sup>1</sup>	7
Interner Abschluss	–
<b>Schulungen im OHB E-Learning (letzte drei Jahre)</b>	
Project Management Basic Course (IPMA)	38
Project Management Basic Course (Internal)	55

<sup>1</sup> Qualifikationen zum Level D werden häufig ohne externe Zertifikate erworben.

### Programme

Ein Beispiel für ein gruppenweit angebotenes Programm stellt das ExCEL FOR IMPACT Programm dar. ExCEL FOR IMPACT war ein strukturiertes Lern- und Talentmanagementprogramm für rund 30 vom Personalvorstand ausgewählte Executives und Senior Leader aus unterschiedlichen Firmen und von verschiedenen Standorten des OHB-Konzerns. Das Programm fand zwischen Frühjahr 2022 und Sommer 2023 statt.

Ziel des innovativen Lernprogramms waren die individuelle fachliche und persönliche Entwicklung der Teilnehmenden sowie eine Netzwerkbildung und Auseinandersetzung mit unternehmensrelevanten Themenfeldern. Zugleich wurden dabei konzernweite Herausforderungen adressiert und diesen auf kollaborative Art und Weise lösungs- sowie umsetzungsorientiert begegnet. Das Programm diente außerdem vorausschauend

der Sicherung der Nachfolgeplanung kritischer Schlüsselpositionen im Konzern und somit der Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit von OHB.

Nach seinem formalen Ende im Jahr 2023 geht das Programm in ein Lern- und Austauschformat über, in dessen Rahmen in regelmäßigen Abständen der kollegiale Austausch sowie die Auseinandersetzung mit Führungs- und Strategiethemata auf oberer Führungsebene gefördert werden soll.

### Qualifizierungsgänge

Das Ausbildungszentrum der OHB System AG bietet seit 2018 für den Studiengang Informatik und seit 2019 für den Studiengang Mechatronik am Standort Bremen ein berufsintegriertes Studium mit einem OHB-internen Ausbildungsplan an. OHB strebt an, jedes Jahr in beiden Studiengängen jeweils fünf Studierende einzustellen.

Die dual Studierenden der Informatik werden neben dem Studium in der Europaschule Bremen auf ihren Ausbildungsabschluss zum Fachinformatiker in Anwendungsentwicklung vorbereitet. Die Ausbildung erfolgt nach den Richtlinien der IHK Bremen und erstreckt sich über einen Zeitraum von drei Jahren. Die dual Studierenden der Mechatronik werden in einer breit gefächerten Auswahl an 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.

Seit 2022 wurde auch die Möglichkeit geschaffen, berufsbegleitend im Anschluss ein Masterstudium zu absolvieren. Aktuell verteilen sich die dual Studierenden wie folgt (vgl. Tabelle 10):

**Tabelle 10: Übersicht der dual Studierenden**

Anzahl Studierende Bachelor/ (inklusive Master)			Verteilung nach Ausbildungsbeginn				Master	
			2023	2022	2021	2020	2019	2018
Duales Studium Informatik	<b>Summe</b>	<b>16 (19)</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	Davon Männer	13 (14)	4	4	2	3	0	1
	Davon Frauen	3 (5)	1	0	2*	0	2	0
Duales Studium Mechatronik	<b>Summe</b>	<b>21 (23)</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>–</b>
	Davon Männer	14 (15)	4	5	3	2	1	–
	Davon Frauen	7 (8)	1	1	2	3	1	–
Gesamt	<b>Summe</b>	<b>37 (42)</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
	Davon Männer	27 (29)	8	9	5	5	1	1
	Davon Frauen	10 (13)	2	1	4	3	3	0

\* Ein Wechsel des Geschlechts.

### Externe Weiterbildungsmaßnahmen

Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsbedarfe, die nicht in den strategischen Fokus des OHB-Konzerns fallen, können durch externe Weiterbildungsmaßnahmen gedeckt werden. Von dieser Möglichkeit haben im Gemeinschaftsbetrieb im Berichtsjahr 150 Mitarbeitende (114 männlich, 36 weiblich) Gebrauch gemacht.

### Lernpartnerschaften

Im Gemeinschaftsbetrieb werden alle neuen Mitarbeitenden im Rahmen des Onboardings durch jeweils fest definierte Personen, losgelöst von einem Vorgesetztenverhältnis, beim „Onboarding“ unterstützt und begleitet. Ferner werden auch sogenannte

Lerntandems gebildet, in denen der Fokus auf dem wechselseitigen Wissenstransfer liegt. Nicht zuletzt zählen zu den Lernpartnerschaften konkrete Mentoring-Maßnahmen, bei dem erfahrene Mitarbeitende Nachwuchskräften zur Verfügung stehen. So agieren die Teilnehmenden, welche das Programm ExCEL FOR IMPACT erfolgreich durchlaufen haben, als Mentor:innen für andere OHB-Kolleg:innen, die beispielsweise aus dem Young Professional Programm „LIFT OFF“ gefördert werden.

### Kennzahlen

Nachfolgend werden Kennzahlen im Rahmen der Ausbildung und Kompetenzentwicklung aufgeführt (vgl. Tabelle 11):



**Tabelle 11: Indikatoren für Ausbildung und Kompetenzentwicklung 2023**

	OHB-Konzern <sup>1</sup>	SPACE SYSTEMS <sup>1</sup>	AEROSPACE <sup>1</sup>	DIGITAL <sup>1</sup>
<b>Ø Anzahl Weiterbildungsstunden – Beschäftigtenkategorie<sup>2</sup></b>				
Festangestellte Mitarbeitende		14	24	13
Befristet angestellte Mitarbeitende		0,4	0,9	0,7
<b>Ø Anzahl Weiterbildungsstunden – Genderspezifisch<sup>2</sup></b>				
weibliche Mitarbeitende		3	3	3
männliche Mitarbeitende		11	22	11
diverse Mitarbeitende		-	-	-

<sup>1</sup> Es wurden ausschließlich vollkonsolidierte Gesellschaften mit > 50 Mitarbeitenden betrachtet.

<sup>2</sup> Die Durchschnittsberechnungen auf Konzernebene wurden aus Komplexitätsgründen nicht ausgewiesen.

## 4.1.4 Soziale Sicherheit & sozialer Dialog



### Unser Ansatz

Engagement in den Bereichen soziale Sicherheit und sozialer Dialog erstreckt sich bei OHB über verschiedene Dimensionen, von der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden bis hin zu einem konstruktiven sozialen Dialog, der die Interessen aller Stakeholder berücksichtigt.

Alle Mitarbeitenden erhalten sowohl einen angemessenen Lohn, der den geltenden Benchmarks<sup>4</sup> entspricht, als auch mindestens einen sozialen Schutz, der den gesetzlichen Anforderungen nachkommt. Um die soziale Sicherheit zu gewährleisten, wurden verschiedene Ansätze implementiert, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen und einen umfassenden Schutz für die Mitarbeitenden und ihre Familien darstellen. Diese finden sich besonders in den angebotenen Corporate Benefits wieder.

Zugleich wird der soziale Dialog als ein wesentlicher Baustein für eine nachhaltige Unternehmensführung betrachtet. Der Dialog ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven zu verstehen, Bedenken anzusprechen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln. Diese Bemühungen zeigen sich besonders in einem regelmäßigen Austausch mit den Gremien des Betriebsrates. Sowohl in diesem Austausch als auch dem Anlass entsprechend wird die zuständige betriebliche Arbeitnehmervertretung in die Umsetzung von Maßnahmen eingebunden. Das Engagement des Betriebsrates bezieht sich gemäß den jeweils nationalen Regularien auf die Information und/oder Beratung bzw. aktive Einbindung bei und/oder vor der

Umsetzung von Maßnahmen. Mitarbeitende werden über anstehende Maßnahmen sowie über deren Fortschritt auf den bereits benannten Informationskanälen eingebunden.

### Rollen und Verantwortlichkeiten

Der OHB-Konzern bestimmt eine Reihe von definierten Rollen und Verantwortlichkeiten, um sicherzustellen, dass die Dimensionen der sozialen Sicherheit und des sozialen Dialogs erfolgreich umgesetzt werden.

Die Unternehmensführung und der Vorstand tragen die Verantwortung, eine umfassende und integrierte Strategie für soziale Sicherheit und den sozialen Dialog zu entwickeln.

Der HR-Bereich spielt eine Schlüsselrolle bei der Implementierung und Überwachung von Programmen zur sozialen Sicherheit, einschließlich Gesundheitsleistungen, Arbeitsplatzsicherheit und Schulungsinitiativen. Das HR Management fördert zudem den sozialen Dialog durch den Aufbau von Kommunikationsstrukturen und einer offenen Unternehmenskultur.

Die Unternehmenskommunikation ist dafür verantwortlich, die internen und externen Kommunikationskanäle zu nutzen, um Informationen über soziale Sicherheit und den sozialen Dialog transparent und verständlich zu vermitteln. Dies trägt dazu bei, das Bewusstsein zu schärfen und einen offenen Austausch zu fördern.

Die jeweiligen Betriebsratsgremien sind entscheidende Akteure im sozialen Dialog. Sie vertreten die Interessen der Mitarbeitenden und sind angehalten, durch eine offene Kommunikationsart gemeinsam mit der Belegschaft und der Unternehmensleitung im Sinne der Belegschaft und des Unternehmens

<sup>4</sup> Als geltende Benchmarks werden hierzu der Mindestlohn als auch die Entgeltzahlung nach Tarif herangezogen.



zu agieren. Die Zusammenarbeit mit diesen Gremien fördert einen konstruktiven Dialog über soziale Belange.

Die Beauftragte für den Gemeinschaftsbetrieb Bremen und Oberpfaffenhofen für Gesundheit und die Beauftragten für Sicherheit im OHB-Konzern spielen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Unfallverhütung und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Ihre Verantwortlichkeiten umfassen die Identifizierung potenzieller Gefahren, die Schulung von Mitarbeitenden und die kontinuierliche Verbesserung der Sicherheitsstandards (vgl. Kapitel 4.3).

### Policies, Richtlinien und Prozesse

Ziel ist es, eine nachhaltige soziale Sicherheitsstruktur innerhalb des Rahmens der jeweiligen Gesellschaft zu ermöglichen, die zu den Bedürfnissen der Mitarbeitenden passt. Die einzelnen Gesellschaften im OHB-Konzern bieten über die gesetzlichen Versicherungen bei Unfall, Arbeitslosigkeit, Krankheit, Renteneintritt etc. in unterschiedlicher Konstellation und Ausprägung weiterführende Vereinbarungen und Richtlinien zur sozialen Absicherung an:

- Private Krankenversicherung: Über die gesetzliche Krankenversicherung hinaus, die im Einklang mit den europäischen Vorgaben in jeweiliges nationales Recht umgesetzt worden ist, wird in den meisten deutschen Gesellschaften eine zusätzliche private Krankenversicherung angeboten.
- Unfallversicherung: In den meisten Gesellschaften besteht neben der gesetzlichen Unfallversicherung eine weiterführende Versicherung bei Unfällen.
- Arbeitslosenversicherung: Die Absicherung im Fall der

Arbeitslosigkeit besteht aufgrund der jeweiligen nationalen gesetzlichen Regelungen für alle Mitarbeitenden im gesamten Konzern.

- Betriebliche Altersvorsorge: Aufgrund der gesetzlichen Regelung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in Deutschland bieten alle deutschen Unternehmen die Möglichkeit der arbeitnehmerfinanzierten Altersvorsorge an.
- Geburtenhilfe: Die Zahlung einer Geburtenhilfe beschränkt sich auf die deutschen Gesellschaften des Gemeinschaftsbetriebes am Standort in Oberpfaffenhofen.
- Tarifverträge: Die Darstellung zur Tarifgebundenheit ist in Tabelle 12 anhand von Kennzahlen aufgeschlüsselt.

Die Kommunikationskanäle zur Informationseinholung erstrecken sich für die Mitarbeitenden über das firmeneigene Intranet als auch über individuelle Dialoge mit der disziplinarischen Führungskraft. Fragen und Anregungen können direkt über diese adressiert oder über den HR-Bereich sowie den Betriebsrat kommuniziert werden. Daneben steht der OHB-Konzern mit den lokalen, der nationalen deutschen und der internationalen Arbeitnehmervertretung(en) im Austausch und bespricht zu integrierende und geplante Umsetzungen. Dazu werden im intensiven Austausch mit der Geschäftsleitung u. a. Maßnahmen zur Umsetzung strategischer Fragestellungen und Ziele besprochen.

### Kennzahlen

Nachfolgend werden Kennzahlen zur tarifvertraglichen Abdeckung im Rahmen der sozialen Sicherheit aufgeführt (vgl. Tabelle 12):

Tabelle 12: Abdeckung von Tarifverhandlungen 2023

	OHB-Konzern <sup>2</sup>	SPACE SYSTEMS <sup>2</sup>	AEROSPACE <sup>2</sup>	DIGITAL <sup>2</sup>
<b>Mitarbeitende mit Tarifbindung</b>				
Anzahl Mitarbeitende <sup>1</sup>	888	458	390	40
%-Satz Mitarbeitende	30 %	23 %	85 %	8 %

<sup>1</sup> Alle Daten sind in HC (Headcount) zum Stichtag des 31.12.2023 angegeben.

<sup>2</sup> Es wurden ausschließlich vollkonsolidierte Gesellschaften mit > 50 Mitarbeitenden betrachtet. Daher können die hier dargestellten Daten von denen aus dem OHB SE Geschäftsbericht abweichen.

### 4.1.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie



#### Unser Ansatz

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in der heutigen Arbeitswelt von entscheidender Bedeutung und darüber hinaus für ein familiengeführtes Unternehmen wie dem OHB-Konzern ein wesentliches kulturelles Merkmal. Besonders die gebotene zeitliche und örtliche Flexibilität zur Erbringung der Arbeitsleistung trägt hierzu bei, welche im OHB-Konzern durch attraktive betriebliche Regelungen zur mobilen Arbeitszeit sowie diverse Varianten der Voll- und Teilzeitarbeit ermöglicht wird.

#### Rollen und Verantwortlichkeiten



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordert eine umfassende Integration in die Organisationsstruktur. Eine klare Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten, die Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen innerhalb des jeweiligen

betrieblichen Rahmens und effektive Kommunikationskanäle sind entscheidend für den Erfolg in diesem Bereich.

In gemeinsamer Kooperation haben der HR-Bereich und der zuständige Betriebsrat die zentrale Rolle bei der Gestaltung familienfreundlicher Maßnahmen und der Unterstützung von Mitarbeitenden inne. Dies beinhaltet neben der Entwicklung entsprechender einheitlicher Richtlinien und Policies zur Arbeitszeitenflexibilität, Elternzeitregelungen und Unterstützungsprogrammen auch die Beratung von Mitarbeitenden zu den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben dem HR-Bereich und dem jeweiligen lokalen Betriebsrat stehen auch die Führungskraft und vereinzelt auch die Gleichstellungsbeauftragte für Fragen und Antworten zur Seite.

Führungskräfte haben darüber hinaus die Verantwortung, eine Unternehmenskultur zu fördern, welche die Work-Life-Balance innerhalb des betrieblichen Rahmens unterstützt und die gebotenen Benefits und Instrumente protegirt.



## Policies, Richtlinien und Prozesse

### Mutterschafts- und Elternurlaub

Die Regelungen zum Mutterschutz und Elternzeit sind auf der jeweiligen nationalen gesetzlichen Ebene geregelt, sodass alle Arbeitnehmenden einen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben.

### Flexible Arbeitszeitgestaltung (zeitliche Flexibilität)

Klare Richtlinien und Vereinbarungen sind entscheidend, um sicherzustellen, dass flexible Arbeitszeitmodelle fair und konsistent angewendet werden. Die Vereinbarungen des OHB-Konzerns umfassen eine Rahmen- und eine Kernarbeitszeit, welche für den Gemeinschaftsbetrieb an den Standorten Bremen und Oberpfaffenhofen definiert sind und innerhalb derer die Mitarbeitenden sich frei in der Gestaltung ihrer Zeit bewegen können. Auch in der Wahl der Arbeitszeitmodelle richtet sich der OHB-Konzern innerhalb des betrieblichen Rahmens nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und bietet individuelle Gestaltungsmöglichkeiten an.

### Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten bezieht sich auf die Möglichkeit, berufliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten von verschiedenen Orten aus zu erledigen. Dieser Ansatz bietet den Mitarbeitenden eine höhere Flexibilität, ihre Arbeit außerhalb des traditionellen Büroumfelds zu erledigen.

So besteht für die Mitarbeitenden der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften in Bremen und Oberpfaffenhofen die Möglichkeit, ihre Aufgaben an mindestens zwei Tagen pro Woche in mobiler Arbeit innerhalb Deutschlands zu erledigen, sofern die Art der Aufgabe dies zulässt. Ein weiteres Angebot seitens der zuvor genannten gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften besteht darin, für max. 20 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres aus Frankreich und/oder Spanien zu arbeiten. Diese Möglichkeit wurde im Berichtsjahr insgesamt 129 Mal vornehmlich von Kolleg:innen aus der OHB System AG beantragt. Darauf entfallen 51 genehmigte Anträge für Frankreich und 78 genehmigte Anträge für Spanien.

## Kommunikationskanäle

Die Kommunikationskanäle sind vielfältig, sodass die Mitarbeitenden u. a. die Möglichkeit haben, über das Intranet auf dem aktuellen Informationsstand zu bleiben. Dazu gibt es Mitarbeitendenversammlungen, Team- und Abteilungsmeetings sowie regelmäßige Jour fixe-Termine mit der jeweiligen Führungskraft. Auf regelmäßigen Austauschrunden mit den Vorstandsmitgliedern haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Informationen direkt zu erhalten.

Ein weiterer nennenswerter Kanal ist der gruppenweite CEO-Newsletter, welcher quartalsweise versendet wird und die aktuellen Top-Themen behandelt sowie Ausblicke auf künftige Projekte und geplante Änderungen seitens der Geschäftsleitung vorsieht.



### Maßnahmen

OHB unterstützt seine Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung, z. B. durch Kooperationen mit Kindergärten oder durch finanzielle Zuschüsse zu Betreuungsplätzen. Im Berichtsjahr haben am Standort Bremen insgesamt 40 Kinder einen Betreuungsplatz erhalten. Am Standort Oberpfaffenhofen wurde für 62 Kinder ein finanzieller Zuschuss gewährt. Des Weiteren bestehen Angebote zur Kinderferienbetreuung im Sinne einer flexibel buchbaren Betreuung, die zur Entlastung der berufstätigen Eltern in den Schulferien beitragen soll. Von diesem Angebot haben in Bremen 97 Kinder von 64 Mitarbeitenden profitiert. Abgerundet werden die Maßnahmen durch die Fortzahlung der Vergütung bei Erkrankung des Kindes/der Kinder.



### Kennzahlen

Attraktive Gleitzeitregelungen oder Teilzeitangebote ermöglichen es Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit besser an familiäre Verpflichtungen anzupassen. Dies unterstreicht die konzernweite Teilzeitquote mit 15%. Im Berichtsjahr haben innerhalb des OHB-Konzerns 89 Männer und 49 Frauen die Möglichkeit der Auszeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf genutzt (vgl. Tabelle 13).

**Tabelle 13: Indikatoren Teilzeitkräfte und familienbedingte Auszeiten 2023**

	OHB-Konzern <sup>2</sup>	SPACE SYSTEMS <sup>2</sup>	AEROSPACE <sup>2</sup>	DIGITAL <sup>2</sup>
<b>Anzahl Mitarbeitende – Teilzeitkräfte<sup>1</sup></b>				
Anzahl Mitarbeitende Gesamt	3.024	2.055	465	504
Davon in Teilzeit	461	310	54	97
Teilzeitquote	15%	15%	12%	19%
<b>Anzahl Mitarbeitende – Nutzung von familienbedingten Auszeiten<sup>1,3</sup></b>				
männliche Mitarbeitende	89	56	14	19
weibliche Mitarbeitende	49	38	4	7
<b>Summe</b>	<b>138</b>	<b>94</b>	<b>18</b>	<b>26</b>

<sup>1</sup> Alle Daten sind in HC (Headcount) zum Stichtag des 31.12.2023 angegeben. Berücksichtigt wurden familienbezogene Freistellungen in Zusammenhang mit Mutter- und Vaterschaft, Elternzeit oder Pflege.

<sup>2</sup> Es wurden ausschließlich vollkonsolidierte Gesellschaften mit > 50 Mitarbeitenden betrachtet. Daher können die hier dargestellten Daten von denen aus dem OHB SE Geschäftsbericht abweichen.

<sup>3</sup> Berücksichtigt wurden familienbezogene Freistellungen in Zusammenhang mit Mutter- und Vaterschaft, Elternzeit oder Pflege.



## 4.2 DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION

OHB

### 4.2.1 Unser Ansatz

Eine große Vielfalt im Hinblick auf Alter, Herkunft, Behinderung, Geschlecht und andere Merkmale sieht OHB als Gewinn für die Zusammenarbeit und als wesentliches erstrebenswertes Ziel an. Alle Mitarbeitenden sollen vorurteilsfrei und wertschätzend miteinander zusammenarbeiten können. Der OHB-Konzern sieht in der Inklusion jeder Persönlichkeit mit ihren individuellen Stärken sowie in der Schaffung eines Zusammengehörigkeitsgefühls wichtige Eckpunkte für ein respektvolles Miteinander. Unsere Vielfalt macht den OHB-Konzern stark, kreativ und innovativ.

### Rollen und Verantwortlichkeiten

Im Berichtsjahr stand allen Beschäftigten der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften übergreifend eine Gleichstellungsbeauftragte in Fragen der Gleichbehandlung beratend zur Seite. Ziel der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Chancengleichheit und -gerechtigkeit für alle Mitarbeitenden zu fördern. Damit wird den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, sich unter Wahrung der besonderen Vertraulichkeit mündlich oder schriftlich zu beschweren und Missstände in Bezug auf die Gleichbehandlung von Mitarbeitenden offenzulegen. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Chief Compliance Officer findet ein monatlicher Austausch unter Wahrung der Schweigepflicht statt. Darüber hinaus sind Mitarbeitende aus dem Bereich Human Resources kompetente Ansprechpersonen zu Spezialthemen wie zum Beispiel Buddy- und Mentoringssysteme oder Förderprogramme.

Mitarbeitende werden über Veröffentlichungen und Informationen der Gleichstellungsbeauftragten durch das Intranet, Poster, Broschüren, auf Betriebs- und Mitarbeitendenversammlungen sowie in persönlichen Beratungsgesprächen auf Englisch und Deutsch informiert. Allen deutschen Unternehmen steht außerdem die Schwerbehindertenvertretung für die Belange der schwerbehinderten Menschen mündlich im persönlichen Gespräch oder schriftlich jederzeit zur Verfügung.

Die übrigen Konzerngesellschaften haben hierfür keine gesonderte Verantwortlichkeit. Als Ansprechpersonen wurden die Führungskräfte sowie die Mitarbeitenden der HR-Bereiche an den Standorten genannt.

### Policies, Richtlinien und Prozesse

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 OHB-Konzerns 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 z. B. die Förderprogramme „EXCEL FOR IMPACT“ und „LIFT OFF“ entstanden. Darüber hinaus gibt „OHB NextGen“ als 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.

### Förderung von Vielfalt

OHB ist 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 beibehalten werden. Deswegen hat sich die OHB System AG bereits 2019 dazu entschlossen, die Charta der Vielfalt zu unterzeichnen. Die Charta ist ein Bekenntnis zu einer Organisationskultur des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung. Die Individualität eines jeden wird als einzigartig und als wertvoller Beitrag zur Vielfalt des Unternehmens geschätzt.

### Regelmäßige Veranstaltungen zu Diversität

In den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften finden regelmäßig zum Deutschen Diversity Tag Themenwochen statt. Im Berichtsjahr fand diese zum Thema „In welcher Schublade steckst du?“ statt. Ziel dieser Kampagne war, durch Videos und Mitmachaktionen die Mitarbeitenden für das Thema unbewusste Voreingenommenheit zu sensibilisieren.

Um Frauen in MINT-Berufen mehr Sichtbarkeit zu geben, hat OHB am Standort Bremen am Hack4Ladies mit einem Team teilgenommen sowie die Organisation unterstützt.

### Schulungen

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. Darüber hinaus wird ein weiterer Kurs angeboten, der diese Themen vertiefend behandelt. Er kann von jedem Mitarbeitenden 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.

### Informationen zu Diversität und Diskriminierungsschutz

Bereits im Jahr 2018 wurde für die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften eine Betriebsvereinbarung zum Diskriminierungsschutz verabschiedet. Zu dieser Vereinbarung gibt es ergänzend eine Broschüre mit dem Titel „Respekt macht stark“ sowie Merkzettel. Die Broschüre vermittelt, dass Vielfalt ein Zugewinn für den OHB-Konzern ist, und erläutert den Diskriminierungsschutz aufgrund geschützter Merkmale wie Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität. Die Veröffentlichungen sind in Deutsch und Englisch verfügbar.

### Informationen zu Sexismus am Arbeitsplatz

2022 wurde die Kampagne „Augen auf“ initiiert, um Mitarbeitende für die Themen Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Die Sensibilisierung zu diesem Thema hatte das Ziel, gemeinsam aufeinander achtzugeben und das positive Arbeitsumfeld bei OHB zu erhalten. Aus der Kampagne kann ein positives Feedback gezogen werden. Durch persönliche Gespräche haben Mitarbeitende ihre Erlebnisse geschildert und sind miteinander in den Austausch gegangen, was Sexismus am Arbeitsplatz für sie bedeutet. Den Mitarbeitenden stehen weiterhin Flyer und Broschüren zum Thema im Intranet und auf Nachfrage auch in gedruckter Form zur Verfügung.

### Kommunikation

Die Konzernleitung wird bei geplanten Maßnahmen und Veranstaltungen zum Thema Diversität und Chancengleichheit intensiv und 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 treffen sich Gleichstellungsbeauftragte und Vorstand in monatlichen Sitzungen, um über aktuelle Themen zu beraten. Die Gleichstellungsbeauftragte berät sich monatlich sowie anlassbezogen mit den Betriebsräten der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften. Dabei werden aktuelle Handlungsfelder zu Gleichstellung und Diversität besprochen und das gemeinsame Vorgehen diskutiert.

#### 4.2.2 Ziele und Maßnahmen

Die übergeordneten Zielstellungen für die Themen Diversität, Chancengleichheit und Inklusion sind die Sensibilisierung, Sichtbarmachung und der Austausch innerhalb des OHB-Konzerns. Dabei geht es darum, den Wert von Vielfalt und Integration anzuerkennen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung umzusetzen. Es geht auch darum, aktiv an der Schaffung eines Umfelds zu arbeiten, in dem sich alle beruflich entfalten können und den gleichen Zugang zu Chancen haben.

### Maßnahmen zur Förderung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Zur Förderung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion hat sich bereits Mitte 2023 eine Arbeitsgruppe bestehend aus Experten des HR-Bereichs, der Nachhaltigkeit, der Gleichstellung und Antidiskriminierung sowie einem Mitglied aus dem Vorstand zusammengefunden, um die weitere Förderung von

Vielfalt im OHB-Konzern zu besprechen. Die folgenden Maßnahmen dienen zur Nutzung von Chancen und zur Reduktion möglicher Risiken. Sie alle zielen darauf ab, dass sich alle im Unternehmen wohlfühlen. Nichtsdestotrotz soll das Thema Gendergerechtigkeit 2024 im besonderen Fokus stehen, da Frauen im Unternehmen in der Minderheit stehen.

### Sensibilisierung zu Diversität und Chancengleichheit

Regelmäßige Onlineveranstaltungen sollen Mitarbeitenden spannende, fachlich fundierte und relevante Informationen zu den Themen Diversität, Chancengleichheit und Inklusion geben. Dabei wird der Fokus auch auf Themen gesetzt, die für Frauen besondere Relevanz haben. Der Start der Onlineveranstaltungen ist nach einer Konzeptions- und Umsetzungsphase für 2024 geplant.

Des Weiteren soll 2024 das Thema Female Empowerment ein Bestandteil der Führungskräfte trainings werden. In diesem Zusammenhang soll auch analysiert werden, wie das Onboarding weiblicher Führungskräfte optimiert werden kann.

Zusätzlich sollen für die gemeinschaftlich organisierten Konzerngesellschaften 2024 Leitfäden für Mitarbeitende in Elternschaft und Mitarbeitende, die mit Pflegeaufgaben betraut sind, veröffentlicht werden. Nach einer Analyse der relevanten Inhalte werden diese zusammengestellt und über die relevanten Informationskanäle veröffentlicht.

### Schaffung von Räumen zum Austausch für Mitarbeitende

Ob für Frauen in technischen Berufen, pflegende Mitarbeitende, Eltern oder internationale Mitarbeitende, OHB möchte Räume zum Austausch schaffen. Dabei wird angestrebt, allen einen professionellen Rahmen zum Austausch anzubieten, der einen Mehrwert für die Teilnehmenden liefert. Anfang 2024 wird an der Konzeption von Mitarbeitendennetzwerken gearbeitet, deren Implementierung noch für 2024 geplant ist.

### Sichtbarkeit

Auch 2024 soll wieder von Diversity-Aktionstagen begleitet werden. Anfang 2024 soll die Umsetzung der Aktionstage geplant werden. Ziel ist es, mindestens zu den Wochen der Vielfalt wieder eine Aktionswoche zu gestalten.

Darüber hinaus wird es 2024 eine Kampagne im Intranet geben, die alle Bestrebungen des Jahres 2024 zu Gendergerechtigkeit begleitet und aktiv sichtbar macht.

#### 4.2.3 Kennzahlen

Nachfolgend werden Kennzahlen zu Menschen mit einem Grad der Behinderung und generellen Diversitätsindikatoren aufgeführt (vgl. Tabelle 14; Tabelle 15):

**Tabelle 14: Menschen mit einem Grad der Behinderung 2023**

	OHB-Konzern <sup>2</sup>	SPACE SYSTEMS <sup>2</sup>	AEROSPACE <sup>2</sup>	DIGITAL <sup>2</sup>
<b>Mitarbeitende mit einem Grad der Behinderung</b>				
Anzahl Mitarbeitende <sup>1</sup>	71	39	23	9
%-Satz Mitarbeitende	2%	2%	5%	2%

<sup>1</sup> Alle Daten sind in HC (Headcount) zum Stichtag des 31.12.2023 angegeben.

<sup>2</sup> Es wurden ausschließlich vollkonsolidierte Gesellschaften mit > 50 Mitarbeitenden betrachtet. Daher können die hier dargestellten Daten von denen aus dem OHB SE Geschäftsbericht abweichen.





Tabelle 15: Diversitätsindikatoren 2023

	OHB-Konzern <sup>2</sup>	SPACE SYSTEMS <sup>2</sup>	AEROSPACE <sup>2</sup>	DIGITAL <sup>2</sup>
<b>Anzahl Mitarbeitende – Oberste Führungsebene – Genderspezifisch (Gesamt)<sup>1,3</sup></b>				
Weibliche Mitarbeitende	3	3	-	-
Männliche Mitarbeitende	16	8	3	5
Diverse Mitarbeitende	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>Anzahl Mitarbeitende – Altersgruppierung<sup>1,4</sup></b>				
< 30 Jahre	458	288	76	94
zwischen 30 und 50 Jahren	1.694	1.169	247	278
> 50 Jahre	749	511	131	107

<sup>1</sup> Alle Daten sind in HC (Headcount) zum Stichtag des 31.12.2023 angegeben. Berücksichtigt werden die Vorstandsmitglieder der einzelnen Konzerngesellschaften.

<sup>2</sup> Es wurden ausschließlich vollkonsolidierte Gesellschaften mit > 50 Mitarbeitenden betrachtet. Daher können die hier dargestellten Daten von denen aus dem OHB SE Geschäftsbericht abweichen.

<sup>3</sup> Berücksichtigt werden die Vorstandsmitglieder der einzelnen Konzerngesellschaften.

<sup>4</sup> Exklusive oberste Führungsebene.

