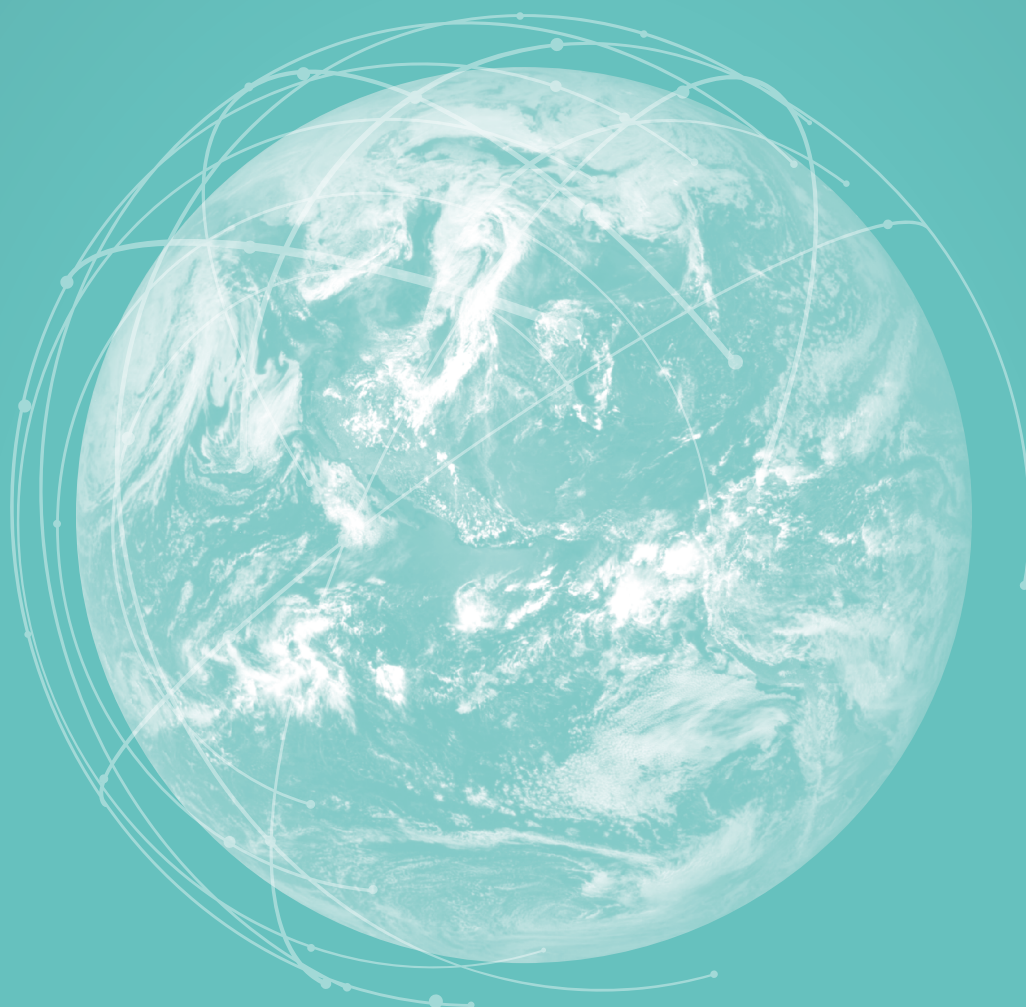




NACHHALTIGKEITSBERICHT

2025

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

als europäischer Raumfahrtkonzern und werteorientiertes Familienunternehmen verstehen wir Nachhaltigkeit als einen unverzichtbaren Bestandteil unserer Zukunftsfähigkeit – und als gemeinsame Mission, die das Unternehmen angenommen hat.

Die globale Lage ist derzeit gekennzeichnet durch ein Spannungsfeld aus kurzfristigen Krisen und tiefgreifenden strukturellen Entwicklungen. Der *Global Risks Report 2026* des World Economic Forum zeigt deutlich, dass in den kommenden zwei Jahren vor allem geopolitische, technologische und gesellschaftliche Risiken wie geoökonomische Konfrontation, Fehl- und Desinformation sowie zunehmende Polarisierung dominieren. Langfristig, in den nächsten zehn Jahren, werden hingegen ökologische Risiken zunehmend relevanter: Extremwetterereignisse, der Verlust der Biodiversität und der Zusammenbruch von Ökosystemen sowie kritische Veränderungen des Erdsystems werden als besonders gravierend eingestuft. Auch technologische und gesellschaftliche Herausforderungen behalten dabei ihre Relevanz.

Das unterstreicht die Notwendigkeit, sowohl kurzfristige Krisenfestigkeit als auch langfristig die Resilienz zu stärken. Für uns betont die Prognose gleichzeitig die wachsende Bedeutung unabhängiger und verlässlicher Raumfahrtlösungen – von Navigation und Kommunikation über Erdbeobachtung und Aufklärung bis hin zu wissenschaftlichen Missionen. In einer Zukunft, in der der Weltraum als gemeinsame Ressource weiter an strategischer Bedeutung gewinnt, wollen wir einen verantwortungsvollen Umgang damit aktiv mitgestalten.

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht des OHB-Konzerns für das Geschäftsjahr 2025 geben wir Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie in wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen. Unsere strategische Agenda umfasst drei zentrale Handlungsfelder:

- Ökologische Verantwortung: Klimaschutz und -anpassung
- Soziale Verantwortung: Zukunftsfähige Arbeitswelt
- Technologische Verantwortung: Weltraumsicherheit.

Die Nachhaltigkeitsaspekte in all diesen Bereichen sind eng mit unserem Geschäftsmodell verknüpft:

Im Geschäftssegment SPACE SYSTEMS wurde uns im Jahr 2025 der Auftrag der ESA zur Entwicklung eines dritten Satelliten für die Treibhausgasmonitoringmission CO2M im Rahmen von Copernicus übertragen. Die gewonnenen Daten werden künftig verlässliche Informationen über Emissionen einzelner Länder, Regionen und Städte liefern – ein bedeutender Beitrag zu mehr Transparenz im globalen Klimaschutz. Darüber hinaus arbeiten wir an technologischen Lösungen zur Reduzierung von Weltraumschrott, zur Etablierung einer Kreislaufwirtschaft im All sowie zur Entwicklung von Schutzmechanismen gegen potenzielle Gefahren aus dem Weltraum.

Im Geschäftssegment DIGITAL führen wir im Auftrag der ESA das Projekt *Urban View Demonstrator* durch. Es unterstützt Städte dabei, auf Basis von Erdbeobachtungsdaten Instrumente zur Erkennung urbaner Hitzeinseln und zur Überwachung von Stadtnatur zu entwickeln – ein wichtiger Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel.

Die Grundlage all dieser zukunftsweisenden Projekte bildet die Innovationskraft unserer Mitarbeiterschaft. Durch ein sicheres, vielfältiges und wertschätzendes Arbeitsumfeld schaffen wir die Voraussetzungen für kreatives und verantwortungsbewusstes Handeln. So verbinden wir unternehmerischen Erfolg mit sozialer Verantwortung.

Unser besonderer Dank gilt allen, deren Engagement maßgeblich dazu beiträgt, die nachhaltige Entwicklung des OHB-Konzerns im Sinne unseres Leitgedankens „*Space for Sustainability*“ zu gestalten.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre dieses Nachhaltigkeitsberichts und laden Sie herzlich ein, mit uns persönlich oder per E-Mail an sustainability@ohb.de in den Dialog zu treten.

Bremen, den 25. März 2026



Marco Fuchs
Vorsitzender des Vorstands der OHB SE



Daniela Schmidt
Vorstandsmitglied Nachhaltigkeit, Recht und Unternehmenssicherheit der OHB SE



GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT

1	ALLGEMEIN	04
1.1	Allgemeine Informationen	05
2	UMWELTINFORMATIONEN	22
2.1	Klimawandel	23
2.2	Weltraumsicherheit	30
2.3	Umweltverschmutzung	32
2.4	EU-Taxonomie	33
3	SOZIALINFORMATIONEN	40
3.1	Arbeitskräfte des Unternehmens	41
3.2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	56
4	GOVERNANCE-INFORMATIONEN	58
4.1	Unternehmensführung	59
4.2	Informationssicherheit	65
5	VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS	67
6	IMPRESSUM	69

ALLGEMEIN



1.1 Allgemeine Informationen	05
1.1.1 Grundlagen für die Erstellung	05
1.1.2 Governance	07
1.1.3 Strategie	13
1.1.4 Wesentlichkeitsanalyse	16

1.1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN

1.1.1 Grundlagen für die Erstellung

1.1.1.1 Umfang des Nachhaltigkeitsberichts

In diesem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht die OHG SE als börsennotierte Muttergesellschaft die Nachhaltigkeitsinformationen des OHB-Konzerns. Der Berichtszeitraum entspricht analog zur Finanzberichterstattung dem Geschäftsjahr 2025 im Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis einschließlich 31. Dezember 2025.

Die OHB SE hat mit diesem Nachhaltigkeitsbericht den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht gemäß § 315b und § 315c HGB verfasst. Dieser gesonderte nichtfinanzielle Bericht enthält darüber hinaus die Angaben zur Taxonomiekonformität gemäß 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 (EU-Taxonomie-Verordnung)*.

Bei der Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts für das Geschäftsjahr 2025 hat sich die OHB SE dazu entschieden, die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) nicht vorzeitig anzuwenden, sondern sich an den Vorgaben der ESRS wie folgt zu orientieren:

- Die Struktur des vorliegenden Berichts orientiert sich am vorgesehenen Aufbau der nichtfinanziellen Konzern-erklärung nach ESRS.
- Bei der Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte wurden in Anlehnung an die Vorgaben der ESRS bereits sowohl die Inside-out-Perspektive (Auswirkungen, englisch Impacts) als auch die Outside-in-Perspektive (Risiken und Chancen, englisch Risks and Opportunities) (zusammen IROs) bewertet und die Ergebnisse entsprechend dargestellt.
- Die berichteten Kennzahlen wurden nach den in den ESRS festgelegten Definitionen ermittelt. Abweichungen werden bei den jeweiligen Kennzahlen genannt.

Über die Orientierung an den ESRS hinaus wurden bei der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts keine weiteren Rahmenwerke zugrunde gelegt.

Eine Übersicht der wesentlichen Belange nach § 289c Abs. 2 HGB und die Zuordnung zu den jeweiligen Kapiteln in diesem Bericht ist der nachfolgenden Tabelle 1 zu entnehmen. Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit des OHB-Konzerns sowie aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte nach § 289c HGB haben, liegen nicht vor.

Tabelle 1: Belange nach § 289c HGB und Überleitung auf die Kapitel

§ 289c HGB	Kapitel
Umweltbelange	Klimawandel Weltraumsicherheit Umweltverschmutzung
Arbeitnehmerbelange	Arbeitskräfte des Unternehmens
Sozialbelange	nicht wesentlich
Achtung der Menschenrechte	Arbeitskräfte des Unternehmens Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Unternehmensführung
Unternehmensspezifisch: Informationssicherheit	Informationssicherheit

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde auf konsolidierter Basis erstellt und gilt grundsätzlich für den Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses. Einige Tochtergesellschaften der OHB SE wurden aus Wesentlichkeitsgründen (finanziell unwesentlich oder kein Einfluss auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte) für diesen Nachhaltigkeitsbericht nicht konsolidiert (vgl. Tabelle 2). Die konsolidierten Unternehmen werden nachfolgend zusammen als OHB-Konzern bezeichnet. Die OHB SE und ihre Tochtergesellschaften OHB System AG, OHB Digital Connect GmbH, OHB Teledata GmbH und OHB Information Technology Services GmbH werden nachfolgend zusammen als Gemeinschaftsbetrieb bezeichnet.

Bei Fragen oder Anregungen zum Nachhaltigkeitsbericht können Leserinnen und Leser über die E-Mail-Adresse sustainability@ohb.de mit uns in Kontakt treten.



Tabelle 2: Konsolidierungskreis Nachhaltigkeitsbericht

Name der Gesellschaft	Beteiligungsquote	Konsolidierung
OH B System AG, Bremen (D)	100,0 %	Ja
ORBCOMM Deutschland Satellitenkommunikation AG, Bremen (D) ¹	100,0 %	Nein
OH B Italia S.p.A., Mailand (I)	100,0 %	Ja
OH B Sweden AB, Stockholm (S)	100,0 %	Ja
Antwerp Space N.V., Antwerpen (B)	100,0 %	Ja
LuxSpace Sàrl, Betzdorf (L)	100,0 %	Ja
MT Aerospace AG, Augsburg (D)	100,0 %	Ja
MT Aerospace Grundstücks GmbH & Co. KG, Augsburg (D) ²	100,0 %	Nein
MT Aerospace Guyane S.A.S., Kourou (GUF) ²	100,0 %	Nein
OH B RFA Beteiligungen GmbH, Bremen (D)	100,0 %	Nein
MT Aerospace Holding GmbH & Co. KG, Bremen (D) ³	70,0 %	Nein
MT Management Service GmbH, Augsburg (D) ⁴	70,0 %	Ja
Aerotech Peissenberg GmbH & Co. KG, Peissenberg (D) ⁴	34,7 %	Nein ⁷
OH B Teledata GmbH, Bremen (D)	100,0 %	Ja
OH B Austria GmbH, Graz (A)	100,0 %	Nein
OH B Digital Services GmbH, Bremen (D)	74,9 %	Nein
OH B Digital Connect GmbH, Bremen (D)	100,0 %	Ja
OH B Chile SpA, Viña del Mar (RCH) ⁵	100,0 %	Nein
MT Holding RFA GmbH & Co. KG, Berlin (D)	66,7 %	Nein
Rocket Factory Augsburg AG, Augsburg (D) ⁶	65,1 %	Nein ⁷
OH B Orbital Access GmbH, Bremen (D)	100,0 %	Nein
OH B Czechspace s.r.o., Brno (CZ)	100,0 %	Nein
OH B Information Technology Services GmbH, Bremen (D)	100,0 %	Ja
GEOSYSTEMS Gesellschaft für Vertrieb und Installation von Fernerkundungs- und Geoinformationssystemen mbH, Gilching (D)	100,0 %	Nein

¹ Gehalten von der OH B System AG

² Gehalten von der MT Aerospace AG

³ Gehalten von der OH B RFA Beteiligungen GmbH

⁴ Gehalten von der MT Aerospace Holding GmbH & Co. KG

⁵ Gehalten von der OH B Digital Connect GmbH

⁶ Stimmrechtsbeschränkung

⁷ Inkludiert in die Treibhausgasbilanz unter Kategorie 3.15 „Investitionen“

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die eigene Geschäftstätigkeit des OHB-Konzerns sowie auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette mit kurz-, mittel- und langfristigem Zeithorizont.

1.1.1.2 Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Zeithorizonte

Sofern nicht anders angegeben, sind der kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizont wie folgt definiert:

- Kurzfristig meint einen Zeitraum von einem Jahr ab dem Ende des Berichtszeitraums.
- Mittelfristig meint einen Zeitraum vom Ende des kurzfristigen Zeitraums bis zu fünf Jahren.
- Langfristig meint einen Zeitraum von über fünf Jahren.

Annahmen und Messunsicherheit von Kennzahlen

Der OHB-Konzern verfolgt einen kontinuierlichen Prozess zur Verbesserung der Datenverfügbarkeit und der Datenqualität. Der Nachhaltigkeitsbericht enthält Angaben, die auf Schätzungen beruhen, insbesondere dort, wo direkte Daten entlang der Wertschöpfungskette fehlen. Die zugrunde liegenden Methoden und Annahmen werden in den jeweiligen Abschnitten erläutert (vgl. Kapitel 2.1.7).

Auch im Kontext der EU-Taxonomie wird darauf hingewiesen, dass Änderungen bei der Auslegung des Prinzips „Do No Significant Harm“ (DNSH) zu einer zukünftigen Anpassung der Ausrichtung führen könnten. Die geplante Überarbeitung des Delegierten Rechtsakts wird unter Umständen zu Anpassungen der Berichtsinhalte und der offenzulegenden Kennzahlen innerhalb der EU-Taxonomie-Tabellen für die kommenden Geschäftsjahre führen.

Zudem enthält der Nachhaltigkeitsbericht zukunftsgerichtete Aussagen, die auf aktuellen Einschätzungen und Annahmen über zukünftige Entwicklungen basieren. Diese Aussagen betreffen unter anderem strategische Zielsetzungen, geplante Projekte, erwartete Leistungen, Synergien sowie Annahmen über Markttrends und regulatorische Veränderungen.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass solche Prognosen naturgemäß mit Unsicherheiten behaftet sind. Die tatsächlichen Entwicklungen können von den derzeit angenommenen Szenarien abweichen, etwa durch Veränderungen in den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, im Wettbewerbsumfeld oder durch regulatorische Entwicklungen.

1.1.2 Governance

1.1.2.1 Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane der OHB SE nehmen eine zentrale Rolle bei der Verankerung von Nachhaltigkeit in der Entscheidungsfindung, der Aufsicht sowie dem Risikomanagement ein.

Vorstand der OHB SE

Der Vorstand der OHB SE ist für die Führung des OHB-Konzerns verantwortlich. Er trifft strategische Entscheidungen, plant und steuert die täglichen Abläufe und sorgt dafür, dass die Konzernziele erreicht werden. Der Vorstand ist ebenso dafür zuständig, Risiken zu identifizieren und zu managen sowie die Einhaltung von gesetzlichen und internen Vorgaben sicherzustellen. Der Vorstand ist dem Aufsichtsrat gegenüber rechenschaftspflichtig. Der Vorstand der OHB SE setzt sich wie folgt zusammen (vgl. Tabelle 3):

Tabelle 3: Zusammensetzung Vorstand OHB SE

Name	Ressort
Marco R. Fuchs	Vorsitzender des Vorstands
Dr. Markus Moeller	Unternehmens- und Geschäftsentwicklung
Kurt Melching	Finanzen (bis 31. August 2025), Strategische Projekte (seit 1. September 2025)
Dr. Tim Tecklenburg	Finanzen, Controlling & Accounting (seit 1. September 2025)
Daniela Schmidt	Nachhaltigkeit, Recht und Unternehmenssicherheit

Aufsichtsrat der OH B SE

Der Aufsichtsrat der OH B SE hat die Aufgabe, den Vorstand der OH B SE zu überwachen und zu beraten. Er stellt sicher, dass der Vorstand im Interesse des Konzerns handelt und die strategischen Ziele verfolgt. Der Aufsichtsrat prüft die Entscheidungen des Vorstands, genehmigt ausgewählte Maßnahmen und stellt Transparenz und die Erfüllung der Rechenschaftspflicht sicher. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Aufsichtsratsmitglieder bestimmen sich nach den Gesetzen, der Satzung der OH B SE und der Geschäftsordnung.

Zu den konkreten Aufgaben des Aufsichtsrats gehören insbesondere:

- Überwachung der Geschäftsführung durch regelmäßige Berichterstattung des Vorstands und Kontrolle der Unternehmensentwicklung
- Genehmigung von wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen wie z. B. Investitionen, Akquisitionen, strategischen Partnerschaften oder größeren Finanzierungen

- Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern sowie Festlegung ihrer Vergütung
- Prüfung und Billigung des Jahresabschlusses sowie des Konzernabschlusses
- Einberufung der Hauptversammlung und Überwachung der Umsetzung ihrer Beschlüsse
- Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Richtlinien, insbesondere im Bereich Corporate Governance und Compliance
- Mitwirkung bei der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, z. B. durch Diskussion und Bewertung langfristiger Ziele und Risiken.

Der Aufsichtsrat der OH B SE sowie die gebildeten Ausschüsse setzen sich wie folgt zusammen (vgl. Tabelle 4):

Tabelle 4: Zusammensetzung Aufsichtsrat OH B SE

Name	Funktion im Aufsichtsrat	Prüfungsausschuss	Personalausschuss	ESG ¹ , Corporate Governance und Nominations Ausschuss	Technologie-ausschuss
Robert Wethmar	Vorsitzender	Mitglied	Vorsitzender	Vorsitzender	Mitglied
Ingo Kramer	Stellv. Vorsitzender	Vorsitzender	Mitglied	–	Mitglied
Claire Wellby	Mitglied	Mitglied	Mitglied	Mitglied	–
Dr. Hans Königsmann	Mitglied	–	Mitglied	–	Vorsitzender
Raimund Wulf	Mitglied	Mitglied	–	Mitglied	–

¹ Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (ESG)

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der OH B SE hat einzelne Aufgaben an vier Ausschüsse delegiert, die diese zu Händen des Aufsichtsrats vertieft bearbeiten. Aufgaben mit Nachhaltigkeitsbezug haben insbesondere der ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss sowie der Prüfungsausschuss.

Der ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei Fragen der Corporate Governance, Compliance sowie der Ausrichtung der Tätigkeit des Unternehmens auf eine verantwortungsvolle Geschäftsführung. Er überwacht die Einhaltung interner Geschäfts- und

Verhaltensgrundsätze in rechtlicher Hinsicht, einschließlich Sicherheit und Umweltschutz. Dabei soll er die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Konzernstrategie sicherstellen, sodass wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen berücksichtigt werden. Der Ausschuss unterstützt durch Empfehlungen und die Überwachung der Einhaltung relevanter Standards sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Der Prüfungsausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der Geschäftsführung und widmet sich insbesondere dem Konzernabschluss sowie damit verbundenen Themen.

Diversität im Vorstand und im Aufsichtsrat

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der OHB SE bestehen jeweils aus fünf Mitgliedern, darunter keine Vertretenden der Arbeitnehmenden (vgl. Tabelle 5). Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind alle fünf Mitglieder unabhängig von der Gesellschaft oder dem Vorstand.

Tabelle 5: Diversität Vorstand und Aufsichtsrat OHB SE

Indikator	Vorstand OHB SE	Aufsichtsrat OHB SE
Anzahl der Mitglieder	5	5
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	5	0
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	0	5
Anzahl der unabhängigen Mitglieder	–	5
Prozentsatz der unabhängigen Mitglieder	–	100 %
Anzahl Frauen	1	1
Anzahl Männer	4	4
Prozentsatz Frauen	20 %	20 %
Prozentsatz Männer	80 %	80 %
Durchschnittsalter	53 Jahre	59 Jahre
Durchschnittliche Amtszeit	7 Jahre	5 Jahre

Die OHB SE erachtet die Diversität innerhalb von Vorstand und Aufsichtsrat als Erfolgsfaktor für die Unternehmensführung. Zentrales Ziel bei der Gremienbesetzung ist es, gewachsene Branchenexpertise im Raumfahrtgeschäft und einschlägige Führungserfahrung im unternehmerischen Umfeld zu kombinieren. Diversität soll sich vor allem in der Vielfalt individueller Erfahrungshintergründe und Qualifikationen der Mitglieder sowie in der Repräsentanz mehrerer Geschlechter in beiden Gremien widerspiegeln. Am 19. Dezember 2024 legte der Aufsichtsrat der OHB SE die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat auf 20 % und im Vorstand der OHB SE ebenfalls auf 20 % fest. Diese Zielgrößen wurden im Berichtsjahr 2025 beide erreicht und werden bis zum 31. Dezember 2026 Gültigkeit haben.

Neben der gezielten Gewinnung interessanter Profile von außen erhält unternehmensintern der systematische Aufbau eines Kandidatinnen- und Kandidatenpools aus den Führungskreisen der Konzerngesellschaften besondere Aufmerksamkeit. Das 2020 im Auftrag des Aufsichtsrats der OHB SE initiierte Projekt „Generationswechsel in Schlüsselpositionen“ soll eine gezielte Vorbereitung von internem Nachwuchs für Vorstands- und Führungspositionen gewährleisten. Bei der

Zusammensetzung der Teilnehmendengruppe wird wiederum den Kriterien Geschlechter- und Qualifikationsvielfalt zentrale Bedeutung beigemessen. Daneben sind internationale Erfahrung, möglichst verschiedene berufliche Werdegänge und eine Erhöhung der Altersdiversität ein großes Anliegen. Im Rahmen dieses Projekts findet im Aufsichtsrat der OHB SE unter Federführung von dessen Vorsitzendem eine regelmäßige Fortschrittsberichterstattung sowie eine Bewertung der Besetzungssituation auf den Schlüsselpositionen des OHB-Konzerns statt.

Expertise und Kompetenzen

Das breite Spektrum an Fähigkeiten und Erfahrungen, das die Mitglieder des Aufsichtsrats der OHB SE im Laufe ihrer Karrieren erworben haben, ermöglicht es, die strategischen und leistungsbezogenen Herausforderungen des OHB-Konzerns zu bewältigen, einschließlich derer im Bereich der Nachhaltigkeit. Insgesamt soll das Gremium über Fachwissen in der Luft- und Raumfahrtbranche, über internationale mehrjährige praktische Erfahrung in der Industrie und in öffentlichen Organisationen/Agenturen, über fundierte, langjährige Kenntnisse in den Bereichen Finanzen, Bilanzierung, Rechnungswesen und Verwaltung sowie in den Bereichen Nachhaltigkeitsmanagement und ESG verfügen. Ergänzend wird eine ausgewogene Mischung aus technischen und kaufmännischen Profilen angestrebt.

Das Gremium fungiert als Sparringspartner des Vorstands und stellt sicher, dass die erforderliche Expertise für strategische Entscheidungen verfügbar ist. Die Expertise des Aufsichtsrats wird aktiv zum Umgang mit Nachhaltigkeitsherausforderungen eingesetzt. Beispiele hierfür sind:

- Der ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss gibt Impulse, wie Nachhaltigkeitsmanagement im Kontext der Raumfahrtbranche umgesetzt werden kann und welche Initiativen für spezifische Projekte anwendbar sind.
- Der Prüfungsausschuss lässt sich regelmäßig über die aktuellen nachhaltigkeitsbezogenen Berichtspflichten informieren und diskutiert deren Umsetzung.
- Bei Mergers-&-Acquisitions(M&A)-Entscheidungen werden Nachhaltigkeitsaspekte als Kosten- oder Werttreiber herangezogen und kennzahlenbasiert bewertet.

Aus der Qualifikationsmatrix (vgl. Tabelle 6) geht das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats hervor – einschließlich der Expertise zu Nachhaltigkeit. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden jährlich intern auf Compliance-Risiken aufmerksam gemacht. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, an externen Schulungen teilzunehmen. Im Berichtsjahr 2025 wurden keine externen Schulungen besucht. Bedarfsorientiert zieht der Aufsichtsrat externe Expertise hinzu.

Tabelle 6: Qualifikationsmatrix Aufsichtsratsmitglieder

Qualifikation		Robert Wethmar	Ingo Kramer	Dr. Hans Königsmann	Raimund Wulf	Claire Wellby
Internationale Erfahrung		x	x	x	x	x
Fachliche Eignung	Geschäftsfeld-/Sektorvertrautheit			x	x	
	Marketing/Vertrieb/Kunden/Markenführung		x	x	x	
	Politische Arbeit/Verbandsarbeit		x			
	Führungserfahrung/CEO-Erfahrung	x	x	x		
	Überwachung von Unternehmen	x	x	x	x	x
	Rechnungslegung	x	x		x	x
	Finanzexperte ¹	x	x		x	
	Interne Kontrollverfahren & Kapitalmarkt/Risikomanagement	x	x	x	x	x
	Transformation	x	x	x	x	x
	Personal/Organisation	x	x	x		
	Nachhaltigkeit/ESG		x		x	
	Recht & Compliance	x	x			

¹ Im Sinne des § 100 V AktG und der Empfehlung D.3 DCGK

Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten

Die strategische Verantwortung liegt beim Vorstandsmitglied Nachhaltigkeit, Recht und Unternehmenssicherheit der OHB SE, das durch die Abteilungsleitung Nachhaltigkeit der OHB SE unterstützt wird. Die weiteren Mitglieder des Vorstands der OHB SE sowie die Vorstands- und Geschäftsführungsmitglieder der Tochtergesellschaften unterstützen die Nachhaltigkeitsorganisation aktiv und stellen die verfügbaren Ressourcen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie des ESG-Risikomanagements bereit. Das ESG-Risikomanagement ist eng mit dem Enterprise Risk Management der OHB SE abgestimmt.

Die Abteilung Nachhaltigkeit berichtet direkt an das Vorstandsmitglied Nachhaltigkeit, Recht und Unternehmenssicherheit der OHB SE, das wiederum die relevanten Informationen an den Vorstand und den ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss des Aufsichtsrats weitergibt. Die Informationsweitergabe zu wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten erfolgt regelmäßig:

Der Vorstand der OHB SE wird alle vier Wochen im Rahmen seiner Sitzungen in Textform und mündlich informiert. Für die Leitungen der Geschäftssegmente (vgl. Kapitel 1.1.3.1) erfolgt die Informationsweitergabe anlassbezogen in den Sitzungen des Executive Committee (ExCom). Das ExCom führt alle Geschäftssegmente der Matrixorganisation zusammen und fördert deren Vernetzung. Es überwacht die lokale Umsetzung globaler Strategien in den Tochtergesellschaften und über Segmente des OHB-Konzerns hinweg.

Der ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss des Aufsichtsrats wird in jährlich drei Sitzungen in Form von Präsentationen über den Status der Nachhaltigkeitsstrategie, die Umsetzung regulatorischer Anforderungen sowie die Entwicklung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte informiert. Zusätzlich erhält der gesamte Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich einen Bericht zu Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen der regulären Sitzungen.

Wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen werden in die Nachhaltigkeits- sowie Konzernstrategie integriert. Dies erfolgt durch die Festlegung von Zielen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten durch die Abteilung Nachhaltigkeit und deren Verabschiedung durch den Vorstand der OH B SE in Abstimmung mit dem ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss des Aufsichtsrats. Fortschritte werden anhand definierter Key Performance Indicators (KPIs) im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie überwacht und

dokumentiert. Bei Investitionsentscheidungen sowie M&A werden Nachhaltigkeitsaspekte fallweise berücksichtigt. Die Entscheidung der Berücksichtigung obliegt dem Vorstand der OH B SE, unterstützt durch die Expertise des Aufsichtsrats.

Die Überwachung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ist dem ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss zugeordnet. Die Zuordnung ist in Tabelle 7 dargestellt.

Tabelle 7: Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten

Nachhaltigkeitsaspekte im Zusammenhang mit den wesentlichen Themen	Lenkung und Überwachung	
	Vorstand/Geschäftsführung	Aufsichtsrat
Klimawandel, Umweltverschmutzung	Vorstandsmitglied Nachhaltigkeit, Recht und Unternehmenssicherheit OH B SE	
Arbeitskräfte des Unternehmens	Chief Human Resources Officer (CHRO) OH B SE	
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	CEO OH B SE	ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss
Unternehmensführung	Vorstandsmitglied Nachhaltigkeit, Recht und Unternehmenssicherheit OH B SE	
Weltraumsicherheit	CEO OH B System AG	
Informationssicherheit	Vorstandsmitglied Finanzen, Controlling & Accounting OH B SE	

1.1.2.2 Nachhaltigkeitsbezogene Anreizsysteme

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der OH B SE wurde vom Aufsichtsrat der OH B SE am 14. April 2022 verabschiedet und von der Hauptversammlung der OH B SE am 1. Juni 2022 gebilligt. Es soll die langfristige Entwicklung der OH B SE und ihrer Tochtergesellschaften unterstützen und einen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Geschäftsstrategie und zur Steigerung des Unternehmenswerts leisten. Die Ausgestaltung folgt dem Prinzip „Pay for Performance“. Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder setzen sich aus den folgenden gewichteten Vergütungskomponenten zusammen:

- Festgehalt (einschließlich Nebenleistungen): ein Drittel bis zwei Drittel
- Einjährige variable Vergütung: null bis zwei Drittel
- Mehrjährige variable Vergütung: null bis zwei Drittel.

Die Auswahl der Zielparameter für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung liegt im Ermessen des Aufsichtsrats. In Betracht kommen insbesondere finanzielle Ziele (z. B. EBT, EBIT, Net Leverage, Umsatz / Entwicklung der Gesamtleistung), die Aktienkursentwicklung sowie nichtfinanzielle Ziele (z. B. ESG-Konzept, Nachfolgeplanung, Diversität, Compliance). Tabelle 8 zeigt die für das Berichtsjahr 2025 verabschiedeten nichtfinanziellen Leistungskriterien, von denen jedoch nicht alle für jedes Vorstandsmitglied Anwendung fanden.

Tabelle 8: Nichtfinanzielle variable Vergütung

Vergütungskomponente	Zielgröße
Nachhaltigkeit	• Erarbeitung einer Net Zero Strategie • Aufbau eines ESG Governance Models und eines ESG Risikomanagement Systems • Veröffentlichung eines nichtfinanziellen Berichts
Unternehmenssicherheit	• Erfolgreiche Selbstakkreditierung sicherheitsrelevanter Anforderungen • Verbesserungen im Krisen- und Notfallmanagement
Recht	• Ausbau des Legal Governance Models auf Konzernebene • Reorganisation eines Konzernteils
Wirtschaftliche Erfolgssicherung/ Ergebnissteigerung des OHB-Konzerns	• Sicherung von definierten Parametern sowohl auf Gruppenlevel und für definierte Tochtergesellschaften • Implementierung von notwendigen Anpassungen zur Effizienzsteigerung • Budgettreue gemäß den gesetzten Anforderungen; Update und Überprüfung des Budgetprozesses

Der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2025 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG sind nach der Veröffentlichung auf der Internetseite der OHB SE zu finden.

1.1.2.3 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Der OHB-Konzern bekennt sich uneingeschränkt zur Achtung international anerkannter Menschenrechte und umweltbezogener Pflichten entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Verstöße werden nicht toleriert. Die Grundsätze der konzernweiten Menschenrechtsstrategie sind verbindlich für die eigenen Arbeitskräfte sowie die Organe und gelten ebenso im Umgang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette.

Die Einhaltung dieser Grundsätze ist Voraussetzung für jede Geschäftsbeziehung. Der OHB-Konzern erwartet von allen Geschäftspartnern die konsequente Beachtung menschenrechtlicher und umweltbezogener Standards.

Zur wirksamen Umsetzung dieser Verantwortung sind Governance-Strukturen und Zuständigkeiten etabliert:

- **Verantwortung auf Vorstandsebene:** Der Vorstand der OHB SE trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in sämtlichen Geschäftsaktivitäten.

- **Grundsatzerklärung:** Die öffentlich zugängliche Erklärung zur Menschenrechtspolitik konkretisiert die Verpflichtungen gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und ist auf der Internetseite der OHB SE einsehbar.
- **Interdisziplinäres Gremium:** Ein unternehmensübergreifend besetztes Gremium überwacht die Umsetzung der Sorgfaltspflichten und führt Risikoanalysen durch. Sofern Beschwerden eingehen, werden diese bewertet und erforderlichenfalls Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen wird überprüft. Das Gremium berichtet mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen an den Vorstand der OHB SE.
- **Risikomanagementsystem:** Die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten sind integraler Bestandteil eines konzernweiten Risikomanagementsystems. Dieses ist horizontal und vertikal in alle relevanten Geschäftsprozesse eingebettet und gewährleistet eine systematische Risikoerkennung sowie die Umsetzung geeigneter Maßnahmen.

In Tabelle 9 werden die Kernelemente der Sorgfaltspflicht mit den entsprechenden Angaben im Nachhaltigkeitsbericht abgeglichen.

Tabelle 9: Verweis von Kernelementen der Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	Siehe Governance-Struktur oben
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Siehe Kapitel 1.1.3.3, 3.1.2
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	Siehe Kapitel 1.1.4, 4.1.3.2
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Siehe Kapitel 3.1.3, 3.2.3, 4.1.3.2
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Siehe Kapitel 3.1.3, 4.1.2.2

1.1.2.4 Risikomanagement und interne Kontrollsysteme der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der OHB-Konzern hat im Berichtsjahr 2025 ein konzernweites Verfahren und grundlegende interne Kontrollen zur Steuerung der Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt. Dies umfasst:

- Sustainability Group Directive (verabschiedet im Geschäftsjahr 2026) zu Rollen und Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Reporting-Organisation mit definierten Verantwortlichkeiten für die Datenerhebung und Berichterstattung von Nachhaltigkeitsinformationen
- Softwaregestützte Prozesse zur Datenerfassung und Berechnung nichtfinanzieller Kennzahlen
- Überwiegend manuelle Kontrollmechanismen zur Sicherstellung der Datenqualität und Compliance.

Die Bewertung der Risiken in der Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt nach einem standardisierten Verfahren, welches sich am Enterprise Risk Management orientiert. Dies umfasst:

- Identifikation von Risiken im Kontext der Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- Bewertung anhand der Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und potenzielles Ausmaß der finanziellen Effekte
- Priorisierung anhand eines Risiko-Index
- Ableitung von Maßnahmen zur Minderung der Risiken
- Aktualisierung im Rahmen des jährlichen Berichtsprozesses.

Die wichtigsten Risiken im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung sind nachfolgend aufgelistet:

- **Unzureichende Datenverfügbarkeit und -qualität:** Das Risiko besteht darin, dass für die Erfüllung der regulatorischen Anforderungen nicht ausreichend relevante Daten vorliegen oder die vorhandenen Daten eine mangelhafte Qualität aufweisen. Dies betrifft sowohl die Vollständigkeit als auch die Genauigkeit und Konsistenz der Daten.
- **Unzureichende CSRD-Integration in Unternehmensprozesse:** Das Risiko besteht darin, dass die CSRD-Anforderungen nicht vollständig in die Unternehmensprozesse integriert werden, da interne Prozesse und Richtlinien fehlen. Dies betrifft die Steuerung, Verantwortlichkeiten sowie die Abläufe zur Datenerhebung, Berichterstattung und Compliance.
- **Mangelnde Transparenz in der Wertschöpfungskette:** Das Risiko besteht darin, dass der OHB-Konzern keine ausreichende Transparenz entlang der gesamten Wertschöpfungskette hat, insbesondere in Bezug auf Nachhaltigkeits- und Compliance-Anforderungen. Dies betrifft die Nachverfolgbarkeit von Materialien sowie die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards durch Lieferanten.

