



NACHHALTIGKEITSBERICHT
2022

NACHHALTIGKEITSBERICHT FÜR DAS BERICHTSJAHR 2022

1.	Allgemeines \square	3
2.	Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext	4
3.	Umwelt und Klima \square	7
4.	Mitarbeitende	11
5.	Verantwortung für Kunden und Produkte \square	19
6.	Verantwortung entlang der Lieferkette \square	21
7.	Compliance & Sicherheit \square	25
8.	Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung \square	27
9.	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	36

Künstlerische Darstellung von MTG-I (im Vordergrund) und MTG-S in der Umlaufbahn. Mit dem MTG-Programm (Meteosat Third Generation), das zu den komplexesten Entwicklungsprogrammen von Satelliten in Europa zählt, wird die nächste Generation der europäischen Wettersatelliten für EUMETSAT (European Organisation for the Exploitation of Meteorological Satellites) entwickelt und realisiert. Seit Ende 2022 befindet sich der erste MTG-I-Satellit im All, um von dort unter maßgeblicher Beteiligung von OH B-Technologie präzisere Wetterprognosen für Europa liefern.

1 Allgemeines

1.1. Über diesen Bericht - allgemeine Hinweise

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht informiert die OHB SE als börsennotierte Muttergesellschaft stellvertretend für den OHB-Konzern (im Folgenden auch als „OHB“ oder „OHB-Konzern“ bezeichnet) ihre Stakeholder über die ökologischen und sozialen Leistungen des Konzerns, die verfolgte Nachhaltigkeitsstrategie und die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele für das Berichtsjahr 2022.

Die ökonomischen Angaben und Leistungen von OHB für das Geschäftsjahr 2022 werden im Geschäftsbericht veröffentlicht. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2022 d. h. dem Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich mit dem Geschäftsbericht der Gesellschaft erstellt und im Nachgang veröffentlicht. Der letzte Bericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde im April 2022 veröffentlicht.

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

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

Tabelle 1: Übersicht einbezogener Konzerngesellschaften

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

1.2. Berichterstattung und Rahmenwerk

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts haben wir von keinem Rahmenwerk zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen Gebrauch gemacht. Mit unserem speziellen in Abschnitt 2.1.1 näher beschriebenen Geschäftsmodell, das die Konzerngesellschaften im Sinne der bei OHB vorhandenen vornehmlich dezentralen Managementstrukturen verfolgen, konnten wir kein für uns passendes Rahmenwerk identifizieren. Darüber hinaus steht für uns die Umsetzung der Anforderungen nach der Corporate Sustainability Reporting Directive und den in diesem Zusammenhang eingeführten European Sustainability Reporting Standards im Fokus.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht erfüllt OHB die Anforderungen, die sich für uns 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. Alle Textabschnitte, Tabellen und Grafiken in diesem Nachhaltigkeitsbericht, die dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht zugeordnet sind, sind mit einem Omega-Zeichen Ω gekennzeichnet.

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

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

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

2 Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext

2.1 Unternehmensprofil

2.1.1 Geschäftsmodell Ω

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

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

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

Ein breites Portfolio von Serviceaktivitäten kennzeichnet das neue 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 OHB als erfahrener Anbieter von mechatronischen Systemen für Antennen und Teleskope an Großprojekten für Radioteleskope beteiligt.

2.1.2 Standorte

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

Standort	Land	Anteil Mitarbeitender
Bremen	Deutschland	82 %
Oberpfaffenhofen		
Mainz		
Augsburg		
Germering		
Salem		
Graz	Österreich	Restliches Europa: 15 %
Mailand	Italien	
Stockholm	Schweden	
Betzdorf	Luxemburg	
Antwerpen	Belgien	
Brünn	Tschechien	
Kourou	Französisch-Guayana	Rest der Welt: 3 %
Santiago de Chile	Chile	

Tabelle 2: Standortübersicht des OHB-Konzerns

2.2 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Energiekrise, Mobilitätswende, Klimawandel. Die Welt steht vor mehreren zentralen Herausforderungen. 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 uns ein wichtiger Teil der Nachhaltigkeitsstrategie, da uns bewusst ist, dass wir durch unsere Produkte „Enabler“ für andere sein und damit einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten können.

Darüber hinaus beschäftigen wir uns auch mit unserem eigenen Fußabdruck. Dieser umfasst unseren eigenen Ressourcenverbrauch und den Fußabdruck unserer Produkte.

Zum 1. Januar 2022 wurde ein neues Vorstandsressort geschaffen, das den Themenkomplex Nachhaltigkeit erstmalig auf Konzernvorstandsebene adressiert. Um ihn in Tiefe bearbeiten zu können, haben wir im Laufe des Geschäftsjahres 2022 mit dem Teamaufbau begonnen. Dieses Team entwickelt eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie, baut die erforderlichen Strukturen und Prozesse auf und koordiniert die Umsetzung konkreter Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

Wir haben den Transformationsprozess in der Organisation angestoßen. Wir sind bestrebt alle Mitarbeitenden über alle Hierarchieebenen hinweg mehr für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und entsprechendes Hintergrundwissen zu vermitteln. Unser Ziel ist, Nachhaltigkeit als ein Entscheidungskriterium für das tägliche Denken, Handeln und Arbeiten zu etablieren. Wir wollen intern und extern in den Dialog gehen und eine breite Akzeptanz aufbauen. Dafür suchen wir aktiv den Dialog mit der Belegschaft, um ihre Ideen in unsere Strategie und Arbeitspakete einfließen zu lassen.

Im Rahmen der Strategieentwicklung haben wir eine ausführliche Analyse der Anforderungen wichtiger Stakeholder vorgenommen. Wir nutzen die Erkenntnisse aus dieser Analyse als Grundlage für den Aufbau eines gruppenweiten Nachhaltigkeitsprogramms. Dieses umfasst verschiedene Schwerpunkte: Zum einen für die Bereiche Umwelt, Soziales und Governance und zum anderen für übergreifende Themen wie Reporting, Kommunikation und Organisationsaufbau. Wir haben jede dieser Säulen mit einer qualitativen Langfrist-Ambition für den OHB-Konzern versehen.

2.3 Wesentliche Sachverhalte und Risiken

2.3.1 Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse

Im Jahr 2021 haben wir die für uns wesentlichen ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekte analysiert, die aus interner Sicht einen wesentlichen Einfluss auf den Konzern haben. Ausgangspunkt bildete eine umfassende Liste mit rund 100 Sachverhalten entlang der Wertschöpfungskette, die auf ihre potenzielle Wesentlichkeit überprüft wurden. Dazu wurden interne Fachleute und Mitarbeitende befragt, die in kontinuierlichem Austausch mit unseren wesentlichen Stakeholdern stehen. Die Identifikation wesentlicher nichtfinanzieller Themen im Sinne des § 289c Abs. 3 i. V. m. § 315c HGB erfolgte in einem mehrstufigen Prozess unter Beteiligung des Vorstands. In einer abschließenden Bewertung wurden diejenigen Sachverhalte priorisiert, bei denen die Geschäftstätigkeit wesentliche Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft hat und die gleichzeitig von hoher Geschäftsrelevanz für den Konzern sind. Die im Jahr 2021 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wurde im Berichtsjahr auf ihre weitere Gültigkeit hin überprüft. Durch die Neubewertung einzelner Sachverhalte haben sich im Wesentlichen zwei Änderungen ergeben: Der Sachverhalt „Public Policy und Regulierung“ unterschreitet im Berichtsjahr die Wesentlichkeitsschwelle und die Themen „Qualitätsmanagement“ und „Produktqualität und -sicherheit“ werden zukünftig dem wesentlichen Sachverhalt „Kundenzufriedenheit“ zugeordnet.