## 4.3 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

### 4.3.1 Unser Ansatz



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

### Rollen und Verantwortlichkeiten

In den deutschen Konzerngesellschaften werden von den Arbeitsschutzausschüssen (ASA) an den Standorten alle grundlegenden Aufgaben im Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement und deren Erfüllung gesteuert und überwacht.

Die Mitglieder dieser Ausschüsse setzen sich aus Vertreter:innen der Unternehmensleitung, zwei Mitgliedern des Betriebsrates, dem Betriebsarzt, den Sicherheitsfachkräften 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 Anliegen und Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß einer vorab abgestimmten Agenda. Die Themen, Ergebnisse und Empfehlungen werden in Protokollen festgehalten und u. a. m auch an den zuständigen Vorstand verteilt. Ferner werden monatliche Meetings zwischen dem Arbeitsschutzverantwortlichen und dem zuständigen Vorstand für Arbeitsschutz zum gegenseitigen Informationsaustausch durchgeführt.

### Policies, Richtlinien und Prozesse

In den meisten deutschen Konzerngesellschaften wird im Rahmen der EN 9100:2018 Zertifizierung die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben im Bereich des Arbeitsschutzes überprüft. Hierfür finden regelmäßig Überwachungs- und Rezertifizierungsaudits statt. Auch im Rahmen von internen Qualitäts- und Prozessmanagement-Audits werden die im Arbeitsschutz implementierten Prozesse auf ihre Wirksamkeit und Einhaltung hin überwacht.

### 4.3.2 Arbeitssicherheit

Im operativen Geschäft tragen die jeweiligen Führungskräfte eine große 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 erhält die Prävention von Unfällen zu jeder Zeit höchste Priorität – die Vermeidung aller etwaigen Verletzungs- und Gesundheitsrisiken in den Bereichen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ebenfalls. Dazu gehören u. a. eine geregelte Arbeitsschutzorganisation, sichere und ergonomische Arbeitsmittel, -plätze und -abläufe sowie die regelmäßige Sicherstellung und Durchführung der Dokumentation und die Wirksamkeitsprüfung von Arbeitsschutzmaßnahmen in den Betrieben. Die Arbeitsschutzverantwortlichen arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitssicherheit, z. B. durch bewussteinfördernde Unterweisungen und Investitionen in die Erhöhung der technischen Sicherheit. Entsprechende Maßnahmen werden an allen Standorten durchgeführt.

### Unterweisungen

Neben einer verpflichtenden Erstunterweisung, die alle neuen Mitarbeitenden im Rahmen ihres Onboarding-Prozesses absolvieren, werden die Beschäftigten vor Tätigkeitsaufnahme gemäß den Anforderungen der jeweiligen Aufgaben und Arbeitsbereiche in allen erforderlichen Themen des Arbeitsschutzes unterwiesen. Das Portfolio der Unterweisungen wird kontinuierlich auf seine Aktualität und Erfordernisse hin überprüft und erweitert.

Die Online-Unterweisungen im Themenbereich Arbeitsschutz haben im Berichtsjahr 2.927 Mitarbeitende der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften absolviert, im Jahr 2022 waren es 548. Das Online-Angebot mit allgemeinen Themen des

Arbeitsschutzes wurde in Q3/2023 auch in den übrigen deutschen Konzerngesellschaften aufgebaut, somit liegen für den Berichtszeitraum 2023 noch keine Zahlen vor (vgl. Tabelle 16).

**Tabelle 16: Übersicht Anzahl Unterweisungen im Arbeitsschutz 2023**

	Gemeinsam organisierte Konzerngesellschaften	Übrige deutsche Konzerngesellschaften <sup>1</sup>
Anzahl von Unterweisungsveranstaltungen in Präsenz	45	62
Mitarbeitende, die in Präsenzveranstaltungen unterwiesen wurden	576	495
Mitarbeitende, die in Onlinekursen unterwiesen wurden	2.927	- <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Exklusive OHB Digital Services GmbH; GEOSYSTEMS GmbH.

<sup>2</sup> Keine repräsentativen Daten für das Berichtsjahr 2023 vorhanden. Angebot ist erst seit Q4/2023 verfügbar.

Weiterhin werden spezielle Themen des Arbeitsschutzes, die einen Praxisbezug erfordern, in Präsenzunterweisungen durchgeführt. Insgesamt wurden 1.071 Mitarbeitende in besonderen Themen des Arbeitsschutzes in Präsenzveranstaltungen unterwiesen.

Die entsprechenden Schulungen finden an allen Standorten der Konzerngesellschaften regelmäßig und während der Arbeitszeit 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.

Während Dienstreisen und Arbeiten außerhalb der Unternehmensstandorte lassen sich nicht alle Risikofaktoren mindern. Hier besteht zusätzlich zu der gesetzlichen Unfallversicherung eine Gruppenunfallversicherung für alle Beschäftigten, die eine umfassende Absicherung für alle Mitarbeitenden bietet.

### 4.3.3 Kennzahlen Unfallgeschehen

Alle Vorfälle im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Verletzungen, Erkrankungen oder Todesfällen in der Belegschaft der gemeinsam organisierten und deutschen Konzerngesellschaften<sup>5</sup> werden dahingehend analysiert, ob bestehende Schutzmaßnahmen ausreichen, angepasst oder verbessert werden müssen.

Im gesamten Berichtszeitraum sind keine arbeitsbedingten Erkrankungen oder Todesfälle zu berichten. In den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften bewegt sich die Anzahl der gesamten Arbeitsunfälle auf einem niedrigeren Niveau im Vergleich zu den übrigen deutschen Konzerngesellschaften<sup>5</sup> (vgl. Tabelle 17):

**Tabelle 17: Übersicht Anzahl arbeitsbedingter Arbeits- und Wegeunfälle**

	Gemeinsam organisierte Konzerngesellschaften		Übrige deutsche Konzerngesellschaften <sup>1</sup>	
	2023	2022	2023	2022
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (AU > 3 Tage)	5	2	7	3
Arbeitsunfälle (AU < 3 Tage)	6	8	26	24
Wegeunfälle	13	16	11	8
<b>Summe Vorfälle</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>44</b>	<b>35</b>

<sup>1</sup> Exklusive OHB Digital Services GmbH; GEOSYSTEMS GmbH.

<sup>5</sup> Exklusive OHB Digital Services GmbH; GEOSYSTEMS GmbH.



#### 4.3.4 Gesundheitsschutz

OHG

Der betriebliche Gesundheitsschutz zielt auf die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden des OHG-Konzerns und unterstützt über eine geschaffene Verantwortlichkeit für das betriebliche Gesundheitsmanagement gezielt die Weiterentwicklung dessen. Weitere Ansprechpartner:innen für die unterschiedlichen Aspekte der Gesundheitsprävention und -förderung stehen lokal und individuell in den Gesellschaften zur Verfügung. Betriebliche Regelungen zum Gesundheitsschutz bzw. zur Gesundheitsförderung bestehen in allen gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften sowie in den Gesellschaften in Augsburg (inkl. Französisch-Guayana), Schweden und Luxemburg. Der OHG-Konzern strebt stets die Weiterentwicklung bestehender und die Verankerung zusätzlicher Vereinbarungen an und evaluiert dazu die nötigen Bedarfe und Voraussetzungen, um auch künftig ein umfassendes Angebot zur Gesundheitsförderung den Mitarbeitenden zu ermöglichen.


Wesentliche Aspekte des Gesundheitsmanagements sind u. a. die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, regelmäßige Angebotsvorsorge durch die Betriebsärzte sowie Schulungen und Prävention von berufsbedingten Erkrankungen. Der ganzheitliche Ansatz zum betrieblichen Gesundheitsschutz trägt nicht nur zum Wohl der Mitarbeitenden bei, sondern soll auch die Produktivität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigern. Weitere Maßnahmen wie Zuschüsse zu Arbeitsplatzbrillen, das Angebot von Dienstradleasing oder die Ausbildung interner Stresslotsen fördern die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden. Auch die Teilnahme an (Firmen-)Sportveranstaltungen oder die Unterstützung von Betriebssportgruppen sind in allen größeren Konzerngesellschaften etabliert und werden an den unterschiedlichen Standorten individuell organisiert. Dabei unterstützt OHG gezielt betriebliche interne und externe Sportgruppen:

- Finanzielle Beteiligung für Mitgliedschaft im Sportstudio/ Sportverein
- Angebot von Präventionskursen im Haus
- Finanzielle Unterstützung von OHG-Sportgruppen in Sportvereinen
- Firmenläufe
- E-Learnings zu Stressbewältigung, Resilienz, kurze Bewegungseinheiten oder gesunde Ernährung

Insbesondere Langzeitkranke können über ein etabliertes Wiedereingliederungsmanagement in den gemeinsam organisierten und übrigen deutschen Konzerngesellschaften wieder in den Betrieb aufgenommen werden. Das Angebot richtet sich vor allem an Mitarbeitende, die innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.

Auch das Thema psychischer Belastungen am und durch den Arbeitsplatz thematisiert der OHG-Konzern bewusst. Als weitere Präventionsmaßnahme wurden Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen durchgeführt, um die Beanspruchung der Mitarbeitenden evaluieren zu können und in der Folge bedarfsorientierte Maßnahmen ableiten zu können.

Auf der internen Kommunikationsplattform, den Mitarbeitenden- und Betriebsversammlungen sowie zahlreichen Einzelgesprächen wird regelmäßig über die Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in grundsätzlich deutscher und englischer Sprache informiert.



Gemeinsam mit  
unseren Kunden und  
Partnern arbeiten  
wir an Missionen und  
Aktivitäten zur Erfors-  
chung des Weltraums.

Verantwortung  
für Kunden und  
Produkte

## 5.1 KUNDENSTRUKTUR UND KUNDENZUFRIEDENHEIT

### SPACE SYSTEMS

Seit über 40 Jahren ist OHB zuverlässiger Partner für unsere Kunden aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft in Deutschland, in Europa und international. Oberste Priorität von OHB ist es daher, die Zufriedenheit der zahlreichen externen und internen Kunden zu gewährleisten, Kritik aufzugreifen und davon ausgehend kontinuierliche Optimierungsprozesse einzuleiten. Die Kundenstruktur in den Geschäftssegmenten der OHB ist vor allem durch öffentliche Auftraggeber mit großem Geschäftsvolumen geprägt, sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene: Dazu gehören europäische Institutionen wie die Europäische Kommission oder die Europäische Raumfahrtagentur ESA sowie nationale Raumfahrtagenturen und weitere Behörden. Wichtige Kunden in Deutschland sind vor allem das DLR und das BAAINBw. In den Großprojekten sind komplexe vertragliche Strukturen üblich, in denen die Firmen der OHB in vielfältigen Rollen als Hauptauftragnehmer, Unterauftragnehmer, Systemverantwortlicher oder Zulieferer aktiv sind.

Daher ist es im Geschäftssegment der Raumfahrt notwendig, die Kunden nicht im strengen Sinne als vertragliche Auftraggeber zu verstehen, sondern auch als zentrale Stakeholder mit einem berechtigten Interesse an den Aktivitäten der OHB.

Bedarfe dieser Kunden und Stakeholder zeichnen sich durch die Funktion innerhalb der Kundenorganisationen ab. Bei öffentlichen Auftraggebern sind unterschiedliche prozessorientierte Bereiche zu adressieren, die sich um technische, finanzielle, vertragliche und rechtliche Belange kümmern. Zusätzlich stehen einige Kunden querschnittlich für programmathe und strategische Aspekte im Fokus.

Da Kontakte mit Stakeholdern in allen Hierarchieebenen überwiegend in direktem Zusammenhang mit aktuellen und zukünftigen Projekten stehen, wird im Projektmanagement ein besonderes Augenmerk auf diese Interaktionen gelegt. Als Teil des übergeordneten Qualitätsmanagements ist das Stakeholdermanagement integraler Bestandteil der Projektführung. Es hat zum Ziel, die Zufriedenheit der Stakeholder direkt in den Projektablauf abzubilden. Der Kundenerfolg wird als messbare Anforderung in Arbeitspaketen berücksichtigt. Dieses Prinzip dient zusätzlich dazu, die Erwartungen mit den Anforderungen zu harmonisieren und somit die bestmögliche Kundenzufriedenheit zu gewährleisten.

Innerhalb des Projektmanagements des Gemeinschaftsbetriebes richtet sich OHB an transparenten, standardisierten und mit den Stakeholdern vereinbarten Verfahren aus. Hierzu zählen international und branchenübergreifend verwendete Rahmenwerke, wie die der International Project Management Association (IPMA) oder der PM Project Management Methodology der Europäischen Kommission. Der OHB-Konzern entwickelt die Kompetenzen der Mitarbeitenden gezielt weiter und bildet diese gemäß der IPMA-Zertifizierung weiter.

Im Berichtsjahr 2023 wurde die Initiative zur Stärkung des Kundenbeziehungsmanagements im gesamten OHB-Konzern fortgesetzt. Das seit Ende 2022 implementierte Customer-Relationship-Management-System (CRM-System) ermöglicht nunmehr, wichtige Kundeninformationen, Aktivitäten sowie Ausschreibungs-, Angebots- und Projektdaten systematisch zu erfassen. Besonders im Bereich der Auftragseingangsplanung

und des Ausschreibungsmonitorings erleichtert das CRM-System die interne Zusammenarbeit und die Digitalisierung des Projektakquisitionsprozesses.

Das im Jahr 2023 gruppenweit produktiv eingeführte CRM-System wird 2024 erweitert, um weitere Prozesse im System abzubilden und somit zu digitalisieren. Eine besondere Nutzung des CRM-Systems findet im Segment DIGITAL statt, da es hier andere Produkte und somit Marktstrategien und Verkaufsprozesse gibt als z. B. im Segment SPACE SYSTEMS. Diese Produkte sind u. U. service-anfällig, weshalb das Service-Modul von Salesforce nur hier zum Einsatz kommt. Generell steht es allen OHB-Gesellschaften zur Verfügung.

Kunden können dadurch noch zielgerichteter betreut, die Interaktion mit ihnen erleichtert und die Auftragsanbahnung effizienter gesteuert werden, auch wenn sich Akteure in den unterschiedlichen Projektphasen ändern. Dadurch wird ein harmonischer Auftritt gegenüber dem Kunden gefördert und es werden Synergien zwischen den unterschiedlichen Kommunikationsebenen im laufenden Arbeitsprozess gebildet.

### DIGITAL

Anders als im Kerngeschäft der OHB fokussiert der Geschäftsbereich DIGITAL ein klassisches B2B-Verhältnis mit seinen Kunden. Das heißt, dass der Fokus auf der Anbahnung, dem Abschluss und der Realisierung von (Software-/Hardware-)Projekten liegt, von einem unbekanntem Geschäftsverhältnis hin zu einem Aufbaugeschäftsverhältnis. Hier betreiben vertriebsorientierte Mitarbeitende täglich Akquise-Maßnahmen, von Mailings zu Lobby- & Netzwerkbesuchen und über Empfehlungen, um Neukunden zu gewinnen. Das neue CRM-System unterstützt den Geschäftsbereich DIGITAL dabei, diese Erstkontakte im Bereich „Leads“ zu erfassen und transparent gegenüber den anderen OHB-Gesellschaften die Kontaktaufnahme zu kommunizieren inkl. eines zentralen OHB-Ansprechpartners für diesen Kunden („Account“). Im Rahmen der Kundenentwicklung, weiterführender Gespräche und der Identifikation von tatsächlichem Bedarf entwickelt sich aus einem Lead eine Opportunität, welche symbolisch den Prozess der Angebotserzeugung darstellt und die Entwicklungen der Angebotserzeugung, -versand bis hin zur Verhandlung und dessen Ausgang dokumentiert. So ist es mittels des CRM-Systems möglich, Aussagen zu treffen, wann ein Kunde zuerst angesprochen wurde (Eröffnung des Leads), wann über ein konkretes Thema gesprochen wurde (Wandel des Leads zu einer Opportunität oder – falls der Kunde schon bekannt ist – die erneute, direkte Eröffnung einer Opportunität) und wie lange es von Eröffnung des Angebotes bzw. dessen Versand zum Kunden bis zur finalen Entscheidung über Auftrag oder Verlust gedauert hat. Somit lassen sich nicht direkt Indikatoren über die „Kundenzufriedenheit“ aus dem CRM-System entnehmen, aber Indikatoren über die Dauer von Kundenbetreuungen entlang des Angebotsprozesses. Zudem lässt sich eine Auskunft darüber treffen, wie häufig OHB innerhalb einer Periode mit einem Kunden in Interaktion stand, was auf eine Kundenbindung schließen ließe.

