

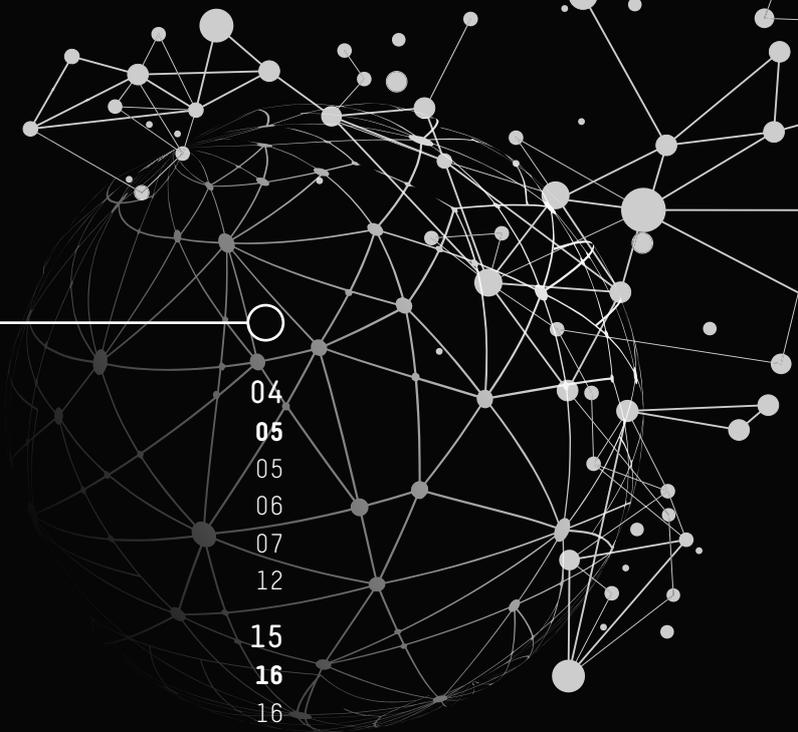
A complex network graphic on the left side of the page, featuring a central hub of purple nodes connected to a web of smaller purple and green nodes, all set against a background of a satellite-style map of a coastal region with islands and waterways.

2024

Nachhaltigkeitsbericht

Inhalt

1	ALLGEMEINES	04
1.1	Allgemeine Informationen	05
1.1.1	Grundlagen für die Erstellung	05
1.1.2	Governance	06
1.1.3	Strategie	07
1.1.4	Wesentlichkeitsanalyse	12
2	UMWELTINFORMATIONEN	15
2.1	Klimawandel	16
2.1.1	Beitrag der Produkte und Dienstleistungen	16
2.1.2	Klimaschutz	16
2.1.3	Kennzahlen	17
2.2	Space Debris	21
2.2.1	Strategie	21
2.2.2	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	21
2.3	Weitere Umweltaspekte	22
2.4	EU-Taxonomie	23
2.4.1	Definitionen	23
2.4.2	Unsere Aktivitäten	23
3	SOZIALINFORMATIONEN	32
3.1	Eigene Belegschaft	33
3.1.1	Gemeinsames Arbeitsumfeld schaffen	33
3.1.2	Einbeziehung der eigenen Belegschaft und Vertretung der Arbeitnehmenden	35
3.1.3	Umgang mit Konflikten und Beschwerdemechanismen	38
3.1.4	Achtung der Menschenrechte	39
3.1.5	Antidiskriminierung	39
3.1.6	Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion	40
3.1.7	Talente gewinnen und binden	42
3.1.8	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	44
3.1.9	Work-Life-Balance	46
3.1.10	Arbeits- und Gesundheitsschutz	47
3.2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	50
3.2.1	Allgemeine Angaben zum Kreis der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	50
3.2.2	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	50
4	GOVERNANCE-INFORMATIONEN	56
4.1	Unternehmenspolitik	57
4.1.1	Geschäftsverhalten & Unternehmenskultur	57
4.1.2	Management der Beziehung zu Lieferanten	61
4.1.3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	63
4.1.4	Politischer Einfluss und Lobbyaktivitäten	67
5	VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS	69
6	IMPRESSUM	71



Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht des OHB-Konzerns für das Geschäftsjahr 2024 vorzustellen und Ihnen einen Einblick in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu geben.

Die Herausforderungen in den Bereichen Klimawandel und Ressourcenschonung sowie den globalen politischen Entwicklungen sind weiterhin komplex und von Unsicherheiten geprägt. Die Folgen für die Wirtschaft lassen sich an den Extremwetterereignissen durch die Überschwemmungen im spanischen Valencia und die Waldbrände in den USA ableiten. Überschwemmungen sind in Europa bereits jetzt die teuerste Naturgefahr und verursachen Kosten in Milliardenhöhe. Auch die Raumfahrtindustrie trägt Verantwortung, nachhaltige Lösungen zu entwickeln und Umweltbelastungen zu minimieren. Nicht zuletzt sprechen die Daten des Copernicus European Centre for Medium-Range Weather Forecasts, zu dem OHBs Satelliten einen entscheidenden Beitrag leisten, eine deutliche Warnung aus. Der weltweite erhöhte Temperaturdurchschnitt und das erstmalige Überschreiten der 1,5-Grad-Grenze bedeutet auch bei uns in Europa höhere Temperaturen: 2024 war es 0,28 Grad wärmer als das bisher wärmste Jahr 2020. Eine stabilisierte Weltwirtschaft hängt künftig von einem intakten Klima und gesunden Ökosystemen ab. Daher haben wir in diesem Jahr wichtige strategische Ausrichtungen vorgenommen und zentrale Handlungsfelder für die kommenden Jahre definiert.

Ein entscheidender Schritt in diesem Jahr war die Verabschiedung unserer ESG-Strategie (Environment, Social, Governance), die Verantwortlichkeiten, KPIs und Zielsetzungen bis 2030 festlegt und die Basis für unser weiteres nachhaltiges Wirtschaften schafft. Ein besonderes Augenmerk liegt zudem auf den wachsenden regulatorischen Anforderungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den jüngst veröffentlichten Entwürfen des Omnibus-Verfahrens. Wir blicken optimistisch den reduzierten bürokratischen Aufwendungen der Berichterstattung entgegen und erhoffen uns, dadurch künftig mehr Transparenz und Vergleichbarkeit von nachhaltigkeitsbezogenen Informationen zu schaffen. Wir sehen jedoch auch die organisatorischen sowie datengetriebenen Herausforderungen in der Umsetzung und bereiten uns intensiv darauf vor, um die entsprechenden Prozesse im Geschäftsjahr 2025 zu implementieren. Somit stellen wir die im Berichtsjahr an der CSRD orientierte und durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse vor, welche die Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie des

OHB-Konzerns legt. Im kommenden Jahr werden wir den Prozess erneut durchlaufen und weitergehend verbessern.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst unter anderem die Entwicklung nachhaltiger Lösungen und Geschäftsfelder zur Minderung und Anpassung an den Klimawandel, Maßnahmen zur Reduzierung unserer eigenen Treibhausgasemissionen (THG) sowie unser Engagement für die Vermeidung und Wiederverwendung von Weltraumschrott. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf unsere Belegschaft, ein sicheres und integratives Arbeitsumfeld sowie das Engagement unserer Mitarbeitenden für nachhaltige Initiativen. Der im Jahr 2024 durchgeführte Employee Engagement Survey bestätigt uns, dass unsere Mitarbeitenden der entscheidende Erfolgsfaktor für OHB sind. Diesen Erfolgsfaktor wollen wir mit Stolz und Anerkennung weiter fördern. Transparenz über unsere Produkte und deren Materialkreisläufe sowie eine effektive Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen sind weitere wesentliche Bestandteile unserer strategischen Ausrichtung.

Der OHB-Konzern hat sich auf den Weg begeben, European Space Champion zu werden. Damit verbunden sind aus ESG-Perspektive, insbesondere nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen unserer Kunden und Partner zu berücksichtigen. Dabei nehmen wir uns der Herausforderung an, diese Kriterien nachhaltig in unser Geschäftsmodell und unsere Produkte sowie Dienstleistungen zu integrieren. Gleichzeitig treiben wir das Thema Space Debris ambitioniert voran. Wir setzen uns aktiv mit der Vermeidung von Weltraumschrott auseinander, haben bereits erste Fortschritte erzielt und Pläne zur weiteren Entwicklung aufgestellt.

Abschließend gilt unser Dank allen Mitarbeitenden, die mit ihrem Engagement zur Entwicklung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie beitragen. Wir sind überzeugt, dass wir mit unseren Raumfahrttechnologien die Grenzen des Universums erforschen können, ohne die Grenzen unseres Planeten bereits heute sowie künftig zu überschreiten. Dazu schaffen wir die Voraussetzungen im Weltraum – für eine lebenswerte Zukunft auf unserem Planeten.

Marco Fuchs,
Vorsitzender des Vorstands



An aerial photograph of a coastline with a network diagram overlay. The network consists of white dots of varying sizes connected by thin white lines, forming a complex web that extends from the top left towards the center of the image. The background is a satellite-style image of a coastline with various shades of blue, green, and brown, representing land and water.

»Nachhaltigkeit bleibt ein zentraler Bestandteil unserer Antwort auf die zunehmend komplexen Herausforderungen unserer Zeit. Auch im kommenden Jahr setzen wir uns konsequent für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen unseres Planeten und des Weltraums ein. Dafür formulieren wir mit unserer ESG-Strategie konkrete Handlungsfelder, um langfristig einen positiven Beitrag unseres wirtschaftlichen Handelns zu leisten.«

Daniela Schmidt,
Vorständin ESG & Security & Legal

Allgemeines

1.1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN

1.1.1 Grundlagen für die Erstellung

Mit diesem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden Nachhaltigkeitsbericht genannt) informiert die OHB SE als börsennotierte Muttergesellschaft stellvertretend für den OHB-Konzern ihre Stakeholder über ihre Nachhaltigkeitsstrategie, die ökologischen und sozialen Leistungen des Konzerns und die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele. Der Berichtszeitraum entspricht, wie die Finanzberichterstattung, dem Geschäftsjahr 2024 im Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024.

Der Nachhaltigkeitsbericht erfüllt die Anforderungen aus §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und aus der Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU-Taxonomie-Verordnung).

Rahmenwerk

Diesem Bericht wurde kein anerkanntes Rahmenwerk zugrunde gelegt, da der OHB-Konzern sich aktuell auf die vollständige Umsetzung der Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) mit den darunter aufgeführten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) fokussiert. Es ist davon auszugehen, dass die Berichterstattung des OHB-Konzerns ab dem Berichtsjahr 2025 in Übereinstimmung mit den ESRS erfolgen wird. Im aktuellen Berichtsjahr wurde die Berichtsstruktur bereits an die ESRS angelehnt. Zudem orientiert sich das methodische Vorgehen zur Identifizierung der wesentlichen Themen ebenfalls an den derzeitigen ESRS-Vorgaben. Kennzahlen zu den wesentlichen Themen werden, soweit nicht anders genannt, entsprechend den Definitionen in den jeweiligen ESRS-Vorgaben berichtet.

Berichtskreis

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Grundlage für den Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts bildet der Finanz-Konsolidierungskreis. Dabei orientiert sich der in diesem Bericht dargestellte Konsolidierungskreis an dem Grundsatz der operativen und finanziellen Kontrolle. Folgende Unternehmen sind inkludiert:

Inkludierte Unternehmen gemäß Konsolidierungskreis

- OHB SE
- OHB System AG
- OHB Digital Connect GmbH
- OHB Teledata GmbH
- OHB Information Technology Services GmbH
- MT Aerospace AG
- MT Management Service GmbH
- OHB Italia S.p.A.
- OHB Sweden AB
- Antwerp Space N.V.
- LuxSpace Sàrl

Folgende Unternehmen wurden aufgrund finanzieller Unwesentlichkeit und ihres geringen Einflusses auf die materiellen ESG-Themen (Environment, Social und Governance) aus dem Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts exkludiert:

Exkludierte Unternehmen gemäß Konsolidierungskreis

- ORBCOMM Deutschland Satellitenkommunikation AG
- MT Aerospace Holding GmbH
- MT Aerospace Grundstücks GmbH & Co. KG
- MT Aerospace Guyane S.A.S.
- OHB Austria GmbH
- OHB Digital Services GmbH
- OHB Chile SpA
- OHB Czechspace s.r.o.
- GEOSYSTEMS Gesellschaft für Vertrieb und Installation von Fernerkundungs- und Geoinformationssystemen mbH
- OHB Orbital Access GmbH

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

1.1.2 Governance

Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

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

Der Aufsichtsrat der OHB SE hat die Aufgabe, den Vorstand zu überwachen und zu beraten. Er stellt sicher, dass der Vorstand im besten Interesse des Unternehmens handelt und die strategischen Ziele verfolgt. Der Aufsichtsrat prüft die Entscheidungen des Vorstands, genehmigt wichtige Maßnahmen und stellt Transparenz und Rechenschaftspflicht sicher.