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

Aspekte gem. § 289c HGB	Wesentliche Sachverhalte	Abschnitt
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Innovative Lösungen zum Umgang mit dem Klimawandel • Umweltkonzept: Verantwortungsvoller Umgang mit dem Planeten und seinen Ressourcen 	<p>Abschnitt 3.1</p> <p>Abschnitt 3.2</p>
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Attraktivität als Arbeitgeber • Diversität und Chancengleichheit • Arbeitsschutz/-sicherheit 	<p>Abschnitt 4.1</p> <p>Abschnitt 4.2</p> <p>Abschnitt 4.3.</p>
Sozialbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenzufriedenheit 	Abschnitt 5
Achtung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> • Lieferkette 	Abschnitt 6
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance-Management-System • Public Policy und Regulierung 	<p>Abschnitt 7.1</p> <p>Abschnitt 7.2</p>

Tabelle 3: Index zum zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

2.3.2 Risikobewertung der nichtfinanziellen Berichterstattung

In einem nächsten Schritt wurden die im Konzernlagebericht ermittelten Risiken gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) überprüft. Es wurden – im Sinne des § 289c 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.

3 Umwelt und Klima

3.1 Beitrag unserer Produkte und Dienstleistungen

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

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

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

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

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

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

Durch die deutliche Steigerung der generierten Vertragsvolumina in der jüngeren Vergangenheit kann die Verschiebung der Kernaktivitäten hin zu umweltrelevanten Themen belegt werden.

Darüber hinaus beteiligt sich OHB auch organisationsübergreifend an der Entwicklung von Ideen zum Schutz der Erde und gegen den Klimawandel: Dazu gehört z. B. die Gründung eines Think Tanks im Bereich Geoengineering. Zu den Zielen des Konsortiums zählen neben dem Aufbau von fundiertem Wissen zum Klimawandel und Geoengineering auch der Austausch und die offene Diskussion mit weiteren Fachleuten, politischen Entscheidungsträger:innen und der breiten Öffentlichkeit. Darüber hinaus hat OHB im Rahmen einer von der Unternehmensberatung Roland Berger im Berichtsjahr veröffentlichten Studie die technischen Rahmenbedingungen für Solaranlagen im geostationären Orbit bewertet.

3.2 Verbräuche & Emissionen

3.2.1 Ressourcenverbrauch

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

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

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

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

	Strom (in kWh)		Wasser (in m³)		Gas/Fernwärme (in kWh)	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Bremen	7.305.032	7.727.040	7.551	9.020	2.901.178	2.931.286
Oberpfaffenhofen	4.214.878	4.330.762	6.948	5.911	457.824	481.187
Augsburg	2.929.572	1.928.114	54.998	28.945	27.693.278	27.918.972
Gesamt	14.449.482	13.985.916	69.497	43.876	31.052.280	31.331.445

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

Der hohe Gasverbrauch in Augsburg ist durch ein am Standort betriebenes Blockheizkraftwerk bedingt, das zur Stromerzeugung genutzt wird. Der Anstieg des Wasserverbrauchs in Augsburg im Berichtsjahr ist auf einen Rohrbruch im Leitungsnetz eines Gebäudes zurückzuführen.

3.2.2 Mobilität

Die nachfolgenden Informationen und Daten in diesem Abschnitt beziehen sich auf die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften, die OHB Digital Services GmbH und die verbundenen deutschen Unternehmen (MT) MT Aerospace AG, MT Aerospace Holding GmbH, MT Management Service GmbH, MT Aerospace Grundstücks GmbH & Co. KG für die ab dem Berichtsjahr 2022 erstmalig Informationen bereitgestellt werden können.

Die Zielsetzung in Bezug auf die Reisetätigkeit gleicht der aus dem letzten Abschnitt. Die Anzahl der Reisen soll in Zukunft ebenfalls durch geeignete Maßnahmen moderat reduziert werden. Zur Kontrolle der Entwicklungen im Hinblick auf die Zielsetzung erfolgt eine regelmäßige Auswertung und Bewertung der Reisetätigkeit, an die sich bei etwaigen Handlungsbedarfen die Ergreifung geeigneter Gegenmaßnahmen anschließt. Für die Auswertung dienen z. B. Vergleichswerte aus den Vorjahren. 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 Reisen, der Reisekosten und der Aufteilung nach Reisemitteln (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 die trotzdem stattfinden müssen, sind heute tendenziell länger als in Vorjahren, was OHB als ein Indiz für eine effizientere Nutzung der Aufenthaltszeit am Zielort versteht.

Um mehr Mitarbeitende von der Bahn als Alternative zur Reise per Flugzeug oder Auto zu überzeugen, hat OHB im Dezember 2022 außerdem 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 können es ab dem 01.02.2023 für private und dienstliche Bahnreisen nutzen. Weitere konzernweite Aktionen zur nachhaltigeren Wahl der Transportmittel werden aktuell erarbeitet.

Die Anzahl der Reisen stellt sich aktuell wie folgt dar. Die Erwartung für das Jahr 2023 basiert auf einer internen Einschätzung.

	2019	2020	2021	2022	2023e
Anzahl Reisen	7.500	1.980	2.900	6.890	6.900
Veränderung zu 2019	-	-73,60 %	-61,33 %	-8,13 %	-8,00 %

Tabelle 5: Entwicklung der Reiseanzahl in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften

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

Im Vergleich zum Vorjahr wurden im Jahr 2022 viele Satelliten-Tests und -Starts nachgeholt. Daher war der Anstieg der Reisen operativ zwingend notwendig und erwartet. Allerdings sind die Reisen durch die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen insgesamt um 8,13 % gegenüber dem Jahr 2019 reduziert worden. Im Berichtsjahr wurden erstmalig die MT-Gesellschaften berücksichtigt, auf die insgesamt 815 Reisen entfielen. Um diesen Effekt bereinigt beträgt die Reduktion 19 %.

Die durch Mietwagen und Flugreisen verursachten CO2-Emissionen stellen sich wie folgt dar:

	Mietwagen	Veränderung zu 2019	Flugreisen	Veränderung zu 2019
2019	57	-	1.462	-
2020	32	-43 %	218	-85 %
2021	44	-23 %	410	-72 %
2022	86	+51 %	1.193	-18 %

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

Im Jahr 2022 gab es erstmalig seit Beginn der Covid-19-Pandemie keine Einschränkungen mehr, wodurch sich bei den Dienstreisen ein Nachholeffekt einstellte. Nichtsdestotrotz ist deren Anzahl und damit auch die verbundenen CO2-Emissionen im Vergleich zum Jahr 2019 gesunken, was auf die intensivere Nutzung virtueller Kollaborationsmöglichkeiten insbesondere bei internen Meetings zurückzuführen ist. Im Berichtsjahr waren auch interkontinentale Reisen wieder leichter möglich, was einen entsprechenden Einfluss auf die Emissionen hatte. Die Mietwagennutzung ist im Jahr 2022 gegenüber 2019 angestiegen, da wir u. a. unsere eigenen Poolfahrzeuge am Standort Bremen ausgegliedert und durch Mietwagen ersetzt haben.

Durch teilnehmerstarke Dauerprojekte hätte die Anzahl genutzter Mietwagen und damit auch der verbundenen CO2-Emissionen noch höher ausfallen können. Allerdings haben wir bei diesen Projekten die Mietwagenanzahl deutlich begrenzt und ein lokales Car-Pooling-Konzept zur Anwendung gebracht, welches zukünftig auch auf andere Projekte ausgeweitet wird. Eine konsequentere Steuerung der genutzten Mietwagen auf Elektrofahrzeuge wird aktuell ebenfalls geprüft.