### AEROSPACE

Bei der MT Aerospace AG ist die Kundenstruktur, bedingt durch unterschiedliche Geschäftssegmente, sehr breitgefächert aufgestellt. Im Bereich der Luft- und Raumfahrt agiert die MT Aerospace ebenso mit institutionellen und kommerziellen

Stakeholdern und legt den Fokus auf den direkten Austausch über alle Hierarchieebenen hinweg. Ziel ist es, eine höchstmögliche Kundenzufriedenheit zu erzielen, um im Rahmen nationaler und internationaler Projekte und Programme weiterhin als zuverlässiger Geschäftspartner angesehen zu werden. In den Wachstums-Geschäftsfeldern (Verteidigung, Additive Manufacturing, Wasserstoff-Technologie) steht das klassische B2B-Kundenverhältnis im Vordergrund. Neukundenakquise in diversen Branchen und die Positionierung der MT Aerospace in den genannten Geschäftsfeldern werden hier fokussiert und von den klassischen Marketing- und Vertriebsinstrumenten unterstützt.

Um allen Geschäftssegmenten übergreifend gerecht zu werden und die Kundenzufriedenheit transparent darzustellen, dient ein jährlich überprüfter und hinsichtlich der Kundenbedürfnisse im Geschäftsbereich AEROSPACE angepasster Interviewleitfaden als Basis für eine persönliche Kundenbefragung, in der u.a. Zufriedenheitsgrad, Lob und Kritik ermittelt werden. Zudem kann künftig der Net-Promoter-Score (NPS) durch den überarbeiteten Interviewleitfaden besser ermittelt werden. Diese Daten ermöglichen es MT Aerospace, Schwachstellen zu identifizieren und positive Aspekte zu verstärken. Die kontinuierliche Überwachung der Kundenzufriedenheit fördert nicht nur die Kundenbindung, sondern trägt auch zur positiven Markenwahrnehmung bei. Das Feedback der Kunden ist ein wichtiger Indikator, um langfristige Kundenbeziehungen zu sichern und Wettbewerbsvorteile auszubauen. Die Wirksamkeit des Prozesses, in dem die Kundenzufriedenheit ermittelt wird, wird regelmäßig im Rahmen von internen und externen Audits überprüft, welche sich auf Basis der EN 9100 Zertifizierung belaufen.

Eine effiziente und zentrale Verwaltung von Kundenbeziehungen, Vertriebsprozessen und Marketingaktivitäten wird gewährleistet, indem MT Aerospace mit dem cloudbasierten CRM-System Salesforce arbeitet. Die hierdurch ermöglichte Automatisierung von Geschäftsprozessen steigert die Produktivität, während Echtzeit-Analysen und Berichte die Entscheidungsfindung erleichtern. Zudem wird die Zusammenarbeit im Team unterstützt, da Informationen transparent geteilt werden können. Insgesamt trägt das CRM-System dazu bei, die Effizienz zu steigern, die Kundenbindung zu verbessern und das Wachstum der unterschiedlichen Geschäftssegmente zu unterstützen.

## 5.2 QUALITÄTSMANAGEMENT

Als wichtige Säule zur Sicherstellung der Kundenzufriedenheit hat OHB die Qualität seiner Produkte und Prozesse und deren Konformität mit allen internen und externen Anforderungen definiert. 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. Im Zusammenspiel mit der Qualitätspolitik und den daraus abgeleiteten Qualitätszielen bilden sie ein einheitliches Regelwerk, das für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte neben hohen Qualitätsstandards verbindliche Rahmenbedingungen für eine effiziente und nachhaltige Entwicklung innovativer, sicherer und zuverlässiger Produkte schafft.

Um einen gleichbleibend hohen Qualitätsstandard sicherzustellen, haben sich alle konsolidierten 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 und regelmäßig überprüfen zu lassen.

Im Geschäftsjahr 2023 haben externe Zertifizierungsgesellschaften OHB erneut die normkonforme und nachhaltige Implementierung der Anforderungen folgender Normen an den größten Konzernstandorten 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/IEC 27001:2017** Informationssicherheit, Cybersicherheit und Datenschutz – Informationssicherheitsmanagementsysteme – Anforderungen

Dabei haben die Unternehmen OHB Sweden und LuxSpace im Geschäftsjahr 2023 die alle drei Jahre erforderliche Re-Zertifizierung nach ISO 9001 erfolgreich absolviert.



In einigen jüngeren Konzerngesellschaften wurden nach ausführlicher Bedarfsanalyse und im Einklang mit den o.g. Zielen entsprechende Zertifizierungsprojekte aufgelegt und mit dem Aufbau normkonformer Managementsysteme begonnen: Hier sind insbesondere die OHB Czechspace zu nennen, die Anfang 2023 ihre Erst-Zertifizierung nach ISO 9001:2015 erfolgreich abschließen konnte, und die OHB Information Technology Services, die den Prozess zum Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems im Geschäftsjahr 2023 mit dem Ziel fortgesetzt hat, die ISO 9001 Zertifizierung Mitte 2024 zu erlangen.

Alle zertifizierten 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 werden an allen Standorten regelmäßig durch interne und externe Audits überprüft. 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.

Weiterhin sind die Unternehmensleitungen dazu verpflichtet, ihre Managementsysteme in regelmäßigen Abständen hinsichtlich Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit zu bewerten. Hierzu wird mindestens einmal jährlich unter der Leitung des verantwortlichen Managementbeauftragten ein formales Management Review entsprechend den Anforderungen der jeweiligen Zertifizierungsnorm durchgeführt und dokumentiert.

Darüber hinaus liefert die Qualität der Prozesse einen erheblichen Beitrag zur Produktqualität, Liefertreue und Risikoreduktion, und damit zur Kundenzufriedenheit. Deshalb liegt diese in der Mitverantwortung aller Mitarbeitenden. Um die Produktqualität 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 der Kunden an OHB-Produkte sicherzustellen und durch spezifische Maßnahmen das Auftreten von Fehlern zu minimieren.

Die ergriffenen Maßnahmen richten sich im Einzelnen 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 2023 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 im Berichtsjahr zahlreiche potenzielle Qualitätsprobleme antizipiert und vermieden werden.

Die Konzernleitung wird von den jeweiligen themenverantwortlichen Mitarbeitenden regelmäßig in verschiedenen Formaten eingebunden: Der Head of Business Development berichtet dem zuständigen Vorstandsmitglied zweiwöchentlich schriftlich die Entwicklungen aus allen Key Accounts und Domains. Des Weiteren finden etwa alle sechs Wochen Meetings mit den Mitarbeitenden des Business Developments und der obersten Hierarchieebene der Konzerngesellschaften statt. In beiden Formaten wird die Kundenzufriedenheit thematisiert und mögliche Handlungsbedarfe ermittelt.

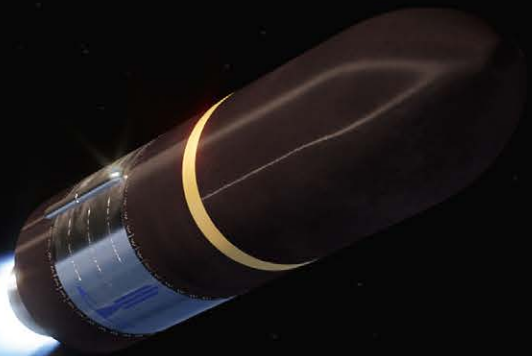
Zur Berichterstattung über aktuelle Themen der Produktqualität dienen u. a. quartalsweise stattfindende Projektreview-Meetings mit begleitender schriftlicher Dokumentation. Das Feedback der Unternehmensleitung und der Kunden wird in themenspezifischen Arbeitsgruppen umgesetzt.

A wireframe globe is positioned in the upper left corner of the page, partially overlapping a white circular area. The globe is composed of a grid of white lines on a black background.

## **We.Create.Integrity.**

Die Einhaltung von Menschenrechten sowie der Schutz der Umwelt hat für uns oberste Priorität und wird in unsere Geschäftsprozesse eingebunden.

# Achtung der Menschenrechte





## 6.1 UNSER ANSATZ

Der OH B-Konzern einschließlich der konsolidierten Konzerngesellschaften im In- und Ausland bekennt sich zur Einhaltung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt. Das erklärte Ziel der Unternehmensleitung ist es, die Menschenrechte und die Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu achten, zu schützen und zu fördern. Verstöße gegen international verankerte Menschenrechte und gegen nationale sowie internationale Umweltschutzvorschriften werden nicht toleriert.

Die Grundlage der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten bilden die folgenden internationalen Regelwerke, zu denen sich der OH B-Konzern bekennt:

- Internationale Charta der Menschenrechte
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation
- Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen

Die Grundsätze zur Menschenrechts- und Umweltstrategie gelten im gesamten Geschäftsbereich und sind von der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung der ihnen übertragenen Aufgaben einzuhalten. Der OH B-Konzern erwartet die Einhaltung der Menschenrechte und umweltbezogener Pflichten von allen Geschäftspartnern. Die Achtung und Wahrung der Menschenrechte und der umweltbezogenen Pflichten ist hierbei eine Grundvoraussetzung für eine Zusammenarbeit mit dem OH B-Konzern.

### 6.1.1 Rollen und Verantwortlichkeiten

#### x-funktionales Gremium zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

Im Geschäftsjahr 2023 wurde ein x-funktionales Gremium (x-fG) zur Achtung der Menschenrechte sowie aller weiteren geschützten Rechtspositionen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) eingeführt. Das Gremium besteht aus Mitgliedern der OH B System AG und der OH B SE. Es umfasst die Funktionen Legal und Compliance, Nachhaltigkeit, Einkauf und Procurement, Risikomanagement, Qualitätsmanagement und HR und agiert übergreifend für den Konzern. In Vorbereitung auf die ab dem Geschäftsjahr 2024 regelmäßig und anlassbezogen durchzuführenden Risikoanalysen der Lieferkette wurden im Geschäftsjahr 2023 Test-Risikoanalysen der Lieferanten aller Konzerngesellschaften durchgeführt. Der Prozess zur Einhaltung der geschützten Rechtspositionen sowie die Identifikation von Verstößen und Umsetzung angemessener, wirksamer Abhilfemaßnahmen wurde im Geschäftsjahr 2023 aufgesetzt und wird in 2024 in die Umsetzung gegeben. Das Gremium berichtet künftig regelmäßig – mindestens einmal jährlich und anlassbezogen – an den Vorstand sowie Aufsichtsrat. Wesentliche Inhalte der Berichterstattung werden u. a. menschenrechts- und umweltrelevante Ergebnisse aus der kontinuierlichen Risikoanalyse,

Erkenntnisse aus der Prüfung von eingegangenen Beschwerden und Informationen zur Wirksamkeit der Präventions- und Abhilfemaßnahmen sein.

#### Compliance Office

Beschwerden aufgrund von Menschenrechtsverletzungen können an die Compliance Officer der Konzerngesellschaften gerichtet werden. Da die Achtung der Menschenrechte im OH B-Konzern hohe Priorität hat, werden die Beschwerden an das Compliance Office weitergeleitet, um gemeinsam wirksame Lösungen zu erarbeiten.

#### Anti-Discrimination Officer

Insbesondere in Fragen der Antidiskriminierung ist der Anti-Discrimination Officer in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften vertrauensvolle Ansprechperson und trägt somit ebenso für die verantwortungsvolle Achtung der Menschenrechte bei (vgl. Abschnitt 8.1.1).

### 6.1.2 Policies, Richtlinien und Prozesse

#### Risikomanagement-Prozess für die Lieferkette

Das Risikomanagementsystem richtet Prozesse zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten ein und legt Verantwortungsbereiche, Zuständigkeiten und Berichtslinien fest.

Der Risikomanagement-Prozess wird zentral durch das x-fG gesteuert. Alle relevanten Abteilungen werden in die Umsetzungsschritte einbezogen. Die Zuständigkeiten und Umsetzungsprozesse sind in einer zentralen Prozessbeschreibung verankert. Im Geschäftsjahr 2024 soll der Risikomanagement-Prozess für den eigenen Geschäftsbereich finalisiert werden.

#### Grundsaterklärung

In einer Grundsaterklärung bekennt sich der OH B-Konzern auf der OH B SE Homepage öffentlich zu seiner Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt und legt dar, wie dieser Verantwortung nachgekommen wird.

#### Hinweisgebersystem zum LkSG

Um die Einhaltung des LkSG im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette sicherzustellen, wurde auf der OH B SE Homepage ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Dort können Beschwerden und Hinweise zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowie zu Verstößen gegen menschenrechtliche oder umweltbezogene Verpflichtungen gemeldet werden.

#### Code of Conduct

Der Code of Conduct wird in Abschnitt 8.1.2 näher beschrieben. Er beinhaltet Mindeststandards, die für jeden Mitarbeitenden des OH B-Konzerns weltweit verbindlich sind. Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität des OH B-Konzerns weiter zu stärken.

**Supplier Code of Conduct**

Der Supplier Code of Conduct wird in Abschnitt 7.1.2 näher beschrieben.

**Hinweisgeberportal We.Create.Integrity.**

Das mit We.Create.Integrity. etablierte Hinweisgeberportal steht allen Mitarbeitenden des OHB-Konzerns und anderen Personen als zusätzlicher Kanal zur Verfügung, um auf schwerwiegende Verstöße, insbesondere in den Bereichen Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruption, Diebstahl, Veruntreuung, Geldwäsche), Menschenrechte, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, sowie Verstöße gegen das Kartellrecht oder den Datenschutz hinzuweisen oder um Rat zu diesen Themenbereichen zu suchen. Nähere Informationen zum Hinweisgeberportal finden sich in Abschnitt 8.1.2.

**6.2 VORFÄLLE IM BERICHTSJAHR**

Im Berichtsjahr gab es im OHB-Konzern keine nennenswerten Verstöße (vgl. Tabelle 18):

**Tabelle 18: Vorfälle im Berichtsjahr 2023**

Thematische Angabe	Anzahl
Beschwerden über Verstöße gegen Sozial- und Menschenrechte	0
Anzahl an schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen mit Beteiligung eigener Mitarbeitenden	0
Beteiligung des Unternehmens an Sachverhaltsklärungen und der Entschädigung Betroffener bei schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen	0
(Gelöste) Beschwerden bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale OECD-Unternehmen	0



# Verantwortungs- voller Umgang mit der Lieferkette

Wir arbeiten europaweit  
daran, einen verantwortungsvollen Umgang mit  
Menschen und Ressourcen  
in der Lieferkette zu  
etablieren und transparent  
zu gestalten.

## 7.1 UNSER ANSATZ

OHB operiert in einer Vielzahl von Ländern mit unterschiedlichen regulatorischen Voraussetzungen und politischen Veränderungen. 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. Alle europäischen Lieferanten fertigen ihre Produkte vorwiegend in Europa. Weitere Lieferanten stammen beispielsweise aus den USA und aus Japan. Diese fertigen ihre Produkte ebenfalls vorwiegend im eigenen Land.

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Verhalten sowie die Achtung der Menschenrechte werden als Grundvoraussetzungen für fairen Wettbewerb und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung betrachtet. Der OHB-Konzern duldet keinerlei Verstöße gegen die Menschenrechte, weder aktuell noch zukünftig (vgl. Abschnitt 6.1). Gleiches wird von OHB-Lieferanten erwartet.

### 7.1.1 Rollen und Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung, die Lieferkette vor dem Hintergrund diverser Nachhaltigkeitsaspekte zu betrachten, zu bewerten und zu steuern, ist innerhalb des OHB-Konzerns in unterschiedlichen Abteilungen und Ebenen verankert. Die diversen beteiligten Akteure müssen gemeinsam agieren, um die Lieferkette umfänglich und vor dem Hintergrund unterschiedlicher Aspekte analysieren und bewerten zu können. Bei der Vielzahl der Akteure sind Mitarbeitende aus den Bereichen Nachhaltigkeit, Compliance & Legal, Technische Abteilungen, Procurement, Purchasing, Qualitätsmanagement, Risikomanagement und Prozessmanagement zu nennen. Die unterschiedlichen Prozesse und Abläufe, in denen diese Bereiche gemeinsam agieren, sind in Abschnitt 7.2 beschrieben.