Der **Aufsichtsrat der OHB SE** sowie die darunterliegenden Ausschüsse setzen sich wie folgt zusammen (vgl. Tabelle 1):

Tabelle 1: Zusammensetzung Aufsichtsrat OHB SE

Name	Hintergrund	Prüfungsausschuss	Personalausschuss	ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss
Robert Wethmar	Vorsitzender des AR	Mitglied	Vorsitzender	Vorsitzender
Ingo Kramer	Stellv. Vorsitzender des AR	Vorsitzender	Mitglied	-
Christa Fuchs ¹	Mitglied des AR	-	-	-
Claire Wellby ²	Mitglied des AR	-	-	-
Dr.-Ing. Hans Königsmann	Mitglied des AR	-	Mitglied	Mitglied
Raimund Wulf	Mitglied des AR	Mitglied	-	Mitglied

¹ Christa Fuchs war bis zum 26. Juni 2024 Mitglied des Aufsichtsrats der OHB SE.

² Claire Wellby ist seit dem 07. November 2024 Mitglied des Aufsichtsrats der OHB SE.

Der **Vorstand der OHB SE** ist für die operative Führung und Leitung des OHB-Konzerns verantwortlich. Er trifft strategische Entscheidungen, plant und steuert die täglichen Abläufe und sorgt dafür, dass die Gruppenziele 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 trägt die Verantwortung für eine nachhaltige und ergebnisorientierte Unternehmensführung und ist dem Aufsichtsrat gegenüber rechenschaftspflichtig.

Der Vorstand der OHB SE setzt sich wie folgt zusammen (vgl. Tabelle 2):

Tabelle 2: Zusammensetzung Vorstand OHB SE

Name	Verantwortungsbereich
Marco R. Fuchs	Vorstandsvorsitzender
Dr. Markus Moeller	Vorstand für die Bereiche Geschäftsentwicklung und Strategie
Klaus Hofmann	Personalvorstand
Kurt Melching	Finanzvorstand
Daniela Schmidt	Vorständin für die Bereiche Nachhaltigkeit, Integrität, Recht und Unternehmenssicherheit

Verantwortlichkeiten

ESG-relevante Aufgaben haben insbesondere der Prüfungsausschuss und der ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss. Der **Prüfungsausschuss** unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der Geschäftsführung und überprüft und überwacht:

- die Gestaltung des Rechnungswesens
- die Organisation und den Inhalt der Finanzkontrolle inklusive der Internen Revisionen
- die finanzielle Berichterstattung an die Aktionär*innen, den Kapitalmarkt und das Publikum sowie die Beziehung mit den Konzernabschlussprüfer*innen
- die Finanzplanung und das Budget sowie dessen Einhaltung
- die Anlage der liquiden Mittel und die Finanzen
- den längerfristigen Businessplan und die -strategie sowie deren Kommunikation im Rahmen des Jahresberichts
- das Risikomanagement, interne Kontrollsysteme, die Risikopläne und -beurteilung der Konzernleitung
- die Steuerthemen, die Steuerrisiken und Steuer-Governance inkl. der Steuerstrategie des Unternehmens
- die Nachhaltigkeitsberichterstattung



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. Im Auswahl- und Nominationsverfahren berücksichtigt der Ausschuss Unabhängigkeit, Fachkenntnis und Erfahrung sowie die Kompetenzen (auch in Bezug auf wirtschaftliche, umweltrelevante und soziale Aspekte), die für die Aufgaben des Aufsichtsrats erforderlich sind. Soweit möglich, wird Ausgewogenheit in Bezug auf Vielfalt angestrebt – insbesondere hinsichtlich der Attribute Geschlecht, Alter, Nationalität bzw. Herkunftsland, Kompetenzen und Erfahrungen. Diese Kriterien schließen ethnische Herkunft und Zugehörigkeit grundsätzlich mit ein.

Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten

Das Thema ESG wird von der Vorständin für ESG, Legal, Compliance und Unternehmenssicherheit verantwortet sowie durch das Nachhaltigkeitsteam der OHB SE operationalisiert. Zu den Aufgaben gehören das Aufsetzen und Verankern der ESG-Strategie, die Entwicklung der strategischen Handlungsfelder und die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Der ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschuss wird halbjährlich durch die Vorständin für ESG, Legal, Compliance und Unternehmenssicherheit sowie die Leitung Nachhaltigkeit über die relevanten, ESG-betreffenden Themen informiert.

Gleiches geschieht für den Vorstand der OHB SE in einem zweiwöchentlichen Vorstands-Update.

Im Group Executive Committee (ExCom) wird ermöglicht, dass neben dem Vorstand der OHB SE auch die Geschäftsführenden der Business Units SPACE SYSTEMS, AEROSPACE und DIGITAL anlassbezogen über relevante ESG-Themen informiert werden. Das ExCom führt alle Business Units der Matrixorganisation zusammen und fördert die Vernetzung der Business Units. Es überwacht die lokale Umsetzung globaler Strategien in den Rechtseinheiten und über Unternehmensbereiche des OHB-Konzerns hinweg.

Für das Geschäftsjahr 2025 wird angestrebt, in diesen Formaten auch einen regelmäßigen Stand zur Entwicklung der ESG-bezogenen materiellen Auswirkungen, Risiken und Chancen („Impact, Risks and Opportunities“ – IRO) zu geben.

Diversität im Management

Die Geschlechterdiversität des obersten Managements der OHB SE stellt sich wie folgt dar (vgl. Tabelle 3):

Tabelle 3: Diversität im Management

	2024
Prozentsatz Mitglieder – Vorstand OHB SE	
Weiblich	20 %
Männlich	80 %
Divers	–
Prozentsatz Mitglieder – Aufsichtsrat OHB SE	
Weiblich	20 %
Männlich	80 %
Divers	–

1.1.3 Strategie

Geschäftsmodell

Der OHB-Konzern positioniert sich als führender Anbieter innovativer Raumfahrtlösungen, welche darauf abzielen, einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung globaler Herausforderungen zu leisten. Das Produkt- und Dienstleistungsportfolio ist auf die Bereiche SPACE SYSTEMS, AEROSPACE und DIGITAL aufgeteilt, die neben weiteren Themen auch Nachhaltigkeitsaspekte einbeziehen.

Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Produkte oder Dienstleistungen, die vom Markt genommen wurden. Die Ausweitung des Portfolios betraf vor allem neue Technologien und Kooperationen in den Bereichen Erdbeobachtung, Wasserstoffnutzung und Umweltmonitoring.

Das Segment SPACE SYSTEMS umfasst die Entwicklung, Fertigung und den Betrieb von Satelliten für Anwendungen wie Erdbeobachtung, Navigation, Kommunikation und Wissenschaft. Ein besonderer Fokus liegt auf der Erhebung von Umweltdaten, die zur Analyse und Bewältigung des Klimawandels und anderer ökologischer Herausforderungen dienen. Im Berichtsjahr wurden Fortschritte in Erdbeobachtungsmissionen wie CO₂ Monitoring (CO2M), Copernicus Hyperspectral Imaging Mission for the Environment (CHIME), Far-infrared Outgoing Radiation Understanding and Monitoring (FORUM) und Meteosat Third Generation erzielt. Darüber hinaus wurden Kleinsatellitenkonstellationen zur Überwachung von Landwirtschaftsflächen entwickelt und innovative Technologien zur Minimierung von Weltraumschrott, wie die „Zero Debris Charter“, eingeführt.

Im Segment AEROSPACE liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung von Luft- und Raumfahrtsystemen. Die MT Aerospace AG hat im Berichtsjahr den Aufbau klimafreundlicher Wasserstoffinfrastrukturen vorangetrieben, einschließlich des Projekts Hydrogène Guyanais A Neutralité Environnementale (HYGUANE),

das den Weltraumbahnhof in Kourou und angrenzende Gemeinden mit der Nutzung von Elektromobilität auf Basis von Flüssigwasserstoff verbinden soll. Für die Entwicklung eines Flüssigwasserstoff-Treibstoffsystems für die zivile Luftfahrt wurde ebenfalls eine Partnerschaft mit MTU Aero Engines eingegangen.

Im Segment DIGITAL werden Technologien und Anwendungen entwickelt, die Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen adressieren. Projekte wie Next Generation City Climate Services Using Advanced Weather Models and Emerging Data Sources (CityCLIM) fördern die effiziente Ressourcennutzung und die Überwachung von Umweltverschmutzungen.

Bedienung von Märkten und Kundengruppen

Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Änderungen in den bedienten Märkten oder Kundengruppen. Die Aktivitäten wurden jedoch durch neue Partnerschaften und Projekte weiter ausgebaut, insbesondere im Bereich der Wasserstoff-Infrastruktur und der Nutzung von Umwelt- und Erdbeobachtungsdaten.

Der OHB-Konzern bedient ein breit gefächertes Spektrum an Kunden und Märkten, die alle durch die strategische Ausrichtung auf Nachhaltigkeitsthemen beeinflusst werden. Grundsätzlich liegt der Fokus auf institutionellen und kommerziellen Märkten mit Schwerpunkt auf Europa. Zu den Kernmärkten zählen Raumfahrtanwendungen in den Bereichen Erdbeobachtung, Navigation und Kommunikation, ergänzt durch innovative Anwendungen in der Luftfahrt und digitale Lösungen für Umweltüberwachung. Auf institutioneller Seite sind die Hauptkunden nationale und internationale Raumfahrtagenturen wie die Europäische Weltraumorganisation (ESA), die Europäische Kommission, EUMETSAT (Europäische Organisation zur Nutzung meteorologischer Satelliten) und nationale Regierungsbehörden. Auf kommerzieller Seite sind es Kunden, die Satellitentechnologien und Dienstleistungen für spezifische Anwendungen nutzen. Hierbei werden die Produkte und Dienstleistungen im Rahmen eines Direktvertriebs im B2B-Bereich angeboten. Dies führt zu einem engen Austausch mit den Kunden und ermöglicht eine gezielte Anpassung an spezifische Anforderungen. Zu den Endnutzer*innen der Produkte und Dienstleistungen des OHB-Konzerns zählen wissenschaftliche Institutionen, die die Daten für Forschungs- und Analyse-zwecke verwenden, sowie Privatpersonen, die indirekt von den verbesserten Navigationstechnologien, Kommunikationsdiensten und Umweltlösungen profitieren.

Wertschöpfungskette

Der OHB-Konzern ist ein europäischer Raumfahrt- und Technologiekonzern, der sich durch seine Innovationskraft und seine über 40-jährige Erfahrung in der Entwicklung und Umsetzung moderner Raumfahrtsysteme auszeichnet. Das Geschäftsmodell des Unternehmens basiert auf der Integration zahlreicher hochspezialisierter Inputs, die entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung seiner Projekte und Produkte sind. Zu diesen Inputs zählen unter anderem fortschrittliche Leichtbaumaterialien, elektronische Komponenten, optische Systeme und Hochleistungslegierungen, die über ein Netzwerk aus ausgewählten Lieferanten und Partner*innen bezogen werden. Ebenso maßgeblich sind die Fachkenntnisse der hochqualifizierten Mitarbeitenden, die durch kontinuierliche Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie gezielte Weiterbildungsmaßnahmen gestärkt werden. Darüber hinaus spielt der Zugang zu umfangreichen Daten und technologischen Ressourcen,

insbesondere durch Kooperationen mit der Europäischen Weltraumorganisation, eine zentrale Rolle in der Entwicklungsarbeit des OHB-Konzerns.

Die geografisch diversifizierten Tochtergesellschaften in wichtigen Mitgliedsstaaten der EU (Europäische Union) und der ESA zielen darauf ab, den Zugang zu nationalen und europäischen Raumfahrtprogrammen zu ermöglichen. Dies wird durch die Entwicklung und Umsetzung von Projekten in den Bereichen Erdbeobachtung, Navigation, Kommunikation, Wissenschaft und Exploration realisiert. Zudem sichert der Konzern den Know-how-Transfer durch Forschung sowie die strategische Nutzung von Fördermitteln durch europäische und nationale Institutionen. Auch setzt der OHB-Konzern auf die kontinuierliche Weiterentwicklung von Kompetenzen, z. B. im Bereich Quantentechnologien und Weltraumlageerfassung, um den steigenden Anforderungen seiner Kunden gerecht zu werden. Dies wird durch die Einbindung neuer Technologien wie künstliche Intelligenz und Big-Data-Analyse unterstützt.