Die gewählten Maßnahmen zur Minderung dieser Risiken sind in Tabelle 10 dargestellt.

Tabelle 10: Risiken im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Risiko	Maßnahmen
Unzureichende Datenverfügbarkeit und -qualität	• Sustainability Group Directive • Einführung eines zentralen Datenmanagementsystems inkl. Kontrollmechanismen
Unzureichende CSRD-Integration in Unternehmensprozesse	• Sustainability Group Directive • Einführung einer Reporting-Organisation mit Rollen und Verantwortlichkeiten
Mangelnde Transparenz in der Wertschöpfungskette	• Im Berichtsjahr 2025 wurde sich auf eine qualitative Beschreibung beschränkt. Spezifische Daten entlang der Wertschöpfungskette werden risikobasiert fokussiert.

Die zuständigen Vorstandsmitglieder der OHB SE (Vorstandsmitglied Nachhaltigkeit, Recht und Unternehmenssicherheit sowie Vorstandsmitglied Finanzen, Controlling & Accounting) werden über die Ergebnisse der Risikobewertung, der internen Kontrollen und den Fortschritt anlassbezogen informiert.

1.1.3 Strategie

1.1.3.1 Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Der OHB-Konzern positioniert sich als führender Anbieter innovativer Raumfahrtlösungen mit dem Ziel, einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung globaler Herausforderungen zu leisten. Das Produkt- und Dienstleistungsportfolio gliedert sich in die Geschäftssegmente SPACE SYSTEMS, ACCESS TO SPACE und DIGITAL, wobei Nachhaltigkeitsaspekte in allen Segmenten systematisch berücksichtigt werden. Im Berichtsjahr 2025 erwirtschaftete der OHB-Konzern einen Gesamtumsatz von EUR 1.215,5 Mio. und beschäftigte insgesamt 3.271 Arbeitskräfte (Deutschland: 2.653; Italien: 339; Schweden: 158; Belgien: 63; Luxemburg: 58).

Bedienung von Märkten und Kundengruppen

Im Berichtsjahr 2025 blieben die vom OHB-Konzern bedienten Märkte und Kundengruppen im Wesentlichen unverändert. Bestehende Aktivitäten wurden jedoch durch neue Partnerschaften und Projekte ausgebaut, insbesondere in den Bereichen Wasserstoffinfrastruktur sowie Nutzung von Umwelt- und Erdbeobachtungsdaten.

Der OHB-Konzern ist in einem breiten Spektrum institutioneller und kommerzieller Märkte tätig mit einem geografischen Schwerpunkt in Europa. Die zentralen Geschäftsfelder umfassen Raumfahrtanwendungen in den Bereichen Erdbeobachtung, Navigation und Kommunikation. Der Vertrag für das wissenschaftliche Großprojekt LISA unterstreicht eine weitere strategische Positionierung des OHB-Konzerns in europäischen Wissenschaftsprogrammen und unterstützt das

Wachstum im Bereich hochkomplexer wissenschaftlicher Missionen. Darüber hinaus bietet der OHB-Konzern Lösungen in der Luftfahrt sowie digitale Anwendungen für Umwelt- und Infrastrukturthemen an.

Zentrale Akteure sind institutionelle Auftraggeber (z.B. European Space Agency (ESA), Europäische Union (EU), nationale Raumfahrtagenturen und Regierungsbehörden), Industriepartner und Endnutzer aus den Bereichen Sicherheit, Umwelt und Infrastruktur. Im kommerziellen Bereich richtet sich das Angebot an Kunden, die satellitenbasierte Technologien und Dienstleistungen für spezifische Anwendungen nutzen. Die Vermarktung erfolgt überwiegend über ein Direktvertriebsmodell im Bereich Business-to-Business (B2B), das eine enge Abstimmung mit den jeweiligen Anforderungen der Kunden ermöglicht.

Wertschöpfungskette

In der eigenen Geschäftstätigkeit liegt der Fokus des OHB-Konzerns auf Systemdesign, Entwicklung, Integration und Tests von Satelliten und Raumfahrtssystemen. Weitere Aktivitäten liegen in der Herstellung von Strukturen für Trägerraketen und der Entwicklung digitaler Anwendungen. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette arbeitet der Konzern überwiegend mit spezialisierten Lieferanten für Materialien und elektronische Komponenten zusammen. Zur nachgelagerten Wertschöpfungskette zählen insbesondere der Betrieb von Satelliten und Bodenstationen, die Datenverarbeitung und -analyse sowie die Bereitstellung von Dienstleistungen für Behörden, Industrieunternehmen und weitere Nutzergruppen.

Die Lieferantenbasis ist überwiegend europäisch geprägt. Die Zusammenarbeit erfolgt hauptsächlich im Rahmen von langfristigen Verträgen und Konsortialstrukturen, etwa im Rahmen von Programmen wie Galileo, Copernicus, IRIS² oder LISA. Die ESA und die EU übernehmen einen Großteil der Projektfinanzierung und gestalten über Geo-Return-Regelwerke die Struktur der Wertschöpfungskette mit. Im Ariane-Programm tritt der OHB-Konzern durch die MT Aerospace AG als bedeutender Lieferant von Tanks und Strukturkomponenten auf.

Kooperationen mit Technologiepartnern und Start-ups unterstützen die Weiterentwicklung von Produkten, insbesondere in den Bereichen Leichtbau und Quantenkommunikation für sichere Satellitendienste.

Inputs und deren Sicherung

Das Geschäftsmodell des OHB-Konzerns beruht auf der Integration spezialisierter Komponenten und Kompetenzen. Dazu gehören Leichtbaumaterialien, elektronische und optische

Systeme sowie leistungsfähige Legierungen, die über ein qualifiziertes Netzwerk von Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern bezogen werden. Diese liefern unter anderem Bauteile und Technologien zur Anwendung für Satelliten und Raumfahrtssysteme. Die europaweit verteilten Standorte der Tochtergesellschaften ermöglichen dabei einen direkten Zugang zu europäischen Raumfahrtressourcen und -programmen. Die zentralen Inputs des Konzerns sind:

- Hoch qualifiziertes Personal in den Bereichen Ingenieurwesen, IT, Fertigung und Projektmanagement
- Technologische Ressourcen wie Satellitenplattformen (SmallGEO, SmartMEO, InnoSat, Triton-X) sowie Träger- raketenstrukturen und Bodensysteme
- Forschung und Entwicklung (F&E), finanziert durch Eigenmittel sowie Förderprogramme von ESA, EU und nationalen Institutionen
- Materialien für Raumfahrtanwendungen, beschafft über ein zweiteiliges Einkaufsmodell für Bestellungen (Purchasing) sowie für Verträge mit Unterauftragnehmern (Procurement).

Die Sicherung dieser Inputs erfolgt über langfristige Beziehungen zu Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern.

Outputs und Nutzen für Stakeholder

In den drei Segmenten SPACE SYSTEMS, ACCESS TO SPACE und DIGITAL werden jeweils unterschiedliche Technologien entwickelt, um Umweltveränderungen beobachten zu können und hochqualitative Daten sowie Monitoring-Lösungen bereitzustellen und in skalierbare Anwendungen zu überführen.

Im Segment SPACE SYSTEMS liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung, Fertigung und dem Betrieb von Satelliten für Erdbeobachtung, Navigation, Kommunikation und Wissenschaft. Insbesondere die Erhebung und Bereitstellung von Umweltdaten zur Analyse und Bekämpfung des Klimawandels sowie anderer ökologischer Herausforderungen sind relevant.

- **Erdbeobachtungsmissionen:** Im Berichtsjahr 2025 wurden Fortschritte unter anderem bei den Missionen CO2M, CHIME, FORUM, Meteosat Third Generation Arctic Weather Satellite, CIMR und Biomass erzielt. Diese Missionen liefern Daten unter anderem zu Treibhausgasen, Landnutzung, Vegetation, Atmosphärenparametern, Eisdynamik und Ozean-Atmosphäre-Kopplung.
- **Kleinsatellitenkonstellationen:** Entwicklung und Fertigung von Konstellationen zur präziseren Umweltbeobachtung wie z. B. IRIDE

- **Weltraumschrott-Vermeidung:** Einführung bzw. Unterstützung innovativer Technologien und Initiativen wie der „Zero Debris Charter“, dem „Zero Debris Technical Booklet“ und dem „Space Safety Tech Hub“ zur Vermeidung und Reduktion von Weltraumschrott (vgl. Kapitel 2.2.3).

Im Segment ACCESS TO SPACE konzentriert sich der Konzern auf die Entwicklung und Fertigung von Komponenten für die Luft- und Raumfahrtindustrie sowie von Infrastrukturkomponenten.

- **InSPoC-2:** Studie für die Entwicklung eines In-Orbit-Demonstrators für kryogenen Treibstofftransfer als Vorbereitung von In-Space-Logistikinfrastruktur wie beispielsweise ein orbitales Treibstoff-Depot für Explorationsmissionen
- **HYGUANE:** Das Projekt zielt auf eine Wasserstoffnutzung und den emissionsreduzierten Betrieb des Weltraumbahnhofs in Kourou (Französisch-Guayana) ab und wurde im Berichtsjahr 2025 fortgesetzt. Perspektivisch sollen umliegende Gemeinden mit Energie aus erneuerbaren Quellen versorgt werden.

Das Segment DIGITAL ergänzt die Wertschöpfung durch datengetriebene Lösungen, die Effizienzsteigerungen ermöglichen können sowie Umwelt-Mehrwertanwendungen adressieren.

- **Datenanalyse und -anwendung:** Auswertung und Anwendung von satellitengenerierten Umweltdaten unter anderem zur effizienten Ressourcennutzung und zur Erkennung von Umweltverschmutzung
- **EU-Projekte mit Umweltbezug:** Beteiligung an mehreren EU-Projekten, darunter DestinE zur Verbesserung von Klimadaten
- **Projektkoordination:** Die OHG Digital Connect GmbH koordinierte im Berichtsjahr 2025 Projekte zur Überwachung von kritischen Infrastrukturen sowie Klimarisiken (beispielsweise klimatische Veränderungen und Hitzetrends), darunter unter anderem Baltic GTIF, Urban View Demonstrator und IIMEO.

Die Endnutzer der Produkte und Dienstleistungen umfassen institutionelle und kommerzielle Kunden, die bereitgestellte Daten für Analysen und Forschung einsetzen.

Für weiterführende Informationen zu Geschäftsmodell, Kundengruppen und Produkten wird auf den Geschäftsbericht 2025 verwiesen.

1.1.3.2 Nachhaltigkeitsstrategie

Der OHG-Konzern hat im Geschäftsjahr 2024 mit der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie begonnen und im Berichtsjahr 2025 weiter daran gearbeitet. Die Nachhaltigkeitsvision und -mission wurden definiert und die strategischen Handlungsfelder auf Grundlage der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (vgl. Kapitel 1.1.4) weiter fokussiert. Die Verabschiedung durch den Vorstand der OHG SE erfolgte im Berichtsjahr 2025.

Die Nachhaltigkeitsstrategie des OHG-Konzerns umfasst das Nachhaltigkeitsverständnis, die Nachhaltigkeitsvision und -mission sowie drei strategische Handlungsfelder. Ergänzend wurde der Claim „Space for Sustainability“ formuliert.

Nachhaltigkeitsverständnis

„Als europäischer Raumfahrtkonzern und als wertorientiertes Familienunternehmen ist Nachhaltigkeit für uns eine Form von Zukunftsfähigkeit und eine Gemeinschaftsmission.“

Nachhaltigkeitsvision

Die Nachhaltigkeitsvision ist das Zukunftsbild des OHG-Konzerns in Bezug auf Nachhaltigkeit:

„In einer Zukunft, in welcher der Weltraum als gemeinsame Ressource immer wichtiger wird, wollen wir zu einer verantwortungsvollen Nutzung beitragen.“

Nachhaltigkeitsmission

Die Nachhaltigkeitsmission ist der Auftrag des OHG-Konzerns zur Realisierung des Zukunftsbilds in Bezug auf Nachhaltigkeit:

„Nachhaltigkeit ist für uns eine Gemeinschaftsmission, damit technologischer Fortschritt und nachhaltige Entwicklung auf der Erde und im Weltraum immer besser ineinandergreifen.“

Strategische Handlungsfelder

Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst drei strategische Handlungsfelder (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Strategische Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie

Ökologische Verantwortung	Soziale Verantwortung	Technologische Verantwortung
Klimaschutz und -anpassung	Zukunftsfähige Arbeitswelt	Weltraumsicherheit
Wir entwickeln und fertigen Satelliten für Erdbeobachtung und Forschung, die Umweltdaten liefern und das Verständnis des Systems Erde erweitern. Um unseren Beitrag zu den globalen Klimazielen zu leisten, streben wir die Reduktion der Treibhausgasemissionen entlang unserer Wertschöpfungskette an. Darüber hinaus beschäftigen wir uns mit Klimarisiken.	Wir schaffen eine leistungsfördernde und wer-teorientierte Arbeitswelt, die langfristig zur Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens beiträgt. Durch ein sicheres, vielfältiges und wertschät-zendes Umfeld fördern wir die Entwicklung von Talenten und stärken unsere Innovations-kraft. So verbinden wir unternehmerischen Erfolg mit sozialer Verantwortung und positio-nieren uns als verantwortungsbewusster Arbeitgeber im Markt.	Mit intelligenten Lösungen bekämpfen wir Weltraumschrott, fördern eine zukunftsorien-tierte Kreislaufwirtschaft im All und entwi-ckeln Schutzmechanismen gegen potenzielle Gefahren aus dem Kosmos. Unsere Technologien schaffen die Grundlage für eine resiliente Infrastruktur im Orbit, die nicht nur den sicheren Betrieb heutiger Raumfahrtmissionen gewährleistet, sondern auch die nachhaltige Nutzung orbitaler Res-sourcen ermöglicht.

Die Handlungsfelder werden mit Konzepten, Maßnahmen und Zielen ausgestaltet. Die Bearbeitung der Handlungsfelder erfolgt in Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Nachhaltigkeit der OHB SE und den relevanten Abteilungen im OHB-Konzern. Dies wird in den themenspezifischen Kapiteln 2.1, 2.2, und 3.1 näher beleuchtet.

Darüber hinaus hat der OHB-Konzern im Berichtsjahr 2025 eine **Sustainability Group Directive** ausgearbeitet. Die Group Directive definiert die Verankerung von Nachhaltigkeit im OHB-Konzern. Sie zielt darauf ab, dass Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in sämtliche Geschäftsprozesse integriert und aktiv gefördert werden, um langfristig verantwortungsvoll zu wirtschaften. Die Verabschiedung durch den Vorstand der OHB SE erfolgte im Geschäftsjahr 2026.

1.1.3.3 Interessen und Standpunkte der Stakeholder

Der OHB-Konzern berücksichtigt im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie systematisch die Interessen seiner relevanten Stakeholder. Die Identifikation der Stakeholder erfolgte in Vorbereitung auf die doppelte Wesentlichkeitsanalyse (vgl. Kapitel 1.1.4) und bildet eine zentrale Grundlage für die strategische Ausrichtung des Unternehmens in Bezug auf Nachhaltigkeit.

Relevante Stakeholder

Zu den relevanten Stakeholdern zählen:

- Aktuelle und potenzielle Mitarbeitende
- Unmittelbare Lieferanten und weitere Geschäftspartner
- Institutionelle und kommerzielle Kunden
- Investoren und Kapitalmarktakteure
- Politische und wissenschaftliche Institutionen.

Diese Gruppen wurden auf Basis ihrer Relevanz für die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen des OHB-Konzerns ausgewählt.

Art und Weise der Einbindung und Berücksichtigung der Stakeholder-Perspektiven

Die genannten externen Stakeholder wurden nicht direkt einbezogen. Stattdessen brachten interne Stakeholder deren Interessen und Standpunkte stellvertretend ein.

Die Einbindung erfolgte über verschiedene Formate, darunter Workshops und moderierte Stakeholder-Dialoge mit relevanten Abteilungen, Einzelinterviews mit Mitgliedern des ExCom sowie interne Arbeitsgruppen und bereichsübergreifende Abstimmungen. Ziel war es, sowohl die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen des OHB-Konzerns auf Menschen oder die Umwelt als auch die Erwartungen und Anforderungen der Stakeholder zu erfassen.

Die gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte ein und dienten als Grundlage für die Definition der strategischen Handlungsfelder.

Integration in die Unternehmensführung

Die Ergebnisse der Stakeholder-Einbindung wurden an die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des OHB-Konzerns kommuniziert. Dies erfolgte unter anderem über:

- Berichte zur Wesentlichkeitsanalyse
- Dokumentationen zu identifizierten nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen
- Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Dadurch sollen die Perspektiven der Stakeholder strategisch berücksichtigt werden und die unternehmerischen Maßnahmen im Einklang mit deren Erwartungen stehen.

1.1.4 Wesentlichkeitsanalyse

Um die wesentlichen Auswirkungen (englisch Impacts), Risiken (englisch Risks) und Chancen (englisch Opportunities) (IROs) des OHB-Konzerns zu ermitteln und zu bewerten, hat die OHB SE im Berichtsjahr 2025 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse in Anlehnung an die ESRS durchgeführt. Dabei wurden sowohl die Wesentlichkeit der Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf Menschen oder die Umwelt als auch die finanzielle Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsaspekten betrachtet. Die Wesentlichkeitsanalyse bezieht sich auf die eigene Geschäftstätigkeit sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette des OHB-Konzerns. Die Vorarbeiten aus dem Geschäftsjahr 2024 wurden als Ausgangsbasis herangezogen.

1.1.4.1 Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse wurde von der Abteilung Nachhaltigkeit der OHB SE konzipiert, koordiniert und durchgeführt. Während des gesamten Prozesses wurden die Expertise und die Erfahrungen interner Stakeholder (vgl. Kapitel 1.1.3.3) einbezogen, die für ihren jeweiligen Fachbereich Aussagen zu Nachhaltigkeitsaspekten treffen können. Dazu wurden Interviews geführt und Workshops durchgeführt. Die internen Stakeholder nahmen auch die Perspektive von Nutzerinnen und Nutzern des Nachhaltigkeitsberichts ein. Darüber hinaus wurden wissenschaftliche Publikationen, Marktstudien und branchenspezifische Benchmarks herangezogen.

Die Wesentlichkeitsanalyse umfasste folgende vier Schritte:

Analyse der Wertschöpfungskette

Die Segmente SPACE SYSTEMS, ACCESS TO SPACE und DIGITAL wurden hinsichtlich ihrer vorgelagerten, eigenen und nachgelagerten Wertschöpfungsaktivitäten sowie deren Bezug zu Nachhaltigkeitsaspekten analysiert. Dabei wurden auch branchenspezifische und geografische Besonderheiten in der Wertschöpfungskette dokumentiert (vgl. Kapitel 1.1.3.1).

Identifizierung relevanter Themen und IROs

Zunächst wurde eine Longlist von Nachhaltigkeitsaspekten erstellt, die auf dem Themenspeicher der ESRS basierte sowie zusätzlich die unternehmensspezifischen Themen Weltraumsicherheit und Informationssicherheit umfasste. Diese Longlist wurden zu einer Shortlist gekürzt, indem für den OHB-Konzern nicht relevante Themen ausgeschlossen wurden. Zu den Themen auf der Shortlist wurden tatsächliche und potenzielle IROs ermittelt:

- Identifizierung positiver und negativer Auswirkungen
- Bewertung, ob diese Auswirkungen zu Risiken und Chancen führen
- Identifizierung solcher Risiken und Chancen, die nicht unmittelbar aus Auswirkungen resultieren.

Die daraus resultierende IRO-Liste wurde überprüft und konsolidiert, sodass doppelte Inhalte entfernt bzw. integriert wurden.

Bewertung der IROs

Zur Bewertung der identifizierten IROs wurden die Kriterien Schweregrad (Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit), Eintrittswahrscheinlichkeit und potenzielles Ausmaß der finanziellen Effekte auf einer Skala von 1 bis 5 eingestuft. Die Bewertung wurde anhand der nachfolgenden Formeln berechnet. Ein Nachhaltigkeitsaspekt gilt als wesentlich, wenn er bei der Wesentlichkeit der Auswirkungen oder der finanziellen Wesentlichkeit einen Schwellenwert von ≥ 3 erreicht.

Wesentlichkeit der Auswirkungen

- Tatsächliche negative Auswirkungen: Berechnung des Mittelwerts von Ausmaß (1–5), Umfang (1–5) und Unabänderlichkeit (1–5)
- Potenzielle negative Auswirkungen: Berechnung des Mittelwerts von Ausmaß (1–5), Umfang (1–5) und Unabänderlichkeit (1–5) sowie anschließende Multiplikation mit der Eintrittswahrscheinlichkeit ($1 \triangleq 0,05$ | $2 \triangleq 0,25$ | $3 \triangleq 0,50$ | $4 \triangleq 0,75$ | $5 \triangleq 0,90$)
- Tatsächliche positive Auswirkungen: Berechnung des Mittelwerts von Ausmaß (1–5) und Umfang (1–5)
- Potenzielle positive Auswirkungen: Berechnung des Mittelwerts von Ausmaß (1–5) und Umfang (1–5) sowie anschließende Multiplikation mit der Eintrittswahrscheinlichkeit ($1 \triangleq 0,05$ | $2 \triangleq 0,25$ | $3 \triangleq 0,50$ | $4 \triangleq 0,75$ | $5 \triangleq 0,90$).

Im Falle potenzieller negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte hat der Schweregrad der Auswirkungen Vorrang vor ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit.

Finanzielle Wesentlichkeit

- Risiken: Multiplikation der Eintrittswahrscheinlichkeit ($1 \triangleq 0,05$ | $2 \triangleq 0,25$ | $3 \triangleq 0,50$ | $4 \triangleq 0,75$ | $5 \triangleq 0,90$) mit dem potenziellen Ausmaß der finanziellen Effekte (1–5)
- Chancen: Multiplikation der Eintrittswahrscheinlichkeit ($1 \triangleq 0,05$ | $2 \triangleq 0,25$ | $3 \triangleq 0,50$ | $4 \triangleq 0,75$ | $5 \triangleq 0,90$) mit dem potenziellen Ausmaß der finanziellen Effekte (1–5).

Das potenzielle Ausmaß der finanziellen Effekte wurde anhand von fünf Prozentintervallen des verfügbaren Eigenkapitals eingestuft.

Zusätzlich wurde eine ESG-Risikomatrix verwendet, die auf dem Ansatz des Enterprise Risk Managements basiert. Die Eintrittswahrscheinlichkeit und das potenzielle Ausmaß der finanziellen Effekte wurden in einer 5x5-Felder-Matrix abgetragen. Der sich daraus ergebende Risikomatrix-Score hat im Falle einer höheren Bewertung Vorrang vor der Multiplikation in Bezug auf die Risiken und Chancen. Der Schwellenwert für die Wesentlichkeit liegt auch hier bei ≥ 3 .

Validierung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden intern durch die Abteilung Nachhaltigkeit validiert. Im Anschluss wurden die Ergebnisse mit dem Vorstand der OHB SE abgestimmt.

Die Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage für strategische Entscheidungen und die Ableitung von Maßnahmen zur Steuerung und Überwachung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte. Das Enterprise Risk Management wird jährlich über die wesentlichen ESG-Risiken informiert.

Eine jährliche Überprüfung und erforderlichenfalls Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse ist vorgesehen, um methodische Weiterentwicklungen und sich verändernde Prioritäten angemessen zu berücksichtigen.

1.1.4.2 Klimarisikoaanalyse

Klimabezogene Risiken werden unterteilt in physische Risiken und Übergangsrisiken. Physische Risiken resultieren aus Verschiebungen von Klimamustern, die akut (insbesondere Wetterereignisse) oder chronisch (beispielsweise Temperaturveränderungen) sein können. Übergangsrisiken gehen mit der Transformation zu einer emissionsarmen und klimaresilienten Wirtschaft einher.

Der OHB-Konzern hat im Berichtsjahr 2025 eine Klimarisikoaanalyse mit Fokus auf kurz-, mittel- und langfristige (2025, 2030 und 2050) **physische Risiken** für die eigene Geschäftstätigkeit durchgeführt.

Im Rahmen dieser Analyse wurden 28 physische Risiken gemäß *Appendix A: Generic Criteria For DNSH To Climate Change Adaptation als Ergänzung zur Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020* betrachtet.

Zur Einschätzung der zukünftigen Entwicklung wurden zwei Klimaszenarien gemäß dem *Sixth Assessment Report des Intergovernmental Panel on Climate Change* (IPCC AR6) herangezogen:

- SSP1-2.6 beschreibt ein Szenario mit niedrigen Treibhausgasemissionen, das darauf abzielt, die globale Erwärmung auf etwa 2 Grad Celsius zu begrenzen.
- SSP5-8.5 stellt ein Szenario mit sehr hohen Treibhausgasemissionen dar, das zu einer globalen Erwärmung von über 4 Grad Celsius führen kann.

Für temperatur- und niederschlagsbezogene Indikatoren wurden Klimaprojektionen aus dem internationalen Modellvergleich *Coupled Model Intercomparison Project Phase 6* (CMIP6) sowie harmonisierte, qualitätsgesicherte Datensätze aus dem *Inter-Sectoral Impact Model Intercomparison Project* (ISIMIP) genutzt. Flutrisiken wurden über Fathom-Modelle (unter anderem 1-in-500-Jahren-Ereignisse) abgeschätzt. Sturmrisiken wurden mangels global konsistenter Indikatoren qualitativ beurteilt unter Berücksichtigung folgender Referenzen: World Bank Climate Change Knowledge Portal, Kapitel 11 des IPCC AR6 und IPCC Interactive Atlas.

Die Risikobewertung erfolgte nach Eintrittswahrscheinlichkeit (Skala 1–5) und potenziellem Ausmaß (Skala 1–5). Für jedes Risiko wurde pro Zeithorizont (2025, 2030, 2050) und pro Szenario (SSP1-2.6 und SSP5-8.5) ein Risikowert als arithmetischer Mittelwert aus Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellem Ausmaß gebildet. Die Wesentlichkeit wurde ab einem Schwellenwert von ≥ 3 definiert. Die Bewertung erfolgte standortbezogen (Punktkoordinaten) auf Konzernebene. Die Ergebnisse wurden dem Enterprise Risk Management übermittelt und werden jährlich auf Aktualität geprüft.

Zu den betrachteten operativen Standorten des OHB-Konzerns zählen die deutschen Standorte Bremen, Augsburg, Mainz und Oberpfaffenhofen sowie die europäischen Standorte Kista (Schweden), Antwerpen (Belgien), Betzdorf (Luxemburg), Rom (Italien), Benevento (Italien) und Mailand (Italien).

Für die detaillierte Szenarioanalyse wurden acht physische Risiken betrachtet, die für den OHB-Konzern alle relevant sind. Dazu zählen:

- **Vier temperaturbezogene Risiken:** Hitzewellen (akut) und Hitzestress (chronisch), Kältewellen/Frost (akut), Waldbrände (akut), Temperaturschwankungen (chronisch)

- **Drei wasserbezogene Risiken:** Dürren (akut) und Wasserstress (chronisch), starke Niederschläge (akut), Überschwemmungen (akut)
- **Ein windbezogenes Risiko:** Sturm (akut).

Die Analyse zeigt, dass die Standorte des OHB-Konzerns sowohl aktuell als auch zukünftig zunehmend diesen physischen Risiken ausgesetzt sind. Wenn z. B. Produktionsanlagen wie Reinräume von den temperatur-, wasser- und windbezogenen Risiken betroffen sind, kann es zu Störungen der Betriebsabläufe bis hin zu Produktionsausfällen kommen.

Der Analyse zufolge stellen Hitzewellen und Hitzestress das höchste aggregierte Risiko für alle Standorte des OHB-Konzerns dar. Stürme und Überschwemmungen wurden ebenfalls als hohes Risiko eingestuft, wobei Stürme sämtliche Standorte betreffen können, während Überschwemmungen regional begrenzt sind. Im Klimaszenario mit sehr hohen Treibhausgasemissionen werden Waldbrände bis 2030 zu einem zunehmenden Risiko, während starke Niederschläge und Temperaturveränderungen voraussichtlich ab 2050 eine größere Rolle spielen werden.

Die physischen Risiken können finanzielle Effekte wie Schutz- und Reparaturkosten oder Umsatzeinbußen nach sich ziehen. Extremwetterereignisse wurden als physisches Risiko in das ESG-Risikomanagement des OHB-Konzerns integriert. Dadurch wird sichergestellt, dass das Risiko kontinuierlich überwacht und bei strategischen Entscheidungen berücksichtigt wird.

Im Zuge des globalen Wandels hin zu einer emissionsarmen Wirtschaft können sich für den OHB-Konzern auch bestimmte **Übergangsrisiken** ergeben. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern in Verbindung mit steigenden Energiepreisen ein wesentliches Übergangsrisiko ist.

Für das Geschäftsjahr 2026 plant der OHB-Konzern eine Ausweitung der Klimarisikoaanalyse auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette sowie eine tiefergehende Analyse der Übergangsrisiken.

Resilienzanalyse

Auf Grundlage der Ergebnisse der Klimarisikoaanalyse plant der OHB-Konzern für das Geschäftsjahr 2026 eine Resilienzanalyse. Sie soll dazu dienen, die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells in Bezug auf den Klimawandel zu ermitteln. Dabei soll unter anderem die Resilienz der Standorte gegenüber den physischen Risiken in Form von Extremwetterereignissen bewertet werden, um Investitionsbedarfe in klimaresiliente Infrastruktur abzuleiten.

1.1.4.3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

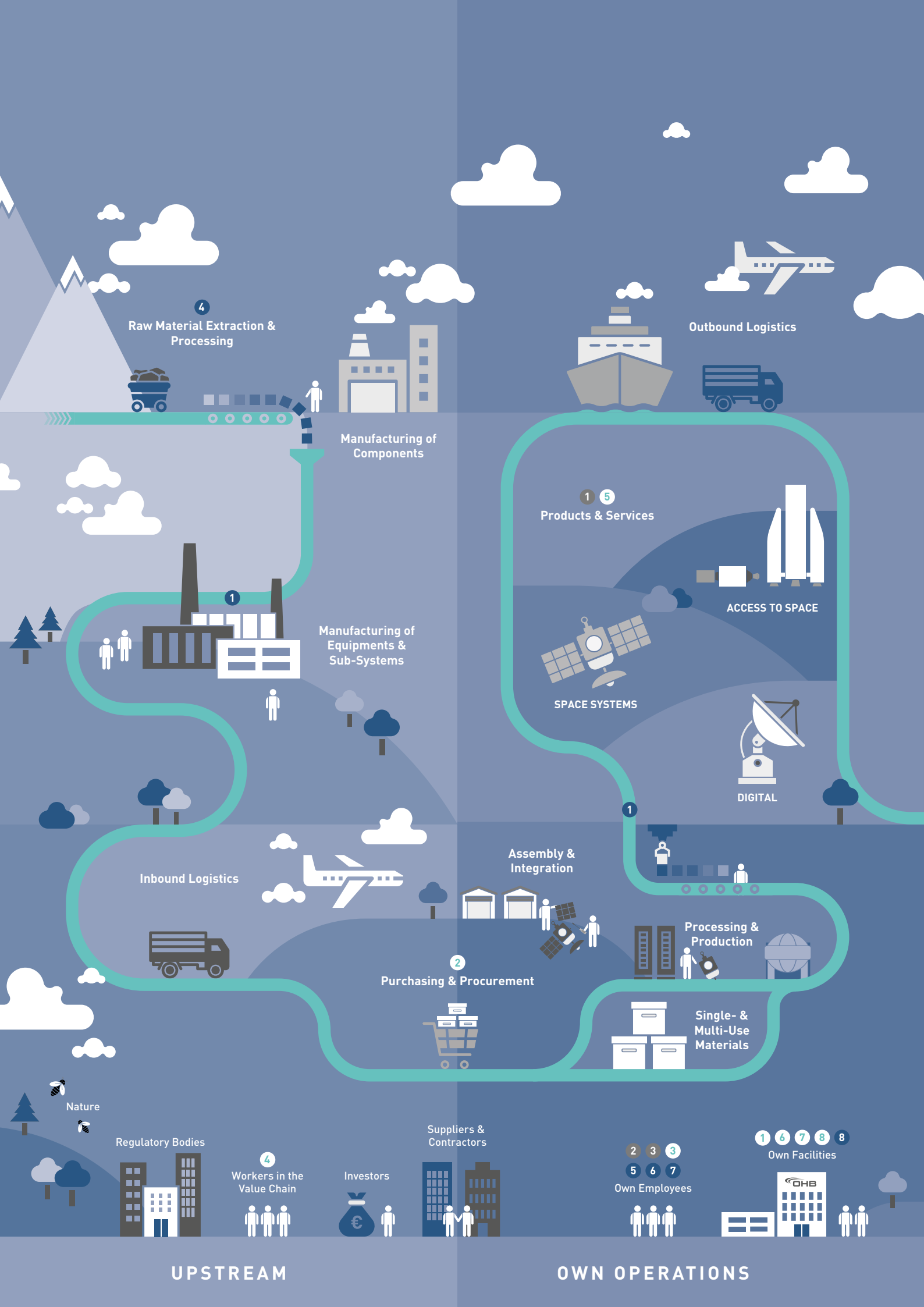
Gemäß der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sind folgende Themen wesentlich für den OHB-Konzern und somit strategisch relevant für die Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit des Geschäftsmodells: Klimawandel, Arbeitskräfte des Unternehmens, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Unternehmensführung sowie die unternehmensspezifischen Themen Weltraumsicherheit und Informationssicherheit. Insgesamt wurden 21 IROs (vgl. Tabelle 12) als wesentlich bewertet. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse flossen in die Nachhaltigkeitsstrategie zur Fokussierung der strategischen Handlungsfelder ein.