4 Mitarbeitende

4.1 Attraktivität als Arbeitgeber

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

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

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

Auf den Arbeitgeberbewertungsportalen kann auch ein unmittelbarer Vergleich mit konkurrierenden Unternehmen vorgenommen werden. OHB nimmt einen solchen regelmäßig vor, zuletzt im vierten Quartal des Berichtsjahres.

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

Der Vorstand und einige weitere Stakeholder erhalten zudem vierteljährlich das „HR Cockpit“, welches wichtige Informationen und KPIs zur Personalplanung und -entwicklung, dem Recruiting-Prozess und der demografischen Struktur bündelt. Dieser Report stellt die aktuellen Daten und Abweichungen zu vorherigen Perioden dar, um sie als Steuerelement für die zukünftige Entwicklung zu nutzen.

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

4.1.1 Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden

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

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

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

Mit dem Projekt „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“ stärkt OHB nicht nur die Bindung der Mitarbeitenden, sondern unterstützt auch die Personalbeschaffung. Im Berichtsjahr konnten über das Programm 26 % aller offenen Stellen in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften besetzt werden.

Für neue Mitarbeitende wurde durch den Onboarding-Prozess ein Instrument implementiert, das die fachliche und soziale Integration selbiger während der Probezeit standardisiert und erleichtert. Darüber hinaus sind im

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

Der Austausch zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften wurde außerdem durch den standardisierten Prozess des „Mitarbeiterdialogs“ erleichtert. Nach einer zweijährigen Testphase, wurde dieser zum Ende des Vorjahres dauerhaft eingeführt und im Berichtsjahr digitalisiert im HR-Managementsystem abgebildet. Die Anzahl geführter Mitarbeiterdialoge erhöhte sich von rund 1.100 (2021) auf 1.225 im Berichtsjahr. Betrachtet wurden die rund 1.742 Angestellten (2021) bzw. rund 1.836 Angestellten (2022) in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften. Daraus ergibt sich eine Quote von rund 63,1 % im Jahr 2021 bzw. 66,7 % im Berichtsjahr. Die Anspruchsberechtigung ist allerdings an zusätzliche Kriterien geknüpft, wodurch Mitarbeitende in Ausbildung (Auszubildende, dual Studierende, Werkstudent:innen und Praktikant:innen) und Mitarbeitende in der Probezeit nicht zum Kreis der anspruchsberechtigten Beschäftigten gehören. Dieser Kreis wurde im Berichtsjahr erstmalig ermittelt und umfasste 1.510 Mitarbeitende, woraus sich eine Quote von 81,1 % ergibt.

Darüber hinaus profitieren Mitarbeitende von umfangreichen Zusatzleistungen. Neben betrieblicher Altersvorsorge, einem Einkaufsprogramm für vergünstigte DELL-Computerhardware und Microsoft-Produkte sowie diversen Gesundheits- und Sportangeboten haben Mitarbeitende die Möglichkeit, über die Zürich Gruppe Deutschland eine private Krankenzusatzversicherung mit verbesserten Konditionen abzuschließen. Zu den enthaltenen Leistungen gehören unter anderem ein Krankentagegeld, Vorteile bei Zahnreinigung, Zahnersatz sowie Sehhilfen. Den Vertragsabschluss können Mitarbeitende ohne Gesundheitsprüfung vornehmen. Auch der Abschluss einer privaten Krankenvollversicherung mit lebenslanger Leistungsgarantie, Kostenübernahme für Heilpraktiker, Hilfsmittelversorgung und vielen weiteren Leistungen ist möglich. Für die Mitarbeitenden wurde das Angebot um die Möglichkeit, die Plattform „corporate benefits“ zu nutzen erweitert. Sie bietet den Mitarbeitenden Zugriff auf zahlreiche vergünstigte Angebote bei einer Vielzahl von Anbietern. Ein weiterer wesentlicher Faktor der Arbeitgeberattraktivität ist die Seitens OHB gebotene zeitliche und örtliche Flexibilität zur Erbringung der Arbeitsleistung. OHB bietet ferner ein breites Lernangebot. Sofern die gesetzlichen und innerbetrieblichen Voraussetzungen vorliegen, können Angebote zu betrieblichen Leistungen sowohl von vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden als auch von teilzeitbeschäftigten bzw. befristet beschäftigten Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden. Eine Differenzierung aufgrund des innerbetrieblichen Arbeitsverhältnisses wird nicht vorgenommen.

4.1.2 Ausbildung und Förderprogramme

4.1.2.1 Duales Studium

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

Die dual Studierenden der Informatik werden neben dem Studium in der Europaschule Bremen auf ihren Ausbildungsabschluss zum Fachinformatiker Anwendungsentwicklung vorbereitet. Die Ausbildung erfolgt nach den Richtlinien der IHK Bremen und dauert drei Jahre. Die dual Studierenden der Mechatronik werden in der vorleistungsfreien Zeit in insgesamt 56 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 inkl. Anfertigung der Bachelorarbeit, wobei das fünfte Semester als Praxissemester bei OHB absolviert wird.

Im September 2022 haben die ersten drei Studierenden des Jahrgangs 2018 ihr duales Studium der Informatik mit hervorragenden Noten abgeschlossen und im Gemeinschaftsbetrieb der OHB weiterbeschäftigt.

Aktuell verteilen sich die dual Studierenden wie folgt:

	Anzahl Studierende	Verteilung nach Ausbildungsbeginn			
		2022	2021	2020	2019
Duales Studium Informatik	Summe	5	4	3	4
	Davon Männer	4	3	3	1
	Davon Frauen	1	1	0	3
Duales Studium Mechatronik	Summe	5	5	5	4
	Davon Männer	5	3	2	3
	Davon Frauen	0	2	3	1
Gesamt	Summe	10	9	8	8
	Davon Männer	9	6	5	4
	Davon Frauen	1	3	3	4

Tabelle 7: Verteilung der dual Studierenden am Standort Bremen

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

4.1.2.2 Weiterbildungsmaßnahmen

4.1.2.2.1 Rahmenbedingungen

Anfang 2020 hat OHB ein Lernmanagementsystem eingeführt, dessen Zweck es ist, die organisatorischen Abläufe rund um die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu vereinfachen, Begleitprozesse, wie Genehmigungen oder Evaluationen, systemisch abzubilden und das Lernangebot den Mitarbeitenden transparent zur Verfügung zu stellen. Während zur Einführung im Jahr 2020 lediglich knapp 200 Lernobjekte¹ zur Verfügung standen, wurde das Portfolio bis Ende 2021 auf nunmehr 660 und im Jahr 2022 auf 737 Lernobjekte¹ ausgeweitet.

Auf Grundlage der vom Lernmanagementsystem gelieferten Daten lassen sich für die 1.742 im Jahr 2021 bzw. 1.836 im Jahr 2022 in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften erfassten Mitarbeitenden insgesamt 25.771 bzw. 25.256 nominale Lernstunden² ermitteln, die die Mitarbeitenden für interne oder inhouse durchgeführte Schulungen genutzt haben. Hinzu kommen insgesamt 7.204 (2021) bzw. 7.753 (2022) Stunden, die für externe Schulungen verwendet wurden.

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

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

Daraus ergibt sich für das Jahr 2022 eine durchschnittliche Anzahl von rund 18 Lernstunden pro Mitarbeitenden. Im Vorjahr lag dieser Wert bei rund 19 Stunden.