Produkte und Dienstleistungen

Die Outputs des Unternehmens umfassen eine Vielzahl innovativer Produkte und Dienstleistungen, die darauf abzielen, einen gesellschaftlichen und technologischen Mehrwert zu schaffen. Im Segment SPACE SYSTEMS entwickelt OHB Satelliten für Umwelt- und Wetterbeobachtungen. Diese liefern Daten für die Bekämpfung des Klimawandels und unterstützen somit die Wissenschaft sowie politische Entscheidungsprozesse. Aufklärungssatelliten und breitbandige Funkübertragung ermöglichen umfassendere Erkenntnisse im Bereich der Verteidigung und fördern so die Sicherheit. Im Bereich Exploration bietet OHB Studien und Technologien für die Erforschung von Mond, Mars und Asteroiden. Im Segment AEROSPACE ist der OHB-Konzern ein bedeutender Lieferant für das Ariane-Programm und liefert Bauteile für Satelliten und Luftfahrzeuge. Dies zielt darauf ab, die Sicherung der europäischen Unabhängigkeit und Wettbewerbsfähigkeit in der Raumfahrtindustrie zu ermöglichen. Das Segment DIGITAL bietet bodengebundene Systeme wie Teleskope und Antennen, die den Betrieb und die Analyse von Satellitendaten befähigen. Durch digitale Anwendungen werden kommerzielle Märkte erschlossen, die hilfreiche Lösungen für Branchen wie zum Beispiel Logistik und Infrastrukturmanagement liefern.

Zusammenarbeit mit Lieferanten

Der OHB-Konzern arbeitet eng mit spezialisierten Lieferanten zusammen, um die anspruchsvollen Materialien, Technologien und Komponenten für seine Produkte zu beschaffen. Dazu zählen Bauteile für Satelliten und Raumfahrtstrukturen sowie innovative Technologien für Anwendungen wie Erdbeobachtung, Kommunikation und Quantentechnologien. Die Standorte der Tochtergesellschaften in Europa ermöglichen zudem einen direkten Zugang zu europäischen Raumfahrtressourcen und -programmen.

Der OHB-Konzern ist innerhalb der Wertschöpfungskette der zentrale Integrator und Entwickler, der innovative Technologien bereitstellt, die entscheidend für die Umsetzung nationaler und internationaler Raumfahrtprojekte sind. Durch die langjährige Zusammenarbeit mit bedeutenden Akteuren und die Beteiligung an europäischen Programmen hat sich das Unternehmen eine Schlüsselrolle in der Wertschöpfungskette der Raumfahrt gesichert.



Nachfolgend gibt die Abbildung 1 einen vereinfachten Überblick über die aggregierte Wertschöpfungskette des OHB-Konzerns und dessen drei Geschäftssegmente. Diese Struktur zeigt, wie Materialbeschaffung, Produktion und Serviceleistungen entlang der Wertschöpfungskette miteinander verknüpft sind. Vorgelagert erfolgt die Beschaffung projektbezogener Materialien und Bauteile (Procurement) sowie der allgemeine Einkauf (Purchasing) von Bürobedarfen, Cloud-Diensten oder auch dem Leasing von Dienstfahrzeugen. Über die konzerneigenen Prozesse unterscheiden sich die jeweiligen Geschäftssegmente je nach Geschäftsmodell in Aktivitäten der Montage, Konstruktion oder Entwicklung von Software- und Hardwarelösungen bis hin zu produktspezifischen Tests und dem anschließenden Transport zum Kunden. Übergreifend gehören auch Prozesse wie die Qualitätssicherung, Forschung und Entwicklung und HR-Prozesse zu den internen Abläufen. Nach Fertigung und Lieferung erfolgt die Produktnutzung durch den Kunden, entweder durch den direkten Einsatz der physischen Produkte oder die Nutzung digitaler Dienstleistungen.

Nachhaltigkeitsstrategie

Der OHB-Konzern hat die Erkenntnisse der Wesentlichkeitsanalyse als Grundlage für die Strategieentwicklung genutzt. Im Geschäftsjahr 2024 wurde mit der konzeptionellen Entwicklung begonnen. Dieser nichtfinanzielle Bericht gibt hierfür einen ersten Einblick in die bisherigen Ergebnisse. In verschiedenen Stakeholder-Gesprächen und Workshops im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden wesentliche Themen und Kernaussagen in Einzelinterviews mit den ExCom-Mitgliedern verifiziert und priorisiert. Erste strategische Handlungsfelder wurden definiert. Im Nachgang erfolgte eine umfassende Recherche zu den äußeren Rahmenbedingungen (Wettbewerb, Kunden, Regulatorik). Die Erkenntnisse aus der Recherche wurden genutzt, um die strategischen Handlungsfelder zu finalisieren.

Die Nachhaltigkeitsstrategie des OHB-Konzerns soll in den kommenden Geschäftsjahren aktiv in die Unternehmensstrategie eingebettet werden. Dazu soll die Nachhaltigkeitsperspektive mit der Businessperspektive künftig im Einklang stehen und über konkrete Handlungsfelder bedient werden. Diese Handlungsfelder und deren Teilprojekt-Umsetzungen sollen über ein Steering-Committee und Sponsoring aktiv begleitet werden,

Abbildung 1: Aggregierte Wertschöpfungskette des OHB-Konzerns



Abbildung 2: Operationalisierung der ESG-Strategie 2024/25



sodass die ESG-Strategie als solche befähigt wird. Die damit verbundene Ausarbeitung einer Vision und Mission der ESG-bezogenen Entwicklung des OHB-Konzerns soll schlussendlich richtungsweisend sein und befindet sich noch in Ausarbeitung (vgl. Abbildung 2).

Der Vorstand hat das Sign-off für die Entwicklung der ESG-Strategie erteilt. Die Umsetzung dieser Handlungsfelder ist projektbasiert organisiert. Das ExCom hat klar definierte Verantwortlichkeiten, erste KPIs und Zielsetzungen bis 2030 festgelegt. Ein zentraler Bestandteil dieser Strategie sind konkrete Projekt-Scorecards für die wesentlichen Handlungsfelder. Diese Scorecards sollen Sponsoren, Verantwortlichkeiten, KPIs, Ziele sowie Teilprojekte umfassen. Aktuell befinden sich diese noch in der Entwicklung – inhaltliche Ausgestaltungen, spezifische Umsetzungen und Unterziele stehen bislang nicht fest. Die Finalisierung und Verabschiedung dieser Inhalte sind kurzfristig geplant.

Folgende Handlungsfelder wurden im Geschäftsjahr 2024 verabschiedet (vgl. Abbildung 3):

Nachhaltige Lösungen:

Der OHB-Konzern hat sich verpflichtet, durch die Entwicklung attraktiver nachhaltiger Lösungen und Geschäftsfelder, einen Beitrag zur Minderung des Klimawandels und zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels zu leisten.

Klimawandel:

Der OHB-Konzern bekennt sich zu einem proaktiven Umgang mit dem Klimawandel. Dazu gehören Maßnahmen zur Reduzierung der eigenen Treibhausgasemissionen und die Anpassung der eigenen Geschäftstätigkeit an den Klimawandel.

Eigene Belegschaft:

Der OHB-Konzern ist ein wertorientiertes Unternehmen, das in hohem Maß darauf achtet, die Bedürfnisse seiner Mitarbeitenden zu verstehen und langfristig für sie attraktiv zu sein. Der Konzern setzt sich für die Schaffung eines sicheren, transparenten und integrativen Arbeitsumfelds ein.

Mitarbeitendenengagement für Nachhaltigkeit:

Der OHB-Konzern ermutigt seine Mitarbeitenden, sich aktiv an nachhaltigen Initiativen und umweltfreundlichen Praktiken zu beteiligen. Das Unternehmen ist überzeugt, dass dies zu positiven Veränderungen innerhalb der Organisation führt und zum Schutz der Umwelt und Mitmenschen beiträgt.

Kreislaufwirtschaft:

Der OHB-Konzern ist bestrebt, Transparenz über sein Produktportfolio zu schaffen, um Einsparpotenziale zu identifizieren, Recyclingkonzepte umzusetzen und folglich Materialverbrauch zu reduzieren.

Space Debris:

Der OHB-Konzern setzt sich dafür ein, Bedingungen zu schaffen, um die Entstehung von Weltraumschrott zu vermeiden und die Wiederverwendung von vorhandenem Weltraumschrott zu ermöglichen.

ESG-Kommunikation:

Der OHB-Konzern baut effektive Kommunikationskanäle auf, um interne und externe Stakeholder über die ESG-Projekte und deren Umsetzung zu informieren.



Abbildung 3: Handlungsfelder der ESG-Strategie

Handlungsfeld	Sponsor	Teilprojekte	Ziele	KPIs (ab 2025)
NACHHALTIGE LÖSUNGEN	Head of Business Unit DIGITAL	<ul style="list-style-type: none"> Beitrag der laufenden Projekte zur Nachhaltigkeit Neue nachhaltige Geschäftsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Überblick über nachhaltige Projekte mit interner/externer Kommunikation Durchführung eines Pilotprojekts 	<ul style="list-style-type: none"> Inhalt der Website (ja/nein) Auftragseingang/Jahr
KLIMAWANDEL	Vorständin ESG, Security & Legal	<ul style="list-style-type: none"> Anpassung an den Klimawandel Klimaschutz Energiemanagementsystem 	<ul style="list-style-type: none"> Der Netto-Risikoscore wird reduziert Scope-1-, -2-, -3-THG-Emissionen wurden um 42 % mit Basisjahr 2023 reduziert Einführung eines Energiemanagementsystems für OHB System AG und MT Aerospace AG 	<ul style="list-style-type: none"> Netto-Risikobewertung Reduzierte Tonnen an CO_{2e} ISO-50001-Zertifizierung
EIGENE BELEGSCHAFT	CHRO	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung von Führungsqualitäten Strategische Personalbeschaffung & Employer Branding Talent- und Performance-Management Individuelle und organisatorische Entwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> Festlegung von Führungsstandards auf Konzernebene Make-or-buy-Strategie; Förderung von Employer-Branding-Initiativen und Sichtbarmachung von OHB als European Space Champion nach innen/außen Festlegung von Talent- und Leistungsmanagementstandards auf Konzernebene Individuelle und organisatorische Entwicklungsaktivitäten auf Konzernebene 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter-Engagement-Score
MITARBEITENDEN-ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGKEIT	CHRO	<ul style="list-style-type: none"> Engagement der Mitarbeiter für Nachhaltigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Informationsformate und freiwillige Maßnahmen entwickelt und umgesetzt; „Nachhaltigkeit ist in der DNA von OHB verankert“ 	<ul style="list-style-type: none"> Index der Mitarbeiterbeteiligung # neue Projekte/Aktionen
KREISLAUF-WIRTSCHAFT	Vorständin ESG, Security & Legal Vorstand Engineering & AIT	<ul style="list-style-type: none"> Anwendung der Grundsätze der Kreislaufwirtschaft Life Cycle Assessment (LCA) 	<ul style="list-style-type: none"> Anteil der recycelten Materialien/recycelten Produkte erhöht Nutzung von LCAs zur umweltfreundlichen Gestaltung unserer Produkte 	<ul style="list-style-type: none"> % recycelte Materialien/Produkte Reduzierung des Produkt-Fußabdrucks in %
SPACE DEBRIS	CTO CSSO	<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung von Standards Space-Debris-Forschung & -Entwicklung Space Debris Compliance 	<ul style="list-style-type: none"> Wir sind in allen relevanten aktuellen und zukünftigen Gremien vertreten, in denen SD-Standards entwickelt werden Bis 2030 durch Projekterwerb und eigene Investitionen in die weitere Entwicklung akquiriert/ investiert haben 100%ige Übereinstimmung aller OHB-Projekte mit den ECSS-Standards für den Critical Design Review erreicht 	<ul style="list-style-type: none"> % Vertretung in entsprechenden Ausschüssen Projektakquisition und eigene Investitionen in F & E insgesamt 100 % der Projekte, die die Space-Debris-Anforderungen erfüllen Anteil der zurückgeholten oder passivierten Objekte/ Objektmasse im Verhältnis zu allen funktionsunfähigen OHB-Objekten in der Umlaufbahn
ESG-KOMMUNIKATION	Vorständin ESG, Security & Legal	<ul style="list-style-type: none"> Interne Kommunikation Externe Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> Interne Kommunikation zu ESG-Strategie, Maßnahmen und Ergebnissen etabliert Externe Kommunikation über die Berichtspflicht hinaus etabliert und Wahrnehmung positiv gesteigert 	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig vom erstellten Kommunikationsplan

Interessen und Standpunkte der Stakeholder

Der OHB-Konzern hat die wichtigsten Interessenträger*innen des Unternehmens betrachtet. Zu diesen zählen Mitarbeitende, Kunden (insbesondere nationale und internationale Raumfahrtbehörden), Lieferanten, Investoren sowie politische und wissenschaftliche Institutionen. Die Einbeziehung erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, bei der spezifische Kategorien von Interessenträger*innen je nach ihrer Relevanz für bestimmte Themen identifiziert wurden. Die Intensität der Einbindung der Interessenträger*innen variierte basierend auf der Relevanz der Interessenträger*innen für ESG-Themen des OHB-Konzerns.