Im Jahr 2020 hat der OHB-Konzern 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 regelmäßig an den Vorstand. Darüber hinaus wird das zuständige Vorstandsmitglied bei unternehmensrelevanten Lieferanten und Dienstleistern persönlich in die Prozesse, Entscheidungen und Auswahl mit einbezogen. Weiterhin findet innerhalb der Beschaffungsabteilungen und der höchsten Führungsebene ein 14-tägiger Informationsaustausch statt.

Außerdem arbeitet der OHB-Konzern 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 „Statement for a Responsible Space Sector“, die gemeinsam zwischen den etablierten Primes mit der ESA

erarbeitet wird, manifestiert. Bisher wurden verschiedene Arbeitsgruppen unter der Führung unterschiedlicher ESA-Direktoren gebildet, die sich u.a. mit den folgenden Schwerpunkten beschäftigen: Binding Corporate Social Responsibility framework, Green Space Sector, Space Debris und Responsible Supply-Chain- and Procurement-Management.

### 7.1.2 Policies, Richtlinien und Prozesse

In Bezug auf Policies und Richtlinien im Bereich Nachhaltigkeit in der Lieferkette sind insbesondere der Supplier Code of Conduct und das LkSG zu nennen. Beide Themen sind relevant, um sicherzustellen, dass der OHB-Konzern und seine Lieferanten dem Thema Nachhaltigkeit die angemessene Rolle zuordnen.

Der aktuelle Supplier Code of Conduct wurde 2021 veröffentlicht. Dieser Verhaltenskodex enthält die Mindeststandards, die alle OHB-Gesellschaften von Lieferanten erwarten. Er schreibt fest, dass das ethische Verhalten jedes Einzelnen, der mit OHB und seinen Konzerngesellschaften in Verbindung steht, von großer Bedeutung ist, um die Wertschätzung der Kunden, Investoren, Mitarbeitenden sowie der gesamten Raumfahrtgemeinschaft zu erhalten. Der OHB-Konzern erwartet von allen Lieferanten, die mit OHB eine Geschäftsbeziehung eingehen, dass sie die gleichen ethischen Werte und Compliance-Standards einhalten, indem sie in allen Aspekten ihrer eigenen Geschäftspraktiken mit der gleichen Fairness handeln und diese Prinzipien in ihrer eigenen Lieferkette überwachen. Dabei ist die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften ebenso unabdingbar für eine erfolgreiche Zusammenarbeit wie die Achtung der Menschenrechte, die Wahrung von Toleranz und Chancengleichheit als Grundprinzipien sowie das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit. Lieferanten werden nachdrücklich aufgefordert, einen eigenen schriftlichen Verhaltenskodex einzuführen und ein Managementsystem einzurichten, das die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften unterstützt. Der Supplier Code of Conduct wird allen Lieferanten im Rahmen der Vertragsschließung zur Verfügung gestellt. Zusätzlich ist dieser frei verfügbar und jederzeit abrufbar über die OHB Homepage. Mit Akzeptanz der OHB-Vertragsbedingungen, insbesondere der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, verpflichten sich die Lieferanten, diesen verbindlich einzuhalten.

Im Jahr 2023 wurden die Weichen für die Umsetzung des Prozesses zum Risikomanagement in der Lieferkette gestellt. Hiermit verstärkt OHB sein Risikomanagement entlang der Lieferkette und weitet dieses insbesondere in die tiefere Lieferkette aus. Durch den Prozess „Risikomanagement in der Lieferkette“ sowie die neu erstellte und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellte Grundsatzerklärung werden die Anforderungen des LkSG abgedeckt (vgl. Abschnitt 6).

Die OHB Teledata GmbH hat im Berichtsjahr in Verbindung mit dem Hauptkunden Deutsche Bahn AG eine Zertifizierung und ein Nachhaltigkeitsrating durch EcoVadis SAS begonnen, um entsprechende Zertifikate und Ratings zu erhalten.

Innerhalb der OHB-Prozesslandschaft gibt es eine Vielzahl an Prozessen, die Aspekte der Nachhaltigkeit direkt oder indirekt beinhalten. Diese Prozesse werden im folgenden Abschnitt beschrieben.

## 7.2 MANAGEMENT DER BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN

Im Zyklus einer Lieferantenbeziehung setzt der OHB-Konzern hohe Standards, um die intern gesetzten sowie die extern regulierten Anforderungen, u. a. im Bereich Nachhaltigkeit, zu erfüllen. Dies beginnt bei der Lieferantenauswahl, geht über den Bestellprozess, das projektspezifische Lieferantenmanagement bis hin zur Lieferantenbewertung und Lieferantenauditierung. Diese Abläufe und Prozesse beinhalten zunehmend den Nachhaltigkeitsgedanken. Sie werden im Folgenden erläutert.

### 7.2.1 Lieferantenauswahl

#### SPACE SYSTEMS

Die Auswahl der Lieferanten für alle OHB-Großprojekte erfolgt in einem vorgegebenen Ablauf. Da neue Projekte verschiedene Phasen durchlaufen, finden mehrere Vorauswahlprozesse bis zur endgültigen Lieferantenauswahl statt.

Vorbereitend zur Lieferantenauswahl werden zunächst projektspezifische Request For Proposals (RFP) vorbereitet. Hierzu ist eine Vorauswahl der potenziellen Lieferanten zu treffen, Non-Disclosure Agreements (NDA) mit allen vorausgewählten Lieferanten zu vereinbaren und RFP-Datenpakete zu schnüren, die alle relevanten technischen und qualitätsbezogenen Anforderungen enthalten. Der Ablauf wird als „Acquisition Preparation“ abgebildet.

Nachdem die projektspezifischen Angebote der potenziellen Lieferanten eingetroffen sind, startet der Prozess der Lieferantenauswahl (Supplier Selection & Contract Agreement). Hierzu werden die Angebote intensiv analysiert hinsichtlich diverser Aspekte, die teilweise direkt oder indirekt Nachhaltigkeitsthemen beinhalten. Diese umfassen u. a. Verfügbarkeit von Personalressourcen, Produktionskapazitäten und bisherige Erfahrungen in vergleichbaren Projekten. Des Weiteren fließen die Ergebnisse der Lieferantenbewertungen aus vorherigen Projekten mit ein.

Die Analyse bildet die Grundlage für die standardisierten Tender Evaluation Boards (TEB). Diese TEBs werden vom Procurement vorbereitet und durchgeführt. An TEBs nimmt ein Auswahlgremium teil. So gewährleistet OHB, dass die Entscheidung am Ende stets von mehreren Personen und Funktionen gemeinsam getroffen wird. Am Ende eines TEBs steht die Entscheidung für den favorisierten Lieferanten. Jedes TEB wird durch einen TEB-Report dokumentiert. Dieser wird durch ein multifunktionales Team, das Projektleitung, Qualitätsmanagement, System Engineering und Procurement umfasst, freigegeben und anschließend archiviert.

#### DIGITAL

Innerhalb des Segments DIGITAL sind Gesellschaften mit heterogenen Geschäftsfeldern gebündelt. Die Gesellschaften mit hohen Überschneidungen des Geschäftszwecks der OHB nutzen die vorhandenen Strukturen über dezidierte Service Level Agreements. Dadurch ist die Konsistenz zu den Prozessen der OHB jederzeit gewährleistet.

Die anderen Gesellschaften im Segment DIGITAL unterscheiden sich aufgrund der besonderen Kundenanforderungen von den OHB-Prozessen. Hier dürfen aufgrund der gesonderten

Sicherheitserfordernisse der Kundenstruktur aus dem KRITIS-Bereich nur durch den Kunden zertifizierte und qualifizierte Lieferanten ausgewählt werden. U. a. sind für die Deutsche Bahn AG nur durch das Eisenbahn-Bundesamt ermächtigte Unternehmungen zugelassen. Nach Identifikation und der Prüfung der Kompatibilität werden die Prozesse der Abteilung Purchasing der OHB über strukturierte Service Level Agreements angewendet.

#### AEROSPACE

Die Lieferantenauswahl des Segments AEROSPACE erfolgt autonom von den weiteren Gesellschaften des OHB-Konzerns. Im direkten Einkaufsbereich werden Lieferanten durch einen einstufigen Prozess, der Qualitäts- und Preiskriterien berücksichtigt, ausgewählt. Im indirekten Einkauf ist die Lieferantenauswahl durch ähnliche Prozesse wie im Segment SPACE SYSTEMS der OHB aufgrund der überschneidenden Kundenstruktur von der ESA vorgegeben. Nach RFPs, NDAs und Vorauswahl durch die Kunden werden die Lieferanten durch standardisierte Analysen und Auswahlkriterien, die u. a. Eignung, Qualität und Preis berücksichtigen, definiert. Innerhalb der Aufbauorganisation ist die Einkaufsorganisation mit ihrem Führungskreis dem COO der MT Aerospace AG zugeordnet.

### 7.2.2 Bestellprozess

Nachdem die Vertragsverhandlungen, v. a. bezüglich Arbeitsinhalte, Kosten und Zeitplan, mit den favorisierten Lieferanten erfolgreich abgeschlossen sind (Subcontractor Selection & Contract Agreement), werden die spezifischen Verträge erstellt. Hierzu arbeiten die Bereiche Procurement/Purchasing und Contracts Hand in Hand. Gleichzeitig wird eine Bestellung in SAP auf den Weg gebracht. Hierzu ist das Anlegen der Lieferantendaten in SAP eine Voraussetzung, wobei u. a. eine Selbstauskunft des jeweiligen Lieferanten benötigt wird. Die Lieferantenselbstauskunft wurde Ende 2023 überarbeitet. Die mit dem Fokus der Nachhaltigkeitsaspekte hervorzuhebenden Punkte in der Lieferantenselbstauskunft sind die zu nennenden Produktionsstätten und (Umwelt-)Zertifikate sowie die Abfrage von Umweltmanagementsystemen und Arbeitsschutzmanagementsystemen. Außerdem wird der Supplier Code of Conduct allen Lieferanten im Rahmen der Vertragsschließung zur Verfügung gestellt. Der ausführliche Prozess des Anlegens und Freigebens von Lieferanten und Aufträgen ist im Prozess „Anforderungsprozess“ abgebildet.

Zusätzlich prüft die Legal-Abteilung die Konformität bezüglich wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und bestehender Sanktions-/Rechtsverstöße. Die Bestellprozesse werden einheitlich über den OHB-Konzern gewährleistet.

### 7.2.3. Lieferantenmanagement

Nach dem Vertragsabschluss beginnt das Lieferantenmanagement mit dem Projekt Kick-off. Das Lieferantenmanagement wird v. a. von Subcontractor-Managern und Project-Procurement-Managern (PPM) durchgeführt und beinhaltet das Lieferantenmonitoring, die Vorbereitung und Durchführung von Reviews und Regelterminen sowie das Änderungsmanagement. Das Ziel ist es, die Komponenten im korrekten Zeitplan in gewünschter Qualität und im vorgegebenen Kostenrahmen liefern zu lassen.

Das Monitoring der Lieferanten beinhaltet das regelmäßige Überprüfen und Anpassen diverser Themen und Entwicklungen. Hierzu gehören der Zeitplan, das Risikoregister, der Status der RFD/RFWs (Request for Deviation/Waiver), der Zahlungsfortschritt und die definierten Actions Items.

Im Laufe eines Projektes müssen unterschiedliche Reviews und Regeltermine, wie Progress Meetings, mit dem Lieferanten und allen seinen beteiligten OHB-internen und kundenseitigen Akteuren vorbereitet, durchgeführt und dokumentiert werden. Dazu müssen die erforderlichen Dokumente, wie beispielsweise Review-Datenpakete oder Progress Reports, eingefordert werden. Progress Reports von Lieferanten beinhalten u. a. standardmäßig ein stets aktuelles Risikoregister sowie eine Abschätzung der Ressourcenauslastung des Lieferanten in Bezug auf das laufende Projekt.

Das Änderungsmanagement kommt meistens dann zum Tragen, wenn es während des laufenden Projektes technische Änderungen gibt, die von der Lieferkette zu implementieren sind. Dies geschieht durch standardisierte Abläufe, die Change Requests (CR) und Contract Change Notes (CCN) beinhalten.

Grundsätzlich ist beim Lieferantenmanagement ein hoher Grad an interner und externer Schnittstellenkoordination entlang der Lieferkette erforderlich. Ein regelmäßiges Reporting an das Projekt und/oder den Endkunden ist üblich. Der Prozess des Lieferantenmanagements ist im „Subcontractor Management“ abgebildet.

Die hohen Anforderungen an Dokumentation und Rückverfolgbarkeit während einer Lieferantenbeziehung werden ausdrücklich vom OHB-Konfigurationsmanagement unterstützt. Hierzu wird nach dem Prozess S05-01-07 „Interface Management (für eingekauftes Equipment)“ gearbeitet, bei dem vor allem das Schnittstellenmanagement im Fokus steht. Die detaillierte Dokumentation und deren Archivierung bildet eine relevante Grundlage, um den Grad und die Entwicklung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette bewerten zu können.

Im Purchasing erfolgt das Lieferantenmanagement durch anerkannte Standards und etablierte Lieferantenbeziehungen. Zentrale Grundlage sind die Verträge bzw. die Purchasing Orders. Die bezogenen Güter unterliegen einer Wareneingangskontrolle und zusätzlichen Qualitätsprüfungen. Abweichungen werden dokumentiert und Waren bzw. Dienstleistungen mittels eines Mangelverfahrens gerügt. Nachbesserungen, Ersatzlieferung und Lieferantensperrung sind obligatorisch entsprechend dem spezifischen Mangelgrad.

#### 7.2.4 Lieferantenbewertung

Der Prozess und das Template der Lieferantenbewertung wurden im Jahr 2023 deutlich überarbeitet. Mit den Neuerungen kann nun wesentlich transparenter und dynamischer auf das Lieferantenmanagement und die Lieferantenauswahl Einfluss genommen werden.

Im Rahmen der Lieferantenbewertung werden alle Lieferanten, die laufende Verträge in Großprojekten haben, im Hinblick auf ihre Performance hinsichtlich Qualität, Technik, Kosten und auch Management bewertet. Diese wird durch ein Team aus den Bereichen Procurement, Qualitätsmanagement und technischen Verantwortlichen durchgeführt. Die Lieferantenbewertungen erfolgen im halbjährlichen Zyklus.

Die Ergebnisse der Lieferantenbewertung werden von den Category-Managern analysiert. Category-Manager sind Subcontractor-Manager, die sich auf eine bestimmte Gruppe von Equipments spezialisiert haben. Diese neue Rolle wurde im Jahr 2023 eingeführt und unterstützt die projektübergreifende Sichtweise, Zusammenarbeit und Analyse unserer Lieferanten.

Je nach Resultat der Lieferantenbewertung werden Maßnahmen für den jeweiligen Lieferanten definiert, dokumentiert und nachverfolgt. Außerdem fließen die Ergebnisse der Lieferantenbewertungen in kommende Lieferantenauswahlen ein. Der Prozess der Lieferantenbewertung ist im „Subcontractor Rating“ abgebildet. Im direkten Einkauf erfolgt die Bewertung stichprobenartig durch die jeweiligen Sachbearbeiter basierend auf Qualität, Liefertreue und Preisgestaltung.

#### 7.2.5 Lieferantenaudits

Lieffrantenaudits dienen der Bewertung und Lenkung von Lieferanten und damit der Produktsicherung und dem Risikomanagement in Projekten sowie der Unterstützung einer qualifizierten Lieferantenauswahl. Grundsätzlich helfen Lieferantenaudits, Stärken, Schwächen und Risiken von Lieferanten zu ermitteln, um sie gezielt für bestehende oder angedachte Geschäftsbeziehungen zu bewerten oder um aufgetretene Nichtkonformitäten einzugrenzen und deren Behebung abzusichern. Erkenntnisse über Mängel aus Lieferantenaudits führen zu Korrekturmaßnahmen und sind der Motor einer stetigen Verbesserung des Qualitätssystems.