Alle beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die OHB nicht inhouse anbietet, können von den Mitarbeitenden im Bedarfsfall als externe Weiterbildungsmaßnahme absolviert werden. Damit wird dem Bedarf an häufig sehr spezifischen beruflichen Weiterbildungen Rechnung getragen. Die jeweilige Maßnahme wird von den Mitarbeitenden oder ihrer Führungskraft beantragt, und nach Zustimmung der Führungskraft abschließend von der budgetverantwortlichen Person freigegeben. Im Berichtsjahr wurden 328 externe Weiterbildungsmaßnahmen absolviert, im Jahr 2021 waren es 226.

4.1.2.2 Ausgewählte Maßnahmen

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

Seit Herbst 2021 bietet OHB ein strukturiertes Talent-Management-Programm für ausgewählte Senior-Führungskräfte des OHB-Konzerns durch (ExCEL FOR IMPACT). Ziele sind sowohl die individuelle fachliche und persönliche Entwicklung der 31 Teilnehmenden als auch die Netzbildung und die Auseinandersetzung mit verschiedenen Themenfeldern von konzernweiter Relevanz. Das Programm dient zugleich der Sicherung der Nachfolgeplanung für kritische Schlüsselpositionen im Konzern und somit vorausschauend der Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit von OHB. Darüber hinaus agieren die Teilnehmenden zudem als Mentor:innen für andere Kolleg:innen im Konzern.

Das Talent-Management-Programm „LIFT OFF“ wurde zu Beginn des Jahres 2021 konzipiert, in der zweiten Jahreshälfte 2021 wurde mit dem Auswahlprozess begonnen. Im mehrstufigen Prozess wurden 22 designierte Teilnehmende (17 Männer und 5 Frauen) ermittelt. „LIFT OFF“ ist ein 11-monatiges Blended-Learning-Programm und beinhaltet fünf zweitägige Workshops zu den Themen Entscheidungsfindung, Change Management und Konfliktmanagement. Der Fokus liegt zum einen auf Selbstreflexion und zum anderen auf der Bildung eines breiten Netzwerks im Konzern. Parallel dazu erfolgt die Erprobung unternehmerischer Denkweisen in einem betriebswirtschaftlichen Planspiel, das Aufgabenstellungen umfasst, die möglichst nah an der Realität im Konzern sind. Zielsetzung ist die Förderung von Mitarbeitenden und die gleichzeitige Bindung an OHB mittels Entwicklung und Vernetzung, um der steigenden internationalen Auftragslage gerecht zu werden. Als Zielgruppe des Programms wurden Nachwuchskräfte aller Fachrichtungen definiert, die in multinationalen Konstellationen (intern, Kunden, Lieferanten) zukünftig mehr Verantwortung übernehmen können. Es richtet sich nicht zwingend nur an zukünftige Projektmanager oder disziplinarische Führungskräfte, sondern auch an fachliche Nachwuchskräfte. Jeder Teilnehmende hat die Gelegenheit, sich über die Laufzeit hinweg mit einem Mentor/einer Mentorin auszutauschen und sich somit beruflich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Die 22 Teilnehmenden haben das Programm im Berichtsjahr erfolgreich durchlaufen. Auf Basis des positiven Feedbacks der Teilnehmenden, der Führungskräfte und des Vorstands wird „LIFT OFF“ voraussichtlich im Mai 2023 erneut starten.

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

4.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als familiengeführtes Unternehmen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wesentliches kulturelles Merkmal von OHB. Zu ihr soll unter anderem die gebotene zeitliche und örtliche Flexibilität zur Erbringung der Arbeitsleistung beitragen. So besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit ihre Aufgaben an mindestens zwei Tagen pro Woche in mobiler Telearbeit zu erledigen, sofern die Art der Aufgabe dies jeweils zulässt. Darüber hinaus trägt die zeitliche Flexibilität mit diversen Varianten von Voll- und Teilzeitarbeit in vielfältigen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodellen zur Arbeitgeberattraktivität bei. Außerdem unterstützt OHB seine Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung, z. B. durch Kooperationen mit Kindergärten oder durch finanzielle Zuschüsse zu Betreuungsplätzen. Im Berichtsjahr haben am Standort Bremen insgesamt 51 Kinder einen Betreuungsplatz erhalten. Am Standort Oberpfaffenhofen wurde für 68 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. Abgerundet werden die Maßnahmen durch die Fortzahlung der Vergütung bei Erkrankung des Kindes/der Kinder.

4.2 Diversität und Chancengleichheit Ω

Dieser Abschnitt bezieht sich auf die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften.

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

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

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

Aktivitäten und Austausch können sowohl untereinander als auch mit externen Personen oder Organisationen sowie Vertretern der Arbeitgeberseite erfolgen.

Außerdem wurde im Berichtsjahr seitens der Gleichstellungsbeauftragten 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 aufzupassen und das positive Arbeitsumfeld bei der OHB zu erhalten.

Neben der Vielfalt in Bezug auf die Altersstruktur, strebt OHB eine moderate Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft an, dieser lag im Berichtsjahr bei 22 %. Hierzu plant OHB die Etablierung von internen Netzwerken für Frauen zum Austausch. Die Netzwerke sollen von der Gleichstellungsbeauftragten betreut und begleitet werden, sodass Anregungen direkt an den Vorstand herangetragen werden können.

Darüber hinaus ist OHB stolz darauf, dass seit vielen Jahren rund 3.000 Mitarbeitende aus über 35 Nationen tagtäglich produktiv und wertschätzend an den verschiedenen Standorten und über Landesgrenzen hinweg zusammenarbeiten. Diese hohe Vielfalt an Nationen soll daher auch in Zukunft mindestens beibehalten werden. Um in diesem Zusammenhang sprachliche Barrieren zu verringern, bietet OHB nicht-deutschsprachigen neuen Mitarbeitenden die Möglichkeit, eine Kostenerstattung für Deutschkurse innerhalb der ersten drei Jahre ihrer Anstellung zu erhalten. Im Berichtsjahr haben 33 Mitarbeitende das Angebot in Anspruch genommen. Im Vorjahr waren es 28 Mitarbeitende.

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

4.3 Arbeitsschutz/-sicherheit

Dieser Abschnitt bezieht sich auf die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften.

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

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

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

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

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

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

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

5 Verantwortung für Kunden und Produkt

Seit über 40 Jahren ist OHB zuverlässiger Partner für Kundinnen und Kunden³ 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 nachhaltig zu gewährleisten, Kritik aufzugreifen und davon ausgehend kontinuierliche Optimierungsprozesse einzuleiten.

³ Im Folgenden „Kunden“ als generisches Maskulinum verwendet.

Kundenzufriedenheit generiert sich im gesamten Projektlebenszyklus, sowohl aus den vielfältigen Interaktionen mit unseren Kunden als auch aus der Qualität unserer Arbeit.

Im Berichtsjahr 2022 wurde eine Initiative zur Stärkung des Kundenbeziehungsmanagements im gesamten OHB-Konzern umgesetzt. Implementiert wurde ein Customer-Relationship-Management-System (CRM-System), das es ermöglicht, wichtige Kundeninformationen, Aktivitäten sowie Ausschreibungs-, Angebots- und Projektdaten systematisch zu erfassen. Das System erleichtert die interne Zusammenarbeit und die Digitalisierung des Projektakquisitionsprozesses. 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 werden die Vorbereitung eines harmonischeren Auftritts gegenüber dem Kunden gefördert und Synergien zwischen den unterschiedlichen Kommunikationsebenen im laufenden Arbeitsprozess genutzt.