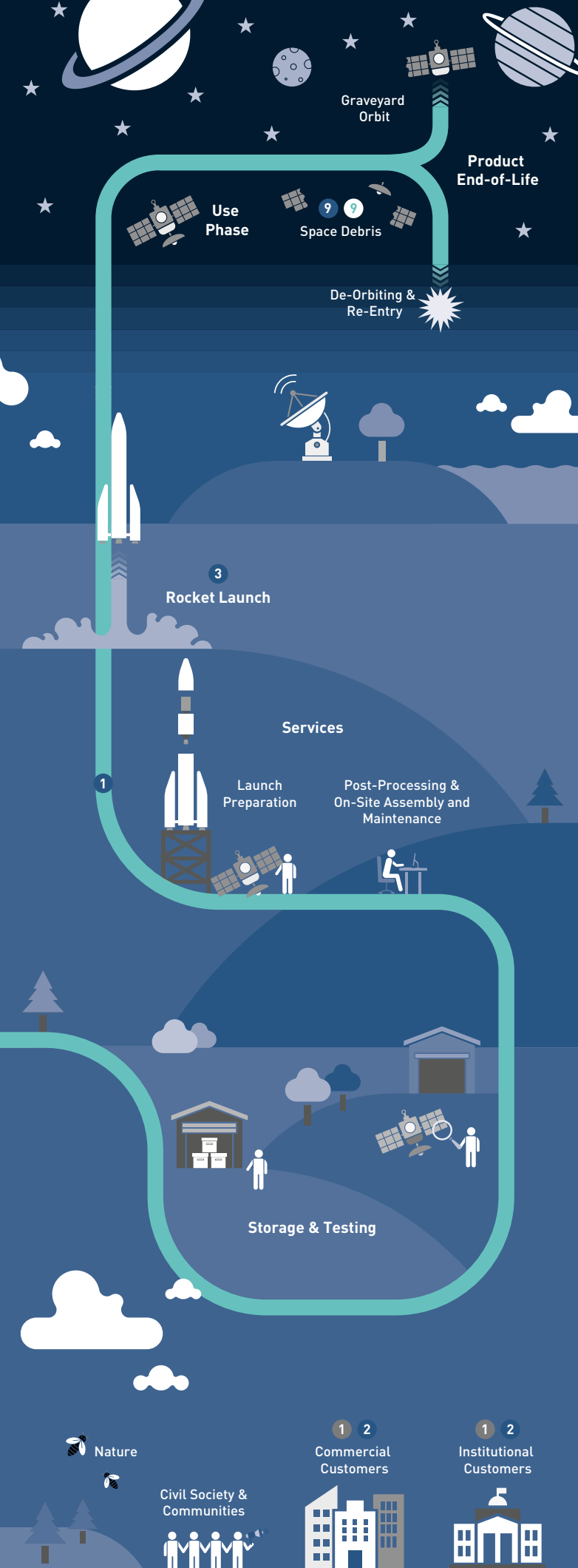


Tabelle 12: Wesentliche IROs

ID	Art	IRO	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Klimawandel				
R1	(Physisches) Risiko	Extremwetterbedingte Standortrisiken	○●○	langfristig
O1	Chance	Klimawandel treibt Nachfrage satellitengestützter Daten	○●●	mittelfristig
I1	tatsächliche negative Auswirkung	Treibhausgasemissionen treiben Klimawandel	●●●	aktuell
I2	tatsächliche positive Auswirkung	Beitrag zum Klimaschutz durch satellitengestützte Emissionsmessung und -minderung	○○●	aktuell
R2	(Übergangs-) Risiko	Kostenrisiken durch Abhängigkeit von (fossilen) Energieträgern	●●○	mittelfristig
Umweltverschmutzung				
I3	tatsächliche negative Auswirkung	Luft- und Klimaauswirkungen durch Raketenemissionen	○○●	aktuell
I4	potenzielle negative Auswirkung	Wasserbelastung durch Bauxitverarbeitung	●○○	mittelfristig
Arbeitskräfte des Unternehmens				
I5	potenzielle positive Auswirkung	Flexible Arbeitsmodelle stärken Work-Life-Balance und Arbeitgeberattraktivität	○●○	mittelfristig
I6	potenzielle negative Auswirkung	Gesundheitliche Folgen von Arbeitsplatzbelastungen durch arbeitsplatzspezifische Anforderungen	○●○	kurzfristig
O2	Chance	Expansion in Verteidigungssektor als Chance für Employer Branding	○●○	mittelfristig
R3	Risiko	Risiken durch Fehlbesetzung und Talent- sowie Fachkräftemangel in der Raumfahrt	○●○	mittelfristig
O3	Chance	Engpass- und Kostenprävention durch strukturierte Weiterbildung	○●○	langfristig
I7	tatsächliche positive Auswirkung	Vielfalt und Inklusion als Treiber von Innovation und Mitarbeitendenbindung	○●○	aktuell
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette				
R4	Risiko	Menschenrechtsverletzungen durch Weiterverarbeitung konfliktärer Rohstoffe	●○○	mittelfristig
Governance				
I8	tatsächliche positive Auswirkung	Förderung von gemeinsamen Unternehmenswerten und einer Compliance-Kultur	○●○	aktuell
R5	Risiko	Risiken durch steigende Nachhaltigkeitsanforderungen in der Lieferkette	○●○	mittelfristig
R6	Risiko	Reputations- und Umsatzverluste durch Vertragsstrafen	○●○	mittelfristig
R7	Risiko	Risiko durch Nichteinhaltung von geltenden Gesetzen	○●○	mittelfristig
Informationssicherheit				
R8	Risiko	Risiken von Cyberangriffen	○●○	kurzfristig
Weltraumsicherheit				
R9	Risiko	Kollisions- und Geschäftsrisiko durch Weltraumschrott	○○●	mittelfristig
I9	potenzielle negative Auswirkung	Einschränkung des Weltraumzutritts für zukünftige Generationen durch Weltraumschrott	○○●	langfristig

Wertschöpfungskette: vorgelagerte Wertschöpfungskette ●○○○, eigene Geschäftstätigkeit ○●○, nachgelagerte Wertschöpfungskette ○○●





Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen des OHB-Konzerns:

Auswirkungen

- 1 Treibhausgasemissionen treiben Klimawandel
- 2 Beitrag zum Klimaschutz durch satellitengestützte Emissionsmessung und -minderung
- 3 Luft- und Klimaauswirkungen durch Raketenemissionen
- 4 Wasserbelastung durch Bauxitverarbeitung
- 5 Flexible Arbeitsmodelle stärken Work-Life-Balance und Arbeitgeberattraktivität
- 6 Gesundheitliche Folgen von Arbeitsplatzbelastungen durch arbeitsplatzspezifische Anforderungen
- 7 Vielfalt und Inklusion als Treiber von Innovation und Mitarbeitendenbindung
- 8 Förderung von gemeinsamen Unternehmenswerten und einer Compliance-Kultur
- 9 Einschränkung des Weltraumzutritts für zukünftige Generationen durch Weltraumschrott

Risiken

- 1 Extremwetterbedingte Standortrisiken
- 2 Kostenrisiken durch Abhängigkeit von (fossilen) Energieträgern
- 3 Risiken durch Fehlbesetzung und Talent- sowie Fachkräftemangel in der Raumfahrt
- 4 Menschenrechtsverletzungen durch Weiterverarbeitung konfliktärer Rohstoffe
- 5 Risiken durch steigende Nachhaltigkeitsanforderungen in der Lieferkette
- 6 Reputations- und Umsatzverluste durch Vertragsstrafen
- 7 Risiko durch Nichteinhaltung von geltenden Gesetzen
- 8 Risiken von Cyberangriffen
- 9 Kollisions- und Geschäftsrisiko durch Weltraumschrott

Chancen

- 1 Klimawandel treibt Nachfrage satellitengestützter Daten
- 2 Expansion in Verteidigungssektor als Chance für Employer Branding
- 3 Engpass- und Kostenprävention durch strukturierte Weiterbildung

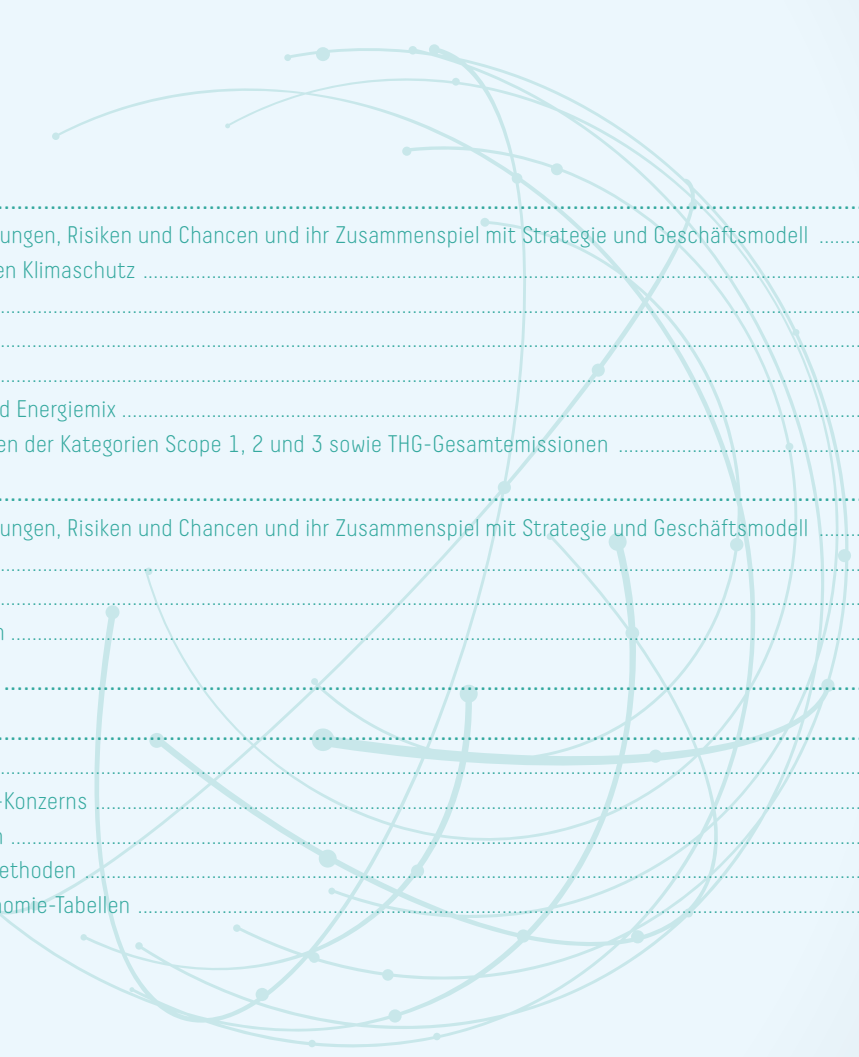
Hinweis

Diese Darstellung der Wertschöpfungskette des OHB-Konzerns ist bewusst vereinfacht.

Detaillierte Ausführungen zur Wertschöpfungskette des OHB-Konzerns sind im Kapitel „Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette“ dieses Nachhaltigkeitsberichts und im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ des Geschäftsberichts 2025 enthalten.



UMWELT- INFORMATIONEN



2.1 Klimawandel	23
2.1.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	23
2.1.2 Übergangsplan für den Klimaschutz	23
2.1.3 Konzepte	23
2.1.4 Maßnahmen	24
2.1.5 Ziele	24
2.1.6 Energieverbrauch und Energiemix	25
2.1.7 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	26
2.2 Weltraumsicherheit	30
2.2.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	30
2.2.2 Konzepte	30
2.2.3 Maßnahmen	30
2.2.4 Ziele und Kennzahlen	31
2.3 Umweltverschmutzung	32
2.4 EU-Taxonomie	33
2.4.1 Hintergrund	33
2.4.2 Aktivitäten des OHB-Konzerns	33
2.4.3 Leistungsindikatoren	35
2.4.4 Rechnungslegungsmethoden	36
2.4.5 Anhang der EU-Taxonomie-Tabellen	37

2.1 KLIMAWANDEL

2.1.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Innerhalb seiner Nachhaltigkeitsstrategie (vgl. Kapitel 1.1.3.2) hat der OHB-Konzern das strategische Handlungsfeld „Klimaschutz und -anpassung“ festgelegt. Der OHB-Konzern entwickelt und fertigt Satelliten für Erdbeobachtung und Forschung, die Umweltdaten liefern und das Verständnis des Systems Erde erweitern. Um seinen Beitrag zu den globalen Klimazielen zu leisten, strebt der OHB-Konzern die Reduktion

der Treibhausgasemissionen (auch THG-Emissionen) entlang seiner Wertschöpfungskette an. Darüber hinaus beschäftigt sich der OHB-Konzern mit Klimarisiken (vgl. Kapitel 1.1.4.2).

Die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (vgl. Kapitel 1.1.4). In Tabelle 13 sind die wesentlichen Auswirkungen des OHB-Konzerns auf den Klimawandel sowie die wesentlichen Risiken und Chancen des OHB-Konzerns aufgrund des Klimawandels aufgelistet.

Tabelle 13: Wesentliche IROs Klimawandel

ID	Art	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
R1	(Physisches) Risiko	Extremwetterbedingte Standortrisiken: Gefährdung der eigenen Standorte durch Extremwetterereignisse kann zur Unterbrechung der Geschäftstätigkeit führen und erhöht das Risiko für Produktionsausfälle und Kosten für Schutz- oder Reparaturmaßnahmen.	● ● ●	langfristig
O1	Chance	Klimawandel treibt Nachfrage nach satellitengestützten Daten: Steigender Bedarf an satellitengestützten Daten zur Forschung und Daten zur Anpassung an klimabedingte Risiken kann zu einer erhöhten Nachfrage nach Raumfahrtlösungen führen und bietet die ökonomische Chance, den Umsatz zu steigern.	● ● ●	mittelfristig
I1	tatsächliche negative Auswirkung	Treibhausgasemissionen treiben Klimawandel: THG-Emissionen aus der eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette tragen zum Klimawandel bei.	● ● ●	aktuell
I2	tatsächliche positive Auswirkung	Beitrag zum Klimaschutz durch satellitengestützte Emissionsmessung und -minderung: Erdbeobachtungssatelliten sowie Digitalprodukte des OHB-Konzerns liefern präzise Umweltdaten. Diese Informationen helfen Dritten, Veränderungen von Ökosystemen zu erkennen und gezielte Maßnahmen abzuleiten.	● ● ●	aktuell
R2	(Übergangs-) Risiko	Kostenrisiken durch Abhängigkeit von (fossilen) Energieträgern: Steigende Energiepreise können bei starker Abhängigkeit von fossilen Energieträgern zu Budgetüberschreitungen führen. Dies erhöht Beschaffungs- und Produktionskosten und kann strategische Ineffizienzen verursachen.	● ● ●	mittelfristig

Wertschöpfungskette: vorgelagerte Wertschöpfungskette ● ● ●, eigene Geschäftstätigkeit ● ● ●, nachgelagerte Wertschöpfungskette ● ● ●

2.1.2 Übergangsplan für den Klimaschutz

Der OHB-Konzern wird perspektivisch einen Übergangsplan für den Klimaschutz erarbeiten, in dem die Ziele und Maßnahmen für den Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft festgelegt sind. Der Übergangsplan soll mit der Konzernstrategie abgestimmt sein und vom Vorstand der OHB SE verabschiedet werden.

2.1.3 Konzepte

Dekarbonisierungsstrategie

Der Vorstand der OHB SE hat im Berichtsjahr 2025 eine Dekarbonisierungsstrategie für den OHB-Konzern verabschiedet. Die Strategie zielt darauf ab, die negativen Auswirkungen des OHB-Konzerns auf den Klimawandel (IRO I1) zu mindern, indem Treibhausgasemissionen durch die eigene Geschäftstätigkeit reduziert werden. Der Fokus der Dekarbonisierungsstrategie liegt bisher auf den Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2. Perspektivisch sollen auch die Treibhausgasemissionen in Scope 3 adressiert werden. Der OHB-Konzern arbeitet weiterhin an der Analyse und Bewertung der Treibhausgasemissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette,

um eine fundierte Grundlage für die Erweiterung der Dekarbonisierungsstrategie zu schaffen.

Die strategische Verantwortung liegt beim Vorstandsmitglied Nachhaltigkeit, Recht und Unternehmenssicherheit der OHB SE, das durch die Abteilungsleitung Nachhaltigkeit der OHB SE unterstützt wird. Die operative Umsetzung erfolgt durch die Abteilung Nachhaltigkeit der OHB SE in Zusammenarbeit mit den thematisch involvierten Abteilungen des OHB-Konzerns.

Der Fortschritt bei der Umsetzung der Dekarbonisierungsstrategie wird laufend von der Abteilung Nachhaltigkeit überwacht und überprüft sowie mit dem zuständigen Vorstandsmitglied besprochen. Bei Bedarf werden Anpassungen vorgenommen.

Anpassungsstrategie

Auf Grundlage der Klimarisikoanalyse und der Resilienzanalyse wird der OHB-Konzern perspektivisch eine Anpassungsstrategie für die eigene Geschäftstätigkeit entwickeln, die sowohl physische Risiken als auch Übergangsrisiken berücksichtigt. Die Strategie soll darauf abzielen, die Resilienz des OHB-Konzerns zu stärken und damit zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit beitragen.

2.1.4 Maßnahmen

Der OHB-Konzern hat im Berichtsjahr 2025 Klimaschutzmaßnahmen erarbeitet, die auf die Reduktion von Treibhausgasemissionen ausgerichtet sind. Diese Maßnahmen konkretisieren das strategische Vorgehen zur Erreichung der THG-Emissionsreduktionsziele. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2026.

Da die Emissionen in Scope 1 und Scope 2 direkt im Einflussbereich des OHB-Konzerns liegen, bieten sie einen pragmatischen Ausgangspunkt für die Umsetzung mittelfristig wirksamer Reduktionsmaßnahmen. Diese Emissionen werden prioritär adressiert, um zeitnah messbare Fortschritte zu erzielen.

Tabelle 14 zeigt die zentralen Dekarbonisierungshebel des OHB-Konzerns sowie deren erwartete Reduktionswirkung mit Zieljahr.

Tabelle 14: Dekarbonisierungshebel

Dekarbonisierungshebel	Basisjahr	Erwartete Reduktion der Treibhausgasemissionen	Zieljahr
Dekarbonisierung der stationären Verbrennung	2025	4.630 t CO ₂ e	2031
Elektrifizierung des Fuhrparks	2025	183 t CO ₂ e	2035
Umstieg auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen	2025	9.852 t CO ₂ e	2030

Der quantitative Gesamtbeitrag der erwarteten Dekarbonisierungshebel beläuft sich auf 14.665 t CO₂e.

Scope 1: Dekarbonisierung der stationären Verbrennung

Die MT Aerospace AG prüft die Möglichkeiten, um ihr Blockheizkraftwerk in Augsburg, das derzeit mit Erdgas betrieben wird, bis 2031 auf eine emissionsärmere Alternative umzurüsten. Das Blockheizkraftwerk erzeugt Strom und Wärme. Parallel prüft der OHB-Konzern Maßnahmen, um die sonstige stationäre Verbrennung zu dekarbonisieren sowie den Energieverbrauch zu senken und die Energieeffizienz zu steigern.

Scope 1: Elektrifizierung des Fuhrparks

Der OHB-Konzern strebt an, seinen Fuhrpark bestehend aus Dienstwagen und Poolfahrzeugen bis 2035 zu 70 % auf elektrische Antriebe (oder andere alternative Antriebe unter Berücksichtigung der technologischen Entwicklung) umzustellen. Parallel unterstützt der OHB-Konzern in Deutschland die BahnCard 100 als Alternative zum Dienstwagen.

Scope 2: Umstieg auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen

Der OHB-Konzern plant, bis 2030 an allen Standorten Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen, um die indirekten Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem Strom deutlich zu senken.

Darüber hinaus wurde die Planung von Photovoltaikanlagen an den Standorten der MT Aerospace AG in Augsburg und Bremen im Berichtsjahr 2025 abgeschlossen. Damit ist der Grundstein gelegt, um zukünftig einen Teil des Strombedarfs durch eigene Erzeugung zu decken. Die Installation der Anlagen ist bis Herbst 2026 vorgesehen. Parallel dazu prüft der OHB-Konzern Maßnahmen, um den Stromverbrauch zu senken und die Energieeffizienz zu steigern.

Energiemanagementsystem

Die OHB System AG hat im Berichtsjahr 2025 an den Standorten Bremen und Oberpfaffenhofen mit der Einrichtung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001:2018 begonnen. Damit sollen die Weichen für eine energieeffiziente Zukunft gestellt und die Anforderungen des deutschen *Energieeffizienzgesetzes* erfüllt werden. Der Energieverbrauch an den beiden Standorten wurde systematisch erfasst und analysiert, um Energieeinsparpotenziale zu identifizieren und die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern.

Die erfolgreiche Zertifizierung des Energiemanagementsystems ist für Frühjahr 2026 geplant.

Umweltmanagementsystem

Die OHB Digital Connect GmbH hat im Berichtsjahr 2025 ein Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001:2015 eingerichtet, das im Dezember 2025 zertifiziert wurde.

2.1.5 Ziele

Der OHB-Konzern hat sich absolute THG-Emissionsreduktionsziele gesetzt, um einen Beitrag zu den globalen Klimaschutzbemühungen zu leisten (vgl. Tabelle 15): Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2 um **35 % bis 2030** und um **63 % bis 2035** gegenüber dem Basisjahr 2025. Davon entfallen bis 2030 0 % auf Scope 1 und 100 % auf Scope 2. Bis 2035 entfallen davon 44 % auf Scope 1 und 56 % auf Scope 2. Die THG-Emissionsreduktionsziele für Scope 2 sind marktbezogen.

Tabelle 15: THG-Emissionsreduktionsziele

Scope	Basisjahr	Zielreduktion	Zieljahr
Scope 1 und 2 (marktbezogen)	2025	35 % (davon 0 % Scope 1 und 100 % Scope 2)	2030
Scope 1 und 2 (marktbezogen)	2025	63 % (davon 44 % Scope 1 und 56 % Scope 2)	2035

Die Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2 bis 2035 stehen im Einklang mit dem *Übereinkommen von Paris*. Bei der Zielsetzung wurde das Kriterium der Science Based Targets initiative (SBTi) beachtet, ein Minimum von 4,2 % linearer jährlicher Reduktion anzusetzen. Eine offizielle Validierung durch die SBTi liegt aktuell nicht vor. Die Reduktionsziele für Scope 1 und Scope 2 basieren auf einem sektorenübergreifenden Reduktionspfad, da derzeit kein spezifischer Dekarbonisierungspfad für die Raumfahrtindustrie verfügbar ist.

Die definierten THG-Emissionsreduktionsziele des OHB-Konzerns sind konsistent mit den Systemgrenzen der konzernweiten Treibhausgasbilanz. Dies wird sichergestellt, indem für die Zielsetzung und die Erstellung der Treibhausgasbilanz identische organisatorische und operative Systemgrenzen

angewendet werden. Diese orientieren sich am Konsolidierungskreis und umfassen alle relevanten Standorte und Aktivitäten. Die Ziele sind als Brutto-Reduktionsziele definiert und schließen keine Kompensationen durch Carbon Credits oder vermiedene Emissionen ein.

Als Basisjahr für die THG-Emissionsreduktionsziele wurde das Geschäftsjahr 2025 gewählt, da es eine repräsentative Ausgangsbasis in Bezug auf die Geschäftstätigkeit des OHB-Konzerns darstellt. Bei der Festlegung wurde sichergestellt, dass der Bezugswert die abgedeckten Tätigkeiten sowie externe Einflussfaktoren angemessen widerspiegelt. Eine Normalisierung war nicht erforderlich, da keine außergewöhnlichen Schwankungen wie etwa witterungsbedingte Anomalien festgestellt wurden. Das Geschäftsjahr 2025 markiert das zweite Jahr einer systematischen Erfassung und Validierung der Treibhausgasemissionen nach Scope 1 und Scope 2, wodurch eine konsistente und belastbare Grundlage für die Fortschrittmessung geschaffen wurde.

Um realistische THG-Emissionsreduktionsziele zu definieren, wurden interne Stakeholder aktiv einbezogen und konsultiert. Die THG-Emissionsreduktionsziele des OHB-Konzerns wurden unter Berücksichtigung von Wachstumsprognosen definiert. Diese Annahmen sind entscheidend, um sicherzustellen, dass die Ziele realistisch und zugleich ambitioniert sind und die zukünftige Geschäftsentwicklung sowie externe Rahmenbedingungen angemessen widerspiegeln.

Die Überwachung und Überprüfung der Fortschritte werden zukünftig durch einen jährlichen Review-Prozess sichergestellt. Dieser Prozess ermöglicht Soll-Ist-Vergleiche, um Abweichungen frühzeitig zu identifizieren und rechtzeitig geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung einzuleiten.

Die Erreichung der THG-Emissionsreduktionsziele des OHB-Konzerns basiert auf definierten Dekarbonisierungshebeln (vgl. Kapitel 2.1.4), darunter die Dekarbonisierung der stationären Verbrennung, die Elektrifizierung des Fuhrparks und die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Diese Hebel tragen mit quantifizierten Beiträgen zu den THG-Emissionsreduktionszielen für Scope 1 und Scope 2 bei.

Im Berichtsjahr 2025 wurde kein spezifisches Ziel zur Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 3 verabschiedet. Ebenso wurden im Berichtsjahr 2025 keine Ziele zur Anpassung an den Klimawandel definiert. Die Entwicklung konkreter Anpassungsziele ist als Bestandteil des langfristigen Klimaübergangsplans vorgesehen und wird in den kommenden Jahren erfolgen.

2.1.6 Energieverbrauch und Energiemix

In Tabelle 16 sind die Kennzahlen zum gesamten Energieverbrauch des OHB-Konzerns und zum Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Energiemix zusammengefasst. Im Berichtsjahr 2025 hat der OHB-Konzern für alle Standorte mit Ökostromtarif ausschließlich gebündelte Herkunftsnachweise für den eingekauften Strom genutzt und keine ungebündelten Instrumente bezogen.

Tabelle 16: Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch und Energiemix		2025
(1)	Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	-
(2)	Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	1.129
(3)	Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	29.809
(4)	Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	-
(5)	Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	16.026
(6)	Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	46.964
	Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	88,4 %
(7)	Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	1.603
	Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	3,0 %
(8)	Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	4
(9)	Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	4.559
(10)	Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	-
(11)	Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	4.563
	Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	8,6 %
	Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	53.130

Für das Berichtsjahr 2025 hat der OHB-Konzern die Erzeugung von Energie aus nicht erneuerbaren Quellen vorzuweisen. Es handelt sich um 7.964 MWh erzeugten Strom des Blockheiz-

kraftwerks der MT Aerospace AG in Augsburg. Davon hat die MT Aerospace AG 7.574 MWh selbst genutzt und die übrigen 390 MWh in das Stromnetz eingespeist.

2.1.7 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Methode der Emissionsberechnung

Der OHB-Konzern ermittelt seine Treibhausgasemissionen gemäß dem *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* (GHG Protocol). Bei der Emissionsberechnung werden sämtliche Treibhausgase berücksichtigt, die in Anlage A zum *Protokoll von Kyoto* aufgeführt sind: Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffoxid (N₂O), teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC) und Schwefelhexafluorid (SF₆) sowie zusätzlich Stickstofftrifluorid (NF₃). Um die Wirkung der Gase vergleichbar zu machen, werden sie in das Treibhauspotenzial von CO₂ umgerechnet. Die Treibhausgasemissionen werden als CO₂-Äquivalente (CO₂e) ausgewiesen.

Organisatorische Systemgrenzen

Der OHB-Konzern hat die organisatorischen Grenzen entsprechend dem definierten Konsolidierungskreis (vgl. Kapitel 1.1.1.1) und nach dem Ansatz der operativen Kontrolle gemäß dem GHG Protocol festgelegt:

- Der Konzern berücksichtigt unabhängig vom Eigentumsanteil 100 % der Treibhausgasemissionen aus Tochtergesellschaften, über die er die operative Kontrolle ausübt.
- Die MT Aerospace Holding GmbH & Co. KG hält Anteile an der Aerotech Peissenberg GmbH & Co. KG. Die MT Aerospace Holding GmbH & Co. KG, die MT Holding RFA GmbH & Co. KG und die OHB SE halten Anteile an der Rocket Factory Augsburg AG. Im Berichtsjahr 2025 wurden die anteiligen Emissionen in Scope 1 und Scope 2 in der Kategorie 3.15 „Investitionen“ berücksichtigt.

Operative Systemgrenzen

Der OHB-Konzern hat die operativen Systemgrenzen gemäß dem GHG Protocol wie folgt festgelegt:

Scope 1

In Scope 1 werden direkte Treibhausgasemissionen aus Quellen betrachtet, die sich im Eigentum oder unter der Kontrolle des OHB-Konzerns befinden. Für das Berichtsjahr 2025 wurde folgende Methodik angewendet:

- **Stationäre Verbrennung in Anlagen:** Die Emissionsquellen umfassten die Öl- und Gasverbrennung im Blockheizkraftwerk der MT Aerospace AG und in Heizungsanlagen der Büro- und Produktionsstandorte des OHB-Konzerns. Die Berechnung erfolgte auf Basis von Aktivitätsdaten wie beispielsweise Versorgungsabrechnungen. Lagen keine Aktivitätsdaten vor, wurden Schätzungen unter Berücksichtigung der Gebäudefläche sowie Hochrechnungen anhand von Verbrauchsdaten des Vorjahres verwendet. Die Emissionen wurden mithilfe von Emissionsfaktoren der *U.S. Environmental Protection Agency* (US EPA) sowie des *Department for Environment, Food & Rural Affairs* (DEFRA) berechnet und gemäß IPCC AR6 in CO₂e umgerechnet.

- **Kältemittel in Anlagen:** Kältemittel einschließlich Fluorkohlenwasserstoffen (H-FKW) sind Bestandteile von Klima- und Kühlsystemen. Für die Berechnung wurden die während des Berichtsjahres eingekauften Kältemittelmengen erfasst und mit dem spezifischen Emissionsfaktor des jeweiligen Kältemitteltyps multipliziert. Die verwendeten Emissionsfaktoren basieren auf IPCC AR6 sowie auf Informationen zu Kältemittelmischungen aus dem Bericht des *California Air Resources Board* (CARB).

- **Mobile Verbrennung in Fahrzeugen:** Hierunter fallen Treibhausgasemissionen, die durch Kraftstoffverbrennung in Dienstwagen und Poolfahrzeugen verursacht werden. Erfasst wurden alle Fahrzeuge, deren Kraftstoffkosten der OHB-Konzern trägt. Die Emissionen wurden anhand des Kraftstoffverbrauchs (typischerweise in Litern Benzin oder Diesel) berechnet und mit dem entsprechenden Emissionsfaktor multipliziert. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus der DEFRA-Datenbank für das jeweilige Berichtsjahr und werden gemäß IPCC AR6 in CO₂e umgerechnet.

Der Anteil der Schätzungen beträgt dabei 7,8 % der Scope-1-THG-Emissionen.

Scope 2

In Scope 2 werden indirekte Treibhausgasemissionen aus der Erzeugung von Elektrizität, Dampf, Wärme oder Kühlung betrachtet, die der OHB-Konzern erworben oder erhalten hat und verbraucht. Zur Berechnung wurden zwei Ansätze angewendet:

- **Standortbezogener Ansatz:** Standortbezogene Emissionsfaktoren umfassen die Emissionsfaktoren nach der *International Energy Agency* (IEA) für die Stromnetze der einzelnen Länder sowie Ecoinvent-Daten für die jeweiligen Netze, sofern keine IEA-Daten verfügbar sind.
- **Marktbezogener Ansatz:** Berücksichtigt wurden vertragliche Instrumente wie Herkunftsnachweise zur Geltendmachung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Für Energieanteile ohne vertragliche Instrumente wurden Emissionsfaktoren des Residualmixes verwendet. Wenn diese nicht verfügbar waren, wurde der standortbezogene Faktor angewendet. Quellen für marktbezogene Faktoren sind Green-e, Ecoinvent und DEFRA. Emissionsfaktoren wurden gemäß IPCC AR6 verwendet.

Verbrauchsdaten zu eingekaufter Elektrizität, Dampf, Wärme und Kühlung wurden aus Versorgungsabrechnungen entnommen. Wenn diese nicht verfügbar waren, erfolgte die Schätzung anhand von Vergleichswerten für Verbrauch pro Gebäudefläche, Gebäudetyp und Brennstoffart. Der Anteil der Schätzungen beträgt dabei 12,6 % der Scope-2-THG-Emissionen.

Scope 3

In Scope 3 werden weitere indirekte Treibhausgasemissionen betrachtet, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette des OHB-Konzerns auftreten. Für die Ermittlung der Scope-3-Emissionen wurden ca. 1 % Primärdaten von Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern entlang der Wertschöpfungskette genutzt.

Tabelle 17: Berechnungsmethoden Scope-3-Kategorien

Scope-3-Kategorie nach GHG Protocol	Berechnungsmethode
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen 2 Investitionsgüter	Die Berechnung der Treibhausgasemissionen durch erworbene Waren und Dienstleistungen (3.1) sowie durch Investitionsgüter (3.2) erfolgte gemäß dem ausgabenbasierten Ansatz. Jeder Lieferant wurde einem NACE-Code zugeordnet, der den entsprechenden Wirtschaftszweig beschreibt. Dem NACE-Code wurde wiederum ein durchschnittlicher Emissionsfaktor zugewiesen.
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	Bei Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (3.3) wurden vorgelagerte Treibhausgasemissionen (Well-to-tank) sowie Treibhausgasemissionen aus Übertragungs- und Verteilungsverlusten und Erdgas-Leckagen berücksichtigt. Die Grundlage sind regionale Netzverlustraten, IPCC-Daten und Emissionsfaktoren aus anerkannten Quellen wie IEA, eGrid und Ecoinvent.
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb 9 Nachgelagerter Transport	Die Treibhausgasemissionen durch vorgelagerten (3.4) und nachgelagerten (3.9) Transport wurden anhand von Transportart (Luft, See, Lkw, Schiene), Entfernung und Gewicht der transportierten Güter berechnet. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen von DEFRA und Ecoinvent. Zusätzlich wurden Treibhausgasemissionen aus Raketenstarts berücksichtigt. Dabei wurde unterschieden zwischen den Raketenstarts, die der OHB-Konzern bezahlt hat (3.4), und den Raketenstarts, die Kunden des OHB-Konzerns bezahlt haben (3.9). Im Berichtsjahr 2025 verzeichnete der OHB-Konzern insgesamt fünf Raketenstarts. Davon entfielen anteilig vier Starts auf die Trägerrakete Falcon-9 und ein Start auf die Ariane-6. Aufgrund einer unzureichenden Datenverfügbarkeit lagen belastbare Emissionsfaktoren lediglich für die mit Falcon-9 durchgeführten Starts vor. Um dennoch eine vollständige Emissionsabschätzung für alle betrachteten Raketenstarts vornehmen zu können, wurde der Emissionswert des Ariane-6-Starts auf Basis des definierten Emissionsfaktors eines Falcon-9-Starts berechnet. Dadurch ist eine konsistente, wenn auch konservative, Datengrundlage gewährleistet. Die Ermittlung der Treibhausgasemissionen je Falcon-9-Start erfolgte ausschließlich in der Systemgrenze Tank-to-Wake (TTW) und umfasste nur die direkten Treibhausgasemissionen aus der Verbrennung von RP-1 in den entsprechenden Triebwerken. Upstream-Emissionen (z. B. Bereitstellung von RP-1, LOX-Herstellung), Boden- oder Infrastrukturprozesse waren nicht enthalten. Als Emissionsfaktor der TTW-Treibhausgasemissionen wurde der UK GOV/DEFRA-Konversionsfaktor 2025 für Aviation turbine fuel (Jet Kerosene) in massenbasierter Einheit genutzt. Die RP-1-Masse je Start wurde mangels veröffentlichter Tankangaben aus dem Gesamt-Propellant und Oxidizer-zu-Fuel-Verhältnis abgeleitet. Auf Basis der getroffenen Annahmen ergibt sich ein Schätzwert von ca. 463 t CO ₂ e je Raketenstart. Dieser Wert variiert ausschließlich mit der tatsächlich getankten RP-1-Menge. Ein Radiative-Forcing-Uplift wurde nicht angewendet, da dieses außerhalb der definierten Systemgrenze der TTW-Bilanz liegt.
5 Abfallaufkommen in Betrieben	Die Treibhausgasemissionen durch das Abfallaufkommen in den Betrieben des OHB-Konzerns (3.5) wurden anhand von Masse, Materialart, Standort und Entsorgungsmethode berechnet. Als Quellen für Emissionsfaktoren dienten DEFRA und Ecoinvent.
6 Geschäftsreisen	Der OHB-Konzern berechnet die Treibhausgasemissionen durch Geschäftsreisen (3.6) einschließlich Flugreisen, Fahrten mit Fahrzeugen und der Bahn sowie Hotelübernachtungen. Für Flugreisen wurden, wenn verfügbar, Informationen zum Flugzeugtyp und -modell sowie entweder die Distanz oder die Flugroute erfasst. Für Geschäftsreisen mit dem Auto wurden Daten zum Kraftstoffverbrauch erfasst. Falls diese nicht vorlagen, wurden die Anzahl der Fahrzeuge, der Fahrzeugtyp und die zurückgelegte Strecke berücksichtigt. Für Bahnreisen wurden Daten zur zurückgelegten Distanz und Anzahl der Passagiere erfasst. Für Übernachtungen wurden Datum, Anzahl der Nächte und das Aufenthaltsland erfasst. Quellen für Emissionsfaktoren sind US EPA und DEFRA.
7 Pendelnde Arbeitnehmende	Die Treibhausgasemissionen, die mit dem Pendelverkehr der Arbeitskräfte ins Büro sowie mit der Arbeit im Homeoffice verbunden waren (3.7), wurden geschätzt. Für den Pendelverkehr wurde die Anzahl der pendelnden Arbeitskräfte an den jeweiligen Standorten auf Basis von Annahmen zu Büropräsenz und Homeoffice ermittelt. Als Quelle für Emissionsfaktoren diente unter anderem DEFRA. Für fußläufige Arbeitswege und für die Fahrradnutzung wurde angenommen, dass keine Treibhausgasemissionen entstehen.
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter 13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	Der OHB-Konzern hatte im Berichtsjahr 2025 keine vorgelagerten geleasteten Wirtschaftsgüter (3.8), die außerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit energiebezogene Treibhausgasemissionen verursacht haben. Ebenso gab es keine nachgelagerten geleasteten Wirtschaftsgüter (3.13), deren Nutzung zu indirekten Treibhausgasemissionen hätte führen können.
10 Verarbeitung verkaufter Produkte 11 Verwendung verkaufter Produkte	In Bezug auf die Verarbeitung wurden verkaufte Produkte identifiziert (3.10), die in der nachgelagerten Wertschöpfungskette weitere energieintensive Verarbeitungsschritte durchlaufen. Dem angenommenen Stromverbrauch wurden entsprechende Emissionsfaktoren zugeordnet, um eine Schätzung der Treibhausgasemissionen zu ermöglichen. Treibhausgasemissionen durch die Verwendung (3.11) wurden für verkaufte Produkte berechnet, die während ihrer Verwendung Strom oder Brennstoffe verbrauchen. Für jeden Produkttyp wurden die Emissionen ermittelt, indem der geschätzte Energieverbrauch über die angenommene gesamte Lebensdauer mit dem entsprechenden Emissionsfaktor berechnet wurde. Es wurden dieselben Werte wie in Scope 1 und 2 verwendet. Die Treibhausgasemissionen pro Produkt wurden anschließend mit der Gesamtanzahl der verkauften Produkte multipliziert.
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	Die Treibhausgasemissionen, die mit der Entsorgung verkaufter Produkte am Ende ihrer Lebensdauer verbunden sind (3.12), wurden auf Basis der Masse der verkauften Produkte je Produkttyp berechnet. Anschließend wurden die Produkte der jeweils zutreffenden Entsorgungs- oder Recyclingmethode zugeordnet. Für die Berechnung wurden dieselben Emissionsfaktoren verwendet wie in Kategorie 3.5.
14 Franchises	Der OHB-Konzern betreibt kein Franchise-Modell, weshalb keine Treibhausgasemissionen im Sinne dieser Kategorie entstehen.
15 Investitionen	Der OHB-Konzern berücksichtigt die At-Equity-Beteiligungen an der Aerotech Peissenberg GmbH & Co. KG und der Rocket Factory Augsburg AG. Für diese Unternehmen wurden die Treibhausgasemissionen (3.15) auf Basis ihrer Scope-1- und Scope-2-Daten ermittelt. Die zugrunde liegenden Emissionsfaktoren orientieren sich an den jeweiligen Kategorien. Die Berechnung erfolgte nach einem Attributionsansatz: Die gesamten Treibhausgasemissionen des jeweiligen Unternehmens wurden mit einem Beteiligungsfaktor multipliziert, der den Anteil an diesen Unternehmen (34,7 % bzw. 65,1 %) widerspiegelt.