Der OHB-Konzern führt Lieferantenaudits mittels des internen Auditoren-Teams, das im Qualitätsmanagement angesiedelt ist, durch. Der Bedarf an Lieferantenaudits wird durch die Projekte und die Beschaffung anhand von laufenden



Projekterfahrungen ermittelt und beim Auditteam angefragt. Der Prozess ist in „Durchführung von Audits“ abgebildet. Die Vorbereitung und Durchführung folgen grundsätzlich der Norm EN 9100.

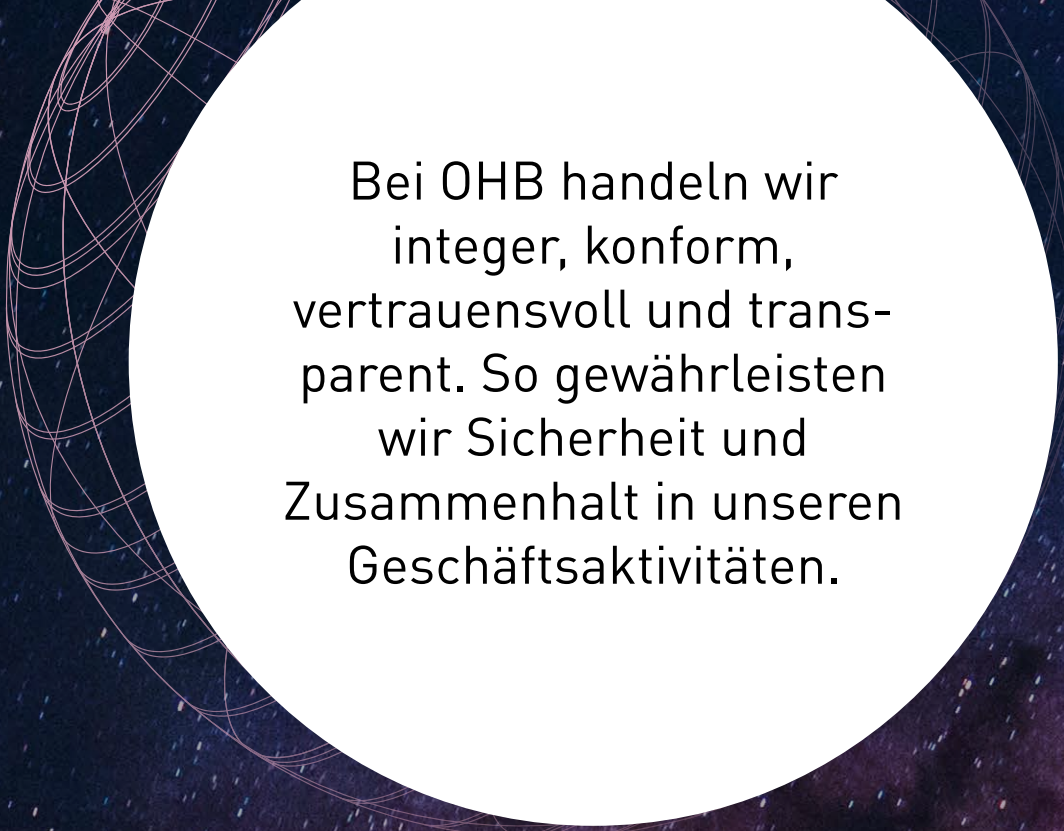
Lieferantenaudits erfolgen über Fragebögen, Vor-Ort-Besuche und Interviews. Allein aufgrund der hohen Qualitätsanforderungen und der sicherzustellenden Rückverfolgbarkeit jedes einzelnen Bauteils muss die gesamte Lieferkette für OHB so transparent wie möglich sein. Neben der Rückverfolgbarkeit werden in Lieferantenaudits Themen des Bereichs Nachhaltigkeit beleuchtet. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf den Bereichen Arbeitssicherheit, Ressourcenplanung, Personalmanagement, Risikomanagement, Konfliktmanagement, Verantwortlichkeiten und Rollen. Dies deckt die Anforderungen der Norm EN 9100 ab, die verlangt, dass Unternehmen eine Arbeitsumgebung aufweisen, die hinsichtlich sozialer Faktoren (z.B. diskriminierungsfrei, ruhig, nicht konfrontativ) und psychologischer Faktoren (z.B. stressmindernd, Prävention vor Burnout) geeignet ist. Außerdem befasst sich ein Lieferantenaudit auch mit der tieferen Lieferkette, indem es das Lieferkettenmanagement des Lieferanten beleuchtet. Dabei geht es um die Einkaufsabläufe, wie zum Beispiel Lieferantenauswahl und Lieferantenmonitoring. Um sicherzustellen, dass die beschriebenen Themen in Lieferantenaudits abgedeckt sind, sind sie fester Bestandteil der OHB-Templates.

Zusätzlich erfolgen systemorientierte externe Auditierungen durch zertifizierte Dienstleister. Spezialisierte Audits wie die ISO 27001 betrachten ebenfalls Anforderungen an externe und gruppeninterne Lieferanten/Dienstleister und dokumentieren diese mittels unabhängiger Auditberichte.

### 7.2.6 Ziele und Maßnahmen

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

Alle Mitarbeitenden und der Bereich Procurement nehmen regelmäßig an Schulungen und Workshops zum Thema Menschenrechte und Nachhaltigkeit teil. Somit werden sie sensibilisiert, auch während der Lieferantenauswahl, -management und -bewertung einen Fokus auf die Situation der Menschenrechte in der Lieferkette zu haben. U. a. absolvieren die Mitarbeitenden eine Veranstaltung zum Thema Legal und Compliance. Hier werden die unterwiesenen Mitarbeitenden hinsichtlich der verpflichtenden Einhaltung des Code of Conduct geschult. Die Schulungen umfassen auch das Thema rund um die Exportkontrolle. An ausgewählte Adressatenkreise bzw. Fachbereiche (Geschäftsleitung & Einkauf) wurden speziell Informationen zum LkSG über Präsentationsunterlagen kommuniziert. Somit sind beide Richtungen entlang der Lieferkette abgedeckt. Beim Thema Exportkontrolle werden Mitarbeitende insbesondere für die Tatsache sensibilisiert, dass keine Exporte an Drittländer erfolgen dürfen, die gegen Menschenrechte verstoßen.



Bei OHB handeln wir  
integer, konform,  
vertrauensvoll und trans-  
parent. So gewährleisten  
wir Sicherheit und  
Zusammenhalt in unseren  
Geschäftsaktivitäten.

# Compliance und Antidiskriminierung

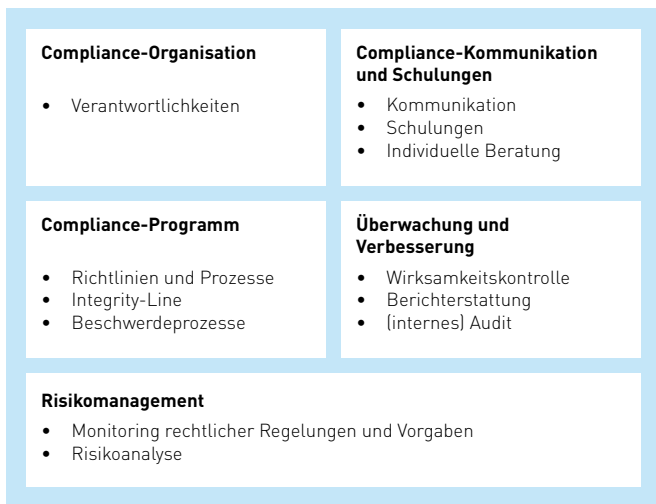




### 8.1 UNSER ANSATZ

Um ein verantwortungsvolles, ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sicherzustellen sowie mögliche Rechts- und Reputationsrisiken systematisch abzusichern, hat der OH B-Konzern bereits im Jahr 2010 mit dem Aufbau und der Implementierung eines Compliance-Management-Systems begonnen. Das Fundament dieses Systems sind die Grundsätze der Integrität, Konformität, Vertrauen sowie Transparenz.

Das Compliance-Management-System beruht auf vier Grundpfeilern: Compliance-Organisation, Compliance-Programm, Compliance-Kommunikation und Schulungen sowie Überwachung und Verbesserung. Ein kontinuierliches Risikomanagement sorgt dafür, dass Handlungsfelder zur Optimierung des Compliance-Management-Systems frühzeitig identifiziert werden. Passend zu den eruierten Handlungsfeldern werden kontinuierlich geeignete Maßnahmen zur Verbesserung des Compliance-Management-Systems implementiert.



#### 8.1.1 Rollen und Verantwortlichkeiten

Die Compliance Organisation des OH B-Konzerns orientiert sich an einem Drei-Linien-Modell. Dies ermöglicht ein ganzheitliches Compliance-Management auf zentraler, dezentraler sowie fachlich-operativer Ebene. Dabei sind die folgenden Verantwortlichkeiten von besonderer Bedeutung:

Der Chief Compliance Officer ist für übergreifende, gruppenweite Compliance-Themen und -Fragestellungen verantwortlich. Er ist bei der Ausübung seiner Aufgabenstellung fachlich unabhängig und hat in allen Compliance-Fragestellungen ein Beratungs- und Mitwirkungsrecht.

Die Compliance Officer in den Gesellschaften übernehmen die dezentrale Verantwortung für die Compliance-Themen. In den letzten Jahren wurden an den meisten Standorten des OH B-Konzerns lokale Compliance Officer bestellt. Sie sind damit beauftragt, das Compliance-Management-System entsprechend den individuellen Bedürfnissen und Anforderungen der Einzelgesellschaften umzusetzen. Sie sind erste Ansprechpersonen für Mitarbeitende, Geschäftsführung und Dritte bei Compliance-Angelegenheiten am Standort.



Das Compliance Office koordiniert Compliance-Fragen im OH B-Konzern. Dabei ist es u. a. für Beratungs-, Unterstützungs- und Schulungstätigkeiten verantwortlich. Es wird vom Chief Compliance Officer geleitet und besteht aus dem Chief Compliance Officer der OH B SE sowie den Compliance Officer der Gesellschaften des OH B-Konzerns. Das Compliance Office arbeitet eng mit den Mitarbeitenden, Führungskräften und den lokalen Geschäftsführenden zusammen. Zu den Aufgaben gehören insbesondere die Koordinierung und Lösung von Compliance-Fragestellungen mit den verschiedenen Funktionen und Fachabteilungen, die mit Unterstützung und Überwachung von Rechtskonformität und Redlichkeit betraut sind. Unbeschadet solcher besonderen Zuordnungen kann das Compliance Office für alle Compliance-Themen, in denen dies nach seiner Einschätzung wegen der gruppenweiten Bedeutung ratsam ist, nach Beratung mit den Fachverantwortlichen und in Abstimmung mit der Geschäftsführung Richtlinien und Anweisungen mit Geltung für alle Unternehmen des OH B-Konzerns erlassen und zur Verhinderung oder Beseitigung unzureichender Compliance-Standards bei Konzerngesellschaften auch unmittelbar operativ tätig werden.

Die Unternehmensbeauftragten in den Stabs- und Fachbereichen übernehmen die Verantwortung auf fachlich-operativer Ebene. Sie sind in ihrem Verantwortungsbereich mit der Identifizierung von Compliance-Risiken und der Verantwortung für angemessene Verhaltensstandards und Prozesse sowie entsprechende Kontroll- und Prüfungsmaßnahmen betraut.

Des Weiteren gibt es in den Gesellschaften des OH B-Konzerns Beauftragte, die speziell für Fragestellungen der Antidiskriminierung ernannt wurden. Im Berichtsjahr stand allen Beschäftigten der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften gesellschaftsübergreifend ein Anti-Discrimination Officer zur Seite. Damit wird den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, sich unter Wahrung der besonderen Vertraulichkeit

in Fällen von Diskriminierung oder Ungleichbehandlung in einem geschützten Rahmen zu beschweren. In den übrigen Konzerngesellschaften wird diese Aufgabe entweder von den HR-Bereichen oder den Compliance Officern übernommen.

### 8.1.2 Policies, Richtlinien, Prozesse

Das Compliance-Programm umfasst alle Compliance-relevanten Maßnahmen des Unternehmens und wurde unter besonderer Berücksichtigung der Compliance-Ziele und Compliance-Risiken definiert (vgl. Tabelle 19).

**Tabelle 19: Überblick von geltenden Policies zur Compliance und Antidiskriminierung**

Policies	Gemeinschaftsbetrieb	Übrige deutsche Konzerngesellschaften	Übrige internationale Konzerngesellschaften
Compliance-Richtlinie	X	X	X
Code of Conduct	X	X	X
Supplier Code of Conduct	X	X	X
Anti-Korruptions-Anweisung	X	X	X
Anonymes Hinweisgebersystem	X	X	X
Whistleblowerrichtlinie	X	X	(X) teilweise
Antidiskriminierungsrichtlinien	X		(X) teilweise
Klare Beschwerdeprozesse	X	X	X

Im Folgenden sind die wichtigsten Richtlinien und Prozesse des Compliance-Programms zusammengefasst:

#### Die Compliance-Richtlinie

2023 wurde die neue Compliance Richtlinie erarbeitet, die Anfang 2024 in Kraft treten soll. Sie wird für alle Konzerngesellschaften gelten und beschreibt die Grundelemente des Compliance-Management-Systems des OHB-Konzerns und gilt für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Organmitglieder. Vertretende der OHB SE in Organen von Konzerngesellschaften sollen zukünftig im Rahmen der vertraglichen oder gesellschaftsrechtlichen Möglichkeiten dafür Sorge tragen, dass das jeweilige Unternehmen organisatorische Maßnahmen einführt, die dem Compliance-Management-System des OHB-Konzerns entsprechen.

#### Der Code of Conduct – Verhaltenskodex des OHB-Konzerns

Der Code of Conduct beinhaltet Mindeststandards, die für jeden Mitarbeitenden des OHB-Konzerns weltweit verbindlich sind. Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität des OHB-Konzerns weiter zu stärken. Der Code of Conduct wurde im Jahr 2022 überarbeitet und durch eine Kampagne in allen Gesellschaften des OHB-Konzerns durch Flyer und Plakate bekannt gemacht. Im Code of Conduct sind wesentliche Bestandteile der Unternehmenskultur des OHB-Konzerns definiert. Somit prägt er die Compliance-Kultur und ist die Grundlage des Compliance-Managements.

#### Der Supplier Code of Conduct

Unsere Lieferanten werden nachdrücklich aufgefordert, einen eigenen schriftlichen Verhaltenskodex einzuführen und ein Managementsystem einzurichten, das die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften unterstützt. Näheres zum Supplier Code of Conduct wird in Abschnitt 7.1.2 beschrieben.

#### Die Anti-Korruptions-Anweisung

Die Anti-Korruptions-Anweisung stellt ein Regelwerk dar, welches Genehmigungs- und Informationspflichten bei Erhalt oder Vergabe von Zuwendungen vorschreibt sowie das Verhalten und mögliche Konsequenzen bei Verstößen gegen das geltende Recht festlegt. Damit beinhaltet die Anti-Korruptions-Anweisung interne Verhaltensvorschriften und ist mit ihrem Erklärungsinhalt an alle Mitarbeitenden und Organe aller Konzerngesellschaften des OHB-Konzerns gerichtet.

#### Das anonyme Hinweisgebersystem We.Create.Integrity.

We.Create.Integrity ist das etablierte Hinweisgeberportal des OHB-Konzerns. Das Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeitenden und allen Stakeholdern des OHB-Konzerns zur Verfügung. Über das Hinweisgebersystem kann auf Compliance-Verstöße in Bereichen wie Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruption, Diebstahl, Veruntreuung, Geldwäsche), Menschenrechte, Diskriminierung, sexuelle Belästigung sowie Verstöße gegen das Kartellrecht oder den Datenschutz hingewiesen und Hilfe zu Compliance-relevanten Themenbereichen gefunden werden. Das Hinweisgebersystem steht in sechs verschiedenen Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Schwedisch) zur Verfügung und ist für jede Person inner- und außerhalb von OHB zugänglich. Damit soll insbesondere Kunden, Lieferanten, Aktionärinnen und Aktionären und Geschäftspartnern die Möglichkeit gegeben werden, sich zu Sachverhalten innerhalb der geltenden gesetzlichen Regelungen zum Hinweisgeberschutz zu äußern. Es besteht die Möglichkeit, anonyme Mitteilungen abzugeben. Das System erlaubt einen vertraulichen, auf Wunsch anonymen und durch spezielle Verschlüsselung gesicherten Dialog mit der OHB Compliance-Abteilung. Ein integriertes professionelles Fallmanagement sichert die Einhaltung von Zugangsbeschränkungen für die bearbeitenden Personen ebenso wie von Fristen. Die eingehenden Hinweise werden höchst vertraulich behandelt. Repressalien gegen Hinweisgebende werden nicht geduldet. Mitarbeitende,



die verantwortungsvoll und in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, haben keine negativen Folgen zu befürchten. Bei der Bearbeitung und Überprüfung eingehender Hinweise achten wir in besonderem Maße auf die schutzwürdigen Interessen der betroffenen Person(en).