Die Aufnahme von unternehmensweiten Lessons Learned aus den Akquisitionsaktivitäten in das CRM-System ist ein weiterer Schlüssel, um die Angebotsqualität und mittelbar die Kundenzufriedenheit in den oft langfristig angelegten Abläufen zu erhöhen. Wenn frühzeitig – bereits bei der Vorbereitung eines neuen Angebotes – Schlüsselinformationen aus Vorgängerprojekten aktivierbar sind, können die richtigen Weichen gestellt, Fehler vermieden und neue Projekte effizienter bearbeitet werden. Das CRM-System eignet sich hervorragend als Werkzeug, die Kundenzufriedenheit abzubilden und es fungiert zugleich als Basis für Optimierung. Der konzernweite Zugriff auf Ergebnisse aus Evaluationen hinsichtlich der Kundenzufriedenheit ist somit erstmalig möglich.

Darüber hinaus wird ab dem Jahr 2023 der Ausbau der Systematisierung für eine verbindlichere Messung der qualitativen und quantitativen Kundenzufriedenheit nicht nur singulär sondern während des gesamten Sales-Cycles und über verschiedene hierarchische Ebenen und Disziplinen hinweg vorangetrieben. Diese systematische, begleitende Befragung ist ein weiterer Schritt, einerseits die Zufriedenheit zu verbessern, andererseits Fehlerquellen zeitnah aufzudecken.

Aufgrund der branchentypischen Kundenstruktur und der Vielfalt des Angebots von OHB eignet sich eine algorithmische Lösung zurzeit nur bedingt, um die Kundenzufriedenheit qualitativ und quantitativ zielführend abzubilden. Ein jährlich überprüfter und hinsichtlich der Kundenbedürfnisse und Arbeitsfelder der OHB angepasster Interviewleitfaden dient daher weiterhin als Basis für eine persönliche Kundenbefragung, in der der Grad der Zufriedenheit, Lob und Kritik ermittelt werden. Schwerpunkt der Messungen der Kundenzufriedenheit bildete bislang der Customer-Satisfaction-Index (CSAT). Um den Kundenbedürfnissen spezifischer begegnen zu können, soll der Fragebogen im kommenden Berichtsjahr 2023 bezüglich der Kundenaufwandsrate (CES) deutlich ausgebaut werden. Zudem kann künftig der Net-Promoter-Score (NPS), der das Image der Marke OHB abbildet, ebenfalls durch den überarbeiteten Interviewleitfaden besser ermittelt werden. Die Dokumentation der Ergebnisse aus den Kundeninterviews fließt nach Abschluss der Implementierung ab dem Jahr 2023 zur Optimierung von Arbeits- und Kommunikationsprozessen in das CRM-System ein. Die Wirksamkeit des Prozesses, in dem die Kundenzufriedenheit ermittelt wird, wird regelmäßig im Rahmen der EN 9100 Zertifizierung überprüft.

Als zweite 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 hochzuverlässiger Produkte schafft.

Um einen gleichbleibend hohen Qualitätsstandard sicherzustellen, haben sich alle Konzerngesellschaften zum Ziel gesetzt, ihre Managementsysteme an den für Ihre Geschäftsbereiche relevanten international anerkannten Qualitätsnormen auszurichten und die Konformität mit den jeweiligen Anforderungen von unabhängigen, akkreditierten Prüfstellen zertifizieren und regelmäßig überprüfen zu lassen.

Im Geschäftsjahr 2022 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

An vereinzelt Standorten befinden sich die Zertifizierungen derzeit noch im Aufbau. Hierfür wurden im Geschäftsjahr 2021 mehrere Zertifizierungsprojekte gestartet. Diese Initiative wurde im Berichtsjahr fortgesetzt, mit dem Ziel weitere Zertifizierungen zu erlangen.

Alle Managementsysteme unterliegen der Pflicht zur kontinuierlichen Verbesserung und regelmäßigen Überprüfung ihrer Leistungsfähigkeit. Hierfür kommen in allen Konzerngesellschaften einheitliche Standardprozesse zur Anwendung, die bei Bedarf durch zeitlich begrenzte Verbesserungsprojekte ergänzt werden. Die Leistung und Konformität der Prozesse wird an allen Standorten regelmäßig durch interne und externe Audits überprüft. 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.

Darüber hinaus liefert die Qualität unserer Produkte einen erheblichen Beitrag zur Liefertreue und Risikoreduktion, insbesondere aber auch zur Kundenzufriedenheit. Deshalb liegt sie 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 unserer Kunden an unsere 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 2022 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 werden die Kundenzufriedenheit thematisiert und mögliche Handlungsbedarfe ermittelt.

Die Qualitätsmanagementsysteme werden in regelmäßigen Abständen durch die Unternehmensleitung hinsichtlich Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit bewertet. Der/Die jeweils zuständige Qualitätsmanagementbeauftragte (QMB) erstellt hierzu jährlich einen ausführlichen schriftlichen Bericht, der dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung im Rahmen einer Management-Review-Sitzung präsentiert und erläutert wird. Die QMBs werden von der jeweiligen Unternehmensleitung eingesetzt und sind für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Managementsysteme verantwortlich.

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

Darüber hinaus kann der Konzernleitung anlassbezogen jederzeit über kritische oder dringende Fragen der Kundenzufriedenheit vorgetragen werden. Da alle Basisdaten zur Kundenzufriedenheit künftig im CRM-System erfasst sind, kann jedes Vorstandsmitglied dann jederzeit auf die notwendigen Datensätze und Berichte zugreifen und Schritte zur Verbesserung zielführender und zeitnäher einleiten.

6 Verantwortung entlang der Lieferkette

6.1 Achtung der Menschenrechte

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

Das Kurs-Portfolio im Lernmanagementsystem wurde bereits im Vorjahr um eine gesonderte Schulung zur Exportkontrolle erweitert, um Mitarbeitende mit entsprechenden Berührungspunkten zum Thema Export noch stärker auf die Wichtigkeit dieses Themenkomplexes hinzuweisen. Sie wurde von 53 Mitarbeitenden der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften absolviert. Die Schulung sensibilisiert für die Tatsache, dass keine Exporte an Drittländer erfolgen dürfen, die gegen Menschenrechte verstoßen. Sie baut damit auf eine der Aussagen der von allen Mitarbeitenden zu absolvierenden Pflichtveranstaltung zum Thema „Legal & Compliance“ auf. Auch hier werden die unterwiesenen Mitarbeitenden hinsichtlich der verpflichtenden Einhaltung des Code of Conducts sensibilisiert. In diesem verpflichtet sich OHB u. a. dazu nicht mit Geschäftspartner:innen zusammenzuarbeiten, die mittelbar oder unmittelbar gegen die Menschenrechte verstoßen bzw. deren Missachtung billigen. Diese Veranstaltung wurde im Berichtsjahr achtmal und im Jahr 2021 fünfmal durchgeführt und von 181 bzw. 189 Mitarbeitenden absolviert. Weiterhin werden die Ergebnisse der Exportkontrollverfahren durch die zuständigen Hauptzollämter allen wesentlichen Stakeholder offengelegt und durch diese überwacht.

6.2 Rahmenbedingungen

OHB operiert in einer Vielzahl von Ländern mit unterschiedlichsten regulatorischen Voraussetzungen und politischen Veränderungen aufgrund demokratischer Wahlen. Überall gib es institutionelle Rahmenbedingungen, die respektiert und befolgt werden müssen. Hierbei sind die nationalen und internationalen Rechenschaftspflichten stets zu berücksichtigen und einzuhalten. Alle Lieferanten von OHB stammen aus hochentwickelten Industrienationen. Der wesentliche Teil des Umsatzes mit Lieferanten wird mit solchen mit Sitz in Europa – vor allem in Deutschland – erzielt. Alle europäischen Lieferanten fertigen ihre Produkte auch vorwiegend in Europa. Weitere Lieferanten stammen aus den USA und aus Japan und fertigen ihre Produkte ebenfalls im eigenen Land. Der Bezug aller Bauteile erfolgt ausnahmslos über zugelassene Lieferanten unter Berücksichtigung aller geltenden Umwelt- und Sicherheitsvorschriften.