Treibhausgasemissionen des OHB-Konzerns im Jahr 2025

Die Treibhausgasemissionen des OHB-Konzerns beliefen sich im Berichtsjahr 2025 auf insgesamt 241.739 t CO₂e.

Die Emissionen in Scope 1 betrugen 5.909 t CO₂e, was 2,4 % der Gesamtemissionen entspricht. Der Großteil der Emissionen in Scope 1 (91,4 %) entfiel auf die Verbrennung von Erdgas.

Die Emissionen in Scope 2 betrugen 10.299 t CO₂e und machten 4,3 % der Gesamtemissionen aus. Der Großteil der Emissionen in Scope 2 (96,5 %) ist auf die Erzeugung von eingekauftem Strom zurückzuführen.

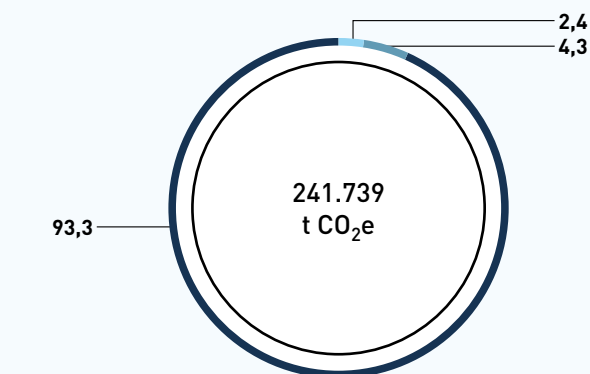
Die Emissionen in Scope 3 betrugen 225.531 t CO₂e, was 93,3 % der Gesamtemissionen ausmacht. Der Großteil der Emissionen (82,9 %) war der Kategorie 3.1 „Erworbenene Waren und Dienstleistungen“ zuzuordnen.

Die Aufschlüsselung der Treibhausgasemissionen geht aus Tabelle 18 hervor:

Tabelle 18: Aufschlüsselung der THG-Gesamtemissionen

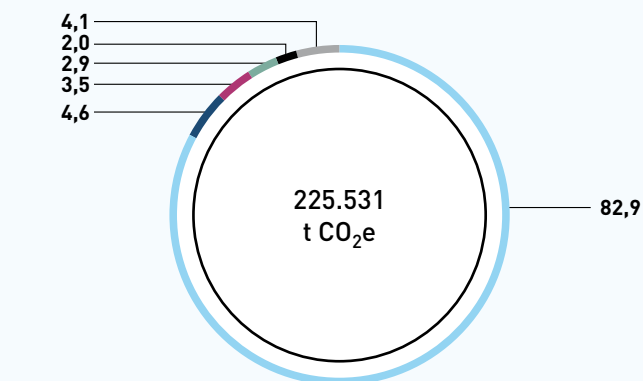
Rückblickend			Etappenziele und Zieljahre		
THG-Emissionen aufgeschlüsselt nach Scope 1, Scope 2 und wesentlichen Scope 3	Einheit	Basisjahr 2025	2030	2035	Jährlich % des Ziels/Basisjahr
Scope-1-Treibhausgasemissionen					
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	5.909	–	–	–
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	%	–	–	–	–
Scope-2-Treibhausgasemissionen					
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	6.157	–	–	–
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	10.299	–	–	–
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen					
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	225.531	–	–	–
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	t CO ₂ e	186.872	–	–	–
2 Investitionsgüter	t CO ₂ e	7.908	–	–	–
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	t CO ₂ e	3.008	–	–	–
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	t CO ₂ e	6.506	–	–	–
5 Abfallaufkommen in Betrieben	t CO ₂ e	428	–	–	–
6 Geschäftsreisen	t CO ₂ e	4.499	–	–	–
7 Pendelnde Arbeitnehmende	t CO ₂ e	3.072	–	–	–
9 Nachgelagerter Transport	t CO ₂ e	983	–	–	–
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	t CO ₂ e	1.211	–	–	–
11 Verwendung verkaufter Produkte	t CO ₂ e	10.481	–	–	–
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	t CO ₂ e	64	–	–	–
15 Investitionen	t CO ₂ e	499	–	–	–
Prozentsatz der Scope-3-Treibhausgasemissionen berechnet auf Basis von Primärdaten	%	1,0	–	–	–
THG-Emissionen insgesamt					
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	t CO ₂ e	237.597	–	–	–
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	t CO ₂ e	241.739	–	–	–

Treibhausgasemissionen insgesamt in %



- Scope 1
- Scope 2 (marktbezogen)
- Scope 3

Treibhausgasemissionen Scope 3 in %



- 1 Erworbene Waren und Dienstleistungen
- 11 Verwendung verkaufter Produkte
- 2 Investitionsgüter
- 4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb
- 6 Geschäftsreisen
- Sonstige

Der OHB-Konzern wendet im Berichtsjahr 2025 keine internen CO₂-Bepreisungssysteme an und hat keine CO₂-Zertifikate erworben, um Emissionsminderungen außerhalb der eigenen Wertschöpfungskette zu finanzieren. Eine Einführung interner CO₂-Bepreisung oder der Erwerb von CO₂-Zertifikaten wird derzeit nicht geplant.

Biogene Emissionen

Biogene Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse werden gemäß GHG Protocol nicht in Scope 1 inkludiert. Ebenso werden biogene Emissionen, die bei der Stromerzeugung aus Biomasse entstehen, nicht in Scope 2 berücksichtigt. Diese Emissionen werden separat ermittelt und in Tabelle 19 ausgewiesen:

Tabelle 19: Biogene Emissionen

Biogene Emissionen	2025
Biogene Emissionen Scope 1 (t CO ₂ e)	11
Biogene Emissionen Scope 2 standortbezogen (t CO ₂ e)	1.307
Biogene Emissionen Scope 2 marktbezogen (t CO ₂ e)	276

2.2 WELTRAUMSICHERHEIT

2.2.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Innerhalb seiner Nachhaltigkeitsstrategie (vgl. Kapitel 1.1.3.2) hat der OHB-Konzern das strategische Handlungsfeld „Weltraumsicherheit“ festgelegt. Weltraumschrott bezeichnet die Überreste menschlicher Aktivitäten im All, wie nicht mehr funktionsfähige Satelliten, ausgebrannte Raketenoberstufen sowie Trümmer aus Kollisionen im Orbit. Die zunehmende Menge an Weltraumschrott erhöht das Risiko von Zusammenstößen mit aktiven Raumfahrzeugen. Solche Kollisionen können die Funktionsfähigkeit von Satellitensystemen erheblich beeinträchtigen und stellen damit eine zentrale Herausforderung für die Weltraumsicherheit (englisch Space Safety) dar.

Die Nutzbarkeit des Weltraums ist eine Grundvoraussetzung für das Geschäftsmodell des OHB-Konzerns. Daher wurde Weltraumsicherheit als unternehmensspezifisches Nachhaltigkeitsthema identifiziert und als strategisches Handlungsfeld in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert (vgl. Kapitel 1.1.3.2). Die wachsende Verschmutzung des Erdborbits wird als wesentliche ökologische Herausforderung mit direkter strategischer Bedeutung betrachtet. Langfristig sichere Missionen sind entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit und die Erfüllung von Kundenanforderungen.

Die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Kapitel 1.1.4). In Tabelle 20 sind die relevanten IROs im Zusammenhang mit Weltraumsicherheit dargestellt:

Tabelle 20: Wesentliche IROs Weltraumsicherheit

ID	Art	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
R9	Risiko	Kollisions- und Geschäftsrisiko durch Weltraumschrott: Die zunehmende Menge an orbitalem Schrott erhöht die Wahrscheinlichkeit von Kollisionen mit OHB-Satelliten. Dies erfordert den Einsatz zusätzlicher Kollisionsvermeidungsmaßnahmen wie Ausweichmanöver, was zu steigenden operativen Kosten führt.	○○●	mittelfristig
I9	potenzielle negative Auswirkung	Einschränkung des Weltraumzutritts für zukünftige Generationen durch Weltraumschrott: Um zukünftigen Generationen den Zugang zum und die Nutzung des Weltraums zu ermöglichen, sind Investitionen in Forschung und Entwicklung für Technologien zur aktiven Entfernung von Weltraumschrott potenziell erforderlich. Dies erfolgt in einem Umfeld, in dem sich die regulatorische Marktinfrastruktur noch im Aufbau befindet.	○○●	langfristig

Wertschöpfungskette: vorgelagerte Wertschöpfungskette ●○○, eigene Geschäftstätigkeit ○●○, nachgelagerte Wertschöpfungskette ○○○

2.2.2 Konzepte

Der OHB-Konzern verfügt derzeit über kein konzernweites Konzept für Weltraumsicherheit, da die Anforderungen überwiegend kundenseitig definiert sind.

Das regulatorische Umfeld ist dynamisch und komplex, geprägt durch missionsspezifische Anforderungen, Startplatzvorschriften, unterschiedliche nationale Gesetzgebungen sowie die Entwicklung des EU-Weltraumrechts. Diese fragmentierte Regulierung führt zu variierenden Rahmenwerken und erschwert die Erarbeitung eines konzernweiten Konzepts.

2.2.3 Maßnahmen

Obwohl der OHB-Konzern derzeit kein konzernweites Konzept für Weltraumsicherheit hat, werden konkrete Maßnahmen umgesetzt, um die wesentlichen Auswirkungen und Risiken durch Weltraumschrott (IRO R9 und IRO I9) zu adressieren.

Die Maßnahmen sind in der Regel an spezifische Projekte oder Partnerschaften gebunden und werden durch die OHB System AG koordiniert. Dabei werden intern Fachexpertinnen und -experten sowie Projektmanagerinnen und -manager einbezogen und extern Regulatoren, Kunden, Lieferanten und Startdienstleister.

Projekte

Im Berichtsjahr 2025 war die OHB System AG an zahlreichen Projekten beteiligt, die sich mit den wachsenden Herausforderungen im Zusammenhang mit Weltraumschrott befassen. Diese Projekte wurden größtenteils durch Mittel der ESA finanziert.

- **Large LEO Zero Debris Platform:** Die OHB System AG arbeitet an einem ESA-Projekt zur Weiterentwicklung einer Erdbeobachtungsplattform gemäß fünf Zero-Debris-Zielen für große LEO-Satelliten. Die Arbeiten vertiefen das Verständnis für Weltraumschrottvermeidung in Design, Betrieb und Entsorgung. Das Ergebnis ist eine Roadmap, die Müllvermeidung von Anfang an integriert, Kollisionsrisiken senkt, zuverlässige End-of-Life-Entsorgung ermöglicht und den OHB-Konzern auf zukünftige europäische Zero-Debris-Normen vorbereitet.
- **Impact & Evolution of Zero Debris for Lunar Orbit:** Als Prime passt die OHB System AG Zero-Debris-Prinzipien für den Mondorbit an, überprüft Standards, definiert Schwellenwerte und verbindet Missionsanalyse mit Wirkungsabschätzungen für repräsentative Mondmissionen. Die Ergebnisse liefern umsetzbare Anforderungen, Baselines und Technologie-Roadmaps, um frühzeitig die Voraussetzungen für nachhaltige Mondmissionen zu schaffen und den OHB-Konzern als Vorreiter zu positionieren.
- **InSPoC-1:** Die InSPoC-1-Mission entwickelt zentrale On-Orbit-Servicing-Fähigkeiten wie kooperatives Rendezvous, Andocken und Betanken im Orbit. Die OHB System AG war erfolgreich in Phase A/B1 involviert. Die Arbeit stärkt das Servicing-Know-how und trägt zur Müllvermeidung, Lebensdauerverlängerung von Satelliten und kontrollierten Entsorgungsszenarien bei.

- **ADRIOS ClearSpace-1:** Die OHB System AG fungiert als Prime für ADRIOS ClearSpace-1, eine Mission zum Annähern, Einfangen und Absenken der Umlaufbahn eines unvorbereiteten Raumobjekts (PROBA-1), mit OHB Sweden AB und ClearSpace SA als Unterauftragnehmer. Das Projekt ebnet den Weg für operationale Dienste zur Reduktion von Hochrisiko-Weltraumschrott.
- **Design for Demise:** In mehreren ESA-D4D-Studien leistet die OHB System AG Beiträge zu Komponenten, Tests und Analysen der Wiedereintritts-Thermomechanik. Die Erkenntnisse verbessern Modelle, Designentscheidungen und Materialauswahl zur Reduktion des Risikos einer Schädigung von Infrastruktur und Menschen am Boden und zur Erfüllung von Weltraumschrottstandards. Die Arbeiten fördern sicherere und besser vorhersagbare Wiedereintrittsprozesse.

Externe Kooperationen

Durch die aktive Mitwirkung an zentralen europäischen Initiativen trägt die OHB System AG zur Weiterentwicklung von Standards und zur Ausrichtung der Industrie im Bereich der nachhaltigen Weltraumnutzung bei.

- **ECSS Space Debris Working Group:** Die European Cooperation for Space Standardization (ECSS) entwickelt Standards für sichere und nachhaltige Weltraummissionen. Durch die Mitarbeit in der ECSS Space Debris Working Group trägt die OHB System AG zur Weiterentwicklung von Anforderungen für Weltraumschrottvermeidung, Wiedereintrittssicherheit und aktives Entfernen von Weltraumschrott bei. Damit gestaltet die OHB System AG bestehende Standards mit und trägt zur Verankerung von Nachhaltigkeit in europäischen Raumfahrtnormen bei.
- **Zero Debris Charter:** Die von der ESA initiierte Zero Debris Charter definiert Leitprinzipien und Ziele, um bis 2030 einen Zero-Debris-Status zu erreichen. Als Unterzeichnerin unterstützt die OHB System AG die Entwicklung umsetzbarer Leitlinien und Strategien. Die Beiträge verbinden regulatorische Vorgaben mit technischen Lösungen und fördern praktikable, kosteneffiziente Wege für einen sicheren Zugang zum Orbit.
- **Zero Debris Technical Booklet:** Das Zero Debris Technical Booklet dient der Zero-Debris-Community als Leitlinie zur gezielten Ausrichtung ihrer Forschungs- und Technologieaktivitäten. Es bündelt bewährte Verfahren sowie technische Empfehlungen für sicherheitsrelevante Raumfahrt Domänen, darunter Weltraumschrottvermeidung, aktives Entfernen und Design for Demise. Die OHB System AG leistet Beiträge in mehreren Bereichen und teilt Erkenntnisse aus Studien und Missionen. Diese Zusammenarbeit beschleunigt den Wissenstransfer und unterstreicht die Bedeutung der OHB System AG als Partnerin bei der Weiterentwicklung europäischer Technologien für nachhaltige Raumfahrtssysteme.

Interne Kooperation

Die OHB System AG koordiniert den **Space Safety Tech Hub**, eine seit 2025 konzernweit ausgerollte zentrale Governance-Einheit. Der Hub ist auf Ebene der OHB SE im CTO-Office verankert und verfolgt das Ziel, verbindliche missionsspezifische Vorgaben festzulegen, technologische Weiterentwicklungen im Bereich Space Safety zu steuern und eine konsistente Umsetzung der Standards zur Vermeidung von Weltraumschrott sicherzustellen.

Der Tech Hub vernetzt die Unternehmen des OHB-Konzerns, um spezialisiertes Fachwissen konzernweit auszutauschen, zu sichern und technische Entwicklungen gemeinsam voranzubringen – von Weltraumschrottvermeidung und Design for Demise über aktives Entfernen von Weltraumschrott bis hin zu Wiedereintrittsmodellen sowie Space Situational Awareness. Tochtergesellschaften werden projektbezogen eingebunden, wenn dies kundenseitig erforderlich ist oder spezifische Expertise genutzt werden soll.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahme wird im Rahmen der kundenseitigen Prozesse zur Projektabnahme nachverfolgt, die auch die Einhaltung der Weltraumschrott-Regularien umfassen. Bei nicht ausreichender Wirkung und Compliance werden technische Designs angepasst.

2.2.4 Ziele und Kennzahlen

Der OHB-Konzern verfolgt das Ziel, sich als technologischer Vorreiter im Bereich der Weltraumsicherheit zu positionieren und aktiv zum fachlichen Diskurs beizutragen. Die Steuerung erfolgt durch die OHB System AG. Relevante Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette sind insbesondere durch die Mitarbeit in internationalen Standardisierungsgremien einbezogen.

Strategische Schwerpunkte

Die OHB System AG hat im Berichtsjahr 2025 aufgrund begrenzter Ressourcen und unterschiedlicher externer Anforderungen keine ergebnisorientierten Ziele oder Kennzahlen festgelegt. Als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie wurden über die OHB System AG qualitative strategische Schwerpunkte definiert:

- **Sicherung von Programmen und Budgets:** Investitionen in Space-Safety-Initiativen zur Förderung technologischer Stabilität und Risikominderung
- **Operationalisierung des Space Safety Tech Hub:** Strukturierte Steuerung von Maßnahmen zur Vermeidung von Weltraumschrott und Stärkung des konzernweiten Wissensaustauschs
- **Akquise von F&E-Projekten:** Ausbau der Innovationspipeline durch externe Ausschreibungen, um neue Kundenbedarfe und regulatorische Entwicklungen zu adressieren
- **Umsatz aus F&E-Projekten:** Generierung von Erlösen aus Space-Safety-bezogenen Projekten zur wirtschaftlichen Absicherung und langfristigen Relevanz der Aktivitäten.

Die Fortschrittsmessung erfolgt qualitativ und umfasst unter anderem die Teilnahme an Standardisierungsaktivitäten, Statusberichte zu Programmen und Budgets, den Stand des Space Safety Tech Hub sowie die Entwicklung der F&E-Pipeline. Dazu pflegt die OHB System AG einen kontinuierlichen Dialog mit externen Stakeholdern.

2.3 UMWELTVERSCHMUTZUNG

Für den OHB-Konzern ergeben sich wesentliche Umweltauswirkungen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dazu zählen zum einen die Luftverschmutzung durch Raketenstarts in der nachgelagerten Wertschöpfungskette und zum anderen die potenzielle Wasserverschmutzung in der vorgelagerten Wertschöpfungskette durch die Verarbeitung von Bauxit. Der OHB-Konzern beabsichtigt, im Rahmen seines Nachhaltigkeitsmanagements geeignete Bewertungsansätze

zu entwickeln und weitergehende Analysen vorzubereiten. Diese sollen künftig als Grundlage dienen, um mögliche Anpassungsbedarfe in Bezug auf Strategie oder Geschäftsmodell zu identifizieren.

Die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Kapitel 1.1.4). In Tabelle 21 sind die relevanten IROs im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung dargestellt:

Tabelle 21: Wesentliche IROs Umweltverschmutzung

ID	Art	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
I3	tatsächliche negative Auswirkung	Luft- und Klimaauswirkungen durch Raketenemissionen: Raketenstarts haben vielfältige Umweltauswirkungen. Sie setzen Stickoxide, Rußpartikel und ozonabbauende Stoffe frei, die nicht nur die Luftqualität beeinflussen, sondern auch langfristige Klimaeffekte verstärken. Besonders kritisch ist die Freisetzung von Ruß und Chlorverbindungen in der Stratosphäre.	●○○	aktuell
I4	potenzielle negative Auswirkung	Wasserbelastung durch Bauxitverarbeitung: Bei der wasserintensiven Verarbeitung von Bauxit zur Herstellung von Bauteilen, Vorprodukten oder Subsystemen können Schadstoffe wie Schwermetalle (z. B. Blei, Arsen und Quecksilber), alkalische Rückstände (z. B. Natronlauge aus dem Rotschlamm) sowie organische und anorganische Verunreinigungen freigesetzt werden, die zur erheblichen Verschmutzung von Wasserressourcen führen können.	●○○	mittelfristig

Wertschöpfungskette: vorgelagerte Wertschöpfungskette ●○○, eigene Geschäftstätigkeit ○●○, nachgelagerte Wertschöpfungskette ○○○

Zusammenhang von Raketenstarts und Umweltverschmutzung

Bei einem Raketenstart gelangen verschiedene Stoffe wie CO₂, Wasserdampf, Ruß, Stickoxide, Chlor, Aluminiumoxid und Schwefelverbindungen in die Atmosphäre. Besonders relevant ist, dass ein Teil dieser Emissionen direkt in höhere Atmosphärenschichten eingebracht wird, wo sie über lange Zeit verbleiben. Klimawirksame Stoffe wie CO₂, Wasserdampf, Ruß und Stickoxide verstärken den Treibhauseffekt, während insbesondere Chlorverbindungen, Stickoxide und Aluminiumoxid die Ozonschicht schädigen. Auch der Wiedereintritt von Raketenstufen und Raumfahrzeugen kann zu atmosphärischen Belastungen beitragen, da hierbei weitere Stickoxide sowie Metalloxide wie Aluminiumoxid entstehen, die sich in der Stratosphäre anreichern und über Jahrzehnte dort verbleiben.

Neben den Effekten in der oberen Atmosphäre beeinflussen Raketenstarts auch die lokale Umwelt. Sie verursachen hohe Lärmemissionen und erfordern für Schalldämpfungssysteme große Mengen Wasser, das während des Starts verdampft und die charakteristischen Abgaswolken bildet, die überwiegend aus Wasserdampf bestehen. Darüber hinaus können Stickoxide und Schwefelverbindungen zur Bildung von saurem Regen beitragen und natürliche Ökosysteme beeinträchtigen. Chlorhaltige Abgase und andere freigesetzte Substanzen können ebenfalls negative Auswirkungen auf Böden, Vegetation und die lokale Luftqualität haben.

Raketentreibstoff

Die Art des Raketentreibstoffs bestimmt maßgeblich die Art und Schwere der Umweltauswirkungen:

- **Kerosin:** Dieser Treibstoff verursacht Emissionen von CO₂, Wasserdampf, Stickoxiden und Ruß. Die Klimawirkung ist moderat, ebenso der Beitrag zum Ozonabbau.
- **Hypergole Treibstoffe:** Sie setzen vor allem Stickoxide frei, die zum Abbau der Ozonschicht beitragen.
- **Flüssiger Wasserstoff:** Die Emissionen durch die Nutzung bestehen überwiegend aus Wasserdampf, dessen direkte Klimawirkung bei der Verbrennung gering ist. Jedoch kann der Wasserdampf den Ozonabbau fördern.
- **Feststofftreibstoffe:** Sie emittieren große Mengen an Chlor und Aluminiumoxid. Diese Stoffe führen zu einem starken Abbau der Ozonschicht und gelten als besonders kritisch.

Der OHB-Konzern hat öffentlich kommuniziert, dass im Berichtsjahr 2025 vier Starts mit einer Falcon-9-Trägerrakete beauftragt wurden. Für diese Raketenstarts waren insbesondere die verwendeten Treibstoffe Kerosin (RP-1) als Hauptenergieträger sowie flüssiger Sauerstoff (LOX) als Oxidator von Relevanz. Zudem wurde ein Start mit der Ariane-6-Trägerrakete beauftragt. Diese nutzt eine Kombination aus flüssigem Wasserstoff (LH₂) und flüssigem Sauerstoff (LOX) sowie Feststoffbooster für den Start.

Mit der global steigenden Anzahl von Raketenstarts im Zuge des dynamischen Wachstums der Raumfahrtindustrie ist davon auszugehen, dass die Umweltauswirkungen künftig weiter zunehmen werden. Der derzeitige Beitrag zum globalen Ozonabbau ist zwar noch gering, könnte jedoch bei höherer Startfrequenz deutlich ansteigen.

Zusammenhang von Bauxit und Umweltverschmutzung

Die Verarbeitung von Bauxit zur Herstellung von Aluminiumkomponenten für die Raumfahrt wurde als relevanter Umweltaspekt identifiziert. Die dabei entstehenden Rückstände, insbesondere toxischer Rotschlamm, können bei unsachgemäßer Lagerung oder Entsorgung zur Kontamination von Wasserressourcen führen. Solche Vorfälle können regelmäßig auftreten und sind mit erheblichen Umwelt- und Gesundheitsrisiken verbunden. Die Entfernung der Schadstoffe aus Böden und Gewässern ist technisch aufwendig und langwierig. Die Problematik berührt grundlegende Menschenrechte wie das Recht auf Gesundheit und Zugang zu sauberem Wasser und wird durch internationale Standards wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die OECD-Leitsätze adressiert.

Aktueller Stand zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen

Für die beschriebenen Sachverhalte bestehen derzeit keine unternehmensspezifischen Konzepte, Maßnahmen oder Ziele. Die Gründe hierfür liegen vor allem in der Komplexität der zugrunde liegenden Wirkmechanismen, dem frühen Stadium der internen Auseinandersetzung sowie der fehlenden unternehmensinternen Datengrundlage. Die Erhebung von Daten über die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wurde für das Berichtsjahr 2025 aufgrund von Ressourcenverfügbarkeiten nicht aufgenommen. Der OHB-Konzern verpflichtet sich, alle geltenden rechtlichen Anforderungen einzuhalten. Darüber hinaus wurden bislang keine freiwilligen Zielsetzungen formuliert.

2.4 EU-TAXONOMIE

2.4.1 Hintergrund

Die *Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020* (Taxonomie-Verordnung) ist ein zentrales Instrument des EU-Aktionsplans zur Förderung nachhaltiger Finanzströme und unterstützt das Ziel der Europäischen Union, bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen. Als Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten schafft sie Transparenz und Vergleichbarkeit hinsichtlich der ökologischen Nachhaltigkeit wirtschaftlicher Aktivitäten.

Im Rahmen der Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2025 werden der Anteil des Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (CapEx) sowie der Betriebsausgaben (OpEx) ausgewiesen, die mit taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit den Umweltzielen gemäß Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit Artikel 10 Absatz 4 des *Delegierten Rechtsakts (EU) 2021/2178* stehen.

Wirtschaftstätigkeiten gelten als **taxonomiefähig**, wenn sie im Klimarechtsakt (*Delegierte Verordnungen (EU) 2021/2139 und 2022/1214*) oder im Umweltrechtsakt (*Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486*) aufgeführt sind – unabhängig davon, ob sie die technischen Bewertungskriterien erfüllen. Wirtschaftstätigkeiten, die nicht in den genannten Delegierten Rechtsakten beschrieben sind, gelten als **nicht taxonomiefähig**.

Eine Tätigkeit ist **taxonomiekonform**, wenn sie:

- Einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem Umweltziel leistet
- Keine erheblichen Beeinträchtigungen anderer Umweltziele verursacht (DNSH-Kriterien)
- Die Anforderungen an den Mindestschutz (z. B. Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung, faire Besteuerung) erfüllt.

2.4.2 Aktivitäten des OHB-Konzerns

Im Rahmen der Taxonomie-Verordnung wurden alle potenziell taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß Klimarechtsakt und Umweltrechtsakt systematisch auf ihre Relevanz für das Geschäftsmodell des OHB-Konzerns als Raumfahrt- und Technologiekonzern geprüft. Diese Rechtsakte fokussieren sich auf Tätigkeiten mit hohem Potenzial zur Erreichung der sechs Umweltziele – insbesondere im Bereich Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel – und adressieren vorrangig Sektoren wie Energie, verarbeitendes Gewerbe, Verkehr und Bauwesen.

Nach eingehender Analyse unter Einbindung aller relevanten Abteilungen wurde festgestellt, dass die zentralen wirtschaftlichen Aktivitäten des OHB-Konzerns – wie bereits im Vorjahr – weder unter den Klimarechtsakt noch unter den Umweltrechtsakt fallen und somit nicht als taxonomiefähig einzustufen sind. Die Bewertung konzentrierte sich auf marktbezogene Tätigkeiten im Bereich der Luft- und Raumfahrt, die zur Generierung von Umsätzen durch die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen beitragen.

Das Kerngeschäft umfasst die Entwicklung, Produktion und Vermarktung von Raumfahrtssystemen sowie zugehörige vor- und nachgelagerte Dienstleistungen. Unterstützende Aktivitäten wie der Erwerb oder Bau von Betriebsgebäuden, der Transport von Produkten oder die Datenverarbeitung gelten als notwendige Voraussetzungen für die Durchführung der Kerntätigkeiten, generieren jedoch keinen eigenständigen Umsatz und sind daher im Rahmen des Umsatz-KPIs nicht taxonomiefähig.

Für CapEx- und OpEx-KPIs werden Investitionen und Maßnahmen, die potenziell taxonomiefähig sind, gesondert betrachtet. Detaillierte Informationen hierzu finden sich in den Kapiteln 2.4.4.2 und 2.4.4.3 innerhalb der Beschreibung der Rechnungslegungsmethoden.

Die folgenden individuell taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten wurden im Rahmen des OHB-Konzerns identifiziert (vgl. Tabelle 22):

Tabelle 22: Individuell taxonomiefähige CapEx/OpEx und entsprechende Wirtschaftstätigkeit

Beschreibung der erworbenen individuell taxonomiefähigen Leistung/Maßnahme	Entsprechende Wirtschaftstätigkeit (Anhang I (CCM) bzw. Anhang II (CCA) des Klimarechtsakts bzw. Anhang I (WTR), Anhang II (CE), Anhang III (PPC), Anhang IV (BIO) des Umweltrechtsakts)	
Entsorgungskosten	CCM 5.5	Sammlung und Beförderung von nicht gefährlichen Abfällen in an der Anfallstelle getrennten Fraktionen
Fahrzeugflotte (Mietwagen und Leasing)	CCM 6.5	Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
Renovierungsarbeiten	CCM 7.2	Renovierung bestehender Gebäude
Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten in bestehenden Gebäuden	CCM 7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
Installation von E-Ladesäulen an einem Konzernstandort	CCM 7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
Wartung und Reparatur von Geräten zur zentralen Steuerung von Wärmeströmen für Gebäudeheizung und Klimatisierung	CCM 7.5	Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden
Erwerb von Gebäuden (d. h. Taxonomiefähigkeit aller Gebäude unter Berücksichtigung des rechtlichen oder wirtschaftlichen Eigentums, einschließlich des Nutzungsrechts aus Leasingverträgen für Gebäude)	CCM 7.7	Erwerb von und Eigentum an Gebäuden
Anschaffung eines Brikettiersystems an einem Konzernstandort	CE 2.3 CE 2.7	Sortierung und stoffliche Verwertung nicht gefährlicher Abfälle

Der OHB-Konzern ist an keinen Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Kernenergie oder fossiles Gas beteiligt (vgl. Tabelle 23):

Tabelle 23: Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas

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

2.4.3 Leistungsindikatoren

Zur Bewertung der ökologischen Nachhaltigkeit wirtschaftlicher Aktivitäten nutzt der OHB-Konzern die drei zentralen Leistungsindikatoren gemäß Taxonomie-Verordnung:

- Umsatz-KPI
- CapEx-KPI (Investitionsausgaben)
- OpEx-KPI (Betriebsausgaben).

Die Offenlegung erfolgt auf Basis der Vorlagen aus *Anhang II des Delegierten Rechtsakts (EU) 2021/2178*. Da keine Tätigkeiten im Bereich Kernenergie oder fossile gasförmige Brennstoffe (Wirtschaftstätigkeiten 4.26–4.31) durchgeführt werden, beschränkt sich die Berichterstattung auf Meldebogen 1. Die erweiterten Meldebögen 2 bis 5 für bestimmte Energiesektoren finden keine Anwendung.

Die Ermittlung der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen KPIs erfolgte in einem mehrstufigen Prozess:

- Identifikation relevanter Wirtschaftstätigkeiten und Zuordnung zu Ansprechpersonen in den Konzerngesellschaften
- Abstimmung mit der Abteilung Nachhaltigkeit über die im Berichtsjahr angefallenen Tätigkeiten
- Ausweisung der entsprechenden Umsätze, Investitions- und Betriebsausgaben
- Prüfung der technischen Bewertungskriterien und Mindestschutzanforderungen.

Für das Berichtsjahr 2025 kann **keine Taxonomiekonformität** ausgewiesen werden, da notwendige Nachweise und weiterführende Informationen zur Erfüllung der technischen Kriterien fehlen. Da die Kerntätigkeiten des OHB-Konzerns nicht unter die Delegierten Rechtsakte fallen, beträgt der Anteil taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Tätigkeiten am Gesamtumsatz sowie an den CapEx- und OpEx-KPI 0 %.

Es bestehen zudem keine CapEx-Pläne, die auf eine Ausweitung taxonomiekonformer Tätigkeiten oder eine Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Tätigkeiten abzielen.

Investitions- und Betriebsausgaben, die mit dem Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Tätigkeiten oder mit Einzelmaßnahmen zur Emissionsreduktion verbunden sind, wurden gemäß den Rechnungslegungsmethoden separat betrachtet (vgl. Kapitel 2.4.4.2 und 2.4.4.3).

Die vollständige KPI-Darstellung erfolgt in Tabelle 24, ergänzt durch die Verteilung der Investitions- und Betriebsausgaben in Tabelle 25 und Tabelle 26. Weitere Informationen und die verwendeten Vorlagen finden sich im Kapitel 2.4.5.

Tabelle 24: Anteil taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Wirtschaftsaktivitäten an Umsatz, CapEx und OpEx

	Summe (in T€)	Anteil taxonomiefähiger (nicht konformer) Wirtschaftstätigkeiten	Anteil taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten	Anteil nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten
Umsatz	1.215.505	–	–	100 %
CapEx	54.965	41,1 %	–	58,9 %
OpEx	32.688	12,5 %	–	87,5 %

Tabelle 25: Verteilung CapEx auf Umweltziele

	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	–	40,9 %
CCA	–	–
WTR	–	–
CE	–	0,2 %
PPC	–	–
BIO	–	–

Tabelle 26: Verteilung OpEx auf Umweltziele

	OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	–	12,5 %
CCA	–	–
WTR	–	–
CE	–	–
PPC	–	–
BIO	–	–

2.4.4 Rechnungslegungsmethoden

Die Spezifikation der KPIs erfolgt in Übereinstimmung mit Anhang I des Delegierten Rechtsakts zu Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung. Die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen KPIs werden nach Rechnungslegungsmethoden in den folgenden Kapiteln beschrieben.

2.4.4.1 Umsatz-KPI

Der Umsatz-KPI misst den Anteil des Nettoumsatzes, der aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten stammt. Die Berechnung erfolgt als Verhältnis des Umsatzes aus taxonomiekonformen Produkten und Dienstleistungen (Zähler) zum konsolidierten Nettoumsatz gemäß IAS 1.82(a) (Nenner). Die zugrunde liegenden Rechnungslegungsgrundsätze sind im Geschäftsbericht 2025 auf den Seiten 50 bis 51 erläutert.

Für das Berichtsjahr 2025 wurden keine taxonomiefähigen und somit auch **keine taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten** identifiziert. Entsprechend beträgt der Anteil am Gesamtumsatz 0%. Der ausgewiesene Nettoumsatz ist dem Konzernabschluss zu entnehmen (siehe Gewinn- und Verlustrechnung, Seite 40 des Geschäftsbericht 2025, Position „Umsatzerlöse“).

2.4.4.2 CapEx-KPI

Der CapEx-KPI misst den Anteil der Investitionsausgaben, die auf taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten entfallen. Die Berechnung erfolgt als Verhältnis der taxonomiekonformen CapEx (Zähler) zu den gesamten Investitionsausgaben des Konzerns (Nenner).

Die Gesamt-CapEx umfassen sämtliche Zugänge zu Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Nutzungsrechten im Berichtsjahr – vor Abschreibungen und Neubewertungen – gemäß den Anforderungen der Standards IAS 16, IAS 38 und IFRS 16. Auch Zugänge aus Veränderungen des Konsolidierungskreises sind enthalten. Der Geschäfts- oder Firmenwert ist nicht Bestandteil der CapEx, da er nicht den Definitionen immaterieller Vermögenswerte nach IAS 38 entspricht.

Die zugrunde liegenden Rechnungslegungsgrundsätze sind im Geschäftsbericht 2025 auf den Seiten 51 bis 53 erläutert. Die Überleitung der Gesamtinvestitionen erfolgt über die Tabellen zur Entwicklung der Anschaffungswerte auf den Seiten 64 bis 67 des Geschäftsberichts 2025 (Immaterielle Vermögenswerte, Nutzungsrechte, Sachanlagen).

Für das Berichtsjahr 2025 wurden **keine taxonomiekonformen** Investitionen identifiziert. Der CapEx-KPI beträgt somit 0%.

2.4.4.3 OpEx-KPI

Der OpEx-KPI misst den Anteil der Betriebsausgaben, die auf taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten entfallen. Die Berechnung erfolgt als Verhältnis der taxonomiekonformen OpEx (Zähler) zu den gesamten relevanten Betriebsausgaben (Nenner).

Die Gesamt-OpEx umfassen direkte, nicht aktivierte Kosten in den folgenden Bereichen:

- Forschung und Entwicklung, die im Berichtszeitraum als Aufwand erfasst wurden (vgl. Seite 51 des Geschäftsbericht 2025) gemäß IAS 38.126
- Kurzfristige und geringwertige Leasingverhältnisse, ermittelt nach IFRS 16 (vgl. Seite 65 des Geschäftsberichts 2025), wobei auch geringwertige Leasingverhältnisse berücksichtigt wurden

- Instandhaltungs- und Reparaturkosten für Sachanlagen, einschließlich Gebäudesanierungsmaßnahmen, basierend auf internen Kostenstellenzuweisungen.