Die Einbeziehung der Interessenträger*innen erfolgte durch Workshops, Interviews sowie Gespräche mit internen Stakeholder-Gruppen. Ziel dieser Aktivitäten war es, die Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft sowie die finanziellen Risiken und Chancen aus der Perspektive der Interessenträger*innen zu erfahren und zu bewerten. Die Ergebnisse dieser Gespräche flossen in die Priorisierung der wesentlichen Themen ein, insbesondere durch ihre Einbindung in die Wesentlichkeitsmatrix und die strategischen Handlungsfelder der ESG-Strategie.

Positionen von weiteren Interessenträger*innen wurden anhand interner und externer Datenquellen wie Stakeholder-Feedback, Marktstudien, branchenspezifische Benchmarks und Erkenntnisse wissenschaftlicher Akteure ermittelt.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat der OHB-Konzern eine Analyse des Stakeholder-Feedbacks zu den relevanten Themen durchgeführt, um die Interessen und Standpunkte der wichtigsten Interessenträger*innen umfassend zu berücksichtigen. Relevante Themen wie Klimawandel, Ressourceneffizienz, soziale Standards in der Lieferkette und Governance-Aspekte wurden hierbei betrachtet. Die Perspektiven der Interessenträger*innen wurden verwendet, um die strategische Relevanz der Themen für das Geschäftsmodell und die langfristige Resilienz des Unternehmens zu bewerten. Dadurch wurden sowohl Prioritäten für die nachhaltigkeitsbezogenen Handlungsfelder als auch potenzielle Risiken und Chancen identifiziert.

Die Ergebnisse der Interessenträger*innengespräche und ihre Relevanz für die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen des Unternehmens werden an die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane berichtet. Dies erfolgt im Rahmen von Berichten

und Präsentationen, die beispielsweise die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, die identifizierten Risiken und Chancen oder auch die Fortschritte bei der Umsetzung der ESG-Strategie beinhalten. Die Einbindung dieser Unternehmensorgane beabsichtigt, dass die Standpunkte der Interessenträger*innen strategisch berücksichtigt werden und die Maßnahmen des Unternehmens in Einklang mit deren Erwartungen stehen.

1.1.4 Wesentlichkeitsanalyse

Im Berichtsjahr wurden die berichtspflichtigen Aspekte bereits in Anlehnung an das in den ESRS festgelegte Verfahren der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bestimmt.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat der OHB-Konzern wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert, die sich insbesondere aus den wesentlichen Umweltbelangen (Klimaanpassung, Klimaschutz, Energie, Luftverschmutzung, Ressourcenzuflüsse und -abflüsse), den wesentlichen Arbeitnehmerbelangen (Arbeitsbedingungen und Gleichstellung der eigenen Belegschaft sowie Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette) sowie den Governance-Belangen (Unternehmenskultur, Whistleblowing, Lieferantenmanagement, Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Lobbyaktivitäten) ergeben.

Diese Aspekte sind in allen Bereichen des Geschäftsmodells, der eigenen Tätigkeiten sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette verankert. Zusätzlich hat der OHB-Konzern als weiteres unternehmensspezifisches Thema den Bereich Space Debris identifiziert, welcher strategische Bedeutung für die langfristige Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens hat.

Die bisher ermittelten IROs belaufen sich auf über 100 Sachverhalte. Auf eine ausführliche Darstellung der identifizierten Auswirkungen, Chancen und Risiken wird für das aktuelle Berichtsjahr verzichtet. Im fortlaufenden Geschäftsjahr 2025 ist die Revalidierung der individuellen IROs vorgesehen.

Prozess der Wesentlichkeitsbewertung

Das methodische Vorgehen zur Identifizierung der wesentlichen Themen orientiert sich an den ESRS. Dabei wurden sowohl Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft („Impact Materiality“) als auch Auswirkungen von Umwelt- und Sozialthemen auf das Unternehmen („Financial Materiality“) berücksichtigt.

Dabei wurde von einer Long-List an Themen, orientiert an den aufgeführten Schwerpunktthemen der ESRS 1 AR16, auf eine Short-List geschlossen. Hierfür wurden interne und externe Datenquellen wie Stakeholder-Feedback, Marktstudien, branchenspezifische Benchmarks und wissenschaftliche Arbeiten analysiert. Ergänzt wurde dieser Prozess durch Workshops mit internen Expert*innen, in denen mögliche IROs entlang der Wertschöpfungskette identifiziert wurden. Die verschiedenen Inputs wurden nach ihrer Relevanz und ihrem Detailgrad strukturiert.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde in mehreren Schritten durchgeführt:

- 1. Identifizierung der Wertschöpfungskette:** Der erste Schritt bestand in der Überprüfung der Wertschöpfungskette der Geschäftsbereiche SPACE SYSTEMS, AEROSPACE und DIGITAL. Die Analyse erfolgte in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Stakeholdern. Dabei wurden geografische Gegebenheiten ebenso wie branchenspezifische Risiken berücksichtigt. Die gesamte Wertschöpfungskette, einschließlich vorgelagerter Zuliefernder Unternehmen, interner Prozesse und nachgelagerter Geschäftspartner*innen, wurde in die Analyse einbezogen, um eine ganzheitliche Betrachtung zu ermöglichen.
- 2. Identifizierung von relevanten Themen und IROs:** Ein zweiter Schritt beinhaltete die Konsultation interner und externer Stakeholder zur Identifizierung der (potenziellen) IROs. Dazu wurden Workshops organisiert, um Schnittstellen und Wechselwirkungen zwischen den Aktivitäten des Unternehmens und den potenziellen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft zu identifizieren. Neben den Workshops wurden Einzelgespräche mit Stakeholdern geführt, um ein tieferes Verständnis der spezifischen Auswirkungen zu gewinnen. Externe Expert*innen und Marktanalysen ergänzten die internen Perspektiven, insbesondere in Bezug auf branchenspezifische Risiken und Chancen.
- 3. Bewertung der IROs:** Die Bewertung der identifizierten IROs erfolgte anhand eines Scoring-Systems, das Kriterien wie Schweregrad, Wahrscheinlichkeit, Reichweite und Unabänderlichkeit der Auswirkungen berücksichtigt.

Aufgrund der von der EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) vorgeschlagenen und von OHB genutzten Methodik wurde eine Skala mit den Werten 1 bis 5 für die jeweiligen Bewertungskriterien definiert. Ein Nachhaltigkeitsaspekt wurde als „wesentlich“ eingestuft, wenn ein oder mehrere IROs die Kriterien für die Wesentlichkeit der Auswirkungen, die finanzielle Wesentlichkeit oder beide Kriterien erfüllte. Als Schwellenwert für die Wesentlichkeit wurde ein Durchschnittswert von ≥ 3 entweder bei der Wesentlichkeit der Auswirkungen oder bei der finanziellen Wesentlichkeit festgelegt. Für die Wesentlichkeitsanalyse wurden interne Fachleute aus den Geschäftsbereichen und Konzernfunktionen hinzugezogen, um das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse zu überprüfen. Um die Sichtweisen der Interessengruppen bestmöglich abzudecken, wurde darauf geachtet, die Perspektive von Nutzer*innen und Betroffenen der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu berücksichtigen und über Gespräche mit den internen Experten zu vertreten.

Die **Berechnung** der Bewertung von potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen wurde nach dem folgenden Prinzip durchgeführt:

- **Positive tatsächliche Auswirkung:** Berechnung des Mittelwerts von Ausmaß (1–5) und Umfang (1–5) mit anschließender Multiplikation mit der Eintrittswahrscheinlichkeit (5 = 100%)
- **Negative tatsächliche Auswirkung:** Berechnung des Mittelwerts von Ausmaß (1–5), Umfang (1–5) und Unabänderlichkeit (1–5) mit anschließender Multiplikation mit der Eintrittswahrscheinlichkeit (5 = 100%)
- **Positive potenzielle Auswirkung:** Berechnung des Mittelwerts von Ausmaß (1–5) und Umfang (1–5) mit anschließender Multiplikation mit der Eintrittswahrscheinlichkeit (1 = 20%, 2 = 40%, 3 = 60%, 4 = 80%)
- **Negative potenzielle Auswirkung:** Berechnung des Mittelwerts von Ausmaß (1–5), Umfang (1–5) und Unabänderlichkeit (1–5) mit anschließender Multiplikation mit der Eintrittswahrscheinlichkeit (1 = 20%, 2 = 40%, 3 = 60%, 4 = 80%)

Zur konkreten Bewertung einer jeweiligen IRO wurden folgende **Annahmen** getroffen:

- **Eintrittswahrscheinlichkeit** wird bei tatsächlichen negativen Auswirkungen nicht berücksichtigt, um die Auswirkung als wesentlich feststellen zu können. Die Rechnung ergibt sich mit der Multiplikation von = 100 % Eintrittswahrscheinlichkeit, also dem umgerechneten Multiplikator = 1, um **effektiv keine** Veränderung am Scoring zu erzielen.
- Sofern das Vorliegen eines **Menschenrechtsaspekts** bei einer potenziellen Auswirkung mit „Ja“ beantwortet wurde, ist das Vorgehen wie bei der Bewertung von tatsächlichen Auswirkungen, also einer Eintrittswahrscheinlichkeit von 100 % (Multiplikator = 1) und damit Nicht-Berücksichtigung niedrigerer Prozentsätze.
- Für die Auswirkungen ist die mathematische Darstellung des Zusammenhangs zwischen Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit mittels Multiplikation abgebildet.

Die **Berechnung** der Bewertung von (finanziellen) Risiken und Chancen erfolgte dabei über das Bilden des Mittelwerts von Größe des Ausmaßes (1–5) und Eintrittswahrscheinlichkeit (1–5).

4. Validierung der Ergebnisse: Die Ergebnisse dieser Bewertungen wurden konsolidiert und in einer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt, die die Sub-Topics und ihre Relevanz für die einzelnen Geschäftssegmente übersichtlich darstellt. Diese Matrix bildet die Grundlage für strategische Entscheidungen und die Entwicklung von Maßnahmen zur Überwachung und Steuerung. Die Ergebnisse wurden dem Top-Management vorgelegt und im Vorfeld abgestimmt. Das Top-Management wurde zudem während des Wesentlichkeitsprozesses in Form von Interviews einbezogen, um sicherzustellen, dass die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen den gesamten Umfang des OHB-Geschäftsmodells abdecken.

Durch diesen Ansatz der Wesentlichkeitsanalyse werden sowohl direkte Auswirkungen der eigenen Geschäftsaktivitäten als auch indirekte Effekte durch Geschäftspartner*innen entlang der Wertschöpfungskette abgedeckt.

Das Verfahren wurde im Berichtszeitraum erstmals implementiert. Eine Überprüfung und Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse ist für das kommende Geschäftsjahr 2025 geplant, um künftige Anpassungen der Methodik und der Priorisierungsmechanismen sicherzustellen.

Risikomanagement & interne Kontrollsysteme

Im Rahmen der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden potenzielle (finanzielle) Risiken und Chancen identifiziert und anhand der Größe des Ausmaßes und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Dabei wurden – im Sinne des § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 i. V. m. § 315c HGB – keine wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert, die mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit oder mit unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die im CSR-RUG (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) genannten Aspekte haben oder haben werden. Es wurden keine Zusammenhänge mit den Belangen des Konzernabschlusses und den nichtfinanziellen Belangen identifiziert.

Die wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung von ESG-Anforderungen in der CSRD-Berichterstattung wurden erörtert und diskutiert. Das Ergebnis der Analyse wurde mit der Verantwortlichkeit des Enterprise Risk Management (ERM) besprochen und in das ERM aufgenommen. Die entsprechenden Vorstände (CFO sowie Vorstandin ESG) wurden über die Risiken in Kenntnis gesetzt und werden regelmäßig über den Fortschritt, u. a. im Berichterstattungsprozess, informiert.

Für das Geschäftsjahr 2025 ist vorgesehen, ein an dem ERM orientiertes ESG-Risikoregister zu entwickeln und damit einhergehenden Risiken strategische Relevanz zu verleihen.

Die folgenden Formate werden genutzt, um den Vorstand der OHB SE, die Geschäftsführungen der Business Units sowie den Aufsichtsrat über den Stand zur CSRD-Berichterstattung zu informieren:

- zweiwöchentliche Vorstandssitzung mit dem Vorstand der OHB SE
- monatliche Sitzung des ExCom, halbjährliche Sitzung des ESG, Corporate Governance und Nominations Ausschusses und Aufsichtsrats (für 2025 sind quartalsweise Ausschusstermine geplant).