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

Außerdem arbeitet OHB seit 2019 aktiv mit der Europäischen Raumfahrtagentur ESA zusammen, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Menschen und Ressourcen auch deutlich tiefer in der Lieferkette transparent und sicher zu etablieren. Diese Zusammenarbeit mit der ESA beinhaltet auch die Teilnahme aller ihrer in der Raumfahrt tätigen großen Systemintegratoren (Large System Integrators), mit dem Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte auch in Agenturverträgen transparenter und verbindlicher zu etablieren. Diese Zusammenarbeit wird in der „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 unterschiedlichster ESA-Direktoren gebildet, die sich u. a. mit den folgenden Schwerpunkten beschäftigen:

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

Die Arbeitsgruppen haben ihre Arbeit im Vorjahr mit der Zielsetzung aufgenommen, im Jahr 2022 verbindliche Ergebnisse vorzulegen. Diese wurden auf der ESA-Ministerratskonferenz am 22./23. November 2022 den verantwortlichen ESA-Direktoren der 22 Mitgliedsstaaten vorgestellt. Die nachfolgenden abschließenden Beratungen, u. a. für einen verbindlichen Code of Conduct, sollen im Geschäftsjahr 2023 folgen. Ziel ist es, dass alle Mitgliedsstaaten den Verhaltenskodex in 2023 ratifizieren. Mit der Ratifizierung verpflichtet sich die ESA ausschließlich Unternehmen in ihrem Auswahlprozess zu berücksichtigen, die die Einhaltung der Anforderungen vollumfänglich gewährleisten.

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

6.3 Anforderungen bei der Lieferantenauswahl

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

Um unserer Zielsetzung gerecht zu werden, definieren unsere Beschaffungsprogramme Mindestanforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte – unsere Nachhaltigkeitsbeschaffungsstandards. Diesen Kontrollprozess entwickeln wir unternehmensweit entsprechend allgemein anerkannter Richtlinien für verantwortungsvolle Beschaffung, die sowohl Umwelt-, Menschenrechts- und Arbeitsrechtstandards als auch unsere Risikomanagement- und Compliance-Richtlinien umfassen. Dazu beziehen wir erprobte Maßnahmen, die bereits im Unternehmen etabliert sind, ein. Darüber hinaus entwickeln und implementieren wir kontinuierlich neue Prozesse mit Vertreter:innen unterschiedlichster Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen.

Folgende Punkte gehören zu unseren Nachhaltigkeitsbeschaffungsstandards:

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

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

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

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

1. Verpflichtung zur nachhaltigen Best-Practice
Jeder Lieferant ist verpflichtet, den geltenden Gesetzen zu entsprechen und verpflichtet sich zu nachhaltigen Beschaffungserfordernissen.
2. Durchführung eines Self-Assessments
Lieferanten haben einen Self-Assessment-Fragebogen (SAQ) auszufüllen und aktuelle Änderung anzuzeigen. Der SAQ ist bei der Lieferantenregistrierung, der Qualifikation und bei Beschaffungsereignissen vorzulegen.

3. Nachweis der Beurteilung durch Dritte
Lieferanten können dazu aufgefordert werden, einen Nachweis über ein durchgeführtes Nachhaltigkeitsassessment vorzulegen oder ein solches durch Dritte durchführen zu lassen.
4. Risikomanagement
Bei der Identifikation von Nachhaltigkeitsrisiken – inkl. des Verstoßes gegen Standards – ist der Lieferant verpflichtet, OHB umgehend zu informieren. Im Anschluss hat er einen korrigierenden Aktionsplan zu entwickeln, einen zugehörigen realistischen Zeitplan zu erarbeiten und laufend über den Fortschritt bei der Umsetzung zu berichten.

Die Auswahl der Lieferanten erfolgt in einem mehrstufigen Prozess. Da neue Projekte verschiedene Phasen durchlaufen, finden mehrere Vorauswahlprozesse bis zur endgültigen Lieferantenauswahl statt. Alle Schritte der Lieferantenselektion werden von einem Auswahlgremium unternommen. So gewährleistet OHB, dass die Entscheidung am Ende stets von mehreren Personen und Funktionen gemeinsam getroffen wird. Insbesondere bei Ausgaben, die EUR 1 Mio. überschreiten, sind verschiedene Vorstände Mitglieder des Auswahlgremiums. Dies erfolgt über standardisierte Evaluation Boards, in denen zusätzlich Group-Supply-Chain-Experten, Procurement-Manager und Projektmanager beteiligt sind. Im Jahr 2022 wurden für alle relevanten Großprojekte Technical Evaluation Boards mit dezidierten Bewertungsmatrizen bei Berücksichtigung der vorgegebenen Anforderungen durchgeführt. Im Bereich Procurement wurde zusätzlich eine neue Struktur zur Lieferantenbewertung eingeführt, um wesentlich transparenter und dynamischer auf die Lieferantenauswahl standardisiert einwirken zu können.

6.4 Lieferantenmanagement

In den Konzerngesellschaften OHB System AG, OHB Sweden AB und OHB Italia S.p.A. des Segments SPACE SYSTEMS wird jeder einzelne Lieferantenvertrag für komplexe Geräte und Systeme des Satelliten individuell von Fachleuten – den Subcontractor Managern – aus der jeweiligen Einkaufsabteilung der Gesellschaften begleitet und betreut. Diese führen unter anderem die großen Reviews beim Lieferanten durch und sind somit mehrfach vor Ort, um sicherzustellen, dass u. a. unsere Nachhaltigkeitsbeschaffungsstandards eingehalten werden. Die Bewertung der Lieferanten gehört ebenso zum Aufgabenfeld wie auch die Krisenintervention beim Lieferanten. Beides wird mit direkter Beteiligung des Qualitätsmanagements durchgeführt. Mit dem Wegfall pandemiebedingter Einschränkungen, konnten Lieferantenreviews im Verhältnis zu den Vorjahren wieder verstärkt an den relevanten Standorten durchgeführt werden. Darüber hinaus werden seit Beginn der Pandemie verstärkt Videokonferenzen und Remote-Online-Surveys durchgeführt. Das in diesem Absatz beschriebene Vorgehen wird in angelegter Weise ebenso innerhalb der Gesellschaften des Segments DIGITAL umgesetzt. 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.

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

7 Compliance & Sicherheit

7.1 Compliance-Management-System

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

Um die Vermeidung von Rechts- und Reputationsrisiken systematisch abzusichern, hat der Vorstand bereits im Jahr 2010 den Aufbau und die Implementierung eines Compliance-Management-Systems beschlossen. Das Compliance-Management-System von OHB wurde seitdem und soll auch zukünftig kontinuierlich weiterentwickelt werden, um betreffende Handlungsfelder so früh wie möglich zu identifizieren und geeignete Maßnahmen einleiten zu können. Zu den über die Jahre erzielten Fortschritten gehören insbesondere die Berufung lokaler Compliance-Verantwortlicher an vielen Standorten sowie die Implementierung eines ausgewogenen Schulungskonzepts. Das aktuelle Compliance-Management-System verfügt über ein breites Spektrum an Zielsetzungen und Instrumenten. Derzeit stehen vor allem die Korruptionsvermeidung sowie die Verstärkung der Sicherheit und Sorgfältigkeit bei der Informationsweitergabe im Lichte rechtlicher Vorgaben, insbesondere der europäischen Datenschutzregeln, im Vordergrund.