Nicht enthalten sind laufende Betriebskosten wie für Rohstoffe, Energie, Personal für den Anlagenbetrieb oder sonstige Betriebsmittel. Auch direkte Kosten für Schulungen und mitarbeitendenbezogene Maßnahmen wurden ausgeschlossen, da sie laut Anhang I des Delegierten Rechtsakts zu Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung nur im Zähler berücksichtigt werden dürfen, was eine konsistente KPI-Berechnung verhindert.

Für das Berichtsjahr 2025 wurden **keine taxonomiekonformen Betriebsausgaben** identifiziert. Der OpEx-KPI beträgt somit 0%.

2.4.4.4 Erklärung zum Zähler des CapEx- und OpEx-KPI

Da im OHB-Konzern keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten der Kategorien A oder B identifiziert wurden, enthalten die Zähler der CapEx- und OpEx-KPIs keine Investitions- oder Betriebsausgaben, die direkt mit solchen Tätigkeiten verbunden sind.

Allerdings wurden CapEx und OpEx der Kategorie C als taxonomiefähig eingestuft. Diese betreffen

- den Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Tätigkeiten
- Einzelmaßnahmen, die nicht-taxonomiefähigen Tätigkeiten ermöglichen, kohlenstoffarm zu werden oder Treibhausgasemissionen zu reduzieren (gemäß Anhang I, Abschnitte 1.1.2.2(c) und 1.1.3.2(c) des Delegierten Rechtsakts zu Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung).

Nach interner Prüfung wurde entschieden, sämtliche relevanten CapEx/OpEx ausschließlich als Erwerb von Produktion zu deklarieren, da alle Leistungen durch externe Unternehmen erbracht wurden. Eine Taxonomiekonformität dieser Leistungen kann nur dann ausgewiesen werden, wenn das liefernde Unternehmen nachweislich eine taxonomiekonforme Tätigkeit zur Erbringung der Leistung durchgeführt hat – einschließlich der Einhaltung der DNSH-Kriterien und Mindestschutzanforderungen.

Darüber hinaus wird der CapEx-Zähler für die Wirtschaftstätigkeit CE 2.7 „Sortierung und stoffliche Verwertung nicht gefährlicher Abfälle“ gemeinsam mit CE 2.3 „Sammlung und Transport gefährlicher sowie nicht gefährlicher Abfälle“ ausgewiesen, da beide Tätigkeiten operativ eng miteinander verknüpft betrachtet werden können. Im Meldebogen werden die Codes CE 2.3 und CE 2.7 entsprechend gemeinsam in einer Zeile geführt.

Für das Berichtsjahr 2025 konnten keine geeigneten Nachweise zur Taxonomiekonformität der erworbenen Leistungen erbracht werden, insbesondere für die Tätigkeiten 6.5, 7.3 und 7.7 im Bereich „Climate Change Mitigation“. Daher wird der CapEx/OpEx ausschließlich als taxonomiefähig, jedoch nicht taxonomiekonform ausgewiesen.

Eine weitergehende Prüfung anderer potenziell taxonomiefähiger Tätigkeiten wurde nach Abwägung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses nicht durchgeführt. Für das Umweltziel 1 (Klimaschutz) wurden relevante Tätigkeiten identifiziert, während für das Umweltziel 2 (Anpassung an den Klimawandel) keine Umsätze oder separaten CapEx/OpEx festgestellt wurden.

2.4.5 Anhang der EU-Taxonomie-Tabellen

2.4.5.1 Umsatz-KPI

Tabelle 27: Umsatz-KPI

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

Umsatz-KPI Geschäftsjahr 2025	2025			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)					Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
	Code(s) (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, 2025 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) Umsatz, 2024 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten (19)	
Wirtschaftstätigkeiten (1)		EUR	%	J/N; N/EL	J/N; N/EL	J/N; N/EL	J/N; N/EL	J/N; N/EL	J/N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
	A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																		
	A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																		
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Davon ermöglichende Tätigkeiten	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Davon Übergangstätigkeiten	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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 %		
	A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0 %		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
	Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	1.215.505,190	100,0 %																
	Gesamt (A+B)	1.215.505,190	100,0 %																



2.4.5.2 CapEx-KPI
Tabelle 28: CapEx-KPI

2025		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)																										
Code(s) [2]	CapEx [3]	CapEx-Anteil, 2025 [4]	Klimaschutz [5]	Anpassung an den Klimawandel [6]	Wasser [7]	Umweltverschmutzung [8]	Kreislaufwirtschaft [9]	Biologische Vielfalt [10]	Klimaschutz [11]	Anpassung an den Klimawandel [12]	Wasser [13]	Umweltverschmutzung [14]	Kreislaufwirtschaft [15]	Biologische Vielfalt [16]	Mindestschutz [17]	Anteil taxonomiekonformer [A.1] oder taxonomiefähiger [A.2] CapEx, 2024 [18]	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten [19]	Übergangstätigkeiten [20]																
Wirtschaftstätigkeiten [1]																																		
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																																		
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																																		
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) [A.1]																																		
Davon ermöglichende Tätigkeiten																			-															
Davon Übergangstätigkeiten																			-	E														
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie-konforme Tätigkeiten)																																		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen																																		
CCM 6.5	934.723	1,7%	EL	N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL							1,9%																		
CCM 7.2	7.164.166	13,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							3,4%																		
CCM 7.3	247.652	0,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,0%																		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten																																		
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)																												0,1%						
CCM 7.7	14.130.480	25,7%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,3%																		
CE 2.3 CE 2.7	104.469	0,2%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL							0,0%																		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomie-konforme Tätigkeiten) [A.2]																												5,6%						
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten [A.1+A.2]																												5,6%						
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																																		
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten [B]																																		
Gesamt [A+B]																																		



OpEx-KPI

Geschäftsjahr 2025

2025

DNSh-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)

Kriterien für einen wesentlichen Beitrag

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, 2025 (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSh-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)								Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomienichtfähiger (A.2) OpEx, 2024 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)						
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																						
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																						
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																						
Davon ermöglichende Tätigkeiten				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E		
Davon Übergangstätigkeiten				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E	
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																						
Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme		CCM 4.25	-	0,0 %	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	EL: N/EL	0,2 %		
Sammlung und Beförderung von nicht gefährlichen Abfällen in an der Anfallstelle getrennten Fraktionen		CCM 5.5	147.735	0,5 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,3 %		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen		CCM 6.5	992.629	3,0 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	2,4 %		
Renovierung bestehender Gebäude		CCM 7.2	85.101	0,3 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0 %		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten		CCM 7.3	1.660.919	5,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	4,4 %		
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden		CCM 7.5	20.529	0,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,1 %		
Erwerb von Eigentum an Gebäuden		CCM 7.7	1.188.682	3,6 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0 %		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)				4.095.596	12,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	7,4 %		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)				4.095.596	12,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	7,4 %		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																						
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)			28.592.808	87,5 %																		
Gesamt (A+B)			32.688.403	100,0 %																		

SOZIAL- INFORMATIONEN



3.1 Arbeitskräfte des Unternehmens	41
3.1.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	41
3.1.2 Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und der Arbeitnehmendenvertretungen	43
3.1.3 Umgang mit negativen Auswirkungen und Beschwerdekanaäle	45
3.1.4 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	46
3.1.5 Diversität	47
3.1.6 Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	49
3.1.7 Gesundheitsschutz und Sicherheit	52
3.1.8 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	54
3.1.9 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	55
3.2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	56
3.2.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	56
3.2.2 Konzepte	57
3.2.3 Maßnahmen	57
3.2.4 Ziele	57

3.1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

3.1.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Innerhalb seiner Nachhaltigkeitsstrategie (vgl. Kapitel 1.1.3.2) hat der OHB-Konzern das strategische Handlungsfeld „Zukunftsfähige Arbeitswelt“ festgelegt. Der OHB-Konzern erachtet die eigenen Arbeitskräfte als maßgeblichen Erfolgsfaktor bei der Umsetzung des Geschäftsmodells. In einem hoch spezialisierten und sicherheitskritischen Branchenumfeld hängt die Wettbewerbsfähigkeit weitgehend von der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte, einer hohen Mitarbeitendenzufriedenheit sowie einem sicheren und inklusiven Arbeitsumfeld ab.

Die im Mai 2024 verabschiedete **People Strategy** des OHB-Konzerns ist ein Kernelement der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie und unterstützt direkt die Umsetzung des Geschäftsmodells des OHB-Konzerns. Sie adressiert zentrale IROs und setzt diese in Prioritäten entlang des gesamten Mitarbeitendenlebenszyklus um. Die People Strategy verfolgt das Ziel, das Potenzial der Aktivitäten im Bereich Human Resources (HR) über die Geschäftssegmente hinweg auszu-schöpfen:

- Zentralisierung wichtiger HR-Funktionen auf Konzern-ebene, wo möglich, und Beibehaltung lokaler Funktionen, wo erforderlich
- Gezielte Nutzung von Synergien und Reduzierung redundanter Strukturen
- Einführung von Business Partnering auf Geschäfts-segmentebene, um HR als strategischen Sparringspartner in allen HR-bezogenen Themen zu etablieren.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung liegt bei der CHRO. Die Umsetzung der Strategie wird von einer Governance-Struktur geleitet und von Centers of Excellence sowie HR Business Partnern der Geschäftssegmente unterstützt. In einzelnen Konzern-gesellschaften können kombinierte Funktionen die Aufgaben wahrnehmen. Alle HR-Verantwortlichen verfügen über ein regel-mäßiges Kommunikationsformat, um Best Practices zwischen den Unternehmen des OHB-Konzerns auszutauschen.

Die People Strategy und die Konzernstrategie sind mit den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen verknüpft. Die projektbasierte Geschäftsstruktur und die Anforderungen von Mitarbeitenden sowie Kunden führen zu spezifischen Wirkungsweisen:

- **Flexible Arbeitsmodelle (IRO I5):** Angebote zur Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung unterstützen die Work-Life-Balance und wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität.
- **Gesundheitsschutz und Sicherheit (IRO I6):** Präventive Maßnahmen reduzieren physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz sowie in Reinraum- und Testumgebungen.
- **Employer Branding (IRO O2):** Gezielte Arbeitgeber-kommunikation stärkt die Sichtbarkeit im Markt, auch zunehmend im Verteidigungssektor, und erleichtert den Zugang zu qualifizierten Fach- und Führungskräften.
- **Fachkräftemangel & Talententwicklung (IRO R3/IRO O3):** Strukturierte Weiterbildungs- und Entwicklungs-programme sichern unternehmenskritisches Know-how und mindern Fachkräfteengpässe.
- **Vielfalt (IRO I7):** Die gezielte Förderung von Vielfalt und Inklusion unterstützt gleichberechtigte Entwicklungsmöglichkeiten und erhöht die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen.

Diese Aspekte sind Bestandteil der strategischen Steuerung und werden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse jährlich überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Der Prozess umfasst die Identifikation, Bewertung und Priorisierung von IROs sowie die Ableitung von Maßnahmen in die Strategie- und Geschäftsmodellgestaltung.

In Tabelle 30 sind die wesentlichen IROs des OHB-Konzerns im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften aufgelistet.

Tabelle 30: Wesentliche IROs Arbeitskräfte des Unternehmens

ID	Art	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Work-Life-Balance				
I5	potenzielle positive Auswirkung	Flexible Arbeitsmodelle stärken Work-Life-Balance und Arbeitgeberattraktivität: Die Förderung flexibler Arbeitsmodelle und Unterstützung der Work-Life-Balance kann die Mitarbeitendenzufriedenheit und -gesundheit steigern.	○●○	mittelfristig
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit				
I6	potenzielle negative Auswirkung	Gesundheitliche Folgen von Arbeitsplatzbelastungen durch arbeitsplatzspezifische Anforderungen: Physische und psychische Belastungen durch arbeitsplatzspezifische Anforderungen, wie langes Tragen von Schutzkleidung in Reinräumen, Arbeiten unter Produktionsbedingungen und Stressphasen im Projektgeschäft, Umgang mit Gefahrstoffen, können das körperliche Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen.	○●○	kurzfristig
Weiterbildung, Kompetenzentwicklung und Talente				
02	Chance	Expansion in Verteidigungssektor als Chance für Employer Branding: Durch gezieltes Employer Branding und die Positionierung als verantwortungsvoller Technologiepartner in einem wachsenden Raumfahrtsektor kann OHB seine Attraktivität als Arbeitgeber insbesondere für neue Zielgruppen und Fachkräfte steigern.	○●○	mittelfristig
R3	Risiko	Risiken durch Fehlbesetzung und Talent- sowie Fachkräftemangel in der Raumfahrt: Schwierigkeiten bei der Gewinnung qualifizierter Talente und der zunehmende Fachkräftemangel in MINT-Berufen können zu strategischen Fehlentscheidungen, Innovationsstau, Wettbewerbsnachteilen und steigenden Rekrutierungsaufwänden führen, insbesondere in einem hoch spezialisierten und sicherheitskritischen Sektor wie der Raumfahrt.	○●○	mittelfristig
03	Chance	Engpass- und Kostenprävention durch strukturierte Weiterbildung: Die gezielte Weiterentwicklung interner Talente bietet OHB die Chance, Fachkräfte langfristig zu binden, hohe Projektvolumina zu bewältigen und die Abhängigkeit von externem Personal zu reduzieren. Dies steigert die Resilienz und sichert die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.	○●○	langfristig
Diversität				
I7	tatsächliche positive Auswirkung	Vielfalt und Inklusion als Treiber von Innovation und Mitarbeitendenbindung: Eine vielfältige, inklusive und wertschätzende Unternehmenskultur erhöht die Mitarbeitendenbindung und verbessert die Teamleistung. Sie schafft ein Arbeitsumfeld, das Chancengleichheit fördert, unterschiedliche Perspektiven einbezieht und langfristig zur Zufriedenheit sowie Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte beiträgt.	○●○	aktuell

Wertschöpfungskette: vorgelagerte Wertschöpfungskette ●○○, eigene Geschäftstätigkeit ○●○, nachgelagerte Wertschöpfungskette ○○●

3.1.1.1 Interessen der Stakeholder

Der OHB-Konzern berücksichtigt die Interessen, Ansichten und Rechte der eigenen Arbeitskräfte, einschließlich der Achtung der Menschenrechte, bei der Entwicklung und Umsetzung der Konzernstrategie und des Geschäftsmodells. Dies erfolgt durch regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen, die Einbindung von Arbeitnehmendenvertretungen und interne Dialogformate (vgl. Kapitel 3.1.2). Die Ergebnisse fließen in strategische Entscheidungen ein, insbesondere in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Weiterbildung. Die Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards ist im Code of Conduct verankert und wird durch interne Audits überwacht (vgl. Kapitel 3.1.9).

Der OHB-Konzern analysiert einmal jährlich im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse, ob und wie wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die eigenen Arbeitskräfte sich ergeben, verstärken oder verringern.

3.1.1.2 Allgemeine Informationen zu den eigenen Arbeitskräften

Alle eigenen Arbeitskräfte, die durch die Tätigkeiten des OHB-Konzerns wesentlich betroffen sein könnten, sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt. Dazu gehören sowohl angestellte als auch nicht angestellte Arbeitskräfte.

Beschreibung der Arbeitskräfte

Die eigenen Arbeitskräfte des OHB-Konzerns umfassen folgende Beschäftigtentypen:

- **Vollzeitbeschäftigte:** Arbeitskräfte, die regelmäßig die im Unternehmen üblichen vollen Arbeitszeiten leisten
- **Teilzeitbeschäftigte:** Arbeitskräfte, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten
- **Befristet Beschäftigte:** Arbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag, der für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen wurde und automatisch zum vereinbarten Datum endet
- **Unbefristet Beschäftigte:** Arbeitskräfte, deren Arbeitsvertrag ohne zeitliche Begrenzung abgeschlossen wurde und nur durch Kündigung beendet werden kann.

Zu den Arbeitskräften des OHB-Konzerns gehören auch nicht angestellte Arbeitskräfte, einschließlich Leiharbeitnehmende (z. B. Arbeitnehmendenüberlassung). Nicht inkludiert wurden Arbeitskräfte, die als „Selbstständige“ kategorisiert sind. Selbstständige sind hierbei als solche definiert, die eine wirtschaftliche Tätigkeit auf freiberuflicher Basis ausüben. Der OHB-Konzern nimmt ihre Dienste gelegentlich und für begrenzte Zeiträume in Anspruch.

Des Weiteren werden in diesem Nachhaltigkeitsbericht die folgenden Beschäftigungsarten unterschieden:

- Management, welches sich in Vorstandsmitglieder und Geschäftsführende unterteilt
- Führungskräfte, welche als leitende Angestellte fungieren, sowie Angestellte, welche die erste Ebene unter den Geschäftsführenden darstellen
- Mitarbeitende, welche alle weiteren Angestellten repräsentieren
- Studierende, welche alle dual und einfach Studierenden umfassen (exklusive Werkstudierende, Masterstudierende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Trainees).

Wesentliche negative Auswirkungen

Die wesentliche negative Auswirkung zu Gesundheitsschutz und Sicherheit (IRO I6) betrifft gesundheitliche Folgen durch arbeitsplatzspezifische Anforderungen. Sie ist nicht systemisch oder weit verbreitet, sondern hängt mit individuellen Vorfällen und spezifischen Arbeitskontexten zusammen (z. B. Reinraumarbeiten, Umgang mit Gefahrstoffen, Stressphasen im Projektgeschäft). Betroffene Gruppen sind vor allem technische Fachkräfte in Reinräumen oder Mitarbeitende in Projektteams in kritischen Meilensteinphasen.

Wesentliche positive Auswirkungen

Die positiven Auswirkungen ergeben sich aus:

- **Flexible Arbeitsmodelle (IRO I5):** Arbeitsplatzindividuelle Flexibilitätsangebote (Gleitzeit, mobiles Arbeiten, Teilzeit). Diese stehen grundsätzlich allen Beschäftigtentypen offen;

ggf. eingeschränkt abhängig von der Tätigkeit, dem Arbeitsort oder projektkritischen Anforderungen. Arbeitsplätze mit zwingender physischer Anwesenheit, wie etwa am Empfang oder einzelne Reinraumtätigkeiten lassen keine ortsflexiblen Arbeitsmodelle zu. Ebenso erfordern bestimmte Projektphasen mit hoher Arbeitsintensität eine angepasste zeitliche Verfügbarkeit, etwa durch Schichtarbeit.

- **Vielfalt (IRO I7):** Umsetzung von Initiativen zu Diversität, Chancengleichheit und Inklusion (englisch Diversity, Equity and Inclusion (DEI)) und Schulungen sowie Förderungen von internen Netzwerken. Betroffene sind alle Beschäftigtentypen.

Wesentliche Risiken und Chancen

Die wesentlichen Risiken und Chancen für den OHB-Konzern, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften ergeben, sind:

- **Fachkräftemangel und Fehlbesetzung (IRO R3):** Betrifft vor allem hoch spezialisierte und technische Rollen, die für die Entwicklung und Integration von Raumfahrtssystemen erforderlich sind. Engpässe in MINT-Berufen, etwa im System Engineering oder in hoch spezialisierten Umgebungen, können zu Verzögerungen, Qualitätsrisiken und erhöhten Rekrutierungsaufwänden führen.
- **Employer Branding (IRO O2):** Wirkt konzernweit, die wachsende Bedeutung des Verteidigungssektors im Portfolio des OHB-Konzerns bietet zusätzliche Potenziale für die Verbesserung der Sichtbarkeit als Arbeitgeber, vor allem im Recruiting von MINT-Talenten.
- **Weiterbildung zur Engpassprävention (IRO O3):** Betrifft primär technische Fachkräfte sowie Projektmanagerinnen und -manager.

Diese Risiken und Chancen betreffen die Arbeitskräfte nicht gleichmäßig, sondern einzelne Gruppen in besonderem Maße, darunter hoch spezialisierte Ingenieurinnen und Ingenieure, Mitarbeitende in sicherheitskritischen Projektrollen sowie Nachwuchs- und Fachkräfte in MINT-Berufen.

3.1.2 Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und der Arbeitnehmendenvertretungen

3.1.2.1 Verfahren zur Einbeziehung

Der OHB-Konzern legt Wert auf die Einbeziehung seiner Arbeitskräfte und der Arbeitnehmendenvertretungen. Partizipation wird als Hebel für Transparenz, Governance, kulturelle Entwicklung und organisatorische Leistungsfähigkeit betrachtet. Die Einbeziehung erfolgt auf mehreren Ebenen über formalisierte Verfahren und stellt einen zentralen Mechanismus zur Identifikation und Steuerung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen auf die Arbeitskräfte. Rückmeldungen aus Dialogformaten fließen in die Bewertung der IROs ein und beeinflussen die Gestaltung von Maßnahmen.

Die Verantwortung liegt beim Vorstand, der CHRO sowie den HR-Verantwortlichen in den Geschäftsbereichen und Centers of Excellence. Die Kommunikationsabteilung verantwortet die konzeptionelle, operative und technische Umsetzung von Dialogformaten, gestaltet Großformate und betreibt die internen Kommunikationskanäle. HR ist für spezifische Formate wie beispielsweise Mitarbeitendendialoge, Feedbackinstrumente und Mitarbeitendenumfragen verantwortlich und übernimmt hierbei die konzeptionelle Gestaltung, Beratung sowie Prozessunterstützung und -umsetzung.

Arbeitnehmendenvertretungen

Der Grad der Einbeziehung reicht von Information über Konsultation bis hin zur Mitbestimmung und orientiert sich an nationalen Rechtsvorschriften sowie unternehmensspezifischen Vereinbarungen. Arbeitnehmendenvertretungen wirken an der Gestaltung von HR-Richtlinien und -Maßnahmen mit, einschließlich Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen (z. B. Arbeitszeit, Benefits), Konsultationen zu Mitbestimmungsthemen und Umsetzung gesetzlicher Anforderungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz:

- **Betriebsrat der OHB SE:** Der Vorstand der OHB SE berichtet im Rahmen einer Beteiligungsvereinbarung mit dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) alle sechs Monate in Sitzungen des Betriebsrats der OHB SE über die aktuelle Konzernsituation.
- **Aufsichtsräte:** In der OHB System AG und der MT Aerospace AG sind Arbeitnehmende gemäß dem Drittelbeteiligungsgesetz in den Aufsichtsräten vertreten.
- **Betriebsvereinbarungen:** Diese werden je nach Zuständigkeit mit lokalen, zentralen oder Konzernbetriebsräten verhandelt. Dabei bringen die Arbeitnehmendenvertretungen aktiv die Perspektiven der Arbeitskräfte ein.

Der OHB-Konzern stellt die Rahmenbedingungen bereit, damit Betriebsversammlungen als Dialogformat vierteljährlich in den einzelnen Konzerngesellschaften stattfinden können. Ergänzend werden regelmäßige Abstimmungsformate zwischen HR, der obersten Führungsebene und Interessengruppen (z. B. im Gemeinschaftsbetrieb der Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung) angeboten.

Employee Engagement Survey und Pulse Checks

Zu den Dialogformaten zählen der alle zwei Jahre stattfindende konzernweite Employee Engagement Survey und halbjährliche Pulse Checks zur Bewertung von Zufriedenheit, Wohlbefinden und Engagement. Zuletzt wurde der Employee Engagement Survey im Sommer 2024 durchgeführt. Die Ergebnisse wurden ausgewertet, konsolidiert und transparent über Townhall-Meetings und das Intranet one.OHB kommuniziert. Zudem wurden die Ergebnisse mit der obersten Führungsebene und Betriebsräten diskutiert, Maßnahmen priorisiert und 2025 in Abstimmung mit relevanten Stakeholdern umgesetzt. Zu den Maßnahmen gehörten erweiterte Kommunikationsformate wie regelmäßige konzernweite Townhall-Meetings, ein Transformations-Newsletter, Open-Office-Formate

mit Vorstandsmitgliedern, Intranet-Updates und Feierlichkeiten für Projekterfolge. Weitere Initiativen konzentrierten sich auf interne Talententwicklung, Lernprogramme und Wissenstransfer. Die Konzernstrategie wurde in einer speziellen Veranstaltung erläutert.

Zur Fortschrittsüberwachung und Feedbackerhebung wurden 2025 zwei konzernweite Pulse Checks durchgeführt (März und September). Jede Umfrage umfasste 14 Fragen aus dem Employee Engagement Survey 2024 zur Vergleichbarkeit, mit Fokus auf Unternehmensausrichtung, Performance-Management, Kommunikation und Technologie/F&E. Zusätzlich wurden zwei Fragen zum „Ownership Index“ aufgenommen, die die Bindungsabsicht und das Informationsniveau der Arbeitskräfte bewerten. Die Ergebnisse zeigen Verbesserungen in den Bereichen Engagement, Kommunikation und Ausrichtung an Unternehmenszielen sowie eine wachsende Teilnahmequote (56 %). Diese Trends unterstreichen die Wirksamkeit der Maßnahmen.

Die gewonnenen Erkenntnisse dienen der Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen und der Stärkung der Beteiligung der Arbeitskräfte an der Gestaltung des Arbeitsumfelds. Durch strukturierte Feedbackmechanismen strebt der OHB-Konzern eine Kultur der Transparenz, des Vertrauens und der aktiven Teilhabe an. Der nächste vollständige Employee Engagement Survey ist für 2026 geplant.

Mitarbeitendendialoge und weitere Gesprächsformate

Jährliche Mitarbeitendendialoge zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften dienen der Rückmeldung, Reflexion sowie Schwerpunkt- und Entwicklungsplanung. Anlassbezogene Gespräche wie Feedbackgespräche beim Onboarding oder Pro-bezeitendgespräche sowie Austauschformate wie strukturierte Entwicklungsprogramme und interaktive Sitzungen mit dem Vorstand, die nach Bedarf durchgeführt werden (z. B. „Coffee & Cake“, „Breakfast with a Board Member“) ergänzen dies. Weitere Formate sind vierteljährliche All-Hands-Meetings, bei denen die oberste Führungsebene alle Mitarbeitenden über Entwicklungen, Prioritäten und Unternehmenskennzahlen informiert, sowie die 2025 eingeführte „Innovation Challenge“ zur Förderung von Ideen und Auszeichnungen.

3.1.2.2 Inklusion und Zugänglichkeit

Der OHB-Konzern betrachtet Vielfalt, Inklusion und Teilhabe als zentrale Bestandteile seiner Unternehmenskultur. Arbeitskräfte aus rund 40 Nationen prägen die Internationalität. Ziel des OHB-Konzerns ist es, allen Arbeitskräften unabhängig von Alter, Migrationsgeschichte und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Zur Förderung der sprachlichen Integration werden konzernweite Maßnahmen umgesetzt, die ermöglichen sollen, dass alle Arbeitskräfte Zugang zu relevanten Informationen und Beteiligungsformaten haben, darunter:

- Zweisprachige Unternehmenskommunikation (Deutsch/ Englisch)
- Zweisprachige Veranstaltungen und interne Publikationen
- Sprachkurse für Arbeitskräfte (z. B. Deutschkurse für Nicht-Muttersprachler/-innen).

Der OHB-Konzern achtet auf die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und führt regelmäßige Schulungen für Führungskräfte durch. Im Gemeinschaftsbetrieb wurde die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten vergeben, zu deren Aufgaben auch die AGG-Beschwerdestelle gehört. Sie bietet vertrauliche Beratung für Arbeitskräfte an, informiert regelmäßig über Gleichstellungsthemen und führt Sensibilisierungskampagnen durch.

Darüber hinaus wurde die 2023 im Gemeinschaftsbetrieb gestartete Initiative *Diversa* weitergeführt. Ein interdisziplinäres Team widmet sich der Förderung von Frauen, dem Aufbau von DEI-Wissensressourcen, der Organisation von Netzwerken und der Sensibilisierung für frauenspezifische Gesundheitsthemen (vgl. Kapitel 3.1.5).

Durch gezielte Maßnahmen und kontinuierlichen Dialog unterstützt der OHB-Konzern, dass individuelle Bedürfnisse respektiert werden und sichere, inklusive Arbeitsbedingungen für alle Arbeitskräfte bestehen. Im Gemeinschaftsbetrieb bestehen die folgenden Strukturen:

- Zusammenarbeit mit Schwerbehindertenvertretungen
- Benennung einer Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers
- Geplante Inklusionsvereinbarung mit der Schwerbehindertenvertretung
- Einsatz von BEM-Beauftragten (betriebliches Eingliederungsmanagement) zur individuellen Unterstützung bei Langzeiterkrankungen.

In Konzerngesellschaften ohne spezifische Vertretungen übernehmen Führungskräfte und HR-Ansprechpersonen die Beratung.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) auf Konzernebene verfolgt das Ziel, Arbeitsbedingungen gesundheitsfördernd und inklusiv zu gestalten, einschließlich:

- Maßnahmen für körperliche und psychische Gesundheit
- Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach Krankheit
- Förderung individueller Arbeitsfähigkeit.

Die Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze erfolgt bedarfsorientiert in enger Abstimmung mit den betroffenen Arbeitskräften und relevanten Stellen (vgl. Kapitel 3.1.7).

3.1.3 Umgang mit negativen Auswirkungen und Beschwerdekanäle

3.1.3.1 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen

Der OHB-Konzern fördert eine offene Kommunikationskultur, die auf direkten Dialog zwischen Arbeitskräften und ihren disziplinarischen Führungskräften ausgerichtet ist. Dieser Ansatz dient dem Vertrauensaufbau, der Stärkung der Zusammenarbeit und der frühzeitigen Klärung von Anliegen. Zur Unterstützung stehen den Arbeitskräften zahlreiche Kontaktstellen zur Verfügung, darunter:

- Nächsthöhere Führungskräfte
- HR-Ansprechpersonen
- Betriebsräte
- Schwerbehindertenvertretung
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Gleichstellungsbeauftragte/AGG-Beschwerdestelle
- Compliance Officer.

In den meisten Fällen wird die direkte Führungskraft in den Klärungsprozess einbezogen, um eine konstruktive und lösungsorientierte Vorgehensweise sicherzustellen. Für neue Arbeitskräfte bieten Buddy-Programme informelle Unterstützung sowie Hilfe bei Onboarding und Integration.

Für spezifische Konfliktszenarien können Kollektivvereinbarungen strukturierte Eskalationsmechanismen vorsehen. So enthält die allgemeine Betriebsvereinbarung zu mobilem Arbeiten die Möglichkeit, ein internes Entscheidungsgremium einzuberufen.

Die regelmäßige Kommunikation wird durch strukturierte Formate wie jährliche Mitarbeitendengespräche, Team- und Abteilungsmeetings sowie All-Hands-Meetings unterstützt. Digitale Plattformen wie das Intranet und Schulungen zu Kommunikations- und Feedbackkompetenzen stärken zusätzlich die Dialogkultur des Konzerns.

3.1.3.2 Kommunikationskanäle

Der Code of Conduct des OHB-Konzerns (vgl. Kapitel 3.2.2) unterstreicht das Bekenntnis zu respektvoller, transparenter und sicherer Kommunikation.

Zusätzlich zu den in Kapitel 3.1.2.1 genannten Verfahren zur Einbeziehung stehen den Arbeitskräften des OHB-Konzerns verschiedene interne Kommunikationskanäle zur Verfügung, die lokal durch weitere Kanäle ergänzt werden können:

- Kontakt zu Führungskräften und HR
- Kontakt zu Arbeitnehmendenvertretungen (z. B. Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung)
- Mentoring- und Buddy-Systeme während des Onboardings
- OHB-Innovationswettbewerb (*Blue-Sky Forschungscall* und *OHB Improvement Call*)
- AGG-Beschwerdestelle (Gemeinschaftsbetrieb) und Compliance Officer (vgl. Kapitel 4.1.2.2)
- Offene Kommunikationsplattformen.

Alle Kanäle werden über das Intranet und konzernweite Informationskampagnen klar kommuniziert. Vertraulichkeit und Datenschutz sind durch technische und organisatorische Schutzmaßnahmen gewährleistet, einschließlich eines sicheren Hinweisgebersystems (vgl. Kapitel 3.1.3.3).

Unternehmensentscheidungen und Entwicklungen werden über verschiedene interne Kanäle kommuniziert, darunter CEO-Videobotschaften (z. B. OHB Italia S.p.A.), vierteljährliche Townhall-Meetings und das Intranet. Dialogformate wie offene

Q&A-Sessions und Feedbackrunden ermöglichen den direkten Austausch zwischen Arbeitskräften und oberster Führungsebene. Hierdurch können Vertrauen und Planungssicherheit gefördert werden, was Zufriedenheit und Bindung stärkt.

Die Wirksamkeit wird anhand von Teilnahmequoten an Umfragen, Feedback-Scores, Bindungskennzahlen, Führungskräftebewertungen (z. B. Antwerp Space N.V.), Stay- und Exit-Interviews (z. B. LuxSpace Särl) sowie Ad-hoc-Coaching zur Schließung von Lücken bewertet.

3.1.3.3 Beschwerdekanäle

Der OHB-Konzern stellt mit *We.Create.Integrity* ein sicheres und anonymes Hinweisgebersystem bereit, das die vertrauliche Meldung von compliance-relevanten Anliegen ermöglicht. Es steht allen Arbeitskräften zur Verfügung und ist in sechs Sprachen nutzbar.

Die Plattform ermöglicht eine verschlüsselte, anonyme Kommunikation mit der Compliance-Abteilung des OHB-Konzerns und unterstützt ein professionelles Fallmanagement, einschließlich Zugriffskontrollen und Fristenüberwachung. Meldungen können sich auf eine Vielzahl von Themen beziehen, darunter:

- Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruption, Betrug, Geldwäsche)
- Menschenrechtsverletzungen
- Diskriminierung und sexuelle Belästigung
- Verstöße gegen Kartellrecht und Datenschutz.

Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt. Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgebende sind ausdrücklich untersagt. Personen, die in gutem Glauben Bedenken melden, sind vor negativen Konsequenzen geschützt. Die Rechte und die Privatsphäre aller Beteiligten werden während des gesamten Prozesses respektiert. Beschwerden werden innerhalb des OHB-Konzerns vertraulich behandelt. Es besteht eine Verschwiegenheitspflicht gegenüber Dritten, die nicht am Beschwerdeverfahren beteiligt sind.

Die Konzernbetriebsvereinbarung Hinweisgebersystem wurde im Zusammenhang mit der Einrichtung der Integrity Line im Jahr 2022 für alle deutschen Konzerngesellschaften verabschiedet. Sie soll die Vertraulichkeit von Hinweisgebern ermöglichen, informiert über Meldeverfahren und Folgemaßnahmen und schützt Hinweisgeber oder Personen, die ihr Beschwerderecht ausüben, vor Repressalien gemäß *Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments*. Einige Konzerngesellschaften wie OHB Italia S.p.A. und Antwerp Space N.V. wenden standortspezifische Hinweisgeberrichtlinien an.

In allen Konzerngesellschaften ist ein einheitlicher Beschwerdeprozess integriert, der folgende Schritte umfasst:

- Gespräch mit der hinweisgebenden Person
- Anhörung der betroffenen Person(en)
- Befragung potenzieller Zeuginnen und Zeugen
- Prüfung von Beweismaterial
- Dokumentation des Prozesses
- Umsetzung geeigneter Maßnahmen
- Berichterstattung der Ergebnisse an das Management.

Bei bestätigten Fällen von Fehlverhalten oder Diskriminierung werden angemessene disziplinarische Maßnahmen ergriffen. Diese können Sanktionen gegen Tatpersonen, Schutzmaßnahmen für betroffene Personen (z. B. räumliche Trennung) sowie gegebenenfalls Mediation oder eine moderierte Konfliktlösung umfassen. Zusätzlich werden im Gemeinschaftsbetrieb Ad-hoc-Schulungen zu Compliance und Antidiskriminierung durchgeführt, um das Bewusstsein zu schärfen und Wiederholungen zu verhindern.

Über das Hinweisgebersystem hinaus können Arbeitskräfte auch Bedenken äußern über:

- Compliance Officer in den Konzerngesellschaften
- Antidiskriminierungsbeauftragte (im Gemeinschaftsbetrieb)
- Betriebsräte und Managementvertreter/-innen.

Diese ergänzen die formellen Beschwerdemechanismen und bieten den Arbeitskräften mehrere vertrauenswürdige Kanäle zur Meldung von Anliegen.

Die Wirksamkeit der Beschwerdekanäle wird regelmäßig überprüft. Nach Abschluss eines Vorgangs können Hinweisgeber anonym Feedback zur Bedienungsfreundlichkeit und zum Vertrauen in den Prozess geben. Die Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung oder Anpassung des Prozesses ein. Zusätzlich werden die Compliance Officer aus den Konzerngesellschaften eingebunden. Das Feedback aus den Compliance Roundtables wird anlassbezogen in die Evaluierung der Maßnahmen einbezogen, sodass die Kanäle an die Bedürfnisse der vorgesehenen Nutzenden angepasst werden können.

3.1.4 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Die nachfolgenden Kennzahlen zu den eigenen Arbeitskräften des OHB-Konzerns für das Berichtsjahr 2025 weichen aufgrund des unterschiedlichen Konsolidierungskreises von denen im Geschäftsbericht 2025 ab.