Umwelt- informationen

»Nachhaltigkeits-Transformation bedeutet auch, die erforderlichen organisatorischen Strukturen und Prozesse zu schaffen. Wir wollen mit den Herausforderungen sich wandelnder Umweltbedingungen sowie mit ESG-bezogenen politischen Bedingungen und Regeln zukunftsfähig umgehen können. In diesem Jahr haben wir den Grundstein dafür gelegt und wollen uns in den Folgejahren stärker auf unseren Beitrag zum Klimaschutz fokussieren. Unter anderem durch die aktive Reduktion unserer Treibhausgasemissionen.«

Petra Schwemmer,
Abteilungsleiterin Nachhaltigkeit

2 UMWELTINFORMATIONEN

2.1 KLIMAWANDEL

Der Klimawandel und der damit einhergehende Klimaschutz hat für den OHB-Konzern strategische Relevanz. Die Bedeutung dieses Themas spiegelt sich in der verabschiedeten ESG-Strategie wider. In diesem Berichtsjahr erfolgt erstmals die Berichterstattung über die konzernweiten Treibhausgasemissionen. Zudem stellt der OHB-Konzern erneut den Beitrag der Produkte und Dienstleistungen heraus, die effektive Lösungen für das Verstehen und Erforschen des Klimawandels ermöglichen. In den drei Geschäftssegmenten SPACE SYSTEMS, AEROSPACE und DIGITAL werden kontinuierlich Umwelt-Entwicklungen beobachtet und Lösungen zu dessen Monitoring entwickelt. Die ersten Schritte in den Prozessketten sind im Aufgabenbereich der jeweiligen Vorentwicklungsabteilung angesiedelt bzw. bei kleineren Konzerngesellschaften ist die Verantwortung hierfür in der obersten Hierarchieebene verankert. In allen Konzerngesellschaften findet ein regelmäßiger Austausch zu zukunftsorientierten Projekten unter Einbindung der obersten Führungsebene statt. Die strategische Ausrichtung des OHB-Konzerns wird auf Managementebene kontinuierlich weiterentwickelt. In diesem Zuge halten auch die Themen des Klima- und Umweltschutzes Einzug, sodass Risiken und Chancen diskutiert und bei Bedarf priorisiert bzw. auf Konzernebene gesteuert werden.

2.1.1 Beitrag der Produkte und Dienstleistungen

SPACE SYSTEMS

Die dem Segment SPACE SYSTEMS zugeordneten Konzerngesellschaften sind bereits an verschiedenen institutionellen Vorhaben beteiligt, die die Veränderungen auf der Erde analysieren und es ermöglichen können, negativen Entwicklungen frühzeitig entgegenzuwirken. Für das Anwendungsgebiet Erdbeobachtung werden Satelliten entwickelt, getestet und gebaut, die verschiedene Umweltdaten erheben. Diese Daten können von Wissenschaftler*innen und politischen Entscheidungsträger*innen genutzt werden. Auf diese Weise können die von Satelliten des OHB-Konzerns gesammelten Umweltdaten dazu beitragen, das Verständnis über die zunehmenden Herausforderungen des Klimawandels und die damit verbundenen Auswirkungen auf unsere Umwelt zu verbessern. Die Satelliten sammeln unter anderem Daten über klimatische sowie wetterbedingte Veränderungen, das Abschmelzen des Polareises oder die Detektion von Verschmutzungen in Gewässern und anderen wichtigen Lebensräumen. Dabei beteiligt sich der OHB-Konzern unter anderem an den folgenden europäischen Erdbeobachtungsmissionen: CO2M, CHIME, FORUM, Arctic Weather Satellite (AWS), Copernicus Imaging Microwave Radiometry (CIMR), Biomass und Meteosat Third Generation. Ferner wurde die OHB System AG mit dem Bau von zwei Forschungssatelliten beauftragt, die neue Informationen über die Kopplung von Ozean und Atmosphäre, die Eisdynamik und die Landverformung liefern werden, die später unter anderem für die Entwicklung von Meereismodellen genutzt werden sollen.

AEROSPACE

Die im Segment AEROSPACE tätige Konzerngesellschaft MT Aerospace AG arbeitete im Berichtsjahr intensiv an dem Aufbau der Infrastruktur zur Nutzung von Wasserstoff als umweltverträglichen Energieträger. Die besondere Kompetenz der Gesellschaft im Hinblick auf die Betankung und Lagerung von Wasserstoff wird u. a. dafür genutzt, den Weltraumbahnhof in Kourou (Französisch-Guayana) klimaneutral zu betreiben und auch anliegende Gemeinden in Zukunft mit grüner Energie zu versorgen (Projekt HYGUANE). Zusätzlich konnte die Gesellschaft im Berichtsjahr ein Speicher- und Versorgungssystem für Wasserstoff als Teil eines gesamten Antriebssystems mit Brennstoffzelle erfolgreich testen.

DIGITAL

Im Segment DIGITAL werden notwendiges Wissen und Fähigkeiten aufgebaut, um die von den Satelliten generierten Umweltdaten sinnvoll auszuwerten und gezielt einzusetzen. Dazu beteiligt sich der OHB-Konzern an EU-Projekten zu Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsthemen, wie z. B. CityCLIM. Die möglichen und breitgefächerten Anwendungsfelder reichen hierbei von einer effizienteren Ressourcennutzung über die Detektion von Umweltverschmutzungen bis hin zur Identifizierung von illegalen Fischfangflotten. Insbesondere die OHB Digital Connect GmbH koordinierte im vergangenen Geschäftsjahr und fortlaufend diverse Projekte, die u. a. zum Management von Klimarisiken beitragen und bspw. die Überwachung von Hitzetrends und kritischer Infrastruktur oder klimatischen Veränderungen ermöglichen. Dabei beteiligt sich die OHB Digital Connect GmbH an den Projekten GTIF (Green Transition Information Factories – Kick Starters Baltic), GTIF4Vienna (Green Transformation Factory Austria Sustainable Cities), UrbanAI (Urban Features Monitoring with Artificial Intelligence) und IIMEO (Instantaneous Infrastructure Monitoring by Earth Observation).

2.1.2 Klimaschutz

Aktuell wird an der Implementierung einer ganzheitlichen ESG-Strategie gearbeitet, die mittelfristig konkrete Projekte im Zusammenhang mit den materiellen ESG-Themen initiieren wird. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Strategie ist die Entwicklung eines Klimatransformationsplans, der die grundlegenden Aspekte der Klimastrategie aufzeigen wird, inklusive wissenschaftsbasierter THG-Reduktionsziele, konkreter Maßnahmen und benötigter Ressourcen sowie eines Plans zur Umsetzung dieser Maßnahmen. In Vorbereitung einer konkreten gruppenweiten Dekarbonisierungsstrategie wurde ein Konzept inklusive Emissionsprojektionen („Business-as-Usual“), Zielsetzung und Reduktionsmaßnahmen als Pilotprojekt für die MT Aerospace AG erarbeitet. Diese Konzepte sollen auf weitere Gesellschaften des Konsolidierungskreises ausgerollt werden. Darüber hinaus bestehen aktuell keine weiteren Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz.



2.1.3 Kennzahlen

Der OHB-Konzern berichtet für das Jahr 2024 den unternehmensweiten Energieverbrauch und Angaben zum Energiemix sowie die THG-Gesamtemissionen über den Konsolidierungskreis (vgl. Abschnitt „Grundlagen für die Erstellung“) – Abweichungen werden entsprechend in den nachfolgenden Tabellen gekennzeichnet.

Energieverbrauch und Energiemix

In diesem Berichtsjahr ändert sich die Darstellung der offenlegten Verbrauchsdaten grundlegend zum vergangenen Berichtsjahr 2023 und stellt nun eine erweiterte Basis dar. Der

OHB-Konzern arbeitet an einer verbesserten Datengrundlage sowie -qualität und ist bestrebt, zukünftig alle vollkonsolidierten Konzerngesellschaften in die Bilanzierung einfließen zu lassen, um wesentliche konzernweite Energieverbrauchsdaten offenlegen zu können. Insbesondere hervorzuheben ist die eigene erzeugte elektrische Energie als Nebenprodukt des BHKW am Standort der MT Aerospace AG in Augsburg. Hierdurch konnten 8.617 MWh im Jahr 2024 an indirekt eingekaufter elektrischer Energie eingespart werden. Nachfolgend werden die Kennzahlen zu dem Energieverbrauch und Energiemix des OHB-Konzerns aufgeführt (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Energieverbrauch und Energiemix¹

		2024
1.	Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	-
2.	Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	2.215
3.	Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	27.577
4.	Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	-
5.	Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	7.204
6.	Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	36.996
	Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	80,9%
7.	Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	683
	Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	1,5%
8.	Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh) ²	24
9.	Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh) ²	8.028
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)	8.052
	Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	17,6%
	Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	45.731

¹ Exkl. OHB Sweden AB und LuxSpace Sàrl.

² Enthält geschätzte Energieverbräuche an drei Standorten.

Treibhausgasemissionen

In diesem Berichtsjahr ändert sich die Darstellung der offengelegten Emissionsdaten grundlegend zum vergangenen Berichtsjahr 2023 und stellt nun eine erweiterte Basis dar. Der OHB-Konzern arbeitet an einer verbesserten Datengrundlage sowie -qualität und ist bestrebt, zukünftig alle vollkonsolidierten Konzerngesellschaften in die Bilanzierung einfließen zu lassen, um wesentliche konzernweite THG-Emissionen offenlegen zu können.

Methode der Datenerhebung

Berichtskreis CO₂-Fußabdruck

Die folgenden Unternehmen wurden in der Treibhausgasbilanzierung einbezogen:

- OHB SE (corporate function)
- SPACE SYSTEMS
 - OHB System AG
 - OHB Italia S.p.A.
 - Antwerp Space N.V.
- DIGITAL
 - OHB Digital Connect GmbH
 - OHB Teledata GmbH
 - OHB Information Technology Services GmbH
- AEROSPACE
 - MT Aerospace AG
 - MT Management Service GmbH

Aufgrund von Einschränkungen bei der Datenqualität und -verfügbarkeit werden die folgenden beiden Organisationen von den Berechnungen des Treibhausgasinventars 2024 ausgeschlossen. Es wird aktuell daran gearbeitet, die entsprechende Datengrundlage zu schaffen, sodass diese Unternehmen ab dem nächsten Berichtsjahr berücksichtigt werden können:

- SPACE SYSTEMS
 - OHB Sweden AB
 - LuxSpace Sàrl

Genutzte Tools

Der OHB-Konzern hat das digitale Softwaretool Watershed genutzt, um ein umfassendes Treibhausgasinventar zu erstellen. Die Verwendung dieser Software als auch die darin vollzogenen Berechnungen stehen im Einklang mit dem GHG Protocol. Die Software wendet geeignete Emissionsfaktoren aus globalen Datenbanken (z.B. EPA, DEFRA, IPCC) an, standardisiert Einheiten und rechnet den Energieverbrauch in CO₂-Äquivalente (CO₂e) um.

Festlegung der Organizational Boundaries nach dem GHG Protocol

Der OHB-Konzern legt die organisatorischen Grenzen nach dem Ansatz der operativen Kontrolle (Operational Control) fest, wie er im GHG Protocol Corporate Standard definiert ist:

- Der Konzern rechnet 100 % der THG-Emissionen aus Betrieben ab, über die er die operative Kontrolle ausübt, unabhängig vom Eigentumsanteil und entsprechend dem definierten Konsolidierungskreis exklusive OHB Sweden AB sowie LuxSpace Sàrl.
- Ein Unternehmen wird als unter operativer Kontrolle stehend betrachtet, wenn der Konzern die Befugnis hat, die Betriebsrichtlinien in dieser Einheit umzusetzen.
- Unternehmen, über die der Konzern keine operative Kontrolle ausübt (z. B. Joint Ventures, bei denen er keine Richtlinien vorgibt), sind von der direkten Berichterstattung ausgeschlossen. Dies ist der Fall bei Rocket Factory Augsburg AG und Aerotech Peissenberg GmbH & Co. KG: Die Tochtergesellschaft MT Aerospace AG hält Beteiligungen an diesen Unternehmen, übt aber keine operative Kontrolle aus. Diese Unternehmen sind von den diesjährigen Berechnungen ausgeschlossen. Es wird aktuell geprüft, inwiefern diese Unternehmen in zukünftigen Berechnungen berücksichtigt werden sollten.