### Die Whistleblowerrichtlinien

Die Konzernbetriebsvereinbarung „Hinweisgebersystem“ wurde für alle deutschen Konzerngesellschaften der OHB im Zusammenhang mit der Einrichtung der Integrity-Line 2022 verabschiedet. Sie versichert Hinweisgebenden Vertraulichkeit, informiert über Meldeverfahren und Folgemaßnahmen und versichert den Schutz der Hinweisgebenden vor Repressalien. Auch einige internationale Konzerngesellschaften wie z. B. OHB Italia und Antwerp Space haben eine standortspezifische Whistleblower-Policy.

### Die Antidiskriminierungsrichtlinien

Für die Konzerngesellschaften des OHB-Konzerns ist eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung und Belästigung von großer Bedeutung. Deswegen wurde bereits 2018 die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Schutz gegen Diskriminierung für die Beschäftigten der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften gesellschaftsübergreifend verabschiedet. Neben der Definition der Begrifflichkeiten mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung sowie Mobbing werden Beschwerdekanaäle und Beschwerdeprozesse erläutert. Außerdem wird über die Sanktionen bei nachgewiesener Diskriminierung aufgeklärt. Die Vereinbarung schützt vor Diskriminierung entsprechend den Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG sowie 2006/54/EG. Auch darüber hinausgehende Beschwerden werden vertrauensvoll, transparent und objektiv behandelt. Auch in einigen übrigen Konzerngesellschaften wie in Italien, Französisch-Guayana und Schweden gibt es Richtlinien zu Antidiskriminierung, die die Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt haben.

### Weitere Beschwerdestellen im Unternehmen

Neben der Integrity-Line können Mitarbeitende auch auf anderem Wege eine Beschwerde anbringen. Zu allen Compliance-Fragen sind die Compliance Officer in den Konzerngesellschaften Ansprechpersonen für ein persönliches, vertrauliches Gespräch. In den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften ist bei Fragen der Antidiskriminierung gesellschaftsübergreifend der Anti-Discrimination Officer die vertrauensvolle Ansprechperson. Als Beschwerdekanaäle für die deutschen sowie die übrigen Konzerngesellschaften wurden außerdem die zuständigen Betriebsräte und das Management benannt.

### Der Beschwerdeprozess

In allen Konzernunternehmen des OHB-Konzerns werden die folgenden Schritte des Beschwerdeprozesses durchlaufen:

1. Befragung der beschwerdeführenden Person
2. Befragung der Personen, gegen die die Beschwerde gerichtet ist
3. Befragung von Personen, die die Tat ggf. bezeugen können
4. Prüfung von Beweismaterialien
5. Dokumentation des Beschwerdeprozesses
6. Durchführung notwendiger, angemessener Maßnahmen
7. Berichterstattung über das Ergebnis an das Management

### Die Prinzipien im Beschwerdeprozess

Beschwerden werden im OHB-Konzern vertraulich behandelt. Das bedeutet, dass Schweigepflicht gegenüber Dritten herrscht, die am Beschwerdeverfahren nicht teilnehmen. Beschwerden können anonym abgegeben werden. Personen, die von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen, und Whistleblower sind vor Repressalien der Arbeitgebenden geschützt.

### Sanktionen bei nachgewiesenen Compliance- oder Diskriminierungsfällen

Alle Konzerngesellschaften führen bei nachgewiesenen Compliance- oder Diskriminierungsfällen die erforderlichen, angemessenen Sanktionen gegen die Tatpersonen durch. Außerdem werden bei Bedarf Maßnahmen zum Schutz von Opfern – wie räumliche Trennung von Tatperson und Opfer – durchgeführt. Außerdem bieten alle Konzerngesellschaften bei Bedarf Mediationen und Lösungsgespräche mit neutralen Moderierenden an. In den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften werden außerdem anlassbezogen Antidiskriminierungs- und Compliance-Trainings durchgeführt.

## 8.2 KOMMUNIKATIONSKANÄLE UND SCHULUNGEN

### Kommunikation

Alle Konzerngesellschaften informieren die Belegschaft über unterschiedliche Kanäle zu Compliance-Themen. Neben der persönlichen Beratung wird regelmäßig über das Intranet informiert. Außerdem wurden Poster, Flyer und Broschüren zu Compliance und Antidiskriminierung an allen Standorten in Gemeinschaftsräumen ausgelegt. Des Weiteren informieren die Abteilungen Compliance und Antidiskriminierung anlassbezogen auf Betriebs- und Mitarbeitendenversammlungen. In den übrigen Konzerngesellschaften wurden Mitarbeitende mit Flyern, Broschüren und Poster über die Integrity-Line sowie den Code of Conduct des OHB-Konzerns informiert.

Informationen wurden den Konzerngesellschaften in unterschiedlichen Sprachen – mindestens Deutsch und Englisch – bereitgestellt. Personen können die Ansprechpersonen der Compliance- und Antidiskriminierungsabteilungen zu Beratungs- oder Beschwerdethemen mündlich oder schriftlich erreichen. Die Beratungs- und Beschwerdebüros sind barrierefrei erreichbar.

### Schulungen

Alle Beschäftigten der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften nehmen gesellschaftsübergreifend beim Onboarding an einer Online-Compliance-Schulung sowie einer Antidiskriminierungs-Schulung teil. Die Compliance-Schulung wird alle zwei Jahre wiederholt. In den Schulungen werden die Themen Definition von Compliance, Korruption und Bestechung, Social Engineering, Formen von Diskriminierung sowie Beschwerdemöglichkeiten bei OHB behandelt. Außerdem gibt es eine spezifische Schulung zum Thema Exportkontrolle. In den übrigen Konzerngesellschaften finden bisher keine Schulungen statt. Die Mitarbeitenden werden durch oben genannte Kommunikationskanäle über Compliance-relevante Themen informiert.

### 8.3 ÜBERWACHUNG UND VERBESSERUNG GMB

Für ein funktionsfähiges Compliance-Management-System ist die regelmäßige Überprüfung und kontinuierliche Weiterentwicklung ein wesentlicher Aspekt.

#### Wirksamkeitskontrolle

In den gemeinschaftlich organisierten Konzerngesellschaften nehmen interne Prüfungen und das Monitoring rechtlicher Rahmenbedingungen bei der Wirksamkeitsüberprüfung einen großen Stellenwert ein. Darüber hinaus werden festgestellte Compliance-Verstöße als Anlass zur Überprüfung des Compliance-Management-Systems genommen, um festzustellen, ob z. B. systematischem Fehlverhalten durch bestimmte Maßnahmen entgegengewirkt werden kann.

#### Berichterstattung

Sowohl mit der Compliance-Abteilung als auch mit dem Anti-Discrimination Officer finden regelmäßige Jour fixe mit dem Vorstand der OHB SE statt. Der Vorstand wird außerdem anlassbezogen bei außergewöhnlichen Sachverhalten zu Compliance und Antidiskriminierung einbezogen. Darüber hinaus wird der Aufsichtsrat der OHB SE jährlich in Form eines Berichts über die Compliance-Arbeit und -Vorfälle informiert.

#### Internes Audit – regelmäßiges Durchführen einer Risikoanalyse

Im Berichtsjahr wurde in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften eine Risikoanalyse durchgeführt, um die Einbindung von Compliance-Prozessen in den Fachabteilungen Steuern, Travel Management, Exportkontrolle, Buchhaltung und Reisekostenabrechnung, Nachhaltigkeit, Logistik, Versand, Transport, Datenschutz sowie Procurement sicherzustellen.

In der Risikoanalyse wurden dabei insbesondere folgende Punkte berücksichtigt:

- Ermittlung von (Compliance-)Risiken in den Fachabteilungen
- Art und Weise, wie rechtliche Anforderungen der jeweiligen Fachprozesse eingehalten werden

- Verantwortlichkeiten in den Fachabteilungen
- Spezifische Richtlinien und Arbeitsanweisungen in den Fachabteilungen
- Umsetzung von Compliance-Anforderungen in den Fachprozessen sowie
- Vorhandene Kontrollmaßnahmen

Compliance-relevante Schnittstellen sowie Risiken in den Fachbereichen sind durch die Analyse klar definierbar. In Abstimmung mit der Compliance-Abteilung können notwendige Fachrichtlinien und -prozesse identifiziert und implementiert werden.

### 8.4 RISIKOMANAGEMENT OHB

Das Minimieren von Compliance-Risiken ist ein Kernaspekt des Compliance-Management-Systems. Im Wesentlichen besteht diese Aufgabe aus zwei Bausteinen: zum einen aus dem permanenten Monitoring rechtlicher Regelungen und Vorgaben, was die Basis für eine strukturierte und ganzheitliche Risikoerhebung darstellt, und zum anderen aus der regelmäßig durchzuführenden Risikoanalyse, wie bereits im Abschnitt 6.1.1 beschrieben. Aus den Ergebnissen des Monitorings und der Risikoanalyse ergeben sich die Ziele und Maßnahmen zur Optimierung des Compliance-Management-Systems.

Das permanente Monitoring rechtlicher Regelungen sowie interner Anforderungen bildet darüber hinaus die Basis des ganzheitlichen Risikomanagements der Compliance Officer in den Konzerngesellschaften.

#### 8.4.1 Ziele und Maßnahmen

Allen Zielen des Compliance-Management-Systems gemeinsam ist, dass diese dazu dienen, ermittelte Risiken zu minimieren. Neben dem Ziel der stetigen und konsequenten Verfolgung und Aufklärung von Compliance- und Diskriminierungshinweisen konnten für die Abteilungen Compliance und Antidiskriminierung weitere Ziele eruiert werden, um das Compliance-Management-System zu optimieren (vgl. Tabelle 20).

**Tabelle 20: Überblick von Zielen und Maßnahmen zur Compliance und Antidiskriminierung**

	Ziel	Maßnahme	Zeitraum
1	Ernennung von Compliance Officer in allen Konzerngesellschaften	Aufforderung der Tochterunternehmen zur Ernennung von Compliance Officer	Ende 2024
2	Einheitliche Standards bei allen Compliance-Schulungen der OHB-Konzerngesellschaften	Analyse der bestehenden Schulungskonzepte, Harmonisierung der Inhalte und des Schulungsturnus	Ende 2025
3	Harmonisierung von Prozessen und Richtlinien	Identifikation von Richtlinien und Prozessen, die gruppenweit harmonisiert werden müssen; praktische Umsetzung und Kommunikation der neuen Richtlinien	Ende 2025
4	Schaffung einer konzernweiten Antidiskriminierungspolitik	Identifikation erforderlicher Richtlinien und Prozesse, Durchführung von Trainings, Aktionen und eine Informationskampagne	Ende 2025
5	Gruppenweites Monitoring und Reporting	Ein jährlicher Austausch der Compliance Officer über Risiken und Chancen sowie Ableitung von Maßnahmen	Ende 2025



Zu den gesetzten Zielen des OHB-Konzerns wurden die folgenden Maßnahmen definiert:

### 1. Ziel: Ernennung von Compliance Officern in allen Konzerngesellschaften

Bis Ende 2024 sollen in allen Konzerngesellschaften des OHB-Konzerns Compliance Officer eingesetzt werden. Diese sind direkte Ansprechpersonen vor Ort zu allen Compliance-Fragen und sorgen dafür, das Compliance-Management-System unter Berücksichtigung der Gegebenheiten am Standort durchzuführen. Dazu sollen die Konzerngesellschaften, in denen noch kein Compliance Officer benannt wurde, aufgefordert werden, dies im Jahr 2024 zu tun. Die neuen Compliance Officer werden zu ihren neuen Aufgaben geschult.

### 2. Ziel: Einheitliche Standards bei allen Compliance-Schulungen der OHB-Konzerngesellschaften

Eine Harmonisierung der Compliance-Schulungen der OHB-Konzerngesellschaften soll bis Ende 2025 erfolgen. Dazu ist es erforderlich, die bestehenden Schulungskonzepte an den Standorten über die in der Fragebogenabfrage erhobenen Daten hinaus hinsichtlich ihrer Inhalte zu analysieren. Zukünftig sollen an allen Standorten gleiche Inhalte in der gleichen Häufigkeit durchgeführt werden. Außerdem sollen alle Personen in risikobehafteten Positionen im gesamten Konzern geschult werden.

### 3. Ziel: Harmonisierung von Prozessen und Richtlinien, die für alle Konzerngesellschaften von Bedeutung sind

Bis Ende 2025 sollen Prozesse und Richtlinien mit Relevanz für alle Konzerngesellschaften weiterhin harmonisiert werden. Dazu sollen zunächst alle vorhandenen Richtlinien und Prozesse

in den Gesellschaften analysiert werden. In der gruppenweiten Erhebung wurden die folgenden Themenfelder mit Optimierungspotenzial benannt, die besondere Berücksichtigung bei der Analyse finden werden: Richtlinien zu Antidiskriminierung, Antikorruption sowie vereinheitlichte Prozesse zu Beschwerden. Im folgenden Schritt werden die Richtlinien und Prozesse identifiziert, die gruppenweit harmonisiert werden müssen. Daraufhin erfolgen die praktische Umsetzung sowie aktive Kommunikation der neuen Richtlinien.

### 4. Ziel: Schaffung einer Antidiskriminierungspolitik für alle Konzerngesellschaften

Das Thema Antidiskriminierung soll im OHB-Konzern weiterhin professionalisiert werden. Dazu gehört die Identifikation erforderlicher Richtlinien und Prozesse für alle Konzerngesellschaften. Trainings, Aktionen und eine Informationskampagne sollen das Thema Antidiskriminierung bis Ende 2025 in den Fokus nehmen.

### 5. Ziel: Gruppenweites Monitoring und Reporting

Ab 2024 soll ein jährlicher Austausch der Compliance Officer auf OHB-Konzernebene stattfinden. Dabei sollen die Themen Monitoring und Reporting im Mittelpunkt stehen. Der gemeinsame Austausch dient dazu, Risiken und Chancen der Unternehmensstandorte möglichst schnell zu erkennen und Maßnahmen einzuleiten.

### 8.4.2 Vorfälle im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr gab es im OHB-Konzern einen nennenswerten Vorfall (vgl. Tabelle 21):

Tabelle 21: Vorfälle im Berichtsjahr 2023

Thematische Angabe	Anzahl
Beschwerden zu Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz	1
Vorfälle von Diskriminierung, die zu finanziellen Sanktionen gegen das Unternehmen geführt haben	0
Gesamtbetrag der Bußgelder, Strafen und Schadensersatzforderungen aufgrund von Verstößen gegen die Gleichstellungsrechte der eigenen Mitarbeitenden	0 <sup>1</sup>
Vorfälle von Korruption und Bestechung	0
Entlassungen oder disziplinarische Belange von Mitarbeitenden des Unternehmens wegen nachgewiesener Korruptions- oder Bestechungshandlungen	0
Gekündigte oder fallen gelassene Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Bestechung oder Korruption	0

<sup>1</sup> Wertangabe in Euro.

# Unternehmens- sicherheit

Unsere Unternehmens-  
sicherheit bildet die  
Basis für Vertrauen,  
Stabilität und Produktivität  
im Arbeitsumfeld.