Sofern nicht anders angegeben, basieren die Angaben auf dem Headcount. Definitionen (z. B. Mitarbeitende) und Berechnungsmethoden sind in Kapitel 3.1.1.2 dargelegt. Inkludiert sind Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit mit aktivem Arbeitsverhältnis (befristet und unbefristet) am Stichtag 31. Dezember 2025. Als Datenquellen dienen zentrale HR-Systeme sowie lokale HR-Systeme. Es wird unterschieden zwischen dem weiblichen und dem männlichen Geschlecht sowie der Angabe „divers“. Grundlage ist die selbstgewählte Angabe im HR-System (sofern verfügbar), andernfalls die arbeitsrechtlich dokumentierte Angabe.

Das Geschlechterverhältnis des OHB-Konzerns belief sich im Berichtsjahr 2025 auf ca. 21,3% Frauen und ca. 78,7% Männer. Für die Angabe „divers“ lagen keine Meldungen vor. Die meisten Mitarbeitenden waren in Deutschland und in Italien tätig. Die Beschäftigungsverhältnisse waren überwiegend festangestellt (ca. 96,3%) und in Vollzeit (ca. 86,4%).

Die Fluktuationsquote lag bei ca. 11,9% und wurde berechnet als Anzahl der Austritte im Berichtsjahr dividiert durch den Headcount zum Stichtag 31. Dezember 2025. Somit wurden Fluktuationschwankungen über das Jahr hinweg nicht berücksichtigt.

Tabelle 31: Mitarbeitendenanzahl nach Geschlecht

Anzahl der Mitarbeitenden, geschlechtsspezifisch	2025
Weiblich	697
Männlich	2.574
Divers	–
Gesamt	3.271

Tabelle 32: Mitarbeitendenanzahl nach Region (> 10 %)

Anzahl der Mitarbeitenden, länderspezifisch > 10 % der Gesamtanzahl der Mitarbeitenden	2025
Deutschland	2.653
Italien	339

Tabelle 33: Mitarbeitendenanzahl nach Beschäftigtentyp und Geschlecht

Anzahl der Mitarbeitenden, nach Beschäftigtentyp und Geschlecht	Weiblich	Männlich	Divers	Gesamt
Anzahl der Mitarbeitenden	697	2.574	–	3.271
davon festangestellt	668	2.483	–	3.151
davon befristet	29	91	–	120
davon Abrufkräfte	–	–	–	–
Anzahl der Mitarbeitenden in Vollzeit	482	2.345	–	2.827
Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeit	215	229	–	444

Tabelle 34: Mitarbeitendenanzahl beendigter Vertragsbeziehungen

Anzahl der Mitarbeitenden, beendigte Vertragsbeziehung	2025
Gesamt	389
Prozentsatz	11,9 %

3.1.5 Diversität

3.1.5.1 Konzepte

Der OHB-Konzern fördert DEI als integrale Bestandteile seiner Unternehmenskultur und als zentrale Treiber für Innovation und Zusammenarbeit. Mit über 3.000 Arbeitskräften aus rund 40 Nationen ist Vielfalt im Arbeitsalltag verankert und wird durch die Grundsätze des Code of Conduct geleitet. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2019 hat die OHB System AG ihr Bekenntnis zu einem vorurteilsfreien und inklusiven Arbeitsplatz bekräftigt, der gleiche Chancen und Respekt für alle Arbeitskräfte des Unternehmens sicherstellt. Diese Verpflichtungen gelten konzernweit und bilden die ethische Grundlage des DEI-Rahmenwerks. Dabei handelt es sich um kein durch den Vorstand verabschiedetes Rahmenwerk.

Das DEI-Rahmenwerk gilt für alle Arbeitskräfte und orientiert sich an nationalen und internationalen Standards wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Bestimmungen des Sozialgesetzbuchs und EU-Richtlinien. Ziel ist die Schaffung eines diskriminierungsfreien Umfelds, in dem jede Person sich persönlich und beruflich entfalten kann. Inhalte umfassen:

- Geschlechtsneutrale und mehrsprachige Stellenausschreibungen
- Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen
- Schulungen zu unbewussten Vorurteilen und inklusivem Verhalten
- Verankerung von Respekt und Fairness als Leitprinzipien der täglichen Zusammenarbeit
- Gezielte Initiativen wie Kampagnen zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen.

Zentrale Themen sind Chancengleichheit, Diversität in Bezug auf Alter, Migrationsgeschichte und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft, Inklusion und Teilhabe sowie Sensibilisierungsprogramme. Durch die aktive Unterstützung von Antidiskriminierung und die Förderung von Inklusion stärkt der OHB-Konzern seine Arbeitgeberattraktivität, Talentbindung und Innovationsfähigkeit. Unterschiedliche Perspektiven fördern Kreativität und Problemlösung, während inklusive Praktiken zur Zufriedenheit der Arbeitskräfte und zur organisatorischen Resilienz beitragen (IRO 17).

Die höchste Ebene der Verantwortlichkeit stellt die CHRO der OHB SE dar. Das Center of Excellence „Talent, Development & Engagement“ koordiniert DEI-Initiativen.

Richtlinien und Praktiken werden regelmäßig überprüft, um die Übereinstimmung mit gesetzlichen Änderungen, internem Feedback und Best Practices sicherzustellen. Anpassungen erfolgen bei Änderungen regulatorischer Rahmenbedingungen oder organisatorischer Prioritäten. Die Wirksamkeit wird derzeit über qualitatives Feedback bewertet.

Die Stakeholder-Einbindung umfasst die Zusammenarbeit mit HR, Führungskräften, Betriebsräten und externen Partnern (vgl. Kapitel 3.1.2). Der OHB-Konzern bietet zudem gezielte Unterstützung für bestimmte Arbeitskräftegruppen, einschließlich barrierefreier Arbeitsplatzgestaltung, Beratungsleistungen und Inklusionsprogrammen zur Sicherstellung gleichberechtigter Teilhabe.

3.1.5.2 Maßnahmen

Im Berichtszeitraum hat der OHB-Konzern mehrere Maßnahmen zur Förderung von DEI umgesetzt und fortgeführt. Sie basieren auf den Grundsätzen des Code of Conduct und der 2019 von der OHB System AG unterzeichneten Charta der Vielfalt. Diese Initiativen sind darauf ausgerichtet, ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, Antidiskriminierung zu unterstützen und Engagement, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte in allen Konzerngesellschaften zu stärken.

Ein zentrales Element ist die Beratungsleistung der Gleichstellungsbeauftragten im Gemeinschaftsbetrieb. Im Berichtsjahr 2025 wurden 23 Beratungen durchgeführt. Diese Maßnahme trägt zur Gleichbehandlung bei und ist als dauerhaftes Angebot etabliert. Zusätzlich gibt es eine Inklusionsbeauftragte, die Gleiches mit Fokus auf Inklusion leistet. Zur Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur setzt der OHB-Konzern interne DEI-Kampagnen und Sensibilisierungsformate um (z. B. zielgruppenspezifische Intranet-Kommunikation) sowie E-Learning- und Trainingsprogramme. Am E-Learning haben im Berichtsjahr 457 Mitarbeitende teilgenommen. Diese Formate stärken das Bewusstsein für Diversität und Prävention und stehen ganzjährig zur Verfügung. Die Planung und Umsetzung erfolgen durch das Center of Excellence „Talent, Development & Engagement“ in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Externe Anerkennung und Partnerschaften unterstreichen das DEI-Engagement des OHB-Konzerns. Der Konzern hält den TOTAL E-QUALITY-Award und nimmt an Netzwerken wie dem Bremer Diversity Award teil. Sponsorships und Partnerschaften (z. B. Hack4Ladies, Initiative Junge Forscherinnen und Forscher) fördern die Sichtbarkeit von Frauen und jungen Talenten in MINT-Feldern, verstärken die gesellschaftliche Wirkung und unterstützen die kontinuierliche Verbesserung von Inklusion und Fairness im gesamten Konzern.

Die Umsetzung der DEI-Maßnahmen wird durch Schlüsselrollen unterstützt, darunter die Gleichstellungsbeauftragte, die Arbeitsgruppe *Diversa* unter HR-Leitung sowie dediziertes HR-Personal, das Initiativen koordiniert, Beteiligungsformate ermöglicht und die Einhaltung interner Richtlinien und gesetzlicher Anforderungen sicherstellt. Die Arbeitsgruppe *Diversa* koordiniert DEI-Aktivitäten und entwickelt strukturelle Verbesserungen. Sie besteht aus sieben Mitgliedern, darunter das

Vorstandsmitglied Nachhaltigkeit, Recht und Unternehmenssicherheit der OHB SE, das Center of Excellence „Talent, Development & Engagement“, die Inklusionsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragte. Ergänzend bietet das Netzwerk *Women@OHB* eine Plattform für Austausch und Empowerment von Frauen im OHB-Konzern. Es trägt zur Förderung von Peer-Austausch und informellem Mentoring bei, schafft Zugehörigkeit und erhöht die Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder. Feedback bestätigt, dass diese Initiative Empowerment und Repräsentation von Frauen im Konzern stärkt. Arbeitskräfte können diese Maßnahmen aktiv mitgestalten, durch Konsultationen mit der Gleichstellungsbeauftragten, Teilnahme an der *Diversa*-Arbeitsgruppe und etablierten Feedbackmechanismen (vgl. Kapitel 3.1.2). Bei Bedarf werden Arbeitnehmendenvertretungen über Mitbestimmungsprozesse eingebunden.

Die aktuellen Ressourcen gelten als ausreichend, um bestehende Maßnahmen zu erhalten und weiterzuentwickeln. Mit zunehmender DEI-Reife und neuen Bedarfen wird die Ressourcenverteilung regelmäßig überprüft und bei Bedarf nach strategischen Prioritäten angepasst. Sollten Maßnahmen die angestrebte Wirkung nicht erzielen, überprüft der OHB-Konzern die Formate und entwickelt bei Bedarf gezielte Angebote für unterrepräsentierte Gruppen. Durch diesen Ansatz stärkt der Konzern Diversität, Chancengleichheit und eine inklusive Unternehmenskultur.

3.1.5.3 Ziele

Quantitative Zielgrößen wurden bislang nicht eingeführt. Der Fokus liegt auf dem Aufbau von Vertrauen, der Förderung von Teilhabe und der Verankerung inklusiver Praktiken im gesamten Konzern. Dieser Ansatz berücksichtigt die Komplexität der Messung kultureller Ergebnisse wie Engagement, Zusammenarbeit und Bewusstsein, die nicht leicht durch numerische Indikatoren erfasst werden können. Weitere Einflussfaktoren sind die Implementierungen in den Tochtergesellschaften, die eine kurzfristige Standardisierung erschwert, sowie der Pilotcharakter bestimmter Initiativen wie sich entwickelnder Netzwerkstrukturen. Der OHB-Konzern wahrt Flexibilität und Reaktionsfähigkeit, damit Maßnahmen an Feedback und sich verändernde Kontexte angepasst werden können.

Die DEI-Ziele des OHB-Konzerns für das Berichtsjahr 2025 konzentrieren sich auf die Stärkung bestehender Strukturen, die Verankerung inklusiver Praktiken und die Bereitstellung eines gleichberechtigten Zugangs zu Unterstützungsangeboten. Diese Ziele sind qualitativer Natur, spiegeln den aktuellen Reifegrad im OHB-Konzern wider und stehen im Einklang mit den DEI-bezogenen Auswirkungen gemäß IRO 17. Sie sind in Richtlinien wie dem Code of Conduct und der Charta der Vielfalt verankert und werden durch laufende Initiativen und Netzwerke unterstützt.

Arbeitskräfte und Arbeitnehmendenvertretungen werden über bestehende Beteiligungsformate (vgl. Kapitel 3.1.2) inkludiert. Zusätzliche Konsultationen mit der Gleichstellungsbeauftragten, Feedback aus Onboarding-Veranstaltungen, Beiträge aus internen Netzwerken (*Women@OHB*) und Initiativen (*Diversa*) sowie Erkenntnisse aus konzernweiten Mitarbeiterbefragungen unterstützen die Einbindung.

3.1.5.4 Kennzahlen

Die Definitionen und die Berechnungsmethoden folgen den im Nachhaltigkeitsbericht einheitlich angewandten Prinzipien (siehe Kapitel 3.1.1.2 und 3.1.4).

Der Begriff „oberste Führungsebene“ bezieht sich auf die höchste Führungsebene im OHB-Konzern und inkludiert Vorstandsmitglieder sowie Geschäftsführungen.

Die Altersverteilung basiert auf verfügbaren Geburtsdaten im HR-System. Die Einteilung der Altersgruppen erfolgte nach vollendeten Lebensjahren am Stichtag 31. Dezember 2025 in die Gruppen unter 30 Jahre, 30 bis einschließlich 50 Jahre sowie über 50 Jahre.

Tabelle 35: Diversitätskennzahlen

Anzahl der Mitarbeitenden oberster Führungsebene, geschlechtsspezifisch	2025
Weiblich	2
Männlich	19
Divers	–
Prozentsatz Mitarbeitende oberster Führungsebene, geschlechtsspezifisch	2025
Weiblich	9,5 %
Männlich	90,5 %
Divers	–
Anzahl der Mitarbeitenden, Altersgruppe	2025
< 30 Jahre	550
30 bis 50 Jahre	1.848
> 50 Jahre	873

3.1.6 Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

3.1.6.1 Konzepte

Der OHB-Konzern betrachtet strukturiertes Recruiting, lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung als strategische Säulen langfristiger Wettbewerbsfähigkeit und operativer Resilienz. In einem sich stetig entwickelnden technologischen Umfeld kann es entscheidend sein, hoch qualifizierte Mitarbeitende zur richtigen Zeit verfügbar zu haben und mit den richtigen Kompetenzen zum richtigen Zeitpunkt auszustatten. So können Risiken wie Qualifikationslücken, Compliance-Verstöße und Innovationsverzögerungen mitigiert werden.

Die Gewinnung und Bindung qualifizierter Talente ist ein strategisches Handlungsfeld für den OHB-Konzern, insbesondere im Hinblick auf die zunehmenden Aufträge aus dem Verteidigungsbereich. Die People Strategy des OHB-Konzerns adressiert Risiken wie Fachkräftemangel, demografische Veränderungen und steigende Rekrutierungskosten und nutzt gleichzeitig Chancen zur Stärkung der Arbeitgebermarke und zum Aufbau einer Talentpipeline.

Zur Umsetzung dieser Strategie wurde die sogenannte „TDE-Richtlinie“ zur Gewinnung, Bindung und Kompetenzentwicklung von Talenten für den Gemeinschaftsbetrieb etabliert, die für die eigenen Arbeitskräfte gilt und durch zugehörige Maßnahmen für unterschiedliche Arbeitskräftegruppen ergänzt wird. Den weiteren Konzerngesellschaften dient die Richtlinie als Orientierung zur Partizipation an einzelnen Maßnahmen (z. B. *Cornerstone*, „LIFT OFF“-Programm). Das übergeordnete Ziel ist der Aufbau einer Talentpipeline für eine nahtlose, langfristige konzernweite Talentgewinnung und -bindung. Schwerpunkte der Richtlinie sind:

- Recruiting- und Onboarding-Prozesse von der Stellenausschreibung bis zum Probezeitende
- Trainings- und Entwicklungsframework zur Förderung von beruflichem Wachstum und Nachfolgeplanung für Mitarbeitende und spezifisch für Führungskräfte
- Digitale Lerninfrastruktur mit Zugang zu über 14.000 Lernobjekten für skalierbare und transparente Lernprozesse.

Die Verantwortung auf höchster Ebene für die Richtlinie liegt bei der CHRO. Die Konzeption und Umsetzung erfolgt durch das Center of Excellence „Talent, Development & Engagement“ in enger Zusammenarbeit mit anderen HR-Teams, Corporate Communications, Führungskräften und Betriebsräten. Arbeitskräfte tragen als Botschafter/-innen, Mentorinnen und Mentoren sowie Teilnehmende zu Rekrutierungsveranstaltungen und internen Programmen bei. Das Monitoring erfolgt durch HR mit Eskalation an HR-Ansprechpersonen und Führungskräfte bei Verzögerungen oder Nichteinhaltung. Die Richtlinie wird regelmäßig auf Basis von Arbeitsmarkttrends und internem Feedback überprüft. Die Wirksamkeit wird durch Onboarding-Zufriedenheit und Umfragefeedback bewertet.

Konkret unterstützt gezieltes Employer Branding die Erhöhung der Attraktivität für neue Zielgruppen und MINT-Fachkräfte sowie die Expansion in neue Sektoren (IRO 02). Parallel können Risiken wie Fachkräftemangel und Fehlbesetzungen vermindert werden, die zu strategischen Fehlentscheidungen, Innovationsverzögerungen und Wettbewerbsnachteilen in einem hoch spezialisierten und sicherheitskritischen Umfeld führen könnten (IRO R3).

Mit Blick auf Kompetenzentwicklung werden Schulungsbedarfe durch strukturierte jährliche Mitarbeitendendialoge ermittelt und bilden die Grundlage für Entwicklungsmaßnahmen, um die individuelle Entwicklung mit den Unternehmensprioritäten in Einklang zu bringen. Kernthemen sind berufliche Weiterbildung, Führungskräfteentwicklung, verpflichtende Compliance- und Sicherheitsschulungen, digitales Lernen und Lernpartnerschaften. Diese Maßnahmen gelten für alle Arbeitskräfte mit spezifischen Regelungen für Führungs- und Fachrollen und ermöglichen lokale Anpassungen je nach Bedarf.

Dieses Konzept unterstützt eine gezielte Entwicklung der Arbeitskräfte und kann die Bearbeitung hoher Projektvolumina ermöglichen, die Abhängigkeit von externem Personal reduzieren und Resilienz sowie Wettbewerbsfähigkeit des OHB-Konzerns stärken. Im gleichen Zuge können Bindung und Arbeitgeberattraktivität verbessert werden (IRO 03).

Die Überprüfung der Trainingspläne basiert auf einer jährlichen Trainingsbedarfsanalyse und Feedback der Arbeitskräfte. Alle Maßnahmen zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung im Gemeinschaftsbetrieb unterliegen einem standardisierten Monitoring zur Bewertung der Wirksamkeit anhand von Indikatoren wie Teilnahmequoten, Abschlussquoten und Feedback sowie Nutzungskennzahlen der Plattform. Kontinuierliche Verbesserung wird durch jährliche Mitarbeitendendialoge, Engagement-Umfragen und Konsultationen mit Betriebsräten ermöglicht.

3.1.6.2 Maßnahmen

Die Maßnahmen gelten konzernweit mit lokalen Anpassungen an Arbeitsmarktgegebenheiten, rechtliche Rahmenbedingungen und Fördermechanismen (z. B. Fondimpresa für OHB Italia S.p.A., INFPC für LuxSpace Sàrl) sowie nationale Berichtspflichten (z. B. Antwerp Space N.V.). Sie erstrecken sich über den gesamten Lebenszyklus der Arbeitskräfte von Gewinnung und Rekrutierung über Onboarding und frühe Karriereentwicklung bis hin zu kontinuierlichem Lernen. Diese Maßnahmen betreffen primär Arbeitskräfte, Bewerbende und (Hoch-)Schulen.

Die aktuellen Ressourcen werden als ausreichend bewertet, um bestehende Maßnahmen aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Umsetzung und Wirksamkeit hängen von externen Faktoren wie Arbeitsmarktdynamik, demografischen Trends, Kundenanforderungen, lokalen gesetzlichen Vorgaben, Rezertifizierungszyklen sowie Plattformverfügbarkeit und Inhaltsqualität ab. HR kalibriert das Lernportfolio und die Talentinitiativen kontinuierlich auf Basis von Auditergebnissen, Dialogformaten, Onboarding-Feedback und operativen Veränderungen (z. B. MINT-Kompetenzlücken). Investitionen konzentrieren sich auf Initiativen zur Unterstützung von Rollen mit hoher Nachfrage oder strategischer Relevanz, um sicherzustellen, dass jede Maßnahme effektiv zur Talentgewinnung, -bindung und Kompetenzentwicklung beiträgt.

Der OHB-Konzern stellt ein festes Budget bereit, aus dem Maßnahmen für 2026 implementiert werden können. Betriebsausgaben für digitale Lerninfrastruktur und Trainingsangebote, Talentakquise, Branding, Messen und Empfehlungsprämien sind darin enthalten. Geplante Mittel priorisieren Rollen im MINT-Bereich und im Verteidigungssektor.

Im Berichtsjahr 2025 wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit Talentgewinnung, früher Bindung oder Kompetenzsicherung identifiziert.

Maßnahmen zur Stärkung von Talentgewinnung und -bindung (IRO 02)

Der OHB-Konzern stärkt seine Talentpipeline und Arbeitgeberattraktivität durch einen Mix aus Partnerschaften, Employer Branding und direkter Interaktion.

Bildungspartnerschaften und duale Studienprogramme mit Hochschulen und MINT-Schulen (u. a. Bremen, München, Politecnico di Milano) bilden die Basis der frühen Talententwicklung und schaffen praxisintegrierte Karrierewege. Im Berichtsjahr 2025 wurden 33,3% der neuen dualen Studierenden über Schulkooperationen im Gemeinschaftsbetrieb in Bremen rekrutiert. OHB Italia S.p.A. unterstützt Abschlussarbeiten und Master-Sponsorships, OHB Sweden AB und Antwerp Space N.V. verknüpfen Masterarbeiten mit Einstellungen und LuxSpace Sàrl bietet agile Praktikum-zu-Einstellung-Tracks. Die Wirksamkeit wird über die Anzahl der Bildungspartnerschaften und Einstellungen über Programme verfolgt.

Das Employer Branding basiert auf der für den Gemeinschaftsbetrieb ausgespielten Kampagne „Want to have been with us...“, die den OHB-Konzern seit 2019/20 als verantwortungsbewussten und innovativen Raumfahrtarbeitgeber positioniert. Die Kampagne hebt Innovation, Sinnhaftigkeit und Arbeitskräfteerfahrung hervor und nutzt konsistente Botschaften über digitale und physische Kanäle. Ziel ist die Stärkung der Bekanntheit und emotionalen Bindung potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten, insbesondere unter MINT-Talenten. Social Media steigert Reichweite und Authentizität. LuxSpace Sàrl passt das Branding an wechselnde Rollen an, während OHB Italia S.p.A. die Reichweite durch akademische Sponsorships ergänzt. Die Wirksamkeit wird über digitale Reichweitenanalysen verfolgt. Die Kampagne wird weiterhin aktiv verfolgt und ausgestrahlt. Zudem ist eine Überprüfung geplant, ob unternehmensspezifisch zusätzliche Motive benötigt werden und die Kampagne ausgebaut werden soll.

Direkte Interaktion mit Kandidatinnen und Kandidaten erfolgte im Berichtsjahr 2025 über 14 Karrieremessen und lokale Karrieretage (Bremen, Oberpfaffenhofen, Augsburg) sowie regionale Partnerschaften. Die MT Aerospace AG konzentriert sich auf regionale Messen und Kammerkooperationen, OHB Sweden AB bindet Alumni ein und veranstaltet Gastvorträge. Für das Geschäftsjahr 2026 sind verschiedene Karrieremessen und lokale Karrieretage an mindestens zwei Standorten geplant. Regionale Partnerschaften sollen fortgesetzt werden. Das Empfehlungsprogramm „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“ nutzt interne Netzwerke für Rekrutierung und höhere Bindung. Im Berichtsjahr 2025 entfielen 17,4% der Neueinstellungen im Gemeinschaftsbetrieb auf Empfehlungen. Das Programm umfasst alle externen Stellenanzeigen, ausgenommen Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudierende und Abschlussarbeiten. Der Gültigkeitsbereich umfasst alle Mitarbeitenden des Gemeinschaftsbetriebs in Bremen und Oberpfaffenhofen. Die Wirksamkeit wird über die Anzahl der Veranstaltungen, Besuchendenzahlen und Einstellungen durch Empfehlungen gemessen. Die Fortsetzung des Empfehlungsprogramms ist geplant.

Maßnahmen zur Bindung, zum Onboarding und zur Sicherung kritischer Kompetenzen sowie zur Erschließung von verteidigungsspezifischen Kanälen (IRO R3)

Zur Minderung von Frühfluktuation und Fehlbesetzungen setzt der OHB-Konzern ein strukturiertes Onboarding-Framework ein, das Orientierung, Buddy-Systeme und Feedbackschleifen kombiniert. Das NextGen-Netzwerk fördert die Gemeinschaft unter Young Professionals und unterstützt langfristige Bindung. Weitere Maßnahmen umfassen strukturiertes Feedback während des Onboardings und Mentoring bei Antwerp Space N.V., Zwischen-Check-ins bei OHB Italia S.p.A. sowie mittelfristige Onboarding-Reviews bei OHB Sweden AB. OHB Sweden AB legt besonderen Fokus auf Engineering-Trainings und Führungsalignment, während LuxSpace Sàrl agile Entwicklungsformate und interne Mobilitätspfade einsetzt. Die Wirksamkeit wird über Onboarding-Zufriedenheit, Fluktuationsrate sowie Teilnahmequote und offenes Feedback zum NextGen-Netzwerk gemessen.

Seit dem zweiten Quartal 2025 intensiviert der OHB-Konzern seine Rekrutierungsaktivitäten und das Employer Branding für verteidigungsspezifische Profile. Ziel dieser Maßnahmen ist der Aufbau einer qualitativ hochwertigen Talentpipeline, die mittelfristig die Marktgläubwürdigkeit in sensiblen Segmenten

stärkt, Fehlbesetzungen reduziert und die Einsatzbereitschaft kritischer Rollen fördert. Der Fortschritt wird durch digitale Reichweitenanalysen in verteidigungsspezifischen Kanälen kontinuierlich überwacht.

Maßnahmen zur Förderung von Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (IRO 03)

Der OHB-Konzern treibt lebenslanges Lernen durch jährliche Mitarbeitendendialoge und die jährliche Trainingsbedarfsanalyse voran, um individuelle und rollenbasierte Entwicklungsziele mit Unternehmensprioritäten abzugleichen. Die Ergebnisse fließen in das strategische Lernportfolio ein und helfen, Qualifikationslücken proaktiv zu schließen. Im Berichtsjahr 2025 erreichte der Gemeinschaftsbetrieb eine Dialogabdeckung von 74,4 % (1.269 von 1.705 geplant). Diese Ergebnisse steuern das Lernportfolio und informieren gezielte Ressourcenzuweisungen.

Die Lernbereitstellung erfolgt über die Plattform *Cornerstone*, welche Zugang zu über 14.000 Lernobjekten, automatisierte Kurszuweisungen und transparente Fortschritts- und Compliance-Trackings bietet. Der Gemeinschaftsbetrieb und die MT Aerospace AG nutzen die Module Recruiting & Onboarding, Learning und Performance. Die weiteren Konzerngesellschaften implementieren ausgewählte Module nach lokalem Bedarf. Die Wirksamkeit wird über Nutzungskennzahlen und Abschlussquoten gemessen.

Der OHB-Konzern hat verpflichtende Curricula für rechtliche und regulatorische Anforderungen, um Qualifikations-Compliance und Audit-Readiness sicherzustellen. Die Erfüllung wird systematisch verfolgt (einschließlich Rezertifizierungsregister und nationaler Berichterstattung, wo erforderlich) mit lokalen Implementierungen gemäß regulatorischen Rahmenbedingungen.

Das Lernen wird durch einen Blended-Ansatz im Arbeitsalltag verankert, basierend auf dem 70-20-10-Modell, das formale Schulungen mit Peer Learning und praxisnaher Erfahrung kombiniert, um Leistung und Kompetenztransfer zu beschleunigen. Die Wirksamkeit wird durch Teilnehmendenfeedback gemessen.

Für frühes Führungspotenzial bietet das mehrmonatige „LIFT OFF“-Talentprogramm Workshops, Mentoring und eine Business-Simulation für Young Professionals aus verschiedenen Disziplinen, um Entscheidungsfähigkeit, Kommunikation und Change Management im internationalen Kontext zu stärken. Die Wirksamkeit wird durch Teilnehmendenfeedback bewertet. Im Berichtsjahr 2025 nahmen 40 Personen (davon zwölf Frauen) in zwei parallelen Gruppen teil. Jede Person wird einer Mentorin bzw. einem Mentor zugeordnet, um kontinuierliche berufliche und persönliche Entwicklung zu ermöglichen.

Ergänzend dazu wurde der OHB Management Track 2024/2025 zur Stärkung der Führungsqualität durchgeführt und im Berichtsjahr 2025 von 13 Teilnehmenden abgeschlossen. Das Programm umfasst praxisorientierte Module zu schwierigen Gesprächen, Change Management, Resilienz, Diversität und Führung in komplexen Strukturen.

Positive Effekte umfassen u. a. die Entwicklung von High Potentials und deren Vorbereitung auf zukünftige Positionen, was zu einer höheren Bindung von Berufseinsteigenden und einer gestärkten Arbeitgebermarke im MINT-Bereich und im Verteidigungssektor führen kann. Zur Vermeidung unbeabsichtigter negativer Auswirkungen setzt der OHB-Konzern

transparente Auswahlkriterien, gleichberechtigten Zugang zu Entwicklungsmöglichkeiten und die Ausrichtung an Diversitäts- und Inklusionsprinzipien um.

3.1.6.3 Ziele

Der OHB-Konzern definiert keine ergebnisorientierten Zielgrößen im Bereich Talentgewinnung, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, sondern formuliert qualitative Ziele. Dies spiegelt die Komplexität und den kontextspezifischen Charakter der Initiativen wider, den Pilotstatus bestimmter Programme sowie die Implementierungen in den Tochtergesellschaften, die eine Standardisierung erschweren. Diese qualitativ formulierten Ziele sind in der People Strategy des Konzerns verankert und tragen zur organisatorischen Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit bei. Der Anwendungsbereich umfasst die eigenen Arbeitskräfte aller Konzerngesellschaften. Der OHB-Konzern verfolgt dabei die strategische Gewinnung, Entwicklung und Bindung qualifizierter Talente (IRO 02, 03) und adressiert zentrale Risiken wie Fachkräftemangel, Führungslücken und den zunehmenden Wettbewerb um MINT-Fachkräfte (IRO R3).

Der OHB-Konzern strebt an, die Position als attraktiver Arbeitgeber in der Raumfahrtindustrie zu stärken. Dazu zählt die Erhöhung der Markenbekanntheit bei Studierenden und Fachkräften durch Social-Media-Präsenz und die Teilnahme an Karrieremessen. Die geplanten Karrieretage und die digitale Präsenz des Konzerns sollen zu höherer Sichtbarkeit in den Regionen Bremen und München, mehr qualifizierten Bewerbungen und erfolgreichen Einstellungen beitragen. Der Fortschritt wird über die Anzahl der Veranstaltungen, Bewerbungszahlen, digitale Reichweitenanalysen sowie die Erfolgsquote der Recruiting-Kanäle gemessen.

Weitere Ziele sind die Erreichung hoher Onboarding-Zufriedenheit zur Reduzierung von Frühfluktuation sowie die Förderung interner Beteiligung durch Initiativen wie Empfehlungsprogramme. Die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen und Branchenverbänden unterstützt zusätzlich die frühzeitige Rekrutierung und die sektorweite Talententwicklung. Fortschritt wird über Onboarding-Umfragen und den Anteil der Einstellungen über Empfehlungen verfolgt.

Zudem wird auf Lernprogramme abgezielt, die auf strategische Kompetenzen ausgerichtet sind und über Plattformen wie *Cornerstone* bereitgestellt werden, um den eigenen Arbeitskräften Zugang zu relevanten Schulungen zu ermöglichen. Die Wirksamkeit wird anhand von Teilnehmefeedback aus Trainingsevaluierungen und jährlichen Mitarbeitendendialogen bewertet. Anpassungen erfolgen auf Basis von Feedback und strategischen Personalbedarfen.

Die Wirksamkeit wird über strukturierte Feedbackmechanismen (z. B. Onboarding-Umfragen, Evaluierungen nach Trainings), qualitative Bewertungen in jährlichen Mitarbeitendendialogen und HR-Reporting überwacht. Diese Erkenntnisse werden jährlich überprüft und fließen in die Anpassung, Skalierung oder Einstellung von Maßnahmen ein. Wo möglich, werden qualitative Erkenntnisse im Zeitverlauf in messbare Ergebnisse überführt. Arbeitskräfte und ihre Vertretungen sind in die Zielsetzung und Bewertung über die genannten Instrumente sowie Konsultationen mit Arbeitnehmendenvertretungen eingebunden (vgl. Kapitel 3.1.2, 3.1.3).

3.1.6.4 Kennzahlen

Ein zentrales Instrument sind die jährlichen Mitarbeitendendialoge, die als strukturierte Feedback- und Entwicklungsgespräche mit den jeweiligen Führungskräften durchgeführt werden. Sie dienen der individuellen Orientierung, der Reflexion von Stärken und Entwicklungsfeldern sowie der gemeinsamen Festlegung von Zielen für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Diese Gespräche bilden die Grundlage für die Planung konkreter Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung und tragen zur Transparenz über Karriereperspektiven und Leistungserwartungen bei.

Die Kennzahlen in Tabelle 36 geben einen Überblick über die Teilnahmequote an diesen Gesprächen und die Kennzahlen in Tabelle 37 spiegeln das Engagement des OHB-Konzerns wider, eigene Arbeitskräfte aktiv in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Die aggregierte durchschnittliche Gesamtzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeitenden im Berichtsjahr 2025 betrug ca. 13 Stunden, während die Teilnahmequote an Feedback- und Entwicklungsdialogen insgesamt bei ca. 69,9 % lag.

Die Definitionen und die Berechnungsmethoden folgen den im Nachhaltigkeitsbericht einheitlich angewandten Prinzipien (siehe Kapitel 3.1.1.2 und 3.1.4).

Tabelle 36: Kennzahlen für kontinuierliche Kompetenzentwicklung

Prozentsatz Teilnahmequote an Feedback- und Entwicklungsdialogen, geschlechtsspezifisch	2025
Weiblich	65,4 %
Männlich	71,1 %
Divers	-
Prozentsatz Teilnahmequote an Feedback- und Entwicklungsdialogen, Beschäftigungsart	2025
Mitarbeitende	72,2 %
Führungskräfte	56,9 %
Management	9,5 %

Tabelle 37: Kennzahlen für kontinuierliche Weiterbildung

Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeitenden, geschlechtsspezifisch	2025
Weiblich	13
Männlich	13
Divers	-
Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeitenden, Beschäftigungsart	2025
Mitarbeitende	13
Führungskräfte	12
Management	7,4
Studierende	4,2

3.1.7 Gesundheitsschutz und Sicherheit

3.1.7.1 Konzepte

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit im OHB-Konzern basieren auf dem gemeinsamen Anspruch, ein sicheres Arbeitsumfeld und gesundheitliche Unterstützung für die eigenen Arbeitskräfte zu gewährleisten. Eine Konzernrichtlinie existiert derzeit nicht; jede Gesellschaft des OHB-Konzerns entwickelt und implementiert ihre eigenen Prozesse. Diese gelten für alle Arbeitskräfte und in einigen Fällen auch für Auftragnehmer und Besuchende. Der dezentrale Ansatz stellt die Einhaltung lokaler Anforderungen sicher und fördert eine Kultur der Prävention und kontinuierlichen Verbesserung. Ziel ist die Vermeidung arbeitsbedingter Unfälle sowie gesundheitlicher Risiken oder Beeinträchtigungen und die Förderung des langfristigen physischen und psychischen Wohlbefindens.

Das Konzept zielt darauf ab, die unter IRO 16 identifizierte negative Auswirkung zu mindern. Dazu können Arbeitsbelastungen, Gefährdungen durch Stoffe, physische Belastungen und psychischer Stress mittels risikobasierter Bewertungen, gezielter Schulungen, arbeitsmedizinischer Vorsorge und Unterstützung der psychischen Gesundheit reduziert werden.

Die Verantwortlichkeiten auf höchster Ebene hat der Vorstand der OHB SE inne, welcher die Einhaltung der geltenden Gesundheits- und Arbeitssicherheitsregularien überwacht. Darunter koordinieren Gesundheits- und Arbeitssicherheitsbeauftragte Präventionsmaßnahmen für die jeweiligen Konzerngesellschaften.

Die Prozesse werden regelmäßig auf Aktualisierungen überprüft, basierend auf gesetzlichen Änderungen oder betrieblichen Entwicklungen. Gefährdungsbeurteilungen sind zentraler Bestandteil der Umsetzung und können zu technischen, organisatorischen oder personenbezogenen Maßnahmen führen. Die Wirksamkeit wird über Unfallstatistiken, die Teilnahme an Schulungen und Gesundheitsprogrammen sowie Feedback aus Umfragen überwacht.

Die Stakeholder-Einbindung erfolgt insbesondere über die Teilnahme an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses, die Konsultation von Arbeitnehmendenvertretungen, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsbeauftragte sowie die Intranet-Kommunikation. Jede Gesellschaft erfüllt nationale und EU-Vorgaben, wie das deutsche Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) und die PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV). Entsprechende Gesetze gelten in Belgien, Italien (Legislativdekret 81/2008), Luxemburg (STM-Regelungen) sowie in Schweden. Praktiken orientieren sich, wo anwendbar, an Standards wie DIN EN ISO 9001:2015 und DIN EN 9100:2018.