Festlegung der Operative Boundaries nach dem GHG Protocol (Green House Gas)

Da die Scope-3-Emissionen den Großteil der Gesamtemissionen ausmachen, führte der OHB-Konzern ein umfassendes Scope-3-Screening durch, um die relevanten Scope-3-Kategorien zu ermitteln. Dieser Prozess umfasste:

1. Bewertung des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette:

Jedes Unternehmen innerhalb des Konsolidierungskreises wurde auf der Grundlage seines Geschäftsmodells, seiner Lieferkette und seiner betrieblichen Aktivitäten bewertet, um relevante Aktivitäten, die zum Ausstoß von Treibhausgasen führen, zu ermitteln. Die Grundlage zur Ermittlung aller relevanten Geschäftsaktivitäten waren die Minimum Boundaries je Scope-3-Kategorie des GHG Protocol Standard (vgl. GHG Protocol Scope 3 Standard, S. 34 ff.).

2. Stakeholder-Engagement: Relevante interne Stakeholder (z. B. Einkauf, Logistik, Travel Manager und technische Fachabteilungen) wurden zur Validierung der wesentlichen Emissionsquellen einbezogen. Die Erkenntnisse der Stakeholder trugen dazu bei, die Datenverfügbarkeit und die adäquaten Berechnungsmethoden zu ermitteln.

3. Festlegung von Berichtsgrenzen pro Scope-3-Kategorie:

Auf der Grundlage des Screenings identifizierte der OHB-Konzern die relevanten Scope-3-Kategorien, die in das Treibhausgasinventar aufgenommen werden sollten.

Nachfolgend gibt die Tabelle 5 einen Überblick der relevanten Scope-Kategorien:

Tabelle 5: Übersicht relevanter Scope-Kategorien

Scope-Kategorie	Relevanz	Berechnungsmethode	Datengrundlage
Scope 1 & 2: Direkte und indirekte energiebezogene Emissionen	Ja	Verbrauch/Aktivität (kWh, Liter, km)	Energieverbrauch für Gas, Fernwärme, Strom und Fahrzeugflotte sowie Angaben über zurückgelegte Distanzen in Firmenwagen.
Scope 3.1 & 3.2: Erworbene Waren, Dienstleistungen und Investitionsgüter	Ja	Monetär (EUR, # Raketenstarts)	Ausgaben für OpEx und CapEx aus gängigen ERP-Systemen (z. B. SAP). Außerdem Raketenstarts, die von Unternehmen des OHB-Konzerns in Auftrag gegeben wurden. Wegen mangelnder Datenverfügbarkeit wurden in dieser Berechnung die gesamten projektbezogenen Wareneinkäufe der OHB System AG nicht berücksichtigt. Aktuell wird daran gearbeitet, diese Daten für die nächste Berichtsperiode verfügbar zu machen.
Scope 3.3: Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie	Ja	Verbrauch/Aktivität (kWh, Liter, km)	Basierend auf dem ermittelten Energieverbrauch (siehe Scope 1 & 2).
Scope 3.4: Vorgelagerter Transport und Vertrieb	Ja	Monetär (EUR)	Ausgaben für Logistkdienstleistungen aus gängigen ERP- und Logistik-Management-Systemen.
Scope 3.5: Abfallaufkommen in Betrieben	Ja	Gewicht (kg, t)	Jahresberichte der Müllentsorgungsunternehmen über Abfallmengen und Abfallarten.
Scope 3.6: Geschäftsreisen	Ja	Aktivität/monetär (EUR, km, # Übernachtungen)	Informationen über zurückgelegte Distanzen pro Verkehrsmittel und Ausgaben für Mietwagen sowie Hotelübernachtungen.
Scope 3.7: Pendelnde Arbeitnehmende	Ja	Schätzung (# FTE)	Durchschnittliches Pendelverhalten pro Standort basierend auf der Anzahl der Mitarbeitenden.
Scope 3.8: Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	Nicht relevant, da keine geleasten Wirtschaftsgüter oder Sachanlagen getätigt werden. Die Unternehmen OHB Digital Connect GmbH und OHB Teledata GmbH haben Büroflächen in größeren Gebäudekomplexen gemietet. Der Energieverbrauch wurde daher über die Fläche der Büroräume geschätzt und in Scope 1 & 2 berücksichtigt.		
Scope 3.9: Nachgelagerte Transporte	Nicht relevant, Transporte werden von den Unternehmen der OHB-Gruppe in Auftrag gegeben. Diese sind vollständig in Scope 3.4 berücksichtigt.		
Scope 3.11: Verwendung verkaufter Produkte	Ja	Aktivität (kWh)	Geschätzter Energieverbrauch während der gesamten Nutzungsphase.
Scope 3.12: Entsorgung verkaufter Produkte (End-of-Life Treatment)	Ja	Masse (kg, t)	Menge an Materialien (z. B. Metalle, Kunststoffe, Elektrik etc.), die in den verkauften Produkten enthalten sind. Annahmen bezüglich der Abfallmanagement-Art (z. B. Recycling, Verbrennung etc.) auf Basis regionaler Durchschnitte.

Methodenbeschreibung zur Ermittlung der Emissionen bei einem Raketenstart

Jeder Raketenstart verursacht schätzungsweise 1.968 Tonnen CO₂-Emissionen (tCO₂e). Diese Zahl basiert auf verschiedenen wissenschaftlichen Quellen.¹

Für den Start wird als Haupttreibstoff RP-1 (414,86 Tonnen pro Start) verwendet, während flüssiger Sauerstoff (LOx, 69,14 Tonnen pro Start) als Oxidationsmittel dient. Das Mischungsverhältnis beträgt 86 % RP-1 zu 14 % LOx. Während RP-1 die eigentliche Energie liefert, ermöglicht das Oxidationsmittel die Verbrennung auch im sauerstofffreien Weltraum.

Die Emissionen setzen sich wie folgt zusammen:

- Die Verbrennung von RP-1 erzeugt 1.324,93 tCO₂e (3,19 tCO₂e pro Tonne).
- LOx trägt 643,03 tCO₂e bei (9,3 tCO₂e pro Tonne).
- Zusätzlich verursacht die Trägerrakete selbst 7,35 tCO₂e pro Start.

Insgesamt ergibt das eine Gesamtemission von rund 1.968 tCO₂e pro Raketenstart.

THG-Gesamtemissionen

Für den OHB-Konzern ergibt sich für das Berichtsjahr 2024 folgendes Treibhausgasinventar: über 90 % (87.710 tCO₂e) der Emissionen entstammen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sowohl über die eingekauften Waren und Dienstleistungen als auch die Nutzungsphase oder End-of-Life-Behandlung der OHB-Produkte. Mit lediglich 6 % (5.546 tCO₂e) ergibt sich der zweitgrößte Emissionsanteil aus dem direkten Energieverbrauch von bspw. Wärmeerzeugung oder Verbrennung direkter Energieträger. Auf die indirekten Emissionen, bspw. eingekaufte Elektrizität oder Wärme, entfällt mit lediglich 4 % (3.980 tCO₂e) der geringste Anteil der THG-Gesamtemissionen. Nachfolgend werden die Kennzahlen zu den THG-Emissionen des OHB-Konzerns aufgeführt (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: THG-Gesamtemissionen

Aufschlüsselung der THG-Emissionen ^{1,2}	2024
Scope-1-Treibhausgasemissionen	
Gesamte Scope-1-THG-Bruttoemissionen (tCO ₂ e)	5.546
Scope-2-Treibhausgasemissionen	
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (tCO ₂ e)	5.048
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (tCO ₂ e)	3.980
Scope-3-Treibhausgasemissionen	
Gesamte indirekte Scope-3-THG-Bruttoemissionen (tCO ₂ e)	87.710
K1: Erworbene Waren und Dienstleistungen	60.064
K2: Investitionsgüter	924
K3: Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	2.428
K4: Vorgelagerter Transport und Vertrieb	6.791
K5: Abfallaufkommen in Betrieben	616
K6: Geschäftsreisen	4.161
K7: Pendelnde Arbeitnehmende ³	3.042
K11: Verwendung verkaufter Produkte	9.435
K12: Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	250
THG-Emissionen insgesamt	
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (tCO ₂ e)	98.203
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (tCO ₂ e)	97.237

¹ Die Berechnung inkludiert größtenteils US-basierte Emissionsfaktoren und enthält teilweise Schätzungen aufgrund fehlender oder unvollständiger Primärdaten.

² Exkl. OHB Sweden AB und LuxSpace Sàrl.

³ Inkl. OHB Sweden AB und LuxSpace Sàrl.

¹ NASA (2017), Dasch (2006), Calabuig et al. (2024), DEFRA (2024).





2.2 SPACE DEBRIS

2.2.1 Strategie

Als Systemintegrator entwickelt der OHB-Konzern kostspielige Satellitensysteme, die nach den Spezifikationen des Kunden für den einzigartigen wissenschaftlichen Betrieb gebaut werden. Jedoch führt eine steigende Anzahl an Weltraummissionen zwangsläufig zu einer Zunahme von Trümmerteilen im Weltraum. Diese entstehen insbesondere durch ungenutzte Satelliten nach Missionsende, Hinterlassen von ausgedienten Raketenstufen oder auch Kollisionen von Satelliten mit bereits bestehenden Trümmerteilen. Aufgrund der exponentiell zunehmenden Menge an Weltraumschrott steigen die damit verbundenen Risiken von künftigen Kollisionen immer weiter an. Dies wirkt sich auch auf die Zuverlässigkeit des OHB-Konzerns und die OHB-Satellitensysteme aus. Die Bedingungen müssen ständig überprüft werden, indem immer wieder neue Kollisionen und Fragmentierungen auftreten können, die neue Risiken mit sich bringen. Insbesondere beschädigte Satelliten können in der Regel nicht kurzfristig ersetzt werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass das Thema Weltraumschrott strategisch angegangen wird, da es nicht nur für das Überleben der OHB-Satellitensysteme, sondern auch für die kontinuierliche Nutzung der Weltraumumgebung entscheidend ist. Der OHB-Konzern präsentiert sich damit in der Luft- und Raumfahrtindustrie als Innovator, den aktuellen und künftigen Auswirkungen des Weltraumschrotts entgegenzutreten, und betrachtet dies als ein Handlungsfeld der ESG-Strategie. Dabei erarbeitet der OHB-Konzern Lösungen für die aktuellen Probleme und stärkt die Widerstandsfähigkeit sowie Konformität von OHBs Satellitensystemen mithilfe des ESA-Space-Debris-Mitigation-Standards. Dieser Standard zielt darauf ab, die Freisetzung und Verbreitung von Weltraummüll sowie die damit verbundenen Risiken zu vermindern.

Unser Ansatz

Um eine Vorreiterrolle im Umgang mit Weltraumschrott einzunehmen, hat sich der OHB-Konzern das Ziel gesetzt, Produkte und Systeme so zu entwickeln, dass eine gesicherte und nachhaltige Nutzung des Weltraums möglich ist. Dabei orientiert sich OHB an den relevanten Vorgaben, insbesondere an den ISO-Normen für Raumfahrtsysteme (z. B. ISO 24113 für Weltraumschrottminderung), den ECSS-Standards (European Cooperation for Space Standardization) sowie den ESSB-Richtlinien (ESA Standardization Steering Board) der ESA. Neben der strikten Einhaltung dieser Anforderungen investiert der OHB-Konzern gezielt in Forschung und Entwicklung, um innovative Technologien zur Vermeidung, Reduktion und Beseitigung von Weltraumschrott voranzutreiben und nachhaltige Lösungen für zukünftige Missionen zu ermöglichen.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Am Handlungsfeld Weltraumschrott sind mehrere Akteure beteiligt – ein entscheidender Aspekt, da die Integration großer Raumfahrtsysteme mehrere Schlüsseldisziplinen umfasst, um ein umfassendes Gesamtbild zu erhalten. Nachfolgend ist eine Übersicht der Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Strategie aufgeführt. Dabei kann eine Person mehrere Rollen übernehmen und eine Rolle muss nicht zwangsläufig von einer einzelnen Person besetzt werden:

Unternehmensebene:

- Space Safety Tech Hub Leader: Hauptverantwortlicher für die Initialisierung des Space Safety Tech Hub. Legt Roadmaps fest und aktualisiert diese, um kritische Projekte mit Finanzierungsquellen zu verknüpfen. Leitet den Tech Hub, um Inputs zu den wichtigsten Entwicklungen zu sammeln, die erforderlich sind, um für kritische Projekte vorbereitet zu sein und um in wichtigen Entwicklungsbereichen im Bereich Weltraumschrott führend zu sein.
- Technische Experten für Weltraumschrott: Technische Verantwortung für Entwicklungen in Schlüsselbereichen des Weltraumschrotts. Sie liefern dem Space Safety Tech Hub Leader Inputs und leiten die Entwicklungen in ihrem Hauptfachgebiet. Sie halten sich über den neuesten Stand der Weltraumschrottminderung auf dem Laufenden und beteiligen sich an der Entwicklung und Weiterentwicklung der entsprechenden Normen.
- Geschäftsentwicklung: Verantwortlich für die Verbindung zwischen der Unternehmensstrategie für Weltraumsicherheit und anstehenden kritischen Projekten (intern und extern).