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

Im Berichtsjahr wurde zudem die Richtlinie Unternehmenssicherheit in Kraft gesetzt, die zum einen als Arbeitsgrundlage für das Sicherheitsmanagement der Organisation dient und zum anderen die Kompetenzen sowie die Positionierung des Themas in der Unternehmensgruppe repräsentiert. Sie legt die grundsätzlichen Prinzipien fest, nach denen OHB seine Mitarbeitenden und Interessen schützt, und gilt als Mandat der Unternehmensleitung für alle Sicherheitsaktivitäten. OHB verpflichtet sich im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie der Unternehmenssicherheit, alle gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen in der Sicherheitspolitik der Unternehmensgruppe zu berücksichtigen.

Das daraus hervorgehende 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 die Weiterentwicklung und Anpassung der IT-Sicherheitsmaßnahmen, um die Schutzziele Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit von Daten dauerhaft zu gewährleisten. Im Rahmen der Weiterentwicklung 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 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.

Über aktuelle Entwicklungen und Ergebnisse rund um den Sachverhalt Unternehmenssicherheit wird der Vorstand monatlich oder schnellstmöglich bei Bedarf informiert.



# EU-Taxonomie



## KONSOLIDIERTE ANGABEN GEMÄSS ART. 8 DER TAXONOMIE-VERORDNUNG

### Hintergrund

Die Verordnung (EU) 2020/852 („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 nichtfinanzielles Mutterunternehmen den Anteil unseres Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) für das Berichtsjahr 2023 dar, der mit taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit den Umweltzielen gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung i. V. m. Art. 10 Abs. 4 des „Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung“ (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178) verbunden ist.

### Definitionen

Wir betrachten Wirtschaftstätigkeiten als taxonomiefähig, wenn sie im „Klimarechtsakt“ (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139 und Delegierte Verordnung (EU) 2022/1214) oder im „Umweltrechtsakt“ (Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486) beschrieben sind, unabhängig davon, ob die Wirtschaftstätigkeiten einzelne oder alle zugehörigen technischen Bewertungskriterien erfüllen. Für das Berichtsjahr wird erstmalig zur Taxonomiefähigkeit gemäß dem Umweltrechtsakt berichtet.

Eine Wirtschaftstätigkeit ist taxonomiekonform, wenn sie die jeweiligen technischen Bewertungskriterien erfüllt und die Anforderungen an den Mindestschutz hinsichtlich Menschen- und Verbraucherrechte, Antikorruption und -bestechung, Besteuerung und fairem Wettbewerb einhält. Um die technischen Bewertungskriterien zu erfüllen, trägt die Wirtschaftstätigkeit wesentlich zu mindestens einem Umweltziel bei, ohne dabei andere Umweltziele erheblich zu beeinträchtigen.

Nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten sind solche, die nicht in den Delegierten Rechtsakten zur Taxonomie-Verordnung beschrieben werden.

### Unsere Aktivitäten

#### Kerngeschäft

Wir haben alle taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, die im Klimarechtsakt oder im Umweltrechtsakt aufgeführt sind, auf der Grundlage unserer Aktivitäten als Raumfahrt- und Technologiekonzern geprüft. Der Klimarechtsakt und der Umweltrechtsakt konzentrieren sich auf die Wirtschaftstätigkeiten und

Sektoren, die das größte Potenzial haben, das Ziel der Abschwächung des Klimawandels zu erreichen, sowie allgemein den Fokus auf Sektoren und Tätigkeiten zu legen, die einen möglichst großen Hebel für die Erfüllung der sechs Umweltziele bieten. Zu den erfassten Sektoren gehören u. a. 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 wie im Vorjahr nicht unter den Klimarechtsakt und ebenfalls nicht unter den Umweltrechtsakt fallen und folglich nicht taxonomiefähig sind.

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 Kerngeschäftstätigkeiten notwendig sind. Bezogen auf den Umsatz-KPI werden diese Aktivitäten als nicht taxonomiefähig ausgewiesen, 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- und OpEx-KPI“ in der Beschreibung unserer Rechnungslegungsmethoden.

#### Leistungsindikatoren

Zu den wichtigsten Leistungsindikatoren („KPIs“) gehören der Umsatz-KPI, der CapEx-KPI und der OpEx-KPI. Zur Offenlegung der KPIs nutzen wir die Vorlagen in Anhang 2 des Delegierten Rechtsakts zu den Berichtspflichten. Da wir keine der Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit Kernenergie und fossilen gasförmigen Brennstoffen (Wirtschaftstätigkeiten 4.26-4.31) durchführen, beschränken wir uns auf Angabe von Meldebogen 1 und verzichten auf die weitergehenden Meldebögen 2 bis 5, die mit der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 für die Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren eingeführt wurden (vgl. Tabelle 22).

**Tabelle 22: Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas gemäß Anhang XII Meldebogen 1 des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung (eingeführt durch Delegierte Verordnung (EU) 2022/1214)**

Zeile		
	<b>Tätigkeiten im Bereich Kernenergie</b>	
1.	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
2.	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
	<b>Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas</b>	
4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN

Da unsere Wirtschaftstätigkeiten als Raumfahrt- und Technologiekonzern nicht unter den Klimarechtsakt oder den Umweltschutzrechtsakt fallen, beträgt der Anteil der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz 0% und folglich auch die damit verbundenen Investitions- und Betriebsausgaben 0% (siehe Tabelle 23 für unsere gesamten KPIs). Des Weiteren gibt es keine CapEx-Pläne, die darauf abzielen, eine taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeit auszuweiten oder eine taxonomiefähige in eine taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeit umzuwandeln.

Darüber hinaus umfassen die zu berichtenden Investitions- und Betriebsausgaben auch solche, die mit dem Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und bestimmten Einzelmaßnahmen verbunden sind, die es ihren Zieltätigkeiten ermöglichen, kohlenstoffarm zu werden oder zur Verringerung von Treibhausgasemissionen zu führen. Aufgrund unserer Rechnungslegungsmethoden in Bezug auf diese individuell taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen CapEx/OpEx (vgl. Abschnitt „CapEx- und OpEx-KPI“) berichten wir unsere Gesamt-KPIs wie folgt (vgl. Tabelle 23):

**Tabelle 23: Anteil taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz, CapEx und OpEx im Geschäftsjahr 2023**

	Summe (in TEUR)	Anteil taxonomiefähiger (nicht konformer) Wirtschaftstätigkeiten	Anteil taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten	Anteil nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten
Umsatz	1.047.796	0%	0%	100%
CapEx	45.698	9%	0%	91%
OpEx	25.842	12%	0%	88%

Die Verteilung der zu berichtenden Investitions- und Betriebsausgaben kann den beiden folgenden Tabellen entnommen werden:

**Tabelle 24: Verteilung CapEx auf Umweltziele im Geschäftsjahr 2023**

	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0%	7%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	2%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

**Tabelle 25: Verteilung OpEx auf Umweltziele im Geschäftsjahr 2023**

	OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0%	12%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Für weitere Informationen und die Vorlagen verweisen wir auf den Abschnitt „Vorlagen gemäß Anhang II des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung“.

### Rechnungslegungsmethoden

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

#### Umsatz-KPI

Der Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz wurde berechnet als der Teil des Nettoumsatzes, der aus Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten stammt (Zähler), geteilt durch den Nettoumsatz (Nenner). Der Nenner des 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 52–53 unseres Geschäftsberichts 2023.

Im Hinblick auf den Zähler haben wir – wie bereits erläutert – keine taxonomiefähigen und somit auch keine taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten identifiziert.

Unser Gesamtumsatz kann auf unseren Konzernabschluss übergeleitet werden, siehe Gewinn- und Verlustrechnung auf Seite 42 unseres Geschäftsberichts 2023 („Umsatzerlöse“).

#### CapEx- und OpEx-KPI

##### CapEx-KPI

Der CapEx-KPI ist definiert als taxonomiekonforme 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 53–55 unseres Geschäftsberichts 2023.

Unsere Gesamtinvestitionen können auf unseren Konzernabschluss übergeleitet werden, vgl. Seiten 65–68 unseres Geschäftsberichts 2023 („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

von immateriellen Vermögenswerten, Nutzungsrechten und Sachanlagen.

#### OpEx-KPI

Der OpEx-KPI ist definiert als taxonomiekonforme 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 sowie Wartung und Reparatur des Sachanlagevermögens beziehen. Dazu gehören:

- Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, die in unserer Gewinn- und Verlustrechnung im Berichtszeitraum als Aufwand erfasst werden (vgl. Seite 53 unseres Geschäftsberichts 2023). 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. Seiten 66–67 des Geschäftsberichts 2023). 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 im Zusammenhang mit 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

Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung diese Kosten nur für den Zähler aufführt, was eine mathematisch sinnvolle Berechnung der OpEx-KPI nicht ermöglicht.

#### Erklärung zum Zähler der CapEx- und OpEx-KPI

Da OHB keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten der Kategorien A (und B) 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 der Kategorie A (und B) verbunden sind.

Jedoch identifizieren wir CapEx und OpEx der „Kategorie C“ als taxonomiefähig, d.h. CapEx/OpEx im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und Einzelmaßnahmen, die es bestimmten Zieltätigkeiten (unseren nicht taxonomiefähigen Tätigkeiten) ermöglichen, kohlenstoffarm zu werden, oder die zu Treibhausgasreduktionen führen (Anhang I Abschnitt 1.1.2.2. (c), Abschnitt 1.1.3.2. (c) des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung). Dabei unterscheiden wir zwischen dem Erwerb von Produktion und individuellen Einzelmaßnahmen. Wir kamen für sämtliche der nachfolgend aufgeführten CapEx bzw. OpEx zum Ergebnis, dass diese auf den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen zurückzuführen sind, da sämtliche Tätigkeiten von Lieferanten bzw. Dienstleistern erbracht werden. In diesem Zusammenhang deklarieren wir unsere CapEx/OpEx ausschließlich als Erwerb von Produktion.

Der Erwerb von Leistungen gilt als taxonomiekonformer CapEx/OpEx, wenn nachgewiesen werden kann, dass der jeweilige Lieferant eine taxonomiekonforme Aktivität zur Erstellung der von uns erworbenen Leistung durchgeführt hat. Da die Taxonomiekonformität auch die Einhaltung von DNSH-Kriterien und Anforderungen an den Mindestschutz umfasst, können wir die Taxonomiekonformität nicht selbst beurteilen. Bei keiner der im Jahr 2023 erworbenen Leistungen (geltend für Wirtschaftstätigkeit 6.5, 7.3 und 7.7 in CCM) sind wir in der Lage, auf Grundlage geeigneter Nachweise die Taxonomiekonformität darzulegen, da kontaktierte Lieferanten die Nachweise nicht in ausreichender Form erbringen konnten. Es ist möglich, dass die Berichterstattungen der kommenden Jahre es uns erlauben, dies zukünftig zu tun, zumindest für Leistungen, die von Lieferanten erbracht werden, die ebenfalls der Berichtspflicht der EU-Taxonomie unterliegen. Für andere taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten wurde nach einer Abwägung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses auf eine weitere Prüfung hinsichtlich der Taxonomiekonformität verzichtet. Für das Berichtsjahr 2023 weisen wir unsere CapEx/OpEx ausschließlich als taxonomiefähig aus.

Wir haben die folgenden im Klimarechtsakt oder im Umweltrechtsakt aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten identifiziert, die zu taxonomiefähigem CapEx/OpEx führen und als individuell taxonomiefähige erworbene Leistungen/Maßnahmen betrachtet werden können. Die aufgeführten Aktivitäten werden dem Umweltziel 1 des Klimarechtsakts sowie dem Umweltziel 4 des Umweltrechtsakts zugeordnet. Für Umweltziel 2 werden keine taxonomiefähigen Tätigkeiten berichtet, da OHB keine Umsätze aus ermöglichenden Tätigkeiten generiert und auch keine separaten CapEx/OpEx identifiziert hat, die explizit zur Anpassung an den Klimawandel beitragen.



Tabelle 26: Individuell taxonomiefähige CapEx/OpEx und entsprechende Wirtschaftstätigkeit

Beschreibung der erworbenen individuell taxonomiefähigen Leistung/Maßnahme	Entsprechende Wirtschaftstätigkeit (Anhang I (CCM) bzw. Anhang II (CCA) des Klimarechtsakts bzw. Anhang I (WTR), Anhang II (CE), Anhang III (PPC), Anhang IV (BIO) des Umweltrechtsakts)	
Betrieb von Wärmetauschern	CCM 4.15	Fernwärme-/Fernkälteverteilung
Betrieb eines Blockheizkraftwerks an einem Konzernstandort	CCM 4.25	Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme
Recycling von Altmetall (Spänepresse)	CCM 5.9	Materialrückgewinnung aus nicht gefährlichen Abfällen
Fahrzeugflotte (Mietwagen und Leasing)	CCM 6.5	Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
Instandhaltung und Wartung von Gleisanlagen, die über ein Werksgelände verlaufen	CCM 6.14	Schienenverkehrsinfrastruktur
Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten in bestehenden Gebäuden	CCM 7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
Installation von E-Ladesäulen an einem Konzernstandort	CCM 7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
Wartung und Reparatur von Geräten zur zentralen Steuerung von Wärmeströmen für Gebäudeheizung und Klimatisierung	CCM 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)	CCM 7.7	Erwerb von und Eigentum an Gebäuden
Energiewirtschaftliche Beratung	CCM 9.3	Freiberufliche Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden
Anschaffung von per Akku betriebenen Elektrogeräten	CE 1.2	Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten

Für die Zuordnung von CapEx und OpEx wurden die relevanten Anschaffungen und Maßnahmen identifiziert und die primär damit verbundene Wirtschaftstätigkeit im Klimarechtsakt oder im Umweltrechtsakt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass keine CapEx oder OpEx mehrfach berücksichtigt werden.



Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, 2023 (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) CapEx, 2022 (18)	Kategorie ermöglichte Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (15)	Kreislaufwirtschaft (8)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Umweltverschmutzung (15)	Kreislaufwirtschaft (8)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)			
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																		
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																		
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Davon ermöglichte Tätigkeiten		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Davon Übergangstätigkeiten		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																		
Materialrückgewinnung aus nicht gefährlichen Abfällen	CCM 5.9	87.371	0,2%	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	0,1%			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	872.453	1,9%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	1,3%			
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	CCM 7.4	6.087	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0%			
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	2.263.364	5,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	5,5%			
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten*	CE 1.2	1.034.916	2,3%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	-			
<b>CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)</b>																		
<b>A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)</b>		<b>4.264.191</b>	<b>9,3%</b>	<b>7,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>2,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>2,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>6,9%</b>			
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																		
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		41.433.809	90,7%															
<b>Gesamt</b>		<b>45.698.000</b>	<b>100,0%</b>															

\* Aufgrund der erstmaligen Berichterstattung ist für diese Wirtschaftstätigkeit keine Prüfung der Taxonomiekonformität erforderlich.







## 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 2023 (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.

### 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 Qualitätsmanagement 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 Qualitätsmanagementstandards 1 „Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QMS 1 (09.2022)) an, welcher von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft verlangt, ein Qualitätsmanagementsystem, das den gesetzlichen und satzungsrechtlichen Anforderungen entspricht, auszugestalten, einzurichten und durchzusetzen.

### 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 Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen 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 Art. 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 2023 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 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke                      ppa. Meike Beenken  
Wirtschaftsprüferin

**OHB SE**

Manfred-Fuchs-Platz 2-4  
28359 Bremen  
Deutschland

Telefon: +49 (0)421 2020 8

E-Mail: [info@ohb.de](mailto:info@ohb.de)

**Text & Inhalt:** OHB SE

**Konzept & Design:** HGB Hamburger Geschäftsberichte GmbH & Co. KG, Hamburg

**Lektorat & Druck:** Zertani Die Druck GmbH, Bremen

**Bilder:** ESA/A. Baker; EUMETSAT; Hannes von der Fecht; iStock; Rocket Factory Augsburg (RFA); alle weiteren Bilder OHB

**ANSPRECHPARTNER****OHB SE**

Manfred-Fuchs-Platz 2-4  
28359 Bremen  
Deutschland


E-Mail: [sustainability@ohb.de](mailto:sustainability@ohb.de)

**Daniela Schmidt**

Vorständin ESG & Security & Legal

**Petra Schwemmer & Jan Niklas Freund**

Sustainability Department



OHB SE  
Manfred-Fuchs-Platz 2-4  
28359 Bremen, Deutschland  
Tel.: +49 (0)421 2020 8  
info@ohb.de