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

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

Die Compliance-Organisation bei OHB sieht vor, dass in jeder operativ tätigen Konzerngesellschaft zumindest ein Compliance-Beauftragter bestellt ist. Dieses Ziel konnte bislang noch nicht ganz erreicht werden. Im Konzern sind neben dem zuständigen Vorstandsmitglied und dem Chief Compliance Officer weitere neun Mitarbeitende zu

Compliance-Beauftragten bestellt. Die Bestellung weiterer Compliance-Beauftragter in den Konzerngesellschaften ist geplant, sofern es die operativen und personellen Umstände in den Gesellschaften zulassen. Der Vorstand wird im anlassbezogenen Dialog über die den wesentlichen Sachverhalt betreffenden Themen informiert. Darüber hinaus wird der Aufsichtsrat jährlich in Form eines Berichts über die Compliance-Arbeit und -Vorfälle informiert.

OHB unterhält seit dem Jahr 2011 ein Hinweisgebersystem. Vor dem Hintergrund aktueller gesetzlicher Anforderungen an den Hinweisgeberschutz (gem. EU-Richtlinie 2019/1937) sowie den Datenschutz (gem. DSGVO) wurde das Hinweisgebersystem in der zweiten Jahreshälfte 2021 überarbeitet und steht seit dem 01. Februar 2022 in neuer Fassung zur Verfügung. OHB bedient sich bei der Bereitstellung des neuen Hinweisgebersystems We.Create Integrity, der Unterstützung des Dienstleisters EQS, der auf den technischen Betrieb von Hinweisgebersystemen mittels internetbasierter Portale spezialisiert ist. Die fachlichen Inhalte werden dabei von OHB gestaltet sowie Zugang und Bearbeitung ausschließlich durch die OHB-Compliance-Beauftragten sichergestellt. 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 Geschäftspartner:innen die Möglichkeit gegeben werden, sich zu Sachverhalten im Schutze der geltenden gesetzlichen Regelungen zum Hinweisgeberschutz zu äußern. Es besteht die Möglichkeit, anonyme Mitteilungen abzugeben. Über ein persönliches Postfach kann dennoch mit der mitteilenden Person kommuniziert werden, ohne dass diese ihre Identität preisgeben muss. Ein integriertes professionelles Fallmanagement sichert die Einhaltung von Zugangsbeschränkungen für die bearbeitenden Personen ebenso wie von Fristen.

Das Hinweisgebersystem ist unter folgender URL erreichbar:

<https://www.bkms-system.com/wecreateintegrity>

7.2 Unternehmenssicherheit

Der Schutz von Informationen ist entscheidend für das Geschäftsmodell von OHB. Die Projekte haben ein sehr hohes Sicherheitsbedürfnis und unterliegen besonderen projektspezifischen Sicherheitsanforderungen. Durch 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.

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

Die Sicherheitsmaßnahmen sind entlang der gesamten Wertschöpfungskette Teil eines strategisch ausgerichteten, ganzheitlichen Sicherheitsmanagements. Sie sollen den unkontrollierten Zugang durch Dritte zu jeder Zeit verhindern und das technologische Know-how von OHB sowie projektsensible Informationen vor unberechtigtem Zugriff schützen. In Abhängigkeit des Schutzbedarfs der Informationen werden die Sicherheitsmaßnahmen in die Prozessabläufe integriert. Im Mittelpunkt der Informationssicherheit bei OHB steht deshalb aktuell der starke Ausbau der IT-Sicherheitsmaßnahmen um die Schutzziele Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit von Daten dauerhaft zu gewährleisten. Im Rahmen des Aufbaus des Informationssicherheits-Management-Systems (ISMS), das sich an nationalen und internationalen Sicherheitsstandards orientiert, wird das Thema Informations-/Cybersicherheit vom Group Information Security Officer, der gleichzeitig als Datenschutzbeauftragter fungiert, im Austausch mit den Projekten, der IT und 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 abgefließen sind und die auf Grundlage der mit den Kunden vereinbarten Sicherheitsanforderungen diesen gegenüber meldepflichtig wären. Aufgrund des Brandanschlags auf ein Gebäude von OHB in Bremen in der Neujahrsnacht 2021/2022 wurden Sicherheitskonzepte angepasst und höhere Sicherheitsmaßnahmen umgesetzt.

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

8 Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung

8.1 Hintergrund

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

Im folgenden Abschnitt stellen wir als nichtfinanzielles Mutterunternehmen den Anteil unseres Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) für das Berichtsjahr 2022 dar, der mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit den ersten beiden Umweltzielen (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung i. V. m. Art. 10 Abs. 4 des „Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung“ (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178) verbunden ist.

8.2 Definitionen

Wir betrachten Wirtschaftstätigkeiten als taxonomiefähig, wenn sie im „Klimarechtsakt“ (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139 und Delegierte Verordnung (EU) 2022/1214) beschrieben sind, unabhängig davon, ob die Wirtschaftstätigkeiten einzelne oder alle zugehörigen technischen Bewertungskriterien erfüllen.

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.

8.3 Unsere Aktivitäten

8.3.1. Kerngeschäft

Wir haben alle taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, die im Klimarechtsakt aufgeführt sind, auf der Grundlage unserer Aktivitäten als Raumfahrt- und Technologiekonzern geprüft. Der Klimarechtsakt konzentriert sich auf die Wirtschaftstätigkeiten und Sektoren, die das größte Potenzial haben, das Ziel der Abschwächung des Klimawandels zu erreichen. Dies sind solche, die das Potenzial haben, Treibhausgasemissionen zu vermeiden bzw. zu reduzieren, den Abbau von Treibhausgasen in der Atmosphäre zu erhöhen oder zur langfristigen Speicherung von Treibhausgasen beitragen. 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 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. Sie werden nicht als taxonomiefähige Aktivitäten ausgewiesen und nicht in unsere Umsatz-KPI einbezogen, da sie auf eigenständiger Basis keinen externen Umsatz generieren.

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

8.3.2. 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 II des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung. Für den Berichtszeitraum 2022 müssen die KPIs in Bezug auf die taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten erstmalig offengelegt werden (Art. 2 Abs. 1 des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung), daher berichten wir keine Vergleichszahlen für das Vorjahr. Da wir keine der Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit Kernenergie und fossilen gasförmigen Brennstoffen (Wirtschaftstätigkeiten 4.26-4.31) durchführen, verwenden wir nicht die speziellen Vorlagen, die mit der Delegierte Verordnung (EU) 2022/1214 für die Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren eingeführt wurden.

Da unsere Wirtschaftstätigkeiten als Raumfahrt- und Technologiekonzern nicht unter den Klimarechtsakt fallen, beträgt der Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz 0 % und folglich auch die damit verbundenen Investitions- und Betriebsausgaben 0 % (siehe Tabelle 8 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 Leistungen aus 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 taxonomiekonformen CapEx/OpEx (vgl. Abschnitt „CapEx- und OpEx-KPI“), berichten wir unsere Gesamt-KPIs wie folgt:

	Summe (in TEUR)	Anteil taxonomiefähiger (nicht konformer) Wirtschaftstätigkeiten	Anteil taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten	Anteil nicht-taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten
Umsatz	944.520	0 %	0 %	100 %
CapEx	63.216	7 %	0 %	93 %
OpEx	20.504	16 %	0 %	84 %

Tabelle 8: Anteil taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz, CapEx und OpEx im Geschäftsjahr 2022

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

8.3.3. Rechnungslegungsmethoden

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

8.3.3.1 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 51-53 unseres Geschäftsberichts 2022.

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 2022 („Umsatzerlöse“).

8.3.3.2 CapEx- und OpEx-KPI

8.3.3.2.1 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 2022.