3.1.7.2 Maßnahmen

Die Maßnahmen des OHB-Konzerns sind konzernweit implementiert und werden von den einzelnen Tochtergesellschaften an nationale gesetzliche Anforderungen angepasst. Das Ziel ist die Vermeidung von Arbeitsunfällen, der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit sowie die Förderung des langfristigen Wohlbefindens. Die Maßnahmen adressieren die unter IRO 16 identifizierte wesentliche Auswirkung. Diese Maßnahmen richten sich an alle Arbeitskräfte und insbesondere an Risikogruppen wie Reinraumpersonal, Produktionsmitarbeitende, Projektteams und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Die Umsetzung wird durch eine strukturierte Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Ressourcen unterstützt: Jede Gesellschaft benennt Betriebsärztinnen oder -ärzte, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsbeauftragte für festgelegte Themen und geschulte Notfallteams. Dokumentierte Arbeitssicherheitsprozesse und digitale Lernplattformen (z. B. *Cornerstone*) ermöglichen Monitoring und kontinuierliche Verbesserung. Regelmäßige Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen dienen der Abstimmung und Weiterentwicklung. Budgets werden für Pflichtschulungen, medizinische Leistungen, ergonomische Ausstattung und externe Unterstützung (z. B. Spezialistinnen und Spezialisten) bereitgestellt.

Die Effektivität wird anhand von Schulungsabschlüssen, der Teilnahme an Gesundheitsprogrammen, den Ergebnissen von Gefährdungsbeurteilungen und dem Feedback der Arbeitskräfte überwacht. Unfallstatistiken und Auditergebnisse liefern zusätzliche Erkenntnisse zur Leistungsfähigkeit präventiver Maßnahmen. Diese Erkenntnisse fließen in die Anpassung oder Skalierung von Maßnahmen ein (z. B. Aktualisierung von Schulungsmodulen oder Einführung neuer ergonomischer Lösungen).

Alle Mitarbeitenden erhalten verpflichtende Sicherheits Schulungen beim Eintritt sowie regelmäßige Auffrischungen und rollenspezifische Trainings (z. B. Umgang mit Gefahrstoffen, Arbeiten in Reinräumen, Notfallreaktionen). Evakuierungspläne, Beschilderungen, Übungen und ausgerüstete Einsatzteams (Brandschutz/Erste Hilfe) sollen den Folgen von Zwischenfällen vorbeugen. Diese Maßnahmen mindern die beschriebene Auswirkung (IRO 16), indem sie die korrekte Nutzung der persönlichen Schutzausrüstung, sicheres Chemikalienhandling und Aufmerksamkeit in Projektstressphasen adressieren. Daneben werden diese Maßnahmen im OHB-Konzern durch ein erweitertes Angebot von zusätzlichen Unfall- oder Krankenversicherungen für erhöhte Absicherung bei arbeitsbedingten Vorfällen oder langfristigen Gesundheitsbeeinträchtigungen unterstützt.

Auf Seiten des Gesundheitsschutzes decken regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen physische, chemische, ergonomische und psychologische Risiken ab. Alle drei Jahre wird eine Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Gesundheit durchgeführt, die das nächste Mal im Geschäftsjahr 2026 ansteht. Damit sollen stressbedingte Gefährdungen und kollektive Handlungsfelder identifiziert werden, um eine Grundlage für Präventionsmaßnahmen und kulturellen Wandel zu schaffen. Die Wirksamkeit wird anhand von Teilnahmequoten und qualitativem Feedback überwacht. Damit kann Stressfaktoren wie langem Tragen von Schutzkleidung in Reinräumen, hoher Arbeitsbelastung während Projektspitzen und potenzieller Exposition gegenüber Gefahrstoffen entgegengewirkt werden. Zur Bewältigung psychischer Belastungen, beispielsweise in intensiven Projektphasen oder körperlich anspruchsvollen Umgebungen, bietet der Gemeinschaftsbetrieb ein E-Learning zu Stressmanagement und Sensibilisierungskampagnen. Zudem bieten LuxSpace Sàrl und Antwerp Space N.V. Zugang zu internen oder externen Diensten für Unterstützung bei psychosozialen Fragestellungen.

Darüber hinaus bieten Betriebsärztinnen und Betriebsärzte regelmäßige Sprechzeiten zur medizinischen Vorsorge an. Mitarbeitende mit spezifischen Risiken (z. B. Chemikalienexposition, körperliche Belastung) erhalten gezielte Gesundheitsüberwachung zur Früherkennung und Sicherstellung der

Einsatzfähigkeit. Nach längerer Krankheit oder Abwesenheit werden Mitarbeitende durch strukturierte Prozesse unterstützt, einschließlich medizinischer Bewertungen und individueller Wiedereingliederungspläne in Abstimmung mit HR. Somit können die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden verlängert und langfristige Krankheitsausfälle reduziert sowie die Rückkehrergebnisse verbessert werden. Das Monitoring erfolgt über Feedback aus Wiedereingliederungsprozessen.

Zudem werden Arbeitsplätze und Ausrüstung anlassbezogen überprüft und an ergonomische Standards angepasst, um physische Belastungen zu reduzieren und die Gesundheit des Bewegungsapparats zu fördern, insbesondere in Produktionsumgebungen. Damit sollen Unfälle verhindert und der Gesundheitsschutz unterstützt werden. Die Abdeckung von Risikobewertungen sowie Beobachtungen aus Audits und Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses bilden die Grundlage für die Erfolgskontrolle.

3.1.7.3 Ziele

Der OHB-Konzern hat derzeit keine ergebnisorientierten Ziele in Bezug auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit definiert. Der Fokus ist darauf ausgerichtet, präventive Strukturen zu stärken, eine Sicherheits- und Gesundheitskultur zu fördern und die Beschäftigungsfähigkeit in allen Konzerngesellschaften sicherzustellen. Diese Ziele sind qualitativer Natur und spiegeln die Komplexität gesundheitsbezogener Auswirkungen sowie die dezentrale Struktur des Konzerns wider. Sie sind über lokale Maßnahmen abgebildet und stehen im Einklang mit nationalen Rechtsrahmen und internationalen Standards.

Der OHB-Konzern konzentriert sich auf strukturelle und kulturelle Entwicklungen, die sich durch qualitative Indikatoren und Feedbackmechanismen abbilden lassen. Beispiele hierfür sind Abschlussquoten von Schulungen und Unterweisungen, die Abdeckung und die Ergebnisse von Risikobewertungen, die Teilnahme an Gesundheitsprogrammen, Feedback aus Mitarbeitendenbefragungen und Wiedereingliederungsprozessen sowie Beobachtungen aus Audits und Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses. Diese Erkenntnisse werden jährlich überprüft und fließen in die Weiterentwicklung und Anpassung der Maßnahmen ein.

3.1.7.4 Kennzahlen

Die Definitionen und die Berechnungsmethoden folgen den im Nachhaltigkeitsbericht einheitlich angewandten Prinzipien (siehe Kapitel 3.1.1.2 und 3.1.4). Der prozentuale Anteil der eigenen Arbeitskräfte, die vom Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem erfasst sind, wird je Tochtergesellschaft und Standort ermittelt. Im Berichtsjahr 2025 betrug die Abdeckungsquote 100 %. Die Richtigkeit der Selbstbewertungen der Standorte hinsichtlich ihrer Managementsysteme wurde über die jeweiligen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsbeauftragten abgedeckt.

Tabelle 38: Gesundheits- und Sicherheitskennzahlen der eigenen Arbeitskräfte

Gesundheits- und Sicherheitskennzahlen der eigenen Arbeitskräfte	2025
Prozentsatz der Arbeitskräfte, die vom Arbeitsschutzmanagement abgedeckt sind	100 %
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der eigenen Arbeitskräfte	109
Anzahl der Fälle von meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen der eigenen Arbeitskräfte	12
Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro gearbeitete Stunde (1 Million)	23
Todesfälle eigener Arbeitskräfte infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten	–
Todesfälle andere Arbeitskräfte infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten	–
Gesamte Anzahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten	–

3.1.8 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

3.1.8.1 Konzepte

Der OHB-Konzern fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch standortspezifische Betriebsvereinbarungen, die für alle Arbeitskräfte gelten und nationale Gesetze einhalten. Ziel ist es, Zufriedenheit, Motivation und Bindung der Arbeitskräfte zu stärken. Inhalte sind:

- Flexible Arbeitszeitmodelle (Rahmen- und Kernarbeitszeiten)
- Mobiles Arbeiten sowie ein Kontingent an Auslandstagen pro Jahr aus definierten EU-Ländern
- Unterstützung familiärer Verpflichtungen durch Elternzeitregelungen und Beratungsangebote
- Sonderurlaubstage für bestimmte Ereignisse.

Das Konzept adressiert zentrale Aspekte zur Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Es steigert die Arbeitgeberattraktivität, Loyalität und Produktivität durch höhere Zufriedenheit und unterstützt letztendlich sichere Beschäftigung.

Die höchste Ebene der Verantwortlichkeit trägt der Vorstand der OHB SE, welcher die strategische Steuerung, Prioritätensetzung und Bereitstellung von Ressourcen innehält. HR verantwortet die Konzeption und operative Umsetzung sowie Koordination von Initiativen. Arbeitnehmendenvertretungen bringen Perspektiven der Arbeitskräfte ein und wirken bei der Gestaltung und Anpassung von Maßnahmen mit.

Die Betriebsvereinbarungen werden regelmäßig überprüft, um gesetzliche Änderungen, internes Feedback und Best Practices zu berücksichtigen. Die Wirksamkeit wird beispielsweise durch psychologische Gefährdungsbeurteilungen

alle drei Jahre überwacht, um allgemeine Stressfaktoren und Risiken zu identifizieren, die auch auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wirken. Die letzte Beurteilung wurde 2023 abgeschlossen, die nächste ist für 2026 vorgesehen (vgl. Kapitel 3.1.7.2). Die Stakeholder-Einbindung erfolgt über Konsultationen mit Betriebsräten, Umfragen, Feedbackkanäle, Informationsveranstaltungen und interne Kommunikationsplattformen (vgl. Kapitel 3.1.2).

3.1.8.2 Maßnahmen

Zur Förderung der Work-Life-Balance werden alle drei Jahre Gefährdungsbeurteilungen (vgl. Kapitel 3.1.7) durchgeführt, um Risiken systematisch zu identifizieren und zu mindern und so ein sicheres und rechtskonformes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Die abgeleiteten Maßnahmen werden fortlaufend umgesetzt und zielen darauf ab, Zufriedenheit, Bindung und Wohlbefinden der Arbeitskräfte zu erhöhen sowie Familienfreundlichkeit und Arbeitsschutz zu fördern.

Grundsätzlich sind alle Arbeitskräfte zur Teilnahme an weiteren Initiativen eingeladen, unabhängig von Rolle oder Beschäftigungsdauer. Bestimmte Initiativen sind jedoch auf spezifische Hintergründe oder Anforderungen zugeschnitten, um besondere Bedürfnisse zu adressieren. Viele Programme werden lokal organisiert und oft von Arbeitskräften selbst initiiert, was hohe Relevanz und starke Beteiligung unterstützt, darunter:

- **Sport- und Wellness-Aktivitäten:** Selbstorganisierte Sportgruppen (z. B. Volleyballteam in Bremen beim ESA-Turnier) zur Förderung von körperlicher Gesundheit und Teamgeist
- **Jährliche Unternehmensveranstaltungen:** Sommerfest und Jahresabschlussfeier an allen Standorten, Förderung informeller Netzwerke und teamübergreifender Verbindung.
- **Launch-Events:** Einladungen zu Satelliten- und Raketenstartveranstaltungen, welche die Produkte zeigen. Startveranstaltungen können die Verbindung zwischen Arbeitskräften und der Unternehmensmission stärken. Kernteammitglieder dürfen Familienmitglieder einladen.

Unterstützende Ressourcen umfassen dediziertes HR-Personal und interne Fachexpertinnen und -experten. Digitale Plattformen (z. B. für Kommunikation und Lernen) sowie physische Räume bieten Raum für Zusammenarbeit und Austausch.

Derzeit liegt keine quantitative Bewertung der aufgeführten Maßnahmen vor, jedoch bestehen kontinuierliche Feedbackschleifen zur Anpassung und Verbesserung des Angebots (Umfragen, Interviews). Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und angepasst, um auf neue Risiken, Feedback der Arbeitskräfte und veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Im Berichtsjahr 2025 wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen identifiziert.

3.1.8.3 Ziele

Quantitative, ergebnisorientierte Zielgrößen wurden auf Konzern-ebene nicht definiert und sind nicht geplant. Der OHB-Konzern betrachtet diesen Ansatz als angemessen angesichts der dynamischen, projektgetriebenen Natur seiner Geschäftstätigkeit und der unterschiedlichen rechtlichen Anforderungen in den Tochtergesellschaften. Stattdessen liegt der Fokus auf der Stärkung von Strukturen, Prozessen und der Arbeitskräfteerfahrung durch qualitative Ziele.

Der OHB-Konzern verfolgt konzernweit die kontinuierliche Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle. Dazu gehören Regelungen wie Gleitzeit, Optionen für mobiles Arbeiten und familienfreundliche Richtlinien. Der OHB-Konzern überprüft regelmäßig die Wirksamkeit dieser Modelle und passt sie an gesetzliche Anforderungen und operative Bedürfnisse auf Ebene der Konzerngesellschaften an. Auf diese Weise sollen Zufriedenheit und Bindung der Arbeitskräfte insbesondere in kritischen Rollen gestärkt, Talente gehalten und Fluktuation in hoch qualifizierten Bereichen reduziert werden.

In diesem Zusammenhang ermöglicht die Durchführung von Employee Engagement Surveys und Pulse Checks eine konsistente Überwachung von Trends und Fortschritten sowie eine kontextspezifische Ableitung von Maßnahmen. Arbeitskräfte sind aktiv in die Rückmeldung an die Organisation eingebunden, sowohl über strukturierte als auch über informelle Formate (vgl. Kapitel 3.1.2).

3.1.8.4 Kennzahlen

Die Definitionen und die Berechnungsmethoden folgen den im Nachhaltigkeitsbericht einheitlich angewandten Prinzipien (siehe Kapitel 3.1.1.2 und 3.1.4).

Alle Mitarbeitenden des OHB-Konzerns hatten im Berichtsjahr 2025 Anspruch auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen. Dies umfasst beispielsweise Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub sowie Pflegeurlaub. Von diesem Anspruch haben insgesamt 16,0% der Mitarbeitenden Gebrauch gemacht.

Tabelle 39: Kennzahlen für Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Prozentsatz der Arbeitskräfte, die Anspruch auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen haben	2025
Gesamt	100 %
Prozentsatz der Arbeitskräfte, die Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen genommen haben	2025
Gesamt	16,0 %
Weiblich	14,9 %
Männlich	16,4 %
Divers	–

3.1.9 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

3.1.9.1 Konzepte

Achtung der Menschenrechte

Der OHB-Konzern bekennt sich zur uneingeschränkten Achtung der Menschenrechte als grundlegenden Bestandteil seiner Unternehmenskultur. Dieses Bekenntnis gilt im Umgang mit den eigenen Arbeitskräften und ist fest in der Unternehmenspolitik verankert. Die Achtung der Menschenrechte wird als unternehmerische Verantwortung verstanden, die über gesetzliche Anforderungen hinausgeht und die Grundlage für ein respektvolles, sicheres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bildet.

Die menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten des Konzerns orientieren sich an international anerkannten Standards, darunter:

- Die Internationale Charta der Menschenrechte
- Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Der UN Global Compact
- Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Die UN-Kinderrechtskonvention.

Diese Standards sind in internen Richtlinien wie dem **Code of Conduct** verankert, der verbindliche Anforderungen an ethisches Verhalten, Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und den Schutz der Menschenwürde in Bezug auf Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit enthält. Alle Arbeitskräfte sind verpflichtet, diese Grundsätze einzuhalten.

Zur Überwachung der Einhaltung dieser Standards und Abhilfe bei eingetretenen menschenrechtlichen Beeinträchtigungen hat der OHB-Konzern ein strukturiertes Beschwerde- und Meldesystem eingerichtet (vgl. Kapitel 3.1.3.3). Arbeitskräfte können sich vertraulich an die Gleichstellungsbeauftragte, die Chief Compliance Officer oder andere interne Stellen wenden. Darüber hinaus ermöglichen Arbeitskräftebefragungen sowie eine Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung kontinuierliches Feedback und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Es ergaben sich über das Hinweisgebersystem **We.Create. Integrity.** keine Meldungen über schwerwiegende Menschenrechtsverfälle im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des OHB-Konzerns.

Antidiskriminierung

Der OHB-Konzern verfolgt eine konsequente Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Mobbing. Der Schutz der Würde und die Gleichbehandlung aller Arbeitskräfte sind in der Governance-Struktur verankert (vgl. Kapitel 4.1.2.2).

Entsprechend dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung sind alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen aufgrund von Alter, Migrationsgeschichte und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft sowie Belästigungen, Mobbing und fremdenfeindliche Handlungen verboten. Dies gilt für das Verhalten der Mitarbeitenden untereinander, im Kundenumgang sowie im Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden.

Eine Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung wurde 2018 verabschiedet und gilt für den Gemeinschaftsbetrieb. Sie umfasst:

- Definitionen von direkter und indirekter Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Mobbing
- Verfahren zur Einreichung und Bearbeitung von Beschwerden
- Informationen zu möglichen Sanktionen bei nachgewiesenen Verstößen
- Schutzmechanismen gemäß den EU-Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2006/54/EG zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sowie Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Die Vereinbarung stellt den Rahmen, dass Beschwerden vertraulich, transparent und objektiv behandelt werden, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung sind Teil eines umfassenden Ansatzes zur Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion. Die Umsetzung wird durch Schulungen, interne Kommunikation und die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. In einigen Konzerngesellschaften (z. B. OHB Italia S.p.A., OHB Sweden AB) bestehen entsprechende Antidiskriminierungsrichtlinien, die sich an den Vorgaben der Europäischen Union orientieren.

3.1.9.2 Kennzahlen

Die Definitionen und die Berechnungsmethoden folgen den im Nachhaltigkeitsbericht einheitlich angewandten Prinzipien (siehe Kapitel 3.1.1.2 und 3.1.4).

Compliancebezogene Kennzahlen wurden unter Einhaltung von Datenschutzgrundsätzen konzernweit strukturiert über die zuständigen lokalen Compliance Officer oder HR-Ansprechpersonen erhoben, zentral vom Compliance Office konsolidiert und abschließend intern qualitäts- sowie plausibilitätsgeprüft. Im Berichtsjahr 2025 gab es zwei Diskriminierungsvorfälle.

Tabelle 40: Kennzahlen für Menschenrechtsverletzungen und andere Compliance-Vorfälle

Details zu Beschwerden, Diskriminierungsvorfällen und Menschenrechtsverletzungen	2025
Anzahl der Diskriminierungsvorfälle, einschließlich Belästigung	2
Summe der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen aufgrund von Diskriminierungsvorfällen, einschließlich Belästigung und eingereichter Beschwerden	–
Anzahl der Beschwerden, die über die Kanäle eingereicht wurden, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können, mit Ausnahme der bereits unter Zeile 1 gemeldeten Fälle	–
Anzahl der Beschwerden, die bei den OECD Nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen eingereicht wurden	–
Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsverletzungen und Vorfälle im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften	–
Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsverletzungen und Vorfälle im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften, bei denen die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen nicht eingehalten wurden	–
Summe der Bußgelder, Strafen und Entschädigungen für schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen und Vorfälle im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften	–

3.2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

3.2.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Das Thema Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette wurde als wesentlich eingestuft, insbesondere im Zusammenhang mit dem Risiko von Menschenrechtsverletzungen durch den Abbau und die Weiterverarbeitung konfliktbehafteter oder kritischer Rohstoffe (IRO R7). Dieses Risiko betrifft die vorgelagerte Wertschöpfungskette, in der politische Instabilität, mangelnde Rechtsdurchsetzung und intransparente Strukturen die Einhaltung der Menschenrechte gefährden.

Das Geschäftsmodell des OHB-Konzerns ist auf die Entwicklung und Fertigung komplexer Raumfahrtsysteme ausgelegt, die den Bezug spezieller Materialien erfordern. Die Beschaffungsstrategie berücksichtigt das identifizierte Risiko durch die Integration menschenrechtlicher Sorgfaltpflichten in das Lieferantenmanagement sowie die Konzentration auf Lieferanten aus Europa. Dies dient der Sicherstellung von Geschäftskontinuität, regulatorischer Konformität und der Erfüllung von Stakeholdererwartungen.

Die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (vgl. Kapitel 1.1.4). In Tabelle 41 ist das wesentliche Risiko des OHB-Konzerns im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette aufgelistet.

Tabelle 41: Wesentliche IROs Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

ID	Art	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
R7	Risiko	Menschenrechtsverletzungen durch Weiterverarbeitung konfliktärer Rohstoffe: Der Abbau und die Weiterverarbeitung eingekaufter konfliktärer und kritischer Rohstoffe führen zu einem höheren Risiko von Menschenrechtsverletzungen.	● ○ ○	mittelfristig

Wertschöpfungskette: vorgelagerte Wertschöpfungskette ● ○ ○, eigene Geschäftstätigkeit ○ ● ○, nachgelagerte Wertschöpfungskette ○ ○ ●

3.2.2 Konzepte

Der OH B-Konzern fällt in den Anwendungsbereich des *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes* (LkSG) und ist dazu verpflichtet, in seiner Lieferkette menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten.

Die übergeordnete Verantwortung für die Einhaltung liegt bei dem Vorstand der OH B SE und wird durch spezialisierte Funktionen wie die Chief Compliance Officer unterstützt. Die im Kapitel 3.1.9.1 beschriebenen Standards gelten konzernweit und dienen als Maßstab für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern in der Wertschöpfungskette.

Grundsaterklärung zur Menschenrechtsstrategie

Der OH B-Konzern hat eine Grundsaterklärung zur Menschenrechtsstrategie abgegeben, die online auf der Internetseite der OH B SE öffentlich abrufbar ist. In dieser Grundsaterklärung bekennt sich der OH B-Konzern zur Einhaltung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt. Verstöße gegen international verankerte Menschenrechte und gegen nationale und internationale Umweltschutzvorschriften werden nicht toleriert. Grundlage sind internationale Rahmenwerke wie die *Internationale Charta der Menschenrechte* und die *Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte*, zu denen sich der OH B-Konzern bekennt. Die Anforderungen sind in die Unternehmenspolitik integriert und werden in relevanten Prozessen wie Beschaffung und Lieferantenmanagement umgesetzt.

Supplier Code of Conduct

Der OH B-Konzern hat seit 2021 einen Supplier Code of Conduct, der online auf der Internetseite der OH B SE öffentlich abrufbar ist. Der Supplier Code of Conduct gilt für alle unmittelbaren Lieferanten und Geschäftspartner. Er definiert unter anderem verbindliche Mindeststandards zur Achtung der Menschenrechte. Darüber hinaus werden Lieferanten aufgefordert, eigene Verhaltenskodizes und Managementsysteme zur Einhaltung dieser Standards einzurichten. Weitere Informationen zum Supplier Code of Conduct sind im Kapitel 4.1.3.1 aufgeführt.

3.2.3 Maßnahmen

Zur Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten verfügt der OH B-Konzern über ein Risikomanagementsystem, das in alle relevanten Geschäftsprozesse integriert ist. Die Auswahl von und die Zusammenarbeit mit Lieferanten basiert auf definierten Prüfprozessen, darunter Lieferantenselbstauskunft, Risikoanalysen, Sanktionslistenprüfungen sowie die verpflichtende Zustimmung zu den Allgemeinen Einkaufsbedingungen. Diese Anforderungen sind in einer

konzernweiten Arbeitsanweisung dokumentiert.

Im Berichtsjahr 2025 hat der OH B-Konzern eine softwaregestützte Risikoanalyse für die Lieferanten aus den Geschäftsjahren 2023 und 2024 durchgeführt. Bewertet wurden Herkunftsland, Branche, Produkttyp, Handelsstufe und Komplexität der Lieferkette. Besonderes Augenmerk gilt Hochrisikobereichen, etwa in Ländern mit niedrigen Standards oder in technisch anspruchsvollen Arbeitsumfeldern. Die Risikoanalyse ergab lediglich ein begrenztes Risikopotenzial, sodass keine zusätzlichen Maßnahmen abgeleitet wurden. Die Steuerung erfolgt durch ein interdisziplinäres Gremium, das anlassbezogen tagt und mindestens einmal jährlich an den Vorstand der OH B SE berichtet. Die Umsetzung erfolgt unter anlassbezogener Einbindung der relevanten Abteilungen, darunter Purchasing, Procurement und Nachhaltigkeit sowie Legal & Compliance, Qualitätsmanagement und Risikomanagement. Kommt es zur Verletzung einer menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Pflicht oder droht eine solche unmittelbar, werden Abhilfemaßnahmen ergriffen. Diese beinhalten Zuständigkeiten, Zeitpläne und Ziele. Die Umsetzung wird dokumentiert, regelmäßig überprüft und je nach Schwere an das zuständige Gremium oder den Vorstand der OH B SE berichtet. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zu Audits bei unmittelbaren Lieferanten.

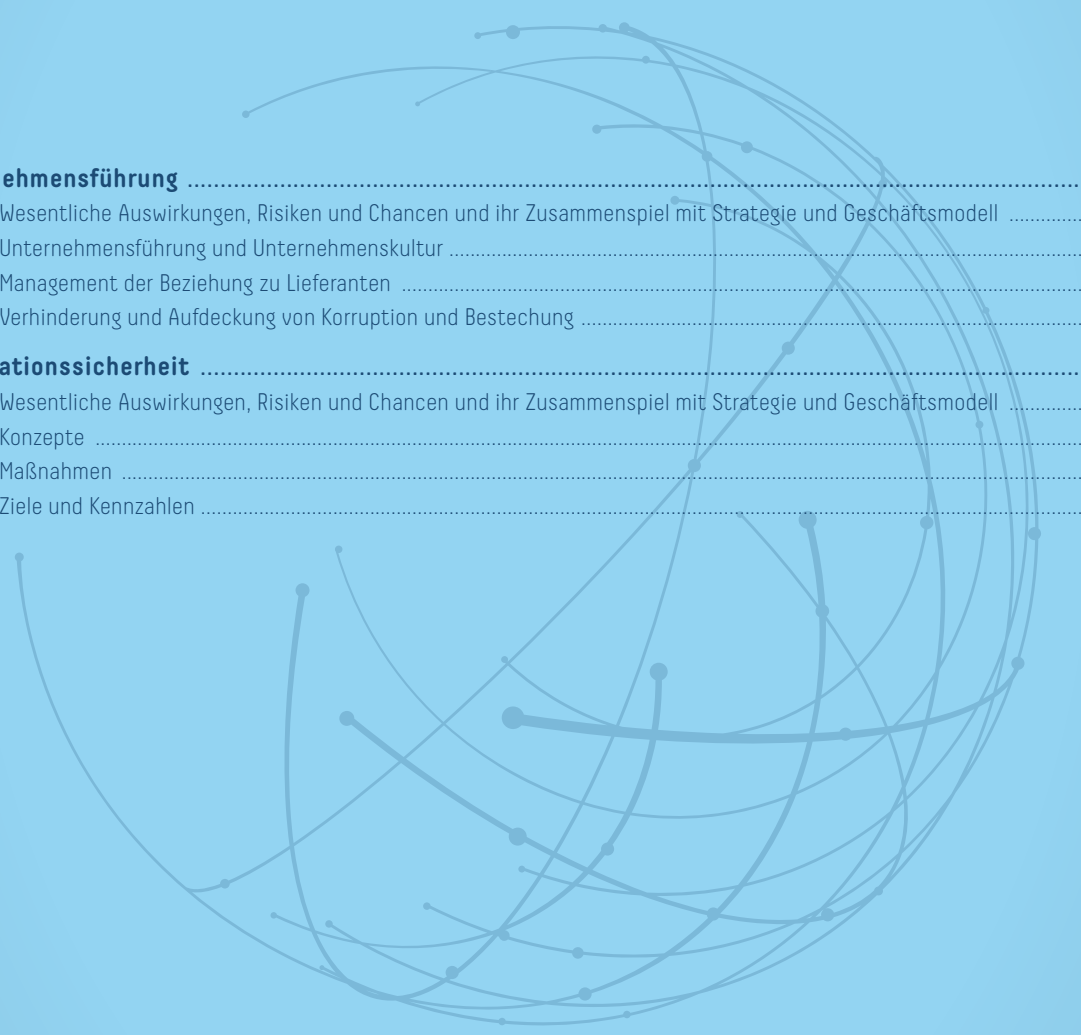
Das webbasierte und mehrsprachige Hinweisgebersystem des OH B-Konzerns ermöglicht auch Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verletzungen hinzuweisen. Die Bearbeitung der Meldungen erfolgt unabhängig, vertraulich und lösungsorientiert. Dabei wird eine strikte „Nicht-Vergeltungspolitik“ verfolgt, um sicherzustellen, dass Hinweisgebende keine Nachteile erleiden (vgl. Kapitel 3.1.3.3). Im Berichtsjahr wurden keine schwerwiegenden Menschenrechtsvorfälle in der Wertschöpfungskette registriert.

3.2.4 Ziele

Im Berichtsjahr 2025 wurden keine spezifischen Ziele definiert. Die bestehenden Prozesse werden als ausreichend wirksam bewertet, um die identifizierten Risiken zu adressieren. Dies erfolgt im Rahmen des konzernweiten Monitorings, sodass bei Bedarf eine Anpassung der Beschaffungsstrategie erfolgt.

Im Berichtsjahr wurden keine spezifischen Kennzahlen ermittelt. Die Überwachung erfolgt über die jährliche Risikoanalyse sowie die Prüfung der Einhaltung des Supplier Code of Conduct.

GOVERNANCE- INFORMATIONEN



4.1 Unternehmensführung	59
4.1.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	59
4.1.2 Unternehmensführung und Unternehmenskultur	60
4.1.3 Management der Beziehung zu Lieferanten	61
4.1.4 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	62
4.2 Informationssicherheit	65
4.2.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	65
4.2.2 Konzepte	65
4.2.3 Maßnahmen	66
4.2.4 Ziele und Kennzahlen	66



4.1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

4.1.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Der OHB-Konzern ist auf ein hohes Maß an Vertrauen seitens Kunden, Geschäftspartnern und weiteren Stakeholdern angewiesen. Die Förderung gemeinsamer Unternehmenswerte und einer gelebten Compliance-Kultur (IRO I8) trägt wesentlich dazu bei, dieses Vertrauen zu sichern. Sie unterstützt ethisch verantwortliches Handeln, schützt die Interessen der Stakeholder und stärkt die Resilienz des Unternehmens gegenüber externen und internen Herausforderungen.

Gleichzeitig ergeben sich aus der Bedeutung von Nachhaltigkeitsanforderungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette (IRO R5) neue Herausforderungen für das Geschäftsmodell. Die Nichterfüllung dieser Anforderungen kann zu Störungen in der Beschaffung, Reputationsrisiken und potenziellen Umsatzverlusten führen. Damit haben diese Risiken unmittelbare strategische Relevanz für die Positionierung des OHB-Konzerns am Markt.

Darüber hinaus bestehen Risiken im Zusammenhang mit Vertragsstrafen (IRO R6) und der Nichteinhaltung geltender Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme (IRO R7). Vertragsstrafen können zu Umsatzrückgängen und Rechtskosten führen, während Verstöße gegen Antikorruptionsgesetze Sanktionen, den Ausschluss von Ausschreibungen und einen Vertrauensverlust nach sich ziehen können. Diese Risiken verdeutlichen die Notwendigkeit eines Governance-Systems, das die Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards fördert. Der OHB-Konzern begegnet diesen Herausforderungen durch die Integration einer Compliance-Kultur in seine Geschäftsprozesse sowie das Lieferantenmanagement.

Die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Kapitel 1.1.4). In Tabelle 42 sind die wesentliche Auswirkung und die wesentlichen Risiken des OHB-Konzerns im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur, Management der Beziehung zu Lieferanten sowie Antikorruption und Bestechung aufgelistet.

Tabelle 42: Wesentliche IROs Unternehmensführung

ID	Art	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Unternehmenskultur				
I8	tatsächliche positive Auswirkung	Förderung von gemeinsamen Unternehmenswerten und einer Compliance-Kultur: Der OHB-Konzern erzielt einen positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur, indem durch die Förderung von Werten und einer gelebten Compliance-Kultur Stakeholderinteressen geschützt, gegenseitiges Vertrauen gestärkt und innerhalb der Organisation ethisch verantwortliches Handeln sichergestellt werden.	●●●	aktuell
Management der Beziehung zu Lieferanten				
R5	Risiko	Risiken durch steigende Nachhaltigkeitsanforderungen in der Lieferkette: Steigende Nachhaltigkeitsanforderungen (z. B. Umweltzertifizierungen, Corporate Carbon Footprint, Product Carbon Footprint, Life Cycle Assessment, ESA Space Debris Mitigation Standards) von Kunden können bei unzureichender Erfüllung zu Störungen in der Beschaffung, Reputationsrisiken sowie potenziellen Umsatzverlusten (Auftragsverluste) führen.	●●●	mittelfristig
R6	Risiko	Reputations- und Umsatzverluste durch Vertragsstrafen: Potenzielle wesentliche Vertragsstrafen können zu einem Reputations-, Auftrags- oder Kundenverlust führen und damit in Rechtskosten, Bußgeldern und Umsatzrückgängen resultieren.	●●●	mittelfristig
Antikorruption und Bestechung				
R7	Risiko	Risiko durch Nichteinhaltung von geltenden Gesetzen: Potenzielles Risiko aufgrund der Nichteinhaltung geltender Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme und der daraus resultierenden Sanktionen, des Reputationsverlusts oder Ausschlusses von Ausschreibungen.	●●●	mittelfristig

Wertschöpfungskette: vorgelagerte Wertschöpfungskette ●●●, eigene Geschäftstätigkeit ●●●, nachgelagerte Wertschöpfungskette ●●●

4.1.2 Unternehmensführung und Unternehmenskultur

4.1.2.1 Unternehmenskultur

Der Code of Conduct beinhaltet Mindeststandards, die für jeden Mitarbeitenden des OHB-Konzerns verbindlich sind. Dieser soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen im Arbeitsalltag zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität des OHB-Konzerns zu stärken. Im Code of Conduct sind wesentliche Bestandteile der Unternehmenskultur des OHB-Konzerns definiert. Somit prägt dieser die Compliance-Kultur und ist die Grundlage des Compliance-Managements (IRO I8):

- **Gesellschaftliche Akzeptanz:** Wir sind uns der Voraussetzungen für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg bewusst.
- **Einhaltung geltenden Rechts:** Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.
- **Verantwortungsbewusste Unternehmensführung:** Wir achten auf eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung im Rahmen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Grundsatzerklärung, des OECD-Übereinkommens über die Bekämpfung von Bestechung und der „Agenda 21“ zur nachhaltigen Entwicklung.
- **Offene Aussprache:** Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Mitarbeitende, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.
- **Vertrauen und Respekt:** Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld das frei ist von Diskriminierung.
- **Gezielte Förderung:** Wir fördern Qualifikation und Kompetenz sowie Einsatz und Leistung aller Mitarbeitenden.
- **Freie Meinungsäußerung:** Jede Person hat das Recht, ihre Meinung zu Vorgängen im Unternehmen frei zu äußern.
- **Interessenkonflikte:** Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.
- **Schutz des Gesellschaftsvermögens und Betrugsbekämpfung:** Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.
- **Ein- und Ausfuhrkontrolle:** Wir beachten die nationalen und internationalen Regeln für die Ein- und Ausfuhr von Waren und Dienstleistungen.

Die Unternehmenskultur wird durch die in Kapitel 3.1.9.1 beschriebenen Konzepte unterstützt. Diese fördern ein Arbeitsumfeld, das von Integrität, Respekt und Zusammenarbeit geprägt ist. Der Code of Conduct wird bei Bedarf angepasst, um neue rechtliche oder gesellschaftliche Anforderungen zu berücksichtigen.

Die Bewertung und Überwachung der Unternehmenskultur erfolgt reaktiv. Hierbei werden insbesondere Rückmeldungen aus Mitarbeitendenbefragungen und Pulse Checks durch HR sowie Meldungen über das Hinweisgebersystem berücksichtigt. Diese Erkenntnisse können genutzt werden, um die Wirksamkeit bestehender Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls den Code of Conduct weiterzuentwickeln.

4.1.2.2 Compliance-Management

Das **Compliance-Management-System (CMS)** des OHB-Konzerns ist ein integraler Bestandteil der Corporate Governance und dient der Aufrechterhaltung regelkonformen und ethischen Handelns. Es basiert auf den Grundsätzen Integrität, Konformität, Vertrauen und Transparenz. Ziel des CMS ist die Einhaltung gesetzlicher und interner Vorschriften sowie die Prävention von Rechts- und Reputationsrisiken, insbesondere im Hinblick auf Korruption, Einflussnahme und weitere Compliance-Verstöße. Das CMS adressiert das identifizierte Risiko der Nichteinhaltung geltender Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme (IRO R7). Durch klare Richtlinien, Verantwortlichkeiten und ein etabliertes Hinweisgebersystem trägt das CMS zur Risikominimierung und zur Wahrung regelkonformen Handelns bei.

Das CMS stützt sich auf vier Grundpfeiler:

- **Compliance-Organisation:** Verankerung von Rollen und Verantwortlichkeiten auf zentraler, dezentraler und operativer Ebene
- **Compliance-Programm:** Maßnahmen zur Steuerung und Minimierung von Compliance-Risiken, einschließlich Hinweisgebersystem und Beschwerdemechanismen
- **Compliance-Kommunikation und -Schulungen:** verpflichtende Trainings, regelmäßige Informationsangebote und Intranet-Ressourcen
- **Überwachung und Verbesserung:** kontinuierliche Prüfung und Anpassung des CMS zur Sicherstellung seiner Wirksamkeit

Die Richtlinie ist verbindlich für alle Arbeitskräfte und Organmitglieder. Das Compliance Office kann für alle Compliance-Themen Richtlinien und Anweisungen mit Geltung für die Konzerngesellschaften des OHB-Konzerns erlassen.