Projekt-Ebene:

- Projektleiter: Gesamtverantwortlich für die Einhaltung von Weltraumschrott-Vorgaben in ihren Projekten.
- Beauftragte für Produktsicherheit: Verantwortlich für die Überprüfung und Verifizierung der Einhaltung der geltenden Weltraumschrottstandards in den Projekten.

2.2.2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Um die Chancen des wachsenden Marktes für Weltraumsicherheit zu nutzen, wurde im Jahr 2024 eine Reihe von KPIs im Rahmen des Handlungsfelds initial entwickelt, die im folgenden Geschäftsjahr 2025 weiter definiert werden. Diese unterstützen sowohl das Wissensmanagement in diesem Bereich als auch die Entwicklung potenzieller Produkte und Lösungen, die OHB anbieten könnte. Die Steuerung dieser Möglichkeiten sowie der zugehörigen Finanzierung erfolgt über das Space Safety Tech Hub. Dort werden der technologische Reifegrad neuer Lösungen, vergleichbare Entwicklungen bei OHB und potenzielle Finanzierungsströme kontinuierlich bewertet. Gleichzeitig werden die mit den Entwicklungen verbundenen Risiken erfasst und an das

Management sowie die Koordinatoren des Tech Hub weitergeleitet. Sollte sich während des Projektlebenszyklus herausstellen, dass Änderungen in der Entwicklung laufende Projekte beeinflussen – etwa durch neue Vorschriften zur Handhabung von Weltraumschrott –, werden diese Informationen an die Product Assurance Officer und die Projektmanager weitergegeben.

Sicherheitsprodukten und -missionen im Weltraum liegt allgemein ein grundlegendes finanzielles Risiko zugrunde, da sie derzeit keine rentablen oder gesicherten Marktchancen bieten. Dies wird insbesondere im Bereich der aktiven Trümmerbeseitigung deutlich: Die Entwicklung ist herausfordernd, da es keine feste Infrastruktur zur Deckung der Missionskosten gibt – beispielsweise in Form einer verpflichtenden Versicherung oder einer Strafzahlung für Betreiber, die ihre Satelliten nicht ordnungsgemäß aus der Umlaufbahn entfernen können. Dabei geht es um die gesicherte und langfristige Nutzbarkeit des Weltraums und die Entwicklung essenzieller Schlüsseltechnologien zur Realisierung dieses Bestrebens. Diese Technologien sind nicht nur für die Trümmerbeseitigung entscheidend, sondern könnten auch in zukünftigen Missionen oder logistischen Weltraumdiensten vielseitig eingesetzt werden.

Policies, Richtlinien & Prozesse

Bei OHB werden Richtlinien zur Minderung von Weltraumschrott maßgeblich durch die für jedes Projekt geltenden Normen bestimmt. Daher ist es essenziell, aktiv an Arbeitsgruppen und der Weiterentwicklung dieser Standards mitzuwirken. So bleibt OHB über bevorstehende Änderungen informiert und kann notwendige Entwicklungen frühzeitig vorbereiten.

Die Einhaltung der Normen folgt dem bewährten Ablauf eines Satellitenprojekts: Dokumente zur Weltraumschrottvermeidung werden bei jedem Meilenstein überprüft und genehmigt – mit dem Critical Design Review (CDR) als zentralem Element. Dieses standardisierte Verfahren wird bei allen OHB-Projekten konsequent angewendet.

Während die Normen und Richtlinien die Entwurfsarbeit maßgeblich bestimmen, ist eine aktive Beteiligung an den Arbeitsgruppen unerlässlich, um künftige Anforderungen frühzeitig zu erkennen. Aus diesem Grund sind interne Investitionen, einschließlich der Einrichtung eines Tech-Hubs zu diesem Thema, ein wichtiger Bestandteil des Prozesses. Sie beabsichtigen, dass der OHB-Konzern kontinuierlich an Entwicklungen arbeitet, die eine nachhaltige Nutzung des Weltraums unterstützen. Folgende relevante Normen gelten üblicherweise für Projekte im Bereich Weltraumschrott (Aufzählung nicht vollständig): ISO 24113, ISO 27875, ECSS-U-AS-10C, ESSB-ST-U-007, ESSB-ST-U-004.

Derzeit befindet sich die Umsetzung des Handlungsfelds in den Anfängen und wird zur weiteren Auseinandersetzung mit den genannten Aspekten sowie Entwicklung von Teilprojekten in die interne Umsetzung gegeben.

2.3 WEITERE UMWELTASPEKTE

Der OHB-Konzern konnte neben dem Thema des Klimawandels auch weitere Umweltaspekte als wesentlich identifizieren. Dazu gehören die Themen Luftverschmutzung und Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft insbesondere im Kontext der nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Umwelt- und Luftverschmutzung

Im Rahmen der Wesentlichkeitsbetrachtung wurde das Thema der Umwelt- und Luftverschmutzung durch Raketenstarts in diesem Jahr erstmals diskutiert. Die Relevanz ergibt sich sowohl aus der Finanzierung von Raketenstarts zur Realisierung von Satellitenprojekten als auch aus dem potenziellen zukünftigen Start eigener Raketenysteme. Um tiefere Absätzungen über aktuelle umweltbezogene Ausmaße von Raketenemissionen und -starts zu treffen, sind wissenschaftsbasierte Studiendaten von essenzieller Bedeutung. Derzeit befindet sich die Auseinandersetzung mit diesem Thema in einer frühen Phase. Es liegen noch keine spezifischen Richtlinien oder Maßnahmen zur Steuerung oder Minderung der damit verbundenen Auswirkungen, Risiken und Chancen vor.

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Das Thema Kreislaufwirtschaft ist für den OHB-Konzern aus mehreren Gründen wesentlich. Die zentrale Herausforderung besteht darin, in einer komplexen und regulierten Raumfahrtbranche den technologischen und materiellen Anforderungen an Sicherheit und Leistung der Produkte nachzukommen. Der OHB-Konzern prüft hierbei, wie in Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partner*innen raumfahrttaugliche Zirkularitätskonzepte entwickelt werden können. Es liegen noch keine spezifischen Richtlinien oder Maßnahmen zur Steuerung oder Minderung der damit verbundenen Auswirkungen, Risiken und Chancen vor. Im Rahmen der ESG-Strategieentwicklung wird das Thema Kreislaufwirtschaft als ein zentraler Bestandteil über ein Handlungsfeld definiert. Im Berichtsjahr wurde zunächst die Ausarbeitung dessen vorangetrieben und lässt sich insbesondere auf die Anwendung von LCAs und dem Verwenden von recycelten Materialien zurückführen. Der OHB-Konzern ist zunächst bestrebt, Transparenz über sein Produktportfolio zu schaffen, um künftig geeignete Einsparpotenziale zu identifizieren. Derzeit befindet sich die Umsetzung des Handlungsfelds in den Anfängen und wird zur weiteren Auseinandersetzung mit den genannten Aspekten sowie Entwicklung von Teilprojekten in die interne Umsetzung gegeben.



2.4 EU-TAXONOMIE

Die Verordnung (EU) 2020/852 („Taxonomie-Verordnung“) ist ein Schlüsselement des Aktionsplans der Europäischen Kommission zur Lenkung der Kapitalströme auf eine nachhaltigere Wirtschaft. Als Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten stellt sie einen wichtigen Schritt zur Erreichung der Klimaneutralität bis zum Jahr 2050 im Einklang mit den EU-Zielen dar.

Im folgenden Abschnitt wird derjenige Anteil des Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) für das Berichtsjahr 2024 dargestellt, der mit taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit den Umweltzielen gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung i. V. m. Art. 10 Abs. 4 des „Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung“ (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178) verbunden ist.

2.4.1 Definitionen

Wirtschaftstätigkeiten werden als taxonomiefähig betrachtet, wenn sie im „Klimarechtsakt“ (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139 und Delegierte Verordnung (EU) 2022/1214) oder im „Umweltrechtsakt“ (Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486) beschrieben sind, unabhängig davon, ob die Wirtschaftstätigkeiten einzelne oder alle zugehörigen technischen Bewertungskriterien erfüllen.

Eine Wirtschaftstätigkeit ist taxonomiekonform, wenn sie die jeweiligen technischen Bewertungskriterien und DNSH-Kriterien („Do-No-Significant-Harm“-Kriterien) erfüllt sowie die Anforderungen an den Mindestschutz hinsichtlich Menschen- und Verbraucherrechte, Antikorruption und -bestechung, Besteuerung und fairem Wettbewerb einhält. Um die technischen Bewertungskriterien zu erfüllen, trägt die Wirtschaftstätigkeit wesentlich zu mindestens einem Umweltziel bei, ohne dabei andere Umweltziele erheblich zu beeinträchtigen.

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

2.4.2 Unsere Aktivitäten

Kerngeschäft

Alle taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, die im Klimarechtsakt oder im Umweltrechtsakt aufgeführt sind, wurden auf der Grundlage der Aktivitäten als Raumfahrt- und Technologiekonzern geprüft. Der Klimarechtsakt und der Umweltrechtsakt konzentrieren sich auf die Wirtschaftstätigkeiten und Sektoren,

die das größte Potenzial haben, das Ziel der Abschwächung des Klimawandels zu erreichen, sowie allgemein den Fokus auf Sektoren und Tätigkeiten legen, die einen möglichst großen Hebel für die Erfüllung der sechs Umweltziele bieten. Zu den erfassten Sektoren gehören u. a. Energie, ausgewählte verarbeitende Tätigkeiten, Verkehr und das Baugewerbe.

Nach einer gründlichen Überprüfung, an der alle relevanten Abteilungen und Funktionen beteiligt waren, war das Fazit, dass die wirtschaftlichen Kerngeschäftstätigkeiten des OHB-Konzerns wie im Vorjahr nicht unter den Klimarechtsakt und ebenfalls nicht unter den Umweltrechtsakt fallen und folglich nicht taxonomiefähig sind.

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

Bezüglich CapEx/OpEx im Zusammenhang mit Anschaffungen und Maßnahmen, die als individuell taxonomiefähig betrachtet werden, wird auf die Erläuterungen im Abschnitt „CapEx- und OpEx-KPI“ in der Beschreibung der Rechnungslegungsmethoden verwiesen.

Leistungsindikatoren

Zu den wichtigsten Leistungsindikatoren („KPIs“) gehören der Umsatz-KPI, der CapEx-KPI und der OpEx-KPI. Zur Offenlegung der KPIs nutzt der OHB-Konzern die Vorlagen aus Anhang 2 des Delegierten Rechtsakts zu den Berichtspflichten. Da keine der Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit Kernenergie und fossilen gasförmigen Brennstoffen (Wirtschaftstätigkeiten 4.26–4.31) durchgeführt werden, beschränken sich die Angaben auf den Meldebogen 1 und es wird auf die weitergehenden Meldebögen 2 bis 5, die mit der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 für die Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren eingeführt wurden (vgl. Tabelle 7), verzichtet.

Tabelle 7: Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas gemäß Anhang XII Meldebogen 1 des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung (eingeführt durch Delegierte Verordnung (EU) 2022/1214)

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

Die Ermittlung der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsätze, Investitions- und Betriebsausgaben wurde im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses durchgeführt:

- Identifizierung der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und Beschreibung des konkreten Zusammenhangs der Ansprechpartner*innen relevanter Konzerngesellschaften.
- Rückmeldung und Absprache mit der ESG-Abteilung der im Geschäftsjahr angefallenen taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten.
- Ausweisung der jeweiligen taxonomiefähigen Umsätze, Investitions- und Betriebsausgaben.
- Prüfung der Einhaltung der technischen Bewertungskriterien und Mindestschutzkriterien.

Im Hinblick auf die Überprüfung der Taxonomiekonformität von taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten im Geschäftsjahr 2024 konnte aufgrund fehlender Nachweise und mangelnder weiterführender Informationen für das Erfüllen der technischen Bewertungskriterien keine Konformität ausgewiesen werden.

Da OHBs Wirtschaftstätigkeiten als Raumfahrt- und Technologiekonzern nicht unter den Klimarechtsakt oder den Umweltrechtsakt fallen, beträgt der Anteil der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz 0% und folglich auch die damit verbundenen Investitions- und Betriebsausgaben 0% (siehe Tabelle 8 für die gesamten KPIs). Ferner gibt es keine CapEx-Pläne, die darauf abzielen, eine taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeit auszuweiten oder eine taxonomiefähige in eine taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeit umzuwandeln.