Unsere Gesamtinvestitionen können auf unserem Konzernabschluss übergeleitet werden, vgl. Seiten 64-67 unseres Geschäftsberichts 2022 („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.

8.3.3.2.2 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 2022). In Übereinstimmung mit unserem Konzernabschluss (IAS 38.126) gehören dazu alle nicht aktivierten Aufwendungen, die direkt der Forschungs- oder Entwicklungstätigkeit zuzuordnen sind.
- Das Volumen der nicht aktivierten Leasingverhältnisse wurde gemäß IFRS 16 ermittelt und beinhaltet Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse und geringwertige Leasingverhältnisse (vgl. Seite 65 des Geschäftsberichts 2022). 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 Delegierter Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung diese Kosten nur für den Zähler aufführt, was eine mathematisch sinnvolle Berechnung der OpEx-KPI nicht ermöglicht.

8.3.3.2.3 Erklärung zum Zähler der CapEx- und OpEx-KPI

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

Jedoch identifizierten wir CapEx und OpEx der „Kategorie C“ als taxonomiefähig, d. h. CapEx/OpEx im Zusammenhang mit dem Erwerb von Leistungen aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und Einzelmaßnahmen, die es bestimmten Zieltätigkeiten (unseren nicht-taxonomiefähigen Tätigkeiten) ermöglichen, kohlenstoffarm zu werden oder zu Treibhausgasreduktionen zu führen (Anhang I Abschnitt 1.1.2.2. (c) des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung). Dabei unterscheiden wir zwischen dem Erwerb von Leistungen 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 erworbene Leistungen.

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 2022 erworbenen Leistungen 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. Bei taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten deren Anteil an den gesamten CapEx/OpEx jeweils weniger als 0,1 % beträgt, wurde unter Wesentlichkeitsgesichtspunkten auf eine weitere Prüfung hinsichtlich der Taxonomiekonformität verzichtet. Für das Berichtsjahr 2022 weisen wir unsere CapEx/OpEx ausschließlich als taxonomiefähig aus.

Wir haben die folgenden im Klimarechtsakt aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten identifiziert, die zu taxonomiefähigem CapEx/OpEx führen und als individuell taxonomiefähige erworbene Leistungen/Maßnahmen betrachtet werden können:

Beschreibung der erworbenen individuell taxonomiefähigen Leistung/Maßnahme	Entsprechende Wirtschaftstätigkeit (Anhang I der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139)
Betrieb eines Blockheizkraftwerks an einem Konzernstandort	4.25 Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme
Recycling von Altmetall (Spänepresse)	5.9 Materialrückgewinnung aus nicht gefährlichen Abfällen
Fahrzeugflotte (Mietwagen und Leasing)	6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
Instandhaltung und Wartung von Gleisanlagen, die über ein Werksgelände verlaufen	6.14 Schienenverkehrsinfrastruktur
Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten in bestehenden Gebäuden	7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
Installation von E-Ladesäulen an einem Konzernstandort	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	7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden
Erwerb von Gebäuden (d. h. Taxonomiefähigkeit aller Gebäude unter Berücksichtigung des rechtlichen oder wirtschaftlichen Eigentums, einschließlich des Nutzungsrechts aus Leasingverträgen für Gebäude)	7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden
Energiewirtschaftliche Beratung	9.3 Freiberufliche Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden

Tabelle 9: Individuell taxonomiefähige CapEx/OpEx und entsprechende Wirtschaftstätigkeit

Für die Zuordnung von CapEx und OpEx haben wir die relevanten Anschaffungen und Maßnahmen identifiziert und die primär damit verbundene Wirtschaftstätigkeit in der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139 identifiziert. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass keine CapEx oder OpEx mehrfach berücksichtigt wird.

8.3.4. Vorlagen gemäß Anhang II des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung

8.3.4.1 Umsatz-KPI

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3) EUR	Umsatzanteil (4) %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")							Taxonomie-konformer Umsatzanteil, 2022 (18) %	Taxonomie-konformer Umsatzanteil, 2021 (19) %	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20) E	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (21) T
				Klimaschutz (5) %	Wasser- und Meeresressourcen (7) %	Anpassung an den Klimawandel (6) %	Kreislaufwirtschaft (8) %	Umweltverschmutzung (9) %	Biologische Vielfalt und Umweltschutz (10) %	Klimaschutz (11) J/N	Anpassung an den Klimawandel (12) J/N	Wasser- und Meeresressourcen (13) J/N	Kreislaufwirtschaft (14) J/N	Umweltverschmutzung (15) J/N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16) J/N	Mindestschutz (17) J/N					
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0															0,0			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0,0																		
Total (A.1 + A.2)		0	0,0															0,0			
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		944.519.854	100,0																		
Gesamt (A + B)		944.519.854	100,0																		

8.3.4.2 CapEx-KPI

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter CapEx (3) EUR	Anteil CapEx (4) %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")		Taxonomie-konformer CapEx-Anteil, 2022 (18) %	Taxonomie-konformer CapEx-Anteil, 2021 (19) %	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20) E	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (21) T			
				Klimaschutz (5) %	Anpassung an den Klimawandel (6) %	Wasser- und Meeresressourcen (7) %	Kreislaufwirtschaft (8) %	Umweltverschmutzung (9) %	Biologische Vielfalt und Umweltverschmutzung (10) %	Klimaschutz (11) J/N	Anpassung an den Klimawandel (12) J/N	Wasser- und Meeresressourcen (13) J/N	Kreislaufwirtschaft (14) J/N	Umweltverschmutzung (15) J/N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16) J/N					Mindestschutz (17) J/N		
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																						
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																						
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0												0,0							
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																						
Materialrückgewinnung aus nicht gefährlichen Abfällen		5.9	47.837	0,1																		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen		6.5	811.444	1,3																		
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)		7.4	11.534	0,0																		
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden		7.5	14.351	0,0																		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden		7.7	3.490.763	5,5																		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		4.375.929	6,9																			
Total (A.1 + A.2)		4.375.929	6,9												0,0							
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																						
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		58.840.071	93,1																			
Gesamt (A + B)		63.216.000	100,0																			

8.3.4.3 OpEx-KPI

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter OpEx (3) EUR	Anteil OpEx (4) %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")				Taxonomie-konformer OpEx-Anteil, 2022 (18) %	Taxonomie-konformer OpEx-Anteil, 2021 (19) %	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten (20) E	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (21) T		
				Klimaschutz (5) %	Anpassung an den Klimawandel (6) %	Wasser- und Meeresressourcen (7) %	Kreislaufwirtschaft (8) %	Umweltverschmutzung (9) %	Biologische Vielfalt und Umweltschutz (10) %	Klimaschutz (11) J/N	Anpassung an den Klimawandel (12) J/N	Wasser- und Meeresressourcen (13) J/N	Kreislaufwirtschaft (14) J/N	Umweltverschmutzung (15) J/N					Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16) J/N	Mindestschutz (17) J/N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0															0,0		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme		4.25	380.080	1,9																
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen		6.5	705.750	3,4																
Schienenverkehrsinfrastruktur		6.14	15.404	0,1																
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten		7.3	1.792.658	8,7																
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden		7.5	16.744	0,1																
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden		7.7	228.529	1,1																
Freiberufliche Dienstleistungen im Zusammenhang mit d. Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden		9.3	37.321	0,2																
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		3.176.486	15,5																	
Total (A.1 + A.2)		3.176.486	15,5															0,0		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		17.327.282	84,5																	
Gesamt (A + B)		20.503.768	100,0																	

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

An die OHB SE, Bremen

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der OHB SE, Bremen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 (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 Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

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

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und 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 Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 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 21. April 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüferin

ppa. Meike Beenken