Ein kontinuierliches Risikomanagement sorgt dafür, dass Handlungsfelder zur Optimierung des Compliance-Management-Systems frühzeitig identifiziert werden. Zur Verbesserung des Compliance-Management-Systems werden kontinuierlich Maßnahmen implementiert.

Das CMS orientiert sich an den Vorgaben des *Deutschen Corporate Governance Kodex* (DCGK), den Anforderungen des Aktiengesetzes (§ 91 Abs. 2, 3 AktG) sowie internationalen Standards wie dem *Drei-Linien-Modell des Institute of Internal Auditors* (IIA). Es berücksichtigt relevante gesetzliche Regelungen (z. B. OWiG, StGB, EU-Whistleblower-Richtlinie) und interne Dokumente wie den Code of Conduct. Der OHB-Konzern fördert eine offene Compliance-Kultur und ermöglicht den Dialog mit internen und externen Stakeholdern. So steht das Hinweisgebersystem *We.Create.Integrity* allen Personen innerhalb und außerhalb des Konzerns anonym und vertraulich in sechs Sprachen zur Verfügung. Weitere Informationen zum Hinweisgebersystem sind in Kapitel 3.1.3.3 aufgeführt. Mitarbeitende werden im regelmäßigen Turnus von zwei Jahren durch ein etwa 20-minütiges webbasiertes Training geschult und über das Intranet, Newsletter und das Learning-Management-System (*Cornerstone*) informiert (vgl. Kapitel 4.1.4.1). Alle Materialien sind mindestens in Deutsch und Englisch verfügbar. Externe Stakeholder werden über den Supplier Code of Conduct und vertragliche Verpflichtungen eingebunden. Vorhandene Beratungs- und Beschwerdebüros sind barrierefrei erreichbar und beratende Personen mindestens zweisprachig (Deutsch und Englisch) ansprechbar.

Die Gesamtverantwortung für das CMS liegt beim Vorstand der OHB SE. Die Chief Compliance Officer ist fachlich unabhängig, berichtet direkt an das zuständige Vorstandsmitglied und koordiniert die konzernweite Umsetzung über das Compliance Office. Dabei sind lokale Compliance Officer erste Ansprechpersonen in den Tochtergesellschaften bei Compliance-Angelegenheiten am Standort. Zu den Aufgaben des Compliance Office gehören insbesondere die Koordinierung und Lösung von Compliance-Fragestellungen mit den verschiedenen Funktionen und Abteilungen, die mit der Unterstützung und Überwachung von Rechtskonformität und Redlichkeit betraut sind. Ergänzend steht allen Mitarbeitenden des Gemeinschaftsbetriebs ein gesellschaftsübergreifender Anti-Discrimination Officer zur Verfügung. In den übrigen Konzerngesellschaften wird diese Aufgabe von der HR-Abteilung oder dem Compliance Officer übernommen. Ferner gibt es Beauftragte für Antidiskriminierung, die in bestimmten Tochtergesellschaften tätig sind. Jours fixes mit dem Vorstand der OHB SE sowie jährliche Berichte an den Aufsichtsrat stellen die Einbindung der Unternehmensführung sicher.

Die Wirksamkeit des CMS wird durch regelmäßige Prüfungen, interne Kontrollen, Audits sowie ein strukturiertes Monitoring kontrolliert. Ergänzend unterstützt ein kontinuierliches Risikomanagement die Prävention durch Beobachtung rechtlicher Entwicklungen und regelmäßige Risikoanalysen. Erkenntnisse fließen direkt in die Weiterentwicklung des Systems ein, sodass ein präventives und anpassungsfähiges System entsteht, das Integrität und Rechtskonformität im gesamten Konzern gewährleisten soll (vgl. Kapitel 4.1.4.1).

4.1.3 Management der Beziehung zu Lieferanten

4.1.3.1 Konzepte

Der OHB-Konzern betreibt ein strategisches **Lieferantenmanagement**, das auf dem Supplier Code of Conduct sowie einem risikobasierten Prozess zur Erkennung, Verhinderung, Minimierung oder Beendigung menschenrechtlicher und umweltbezogener Verletzungen basiert und das damit verbundene Risiko (IRO R6) adressiert.

Die Auswahl und das Management von Lieferanten erfolgen zentralisiert für den Gemeinschaftsbetrieb und die MT Aerospace AG sowie separat in den weiteren Konzerngesellschaften. Die Inhalte des Konzepts umfassen:

- Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen in allen Ländern, in denen der OHB-Konzern tätig ist
- Einhaltung der Menschenrechte und fairen Arbeitsbedingungen in der Lieferkette
- Standardisierte Prozesse für Auswahl, Bewertung und Auditierung von Lieferanten.

Der **Supplier Code of Conduct** gilt für alle unmittelbaren Lieferanten und Geschäftspartner des OHB-Konzerns. Die Kontrolle auf Grundlage der vertraglichen Verpflichtung erfolgt durch Risikoanalysen und bei Bedarf durch Audits. Die Wirksamkeit wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand der OHB SE. Die operative Umsetzung erfolgt im Rahmen des Beschaffungsprozesses, unterstützt von der Abteilung Legal & Compliance der OHB SE sowie dem Qualitätsmanagement der jeweiligen Konzerngesellschaften. Die Interessen von Stakeholdern werden abgedeckt durch Kommunikation mit Lieferanten (Selbstauskünfte, Audits), Zusammenarbeit mit internen Stakeholdern und Berücksichtigung von Kundenanforderungen in Ausschreibungen, insbesondere zu Nachhaltigkeitskriterien.

Der OHB-Konzern verfügt derzeit über keine konzernweit einheitlichen Richtlinien oder Konzepte zur Erfüllung von Nachhaltigkeitsanforderungen, die über den Supplier Code of Conduct hinausgehen. Dies ist auf die dezentrale Struktur des Konzerns zurückzuführen: Die einzelnen Tochtergesellschaften agieren eigenständig und prüfen je nach Projekt, Kundenanforderung und Standort individuell, ob eine spezifische nachhaltigkeitsbezogene Erwartung erfüllt werden kann oder ob eine konzernweite Lösung erforderlich ist. Dieser flexible Ansatz ermöglicht es, auf unterschiedliche regulatorische Rahmenbedingungen und Kundenanforderungen einzugehen.

4.1.3.2 Maßnahmen

Risikomanagement entlang der Lieferkette

Die strategische Steuerung der Lieferantenbeziehungen orientiert sich an langfristiger Partnerschaft, Transparenz und Compliance. Entsprechende Lieferantenbeziehungen tragen zur Steigerung der Qualität, Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit bei und sind entscheidend für die Umsetzung der Projekte. Eine verlässliche Lieferkette trägt zur Aufrechterhaltung der Geschäftskontinuität bei, insbesondere in einem Umfeld mit komplexen regulatorischen Anforderungen und geopolitischen Veränderungen. Etwa 98 % der Lieferanten stammen aus Europa. Weitere Lieferanten befinden sich unter anderem in Nordamerika, Chile, China, Singapur, Südafrika und Französisch-Guayana.

Das Lieferantenmanagement des OHB-Konzerns basiert auf einem risikobasierten Ansatz. Der OHB-Konzern führt jährlich eine Risikoanalyse für unmittelbare Lieferanten durch. Die Analyse berücksichtigt Herkunftsland, Branche, Produktrisiken, Handelsstufenrisiken und die Komplexität vorgelagerter Lieferketten. Technische Lösungen wie KI-gestützte Medienanalysen und Zertifikatsprüfungen unterstützen die Identifizierung von menschenrechts- oder umweltbezogenen Risiken. Risiken werden mithilfe einer Risikomatrix bewertet. Bei identifiziertem Handlungsbedarf werden Präventions- und Abhilfemaßnahmen initiiert.

Im Berichtsjahr 2025 wurden basierend auf den Ergebnissen der durchgeführten Risikoanalyse keine spezifischen Maßnahmen abgeleitet oder ergriffen.

Lieferantenauswahl, -bewertung und -audits

Der OHB-Konzern hat verschiedene Prozesse implementiert, um eine verantwortungsvolle, transparente und rechtssichere Zusammenarbeit mit Lieferanten sicherzustellen (IRO R5).

Ein zentraler Prozess ist die strukturierte, mehrstufige Lieferantenauswahl, die insbesondere bei Großprojekten mehrere Phasen von der Vorauswahl bis zur finalen Entscheidung umfasst. Dabei stehen Qualität, Leistungsfähigkeit und rechtliche Konformität im Vordergrund. Die Auswahl von Lieferanten und Produkten erfolgt ausschließlich auf Basis von wirtschaftlichen und technischen Anforderungen wie Preis, Qualität und Lieferfähigkeit. Im aktuellen Einkaufsprozess werden keine Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. Die konzernweite Lieferantenselbstauskunft wurde Ende 2025 überarbeitet. Sie enthält Angaben zu Produktionsstandorten, Umwelt- und Arbeitsschutzmanagementsystemen sowie relevanten Zertifizierungen und adressiert Themen der Informationssicherheit. Darüber hinaus prüft die Abteilung Legal anlassbezogen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sowie mögliche Rechtsverstöße. Die Bestellprozesse sind konzernweit standardisiert, um Transparenz und Vergleichbarkeit herzustellen. Für besonders vulnerable Lieferanten etwa aus Hochrisikoländern oder kritischen Branchen werden im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse fallweise Maßnahmen abgeleitet. Im Berichtsjahr 2025 wurden keine spezifischen Maßnahmen ergriffen.

Ein weiterer zentraler Prozess ist die Lieferantenbewertung. Im Rahmen des „Subcontractor Rating“ werden alle Lieferanten mit laufenden Verträgen in Großprojekten halbjährlich hinsichtlich ihrer Performance in den Bereichen Qualität, Technik, Kosten und Management bewertet. Die Ergebnisse werden durch spezialisierte Category-Manager analysiert und fließen in zukünftige Auswahlentscheidungen ein. Im Beschaffungsprozess erfolgt die Bewertung stichprobenartig durch die jeweiligen Sachbearbeitenden, insbesondere auf Basis von Kriterien wie Qualität, Liefertreue und Preisgestaltung.

Ergänzend dazu sind Lieferantenaudits ein Instrument zur Bewertung und Steuerung von Lieferantenbeziehungen. Sie können der Überprüfung von Produktqualität, der Risikominimierung in Projekten sowie der Unterstützung einer qualifizierten Lieferantenauswahl dienen. Erkenntnisse aus Audits führen bei Bedarf zu Korrekturmaßnahmen, deren Umsetzung dokumentiert und nachverfolgt wird. Die Audits werden von den internen Auditorinnen und Auditoren im Qualitätsmanagement durchgeführt. Der Bedarf wird projektbezogen durch die Bereiche Procurement und Projektmanagement identifiziert und an das Auditteam herangetragen. Die Durchführung erfolgt nach den Anforderungen der DIN EN 9100:2018. Bei identifizierten negativen Auswirkungen werden Abhilfemaßnahmen eingeleitet, dokumentiert und nachverfolgt. Dies kann die Anpassung von Prozessen oder Verträgen, die Durchführung zusätzlicher Audits oder im Extremfall die Beendigung der Geschäftsbeziehung bedeuten. Die Fortschrittsbewertung erfolgt qualitativ mittels der Analyse von Auditergebnissen und Feedback aus Lieferantenbewertungen. Im Berichtsjahr 2025 wurde kein Lieferantenaudit beauftragt.

Zudem bestehen derzeit keine konzernweit standardisierten Maßnahmen zur Adressierung des Risikos steigender Nachhaltigkeitsanforderungen von Kunden (IRO R6). Der OHB-Konzern verfolgt aktuell einen flexiblen Ansatz, bei dem geprüft wird, ob Anforderungen individuell erfüllt werden oder perspektivisch eine konzernweite Lösung erforderlich ist.

4.1.3.3 Ziele

Der OHB-Konzern hat derzeit keine spezifischen quantitativen oder qualitativen Ziele für das Lieferantenmanagement definiert. Gründe hierfür sind die hohe Komplexität und Spezialisierung der Raumfahrt-Lieferkette, die eine Standardisierung von Zielgrößen erschwert. Der Schwerpunkt liegt aktuell auf der kontinuierlichen Verbesserung bestehender Verfahren und der künftigen schrittweisen Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Lieferantenauswahl und -bewertung.

4.1.4 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

4.1.4.1 Maßnahmen

Im Berichtsjahr 2025 hat der OHB-Konzern seine Maßnahmen zur Stärkung der Compliance-Kultur und zur konzernweiten Harmonisierung weiter ausgebaut. Damit leisten die Maßnahmen einen direkten Beitrag zur Zielerreichung des CMS, insbesondere

zur Einhaltung gesetzlicher und interner Vorschriften sowie zur Prävention von Rechts- und Reputationsrisiken. Die Maßnahmen betreffen sämtliche Abteilungen mit Compliance-Relevanz, darunter beispielsweise HR, Purchasing und Procurement, Exportkontrolle, Buchhaltung und IT-Sicherheit. Stakeholder wie Mitarbeitende, Lieferanten und Aufsichtsbehörden sind direkt oder indirekt betroffen.

Die Umsetzung hängt von regulatorischen Entwicklungen, der Verfügbarkeit qualifizierter Compliance Officer und der Harmonisierung unternehmensweiter Prozesse ab. Zudem können externe Faktoren wie Markt- und Rechtsänderungen die Priorisierung einzelner Maßnahmen beeinflussen. Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und angepasst, wenn sich Risikoallokationen oder regulatorische Anforderungen verändern.

Monitoring und Risikoanalyse

Zur kontinuierlichen Verbesserung der Compliance-Strukturen setzt der OHB-Konzern auf konzernweites Monitoring und Reporting. Ein jährlicher Compliance Roundtable ermöglicht den Austausch zwischen den Compliance Officer der Konzerngesellschaften und dient der Früherkennung von Risiken und Chancen. Die Ergebnisse fließen in die strategische Weiterentwicklung des CMS ein.

Die Risikoanalyse ist ein zentrales Instrument zur Sicherstellung der Wirksamkeit des CMS. Sie dient der frühzeitigen Identifikation und Bewertung von Risiken, um Sanktionen zu vermeiden, Rechtssicherheit zu gewährleisten und Ressourcen gezielt zur Risikominimierung einzusetzen. Die Ergebnisse der Risikoanalyse fließen ebenfalls in die strategische Weiterentwicklung des CMS ein und werden transparent gegenüber dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der OHB SE sowie relevanten Stakeholdern berichtet. Im Berichtsjahr 2025 wurde die Risikoanalyse auf alle Konzerngesellschaften ausgeweitet. Sie umfasst Themen wie Menschenrechte, Corporate Governance, Gesellschafts- und Steuerrecht, Finanzberichterstattung, Arbeitsschutz, IT-Sicherheit, Außenwirtschaftsrecht sowie Criminal und Competition Compliance. Die Risikoanalyse berücksichtigt insbesondere folgende Aspekte:

- Identifikation von (Compliance-)Risiken in den Abteilungen
- Einhaltung rechtlicher Anforderungen in den jeweiligen Fachprozessen
- Verantwortlichkeiten in den Abteilungen
- Spezifische Richtlinien und Arbeitsanweisungen in den Abteilungen
- Umsetzung von Compliance-Anforderungen in den Fachprozessen
- Vorhandene Kontrollmaßnahmen.

Die Erkenntnisse bilden die Grundlage für einen umfassenden Risikobericht zu Beginn des Geschäftsjahres 2026, auf dessen Basis ab dem zweiten Halbjahr gezielte Maßnahmen zur Risikominimierung umgesetzt werden.

Compliance Officer und Compliance-Schulungen

Ein zentraler Schritt war die Ernennung der Compliance Officer in den Konzerngesellschaften. Diese Funktion schafft lokale Ansprechpersonen für Compliance-Themen und stärkt die dezentrale Umsetzung des CMS. Die vollständige Umsetzung ist bis Ende 2026 vorgesehen. Im Berichtsjahr 2025 waren in den Konzerngesellschaften acht Compliance Officer bestellt.

Parallel dazu wurde die Harmonisierung der Schulungsstandards vorangetrieben. Ziel ist es, einheitliche Inhalte und Frequenzen für alle Konzerngesellschaften sicherzustellen, um die Wirksamkeit und Vergleichbarkeit der Trainings zu erhöhen. Die Maßnahme betrifft insbesondere Mitarbeitende in risikobehafteten Positionen. Im Berichtsjahr 2025 wurden bestehende Konzepte analysiert, um Lücken zu identifizieren. Die vollständige Umsetzung eines einheitlichen Schulungskonzepts erfolgt bis Ende 2026.

Harmonisierung von Prozessen und Richtlinien

Darüber hinaus bereitet der OHB-Konzern die Einführung einheitlicher Richtlinien zu Antidiskriminierung, Antikorruption und Beschwerdeprozessen vor. Diese sollen im Geschäftsjahr 2026 in Kraft treten und durch konzernweite Sensibilisierungstrainings begleitet werden. Ergänzend wird eine konzernweite Antidiskriminierungspolitik etabliert, die diskriminierendes Verhalten präventiv adressiert und Gleichbehandlung fördert. Auch hier sind die Vorbereitungen abgeschlossen, die Umsetzung erfolgt bis Ende 2026. Es wird erwartet, dass konzernweit einheitliche Richtlinien und begleitende Sensibilisierungstrainings die Integrität stärken, Compliance- und Diskriminierungsrisiken verringern und eine Kultur der Gleichbehandlung fördern können.

Antikorruptionsanweisung

Die Antikorruptionsanweisung regelt Genehmigungs- und Informationspflichten bei Erhalt oder Vergabe von Zuwendungen sowie das Verhalten und die Konsequenzen bei Verstößen gegen geltendes Recht. Sie enthält verbindliche interne Verhaltensvorschriften für alle Mitarbeitenden und Organe der Konzerngesellschaften und orientiert sich an den Grundsätzen der Vereinten Nationen zur Korruptionsprävention. Für ein wirksames CMS sind regelmäßige Überprüfungen und kontinuierliche Weiterentwicklungen unerlässlich.

Interne Untersuchungen werden von der Compliance-Abteilung und den lokalen Compliance Officer durchgeführt. Diese Funktionen sind gemäß der Group Directive zum CMS unabhängig und weisungsfrei gegenüber dem Management. Darüber hinaus werden alle Untersuchungsschritte vollständig dokumentiert. Ergebnisse von Untersuchungen werden in Jours fixes an Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane übermittelt. Im Rahmen des CMS werden der Vorstand und der Aufsichtsrat der OHB SE in Jours fixes anlassbezogen informiert.

Im Berichtsjahr 2025 wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung identifiziert. Aufgrund dessen wurden keine zusätzlichen Maßnahmen ergriffen, um gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung vorzugehen. Die aufgeführten Maßnahmen werden als ausreichend wirksam bewertet.

Schulungen

Das Schulungskonzept des OHB-Konzerns zielt darauf ab, die Arbeitskräfte und Organe für Compliance-Themen zu sensibilisieren und regelkonformes Verhalten zu stärken.

Arbeitskräfte des Gemeinschaftsbetriebs sowie der MT Aerospace AG und OHB Italia S.p.A absolvieren im Rahmen des Onboardings verpflichtende Online-Schulungen zu compliance-relevanten Themen wie Antikorruption, Social Engineering und Interessenskonflikte im Internet sowie Beschwerdeverfahren. Ergänzend werden für bestimmte Zielgruppen spezialisierte Module zu Exportkontrolle und Informationssicherheit angeboten. Der Lernerfolg wird durch verpflichtende Tests überprüft.

Die Compliance-Schulung wird alle zwei Jahre wiederholt. Bei Antwerp Space N.V. finden vergleichbare Schulungen während des Onboardingprozesses statt. Bei OHB Italia S.p.A. finden abweichend 90-minütige Präsenzveranstaltungen im jährlichen Turnus statt. In den übrigen Konzerngesellschaften finden bisher keine vergleichbaren Schulungen statt. Eine Schulungsabdeckung für die OHB Sweden AB und LuxSpace Sàrl ist für 2026 geplant.

Die Schulungsabdeckung erfolgt risikobasiert und konzentriert sich insbesondere auf Mitarbeitende in Hochrisikobereichen wie Purchasing, Procurement und Geschäftsentwicklung. Es wurde eine Abdeckungsquote von 76,5 % für diese Zielgruppen erreicht. Die Schulungen finden als 20-minütige webbasierte

Trainings statt. Die Teilnahme wird über das Learning-Management-System dokumentiert. Bei Nichtteilnahme erfolgen Erinnerungen und Eskalationen an die Führungskraft, bei fortgesetzter Nichtbefolgung sind disziplinarische Maßnahmen vorgesehen. Die Schulungen werden regelmäßig überprüft und angepasst, um neue rechtliche Anforderungen und interne Richtlinien zu berücksichtigen. Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der OHB SE werden jährlich auf Compliance-Risiken aufmerksam gemacht. Weitere Einzelheiten zu den Schulungen im Laufe des Berichtsjahres 2025 sind in Tabelle 43 dargestellt.

Die Definitionen und die Berechnungsmethoden folgen den im Nachhaltigkeitsbericht einheitlich angewandten Prinzipien (siehe Kapitel 3.1.1.2 und 3.1.4). Die Datenerhebung erfolgte über eine strukturierte konzernweite Umfrage sowie Datenexporte aus *Cornerstone*. Einbezogen wurden aktive Mitarbeitende mit risikobehafteten Funktionen im Berichtsjahr 2025. Die Konsolidierung und Plausibilisierung wurde durch die Compliance-Abteilung der OHB SE vorgenommen. Die Quote wurde berechnet aus der Anzahl geschulter Personen dividiert durch die Gesamtzahl. In den Tochtergesellschaften OHB Sweden AB und LuxSpace Sàrl wurden im Berichtsjahr 2025 weder Compliance-Schulungen durchgeführt noch in diesem Zusammenhang risikobehaftete Funktionen in diesen Gesellschaften erfasst.

Tabelle 43: Schulung zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung 2025¹

	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte ohne risikobehaftete Funktionen	Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Sonstige Arbeitskräfte
Geschulte Personen	238	158	16	1.155
Gesamt	311	193	27	1.413
Prozentsatz	76,5 %	81,9 %	59,3 %	81,6 %

¹ Ausgenommen hiervon sind die Tochtergesellschaften LuxSpace Sàrl und OHB Sweden AB

4.1.4.2 Ziele

Die Compliance-Kultur sowie die Unternehmenskultur sollen durch eine Reihe von Zielen weiter gestärkt werden. Diese Ziele zahlen auf das Konzept des CMS ein und dienen der Förderung von Transparenz, Verantwortlichkeit und einheitlichen Standards in allen Konzerngesellschaften. Während einige Ziele mit Kennzahlen hinterlegt sind, handelt es sich bei anderen um qualitative Zielsetzungen, da externe Faktoren wie regulatorische Änderungen eine präzise Quantifizierung erschweren. Derzeit plant der OHB-Konzern keine zusätzlichen ergebnisorientierten Zielvorgaben über die nachfolgend genannten Kennzahlen hinaus. Die Fortschrittskontrolle erfolgt über qualitative Indikatoren und dokumentierte Ergebnisse, wie in den jeweiligen Zielbeschreibungen erläutert. Stakeholder wurden in die Festlegung der Ziele indirekt einbezogen, indem Rückmeldungen aus Hinweisgebersystemen und Compliance Roundtables berücksichtigt wurden. Eine formalisierte Konsultation externer Stakeholder fand nicht statt.

Benennung der Compliance Officer

Bis Ende 2026 soll in allen Konzerngesellschaften eine benannte Compliance-Ansprechperson etabliert sein. Bisher konnten acht von zehn Ansprechpersonen ernannt werden. Dieses Ziel stärkt die konzernweite Compliance-Kultur und sorgt für klare Verantwortlichkeiten. Die Fortschrittsmessung erfolgt über den jährlichen Compliance-Report anhand der Anzahl der Tochtergesellschaften mit benannter Compliance-Ansprechperson.

Aufbau fachlicher Kompetenz der Compliance Officer

Neu benannte Compliance Officer werden bei Ernennung durch das webbasierte Training geschult, das auch alle anderen Mitarbeitenden erhalten. Außerdem werden sie bei den Roundtables regelmäßig über compliancerelevante Themen informiert. Damit werden konzernweit einheitlich geltende Standards und Richtlinien und deren sichere Anwendung gefördert. Die Wirksamkeit wird über die Schulungsquote der neu ernannten Compliance Officer gemessen. Weiterhin wird angestrebt, praxisnahes Wissen und Handlungskompetenz zu vermitteln, um eigenständige Risikobewertungen und die Umsetzung von Compliance-Vorgaben zu stärken.

Harmonisierung der Compliance-Schulungen

Für die Harmonisierung der Compliance-Schulungen liegen derzeit keine ergebnisorientierten Zielvorgaben vor. Vielmehr wird angestrebt, die inhaltliche Konsistenz und Vergleichbarkeit der Schulungen zu unterstützen. Dies stärkt die Standardisierung und reduziert Risiken durch Wissensunterschiede. Die Erhebung erfolgt über die Kennzahl der Schulungsabdeckung in risikobehafteten Positionen. Ergänzend wird die Wirksamkeit über die Dokumentation der implementierten Module nachverfolgt.

Konzernweite Antidiskriminierungsrichtlinie

Bis Ende 2026 soll in allen Konzerngesellschaften eine verbindliche Antidiskriminierungsrichtlinie implementiert sein. Diese Richtlinie schafft einen einheitlichen verbindlichen Standard für Gleichbehandlung und unterstützt die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie die Minimierung von Diskriminierungsrisiken. Sie trägt zur Stärkung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur bei. Die Fortschrittskontrolle erfolgt über die Anzahl der Konzerngesellschaften, in denen die Richtlinie implementiert wurde.

Compliance Roundtable

Der Compliance Roundtable unterstützt das CMS fortlaufend, indem dieser einen strukturierten Austausch über Best Practices, die Früherkennung von Risiken sowie die Vernetzung und den Vertrauensaufbau zwischen den Compliance Officern in den Konzerngesellschaften fördert. Damit wird ein praxisnaher Dialog zur kontinuierlichen Verbesserung etabliert. Die Wirksamkeit wird über die Dokumentation der Roundtable-Treffen beurteilt. Ziel ist es, dass der Compliance Roundtable ab 2026 einmal im Quartal stattfindet.

Kommunikationskanäle für Compliance-Themen

Es sollen fortlaufend mindestens zwei compliancebezogene Informationsveröffentlichungen pro Jahr im Intranet erfolgen, um die Transparenz zu erhöhen und den Zugang zu Richtlinien und Prozessen zu erleichtern. Im Berichtsjahr 2025 wurden zwei Intranet-Veröffentlichungen erzielt. Dieses Vorhaben trägt dazu bei, die Awareness für Compliance-Themen bei den eigenen Mitarbeitenden zu stärken und eine einheitliche Informationsbasis zu schaffen. Die Fortschrittskontrolle erfolgt über die Anzahl der jährlichen Veröffentlichungen im Intranet. Ergänzend wird Feedback der Mitarbeitenden berücksichtigt.

4.2 INFORMATIONSSICHERHEIT

4.2.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Verarbeitung sensibler Daten in sicherheitskritischen Anwendungen macht den OHB-Konzern zu einem potenziellen Ziel für Cyberangriffe. Dies kann die Informationssicherheit von Projekten gefährden und den OHB-Konzern finanziellen Risiken aussetzen. Die Fähigkeit, Systeme und Daten gegen Cyberbedrohungen zu schützen, kann das Risiko von Datenverlust oder -manipulation (IRO R8) mitigieren.

Die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Kapitel 1.1.4). In Tabelle 44 ist das wesentliche Risiko des OHB-Konzerns im Zusammenhang mit Informationssicherheit aufgelistet.

Tabelle 44: Wesentliche IROs Informationssicherheit

ID	Art	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
R8	Risiko	Risiken von Cyberangriffen: Cyberangriffe können zu Datenverlust oder -manipulation führen. Aufgrund der Verarbeitung sensibler Daten in einem sicherheitskritischen Sektor wie der Raumfahrt kann dies die Integrität von Projekten gefährden und das Unternehmen finanziellen Risiken aussetzen.	● ● ●	kurzfristig

Wertschöpfungskette: vorgelagerte Wertschöpfungskette ● ● ●, eigene Geschäftstätigkeit ● ● ●, nachgelagerte Wertschöpfungskette ● ● ●

4.2.2 Konzepte

Der OHB-Konzern verfügt über eine konzernweite Richtlinie zur **Informationssicherheit**, die für alle Mitarbeitenden anwendbar ist. Diese Richtlinie orientiert sich an der DIN EN ISO 27001:2022 und bildet den Rahmen für den Schutz von Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen. Die Richtlinie definiert die strategischen Leitlinien und strukturellen Anforderungen für ein zentral gesteuertes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) und dient als Grundlage für alle weiteren themenspezifischen Richtlinien. Ergänzend erhalten die eigenen Arbeitskräfte über Schulungen und interne Kommunikationskanäle.

Ziel ist es, die Gefahr von Cyberangriffen zu minimieren, sensible Daten zu schützen und die Geschäftskontinuität zu wahren. Die Inhalte umfassen Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz vor Bedrohungen durch kriminelle Akteure sowie durch staatliche oder wirtschaftliche Spionage und die Sicherstellung der Compliance mit gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen. Das identifizierte Risiko (IRO R8) adressiert die Gefahr von Datenverlust oder -manipulation, die aufgrund der Verarbeitung sensibler Daten im Raumfahrtsektor erhebliche finanzielle Risiken birgt. Das ISMS ist auf die Risikominderung ausgerichtet und legt organisatorische, prozessuale und technische Maßnahmen fest. Daraus resultiert ein verbindlicher Rahmen, welche

Prozesse und Mindestanforderungen gelten, um so beispielsweise Datenverlusten, Betriebsunterbrechungen und Reputationsschäden vorzubeugen und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit sowie das Vertrauen bei Kunden und Geschäftspartnern zu stärken.

Die Konzernrichtlinie zur Informationssicherheit wird durch definierte Rollen und Prozesse auf mehreren Ebenen umgesetzt. Für die konzernweite Koordination und Weiterentwicklung der Informationssicherheitsmaßnahmen besteht eine zentrale Funktion, die die Tochtergesellschaften bei der Implementierung der Richtlinie unterstützt. Die technischen Aspekte der Informationssicherheit werden durch zentral bereitgestellte Services unterstützt.

Das Management der Informationssicherheit folgt einem kontinuierlichen Verbesserungsansatz. Grundlage hierfür sind regelmäßige Überprüfungen der internen Regelwerke sowie die Auswertung relevanter Erkenntnisse zu aktuellen Entwicklungen. Die Wirksamkeit des ISMS wird durch strukturierte Kontroll- und Bewertungsprozesse überwacht. Zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit werden unter anderem qualitative und quantitative Indikatoren herangezogen (vgl. Kapitel 4.2.4).

Die Einbindung relevanter interner und externer Stakeholder erfolgt über Informations- und Kommunikationsformate, die das Bewusstsein für Informationssicherheit fördern und den kontinuierlichen Austausch zu sicherheitsrelevanten Entwicklungen unterstützen. Mitarbeitende werden regelmäßig über Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen erreicht. Darüber hinaus finden Abstimmungen mit relevanten internen Stellen und externen Fachkreisen statt, um aktuelle Anforderungen und Entwicklungen angemessen zu berücksichtigen.

4.2.3 Maßnahmen

Die Maßnahmen im Bereich der Informationssicherheit gelten konzernweit. Sie betreffen sowohl interne IT-Systeme als auch Lieferantenbewertungen. Stakeholder wie Kunden, Geschäftspartner und Aufsichtsbehörden werden durch die Umsetzung indirekt einbezogen. Die Maßnahmen werden regelmäßig auf ihre Effektivität überprüft. Angesichts dynamischer Bedrohungslagen investiert der Konzern fortlaufend in neue Sicherheitslösungen und Technologien, um die Resilienz gegenüber Cyberangriffen zu erhöhen und Systeme an aktuelle Bedrohungsszenarien anzupassen.

Ein zentraler Bestandteil ist die regelmäßige Durchführung von Audits, einschließlich kombinierter Audits mit Qualitätsmanagement (DIN EN ISO 9001:2015 und DIN EN ISO 9100:2018) und Business Continuity Management. Diese überprüfen, dass die Informationssicherheitsorganisation und technische Systeme den definierten Standards entsprechen. Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Verbesserung des ISMS ein. Die Zertifizierung des Gemeinschaftsbetriebs und der OHB Italia S.p.A. nach DIN EN ISO 27001:2022 wurde im Berichtsjahr 2025 erfolgreich abgeschlossen und bildet die Grundlage für ein international anerkanntes ISMS. Dies umfasst die Harmonisie-

rung und Standardisierung von Prozessen. Parallel wurde das Risikomanagement für die OHB SE im Berichtsjahr 2025 verbessert, um identifizierte Risiken reduzieren und deren Schweregrad senken zu können.

Zur technischen Absicherung setzt der OHB-Konzern auf moderne Sicherheitslösungen und regelmäßige Schwachstellenscans. Zur Absicherung gegen finanzielle Schäden durch Cybervorfälle besteht eine Cybersecurity-Versicherung. Diese soll das Ausmaß eines finanziellen Risikos im Falle schwerwiegender Sicherheitsvorfälle reduzieren.

Im Berichtsjahr 2025 trat kein Cybervorfall mit wesentlichen Auswirkungen auf externe Stakeholder auf.

4.2.4 Ziele und Kennzahlen

Die definierten Ziele stehen in direktem Zusammenhang mit den Vorgaben des ISMS. Das übergeordnete Ziel ist die Erhöhung des Reifegrads des ISMS, welches die strategische Weiterentwicklung organisatorischer, prozessualer und technischer Sicherheitsmaßnahmen sowie die Erfüllung gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen umfasst. Die definierten Einzelziele gelten konzernweit und dienen als operative Indikatoren für die Umsetzung und Wirksamkeit des Konzepts:

- **Awareness-Ziel:** Jährliche Schulungsteilnahmequote von über 95 %, um menschliche Fehler als Risikofaktor zu minimieren. Die Schulungen für Mitarbeitende tragen zur Stärkung des Bewusstseins für Cyberrisiken bei, fördern sicheres Verhalten im Arbeitsalltag und zahlen auf die Sicherheitskultur ein. Das Ziel wird auf zentraler Ebene festgelegt.
- **Technisches Ziel:** Keine offenen kritischen Schwachstellen nach Schwachstellenscans, um Systemintegrität und Prävention von Cyberangriffen sicherzustellen.
- **Compliance-Ziel:** Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen, um rechtliche Risiken zu vermeiden und das Vertrauen bei Kunden und Geschäftspartnern zu stärken.

Für das technische Ziel und das Compliance-Ziel liegen keine ergebnisorientierten Zielwerte vor. Grund hierfür ist die hohe Dynamik der Bedrohungslage und die Abhängigkeit von externen Faktoren wie neuen Angriffsmethoden und regulatorischen Änderungen. Eine Prognose und Festlegung von Zielwerten sind unter diesen Bedingungen nicht geeignet. Die Effektivität wird überwiegend über qualitative Indikatoren verfolgt.

Die Fortschrittsmessung erfolgt über die definierten operativen Indikatoren. Diese dienen der Ableitung von Maßnahmen und werden an die höchste Verantwortungsebene sowie die Konzerngesellschaften berichtet. Alle Kennzahlen werden regelmäßig und situationsbedingt aktualisiert. Entscheidungen zur Ressourcenplanung und Umsetzung werden in den lokalen Managementbewertungen zurückgespielt.

PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT IN BEZUG AUF EINEN GESONDERTEN NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHT

An die OHB SE, Bremen

Prüfungsurteil

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der OHB SE, Bremen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) zur Erfüllung der §§ 315b bis 315c HGB einschließlich der in diesem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht enthaltenen Angaben zur Erfüllung der Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (im Folgenden die „nichtfinanzielle Konzernberichterstattung“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren die in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die beigefügte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 315c iVm. §§ 289c bis 289e HGB und den Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Inhärente Grenzen bei der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Die einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zur nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angewandten Prozess.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir unter anderem:

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.
- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beurteilt.
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt.
- analytische Prüfungshandlungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung durchgeführt.
- die Darstellung der Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt.
- den Prozess zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt.

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. 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, Sorgfaltspflicht oder Haftung.

Bremen, den 25. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Martin Schröder
Wirtschaftsprüfer

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin



Herausgeberin

OHB SE

Manfred-Fuchs-Platz 2–4

28359 Bremen

Handelsregister: Amtsgericht Bremen, HRB 30268

Kontakt

Telefon: +49 (0) 421 2020 8

E-Mail: sustainability@ohb.de

Verantwortlich

Daniela Schmidt

Vorstandsmitglied

OHB SE, Bremen

Design

HGB Hamburger Geschäftsberichte GmbH & Co. KG

Rentzelstraße 10a

20146 Hamburg

Lektorat und Druck

Zertani Die Druck GmbH

Europaallee 24

28309 Bremen

Bilder

Hannes von der Fecht; iStock; NASA

SOCIAL MEDIA



OHB SE



ohb_se



ohb_se



ohb_se