Darüber hinaus umfassen die zu berichtenden Investitions- und Betriebsausgaben auch solche, die mit dem Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und bestimmten Einzelmaßnahmen verbunden sind, die es ihren Zieltätigkeiten ermöglichen,

kohlenstoffarm zu werden oder Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Aufgrund der verwendeten Rechnungslegungsmethoden in Bezug auf diese individuell taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen CapEx/OpEx (vgl. Abschnitt „CapEx- und OpEx-KPI“) werden die Gesamt-KPIs wie folgt berichtet (vgl. Tabelle 8):

Tabelle 8: Anteil taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz, CapEx und OpEx im Geschäftsjahr 2024

	Summe (in TEUR)	Anteil taxonomiefähiger (nicht konformer) Wirtschaftstätigkeiten	Anteil taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten	Anteil nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten
Umsatz	1.001.490	0 %	0 %	100 %
CapEx	40.268	6 %	0 %	94 %
OpEx	31.935	7 %	0 %	93 %

Die Verteilung der zu berichtenden Investitions- und Betriebsausgaben kann den beiden folgenden Tabellen entnommen werden (vgl. Tabelle 9 und Tabelle 10):

Tabelle 9: Verteilung CapEx auf Umweltziele im Geschäftsjahr 2024

	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	6 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Tabelle 10: Verteilung OpEx auf Umweltziele im Geschäftsjahr 2024

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

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

Rechnungslegungsmethoden

Die Spezifikation der KPIs erfolgt in Übereinstimmung mit Anhang I des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung. Die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen KPIs werden nach Rechnungslegungsmethoden wie folgt bestimmt:

Umsatz-KPI

Der Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz wurde berechnet als der Teil des Nettoumsatzes, der aus Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten stammt (Zähler), geteilt durch den Nettoumsatz (Nenner). Der Nenner des Umsatz-KPI basiert auf unserem konsolidierten Nettoumsatz in Übereinstimmung mit IAS 1.82(a). Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen für unseren Gesamtumsatz finden Sie auf den Seiten 48–49 unseres Geschäftsberichts 2024. Im Hinblick auf den Zähler wurden keine taxonomiefähigen und somit auch keine taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten identifiziert.

Unser Gesamtumsatz kann auf unseren Konzernabschluss übergeleitet werden, siehe Gewinn- und Verlustrechnung auf Seite 38 unseres Geschäftsberichts 2024 („Umsatzerlöse“).

CapEx- und OpEx-KPI

CapEx-KPI

Der CapEx-KPI ist definiert als taxonomiekonforme CapEx (Zähler) geteilt durch die gesamten CapEx (Nenner). Bezüglich des Zählers wird auf die nachstehenden Erläuterungen verwiesen.

Die Gesamtinvestitionen umfassen die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des Berichtsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Sie umfassen die Zugänge zum Sachanlagevermögen (IAS 16), zu den immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und zu den Nutzungsrechten an Vermögenswerten (IFRS 16). Zugänge, die sich aus Veränderungen des Konsolidierungskreises ergeben, sind ebenfalls enthalten. Der Geschäfts- oder Firmenwert ist in den CapEx nicht enthalten, da er nicht als immaterieller Vermögenswert gemäß IAS 38 definiert ist. Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen für Investitionsausgaben finden Sie auf den Seiten 49–52 unseres Geschäftsberichts 2024.

Unsere Gesamtinvestitionen können auf unseren Konzernabschluss übergeleitet werden, vgl. Seiten 62–65 unseres Geschäftsberichts 2024 („Entwicklung immaterielle Vermögenswerte – Anschaffungswerte“, „Entwicklung Nutzungsrechte – Anschaffungswerte“, „Entwicklung Sachanlagen – Anschaffungswerte“). Sie sind die Summe der Bewegungsarten (Anschaffungs- und Herstellungskosten)

- Zugänge und
- Zugänge aus Veränderungen des Konsolidierungskreises

von immateriellen Vermögenswerten, Nutzungsrechten und Sachanlagen.

OpEx-KPI

Der OpEx-KPI ist definiert als taxonomiekonforme OpEx (Zähler) geteilt durch die gesamten OpEx (Nenner). Bezüglich des Zählers wird auf die nachstehenden Erläuterungen verwiesen.

Die Gesamtbetriebsausgaben bestehen aus direkten, nicht aktivierten Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäuderenovierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing sowie Wartung und Reparatur des Sachanlagevermögens beziehen. Dazu gehören:

- Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, die in der Gewinn- und Verlustrechnung im Berichtszeitraum als Aufwand erfasst werden (vgl. Seite 38 des Geschäftsberichts 2024). In Übereinstimmung mit unserem Konzernabschluss (IAS 38.126) gehören dazu alle nicht aktivierten Aufwendungen, die direkt der Forschungs- oder Entwicklungstätigkeit zuzuordnen sind.
- Das Volumen der nicht aktivierten Leasingverhältnisse wurde gemäß IFRS 16 ermittelt und beinhaltet Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse und geringwertige Leasingverhältnisse (vgl. Seiten 63–64 des Geschäftsberichts 2024). Auch wenn geringwertige Leasingverhältnisse im Delegierten Rechtsakt zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung nicht explizit erwähnt werden, wurde die Gesetzgebung so interpretiert, dass sie diese Leasingverhältnisse einschließt.
- Instandhaltungs- und Reparaturkosten im Zusammenhang mit Vermögenswerten des Sachanlagevermögens wurden auf der Grundlage der unseren internen Kostenstellen zugewiesenen Instandhaltungs- und Reparaturkosten ermittelt. Die entsprechenden Kostenpositionen sind in verschiedenen Posten der Gewinn- und Verlustrechnung zu finden. Dazu gehören auch Gebäudesanierungsmaßnahmen.



In der Regel handelt es sich dabei um Kosten für Materialkosten und Dienstleistungen für die tägliche Instandhaltung sowie für regelmäßige und ungeplante Wartungs- und Reparaturmaßnahmen. Nicht enthalten sind Ausgaben für den täglichen Betrieb der Sachanlagen, wie z. B. Rohstoffe, Kosten für Mitarbeitende, die Maschinen bedienen, Strom oder Flüssigkeiten, die für den Betrieb der Sachanlagen erforderlich sind.

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

Erklärung zum Zähler des CapEx- und OpEx-KPI

Da der OHB-Konzern keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten der Kategorien A (und B) identifiziert hat, werden im Zähler des CapEx-KPI bzw. OpEx-KPI keine CapEx/OpEx erfasst, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten der Kategorie A verbunden sind.

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

Der Erwerb von Leistungen gilt als taxonomiekonformer CapEx/OpEx, wenn nachgewiesen werden kann, dass das jeweilige liefernde Unternehmen eine taxonomiekonforme Aktivität zur Erstellung der von uns erworbenen Leistung durchgeführt hat. Da die Taxonomiekonformität auch die Einhaltung von „Do-No-Significant-Harm-(DNSH)“-Kriterien und Anforderungen an den Mindestschutz umfasst, kann die Taxonomiekonformität nicht durch den Konzern selbst beurteilt werden. Bei keiner der im Jahr 2024 erworbenen Leistungen (geltend für Wirtschaftstätigkeit 6.5, 7.3 und 7.7 in Climate Change Mitigation (CCM)) kann auf Grundlage geeigneter Nachweise die Taxonomiekonformität dargelegt werden, da kontaktierte Lieferanten die Nachweise nicht in ausreichender Form erbringen konnten. Zumindest für Leistungen, die von liefernden Unternehmen erbracht werden, die ebenfalls der Berichtspflicht der EU-Taxonomie unterliegen, sollte es in den kommenden Jahren möglich sein, Nachweise in ausreichender Form zu erhalten. Für andere taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten wurde nach einer Abwägung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses auf eine weitere Prüfung hinsichtlich der Taxonomiekonformität verzichtet. Für das Berichtsjahr 2024 wird der CapEx/OpEx des OHB-Konzerns ausschließlich als taxonomiefähig ausgewiesen.

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



Tabelle 11: Individuell taxonomiefähige CapEx/OpEx und entsprechende Wirtschaftstätigkeit

Beschreibung der erworbenen individuell taxonomiefähigen Leistung/Maßnahme	Entsprechende Wirtschaftstätigkeit (Anhang I (CCM) bzw. Anhang II (CCA) des Klimarechtsakts bzw. Anhang I (WTR), Anhang II (CE), Anhang III (PPC), Anhang IV (BIO) des Umweltrechtsakts)	
Betrieb eines Blockheizkraftwerks an einem Konzernstandort	CCM 4.25	Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme
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
Instandhaltung und Wartung von Gleisanlagen, die über ein Werksgelände verlaufen	CCM 6.14	Schienenverkehrsinfrastruktur
Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten in bestehenden Gebäuden	CCM 7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
Installation von E-Ladesäulen an einem Konzernstandort	CCM 7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
Wartung und Reparatur von Geräten zur zentralen Steuerung von Wärmeströmen für Gebäudeheizung und Klimatisierung	CCM 7.5	Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden
Erwerb von Gebäuden (d. h. Taxonomiefähigkeit aller Gebäude unter Berücksichtigung des rechtlichen oder wirtschaftlichen Eigentums, einschließlich des Nutzungsrechts aus Leasingverträgen für Gebäude)	CCM 7.7	Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

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



Umsatz-KPI
Geschäftsjahr 2024

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)					Kategorie Übergangstätigkeiten (20)		
	Code(s) (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, 2024 (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, 2023 (18)
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																		
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																		
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E
Davon ermöglichende Tätigkeiten		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E
Davon Übergangstätigkeiten		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T
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)		1.001.490.000	100,0 %															
Gesamt (A+B)		1.001.490.000	100,0 %															



»Unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Gut. Ihre Meinungen und ihr Wohlbefinden liegen uns persönlich sehr am Herzen. Wir wollen die bestmöglichen Arbeitsbedingungen schaffen, um unsere Firmenziele erreichen zu können. Denn nur so können wir exzellente Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden liefern und damit nicht nur erfolgreich sein, sondern die Welt ein Stück besser und sicherer machen.«

Ramona Stockinger,
Direktorin Talent & Development & Engagement

Sozial- informationen



3.1 EIGENE BELEGSCHAFT

Als Raumfahrt- und Technologiekonzern legt OHB großen Wert auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in einem sich durch Fach- und Arbeitskräftemangel verändernden Arbeitsmarkt. Insbesondere die Gewinnung, Bindung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden stellt für den OHB-Konzern eine Priorität dar. Ebenso zeichnen die Bemühungen rund um die soziale Sicherheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Arbeits- sowie Gesundheitsschutz das Arbeiten bei und für den OHB-Konzern aus. Die Internationalität und Diversität der Mitarbeitenden im OHB-Konzern sind ein zentrales Asset bei der gemeinsamen und erfolgreichen Umsetzung von komplexen Projekten in der Luft- und Raumfahrt. Die nachfolgenden Kapitel stellen die fortschreitende Entwicklung der aufgeführten Belange der Mitarbeitenden dar und heben hervor, wie der OHB-Konzern den arbeitsmarktrelevanten und wettbewerbsbezogenen Herausforderungen gegenübertritt. Um diesen herausfordernden Themen gerecht zu werden, wurde im Einklang mit der zukünftigen ESG-Strategie eine gruppenweite People Strategy im Mai 2024 im ExCom abgestimmt und beschlossen, welche die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung der relevanten Themen für die eigene Belegschaft des OHB-Konzerns abdeckt. Der Fokus liegt auf Führungskräfteentwicklung, strategischem Recruiting und Employer Branding, gepaart mit Talent & Performance Management sowie Personal- & Organisationsentwicklung.

Merkmale der Beschäftigten im Unternehmen

Im zugrunde liegenden Geschäftsjahr beschäftigte der OHB-Konzern 2.991 Mitarbeitende² in den drei Geschäftssegmenten SPACE SYSTEMS, AEROSPACE und DIGITAL. Der OHB-Konzern berichtet für das Jahr 2024 erstmalig Angabepflichten und Datenpunkte in Anlehnung an die ESRS. Für den hier dargestellten Berichtskreis wurde stellenweise vom Berichtskreis der Finanzberichterstattung differenziert. Daher können die hier dargestellten Daten von denen aus dem OHB SE Geschäftsbericht abweichen. Die Aufschlüsselung der eigenen Belegschaft ist in Tabelle 12 dargestellt.

3.1.1 Gemeinsames Arbeitsumfeld schaffen

Code of Conduct

Der Code of Conduct des OHB-Konzerns beinhaltet Mindeststandards, die für jeden Mitarbeitenden des OHB-Konzerns weltweit verbindlich sind. Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität des OHB-Konzerns weiter zu stärken. Der Code of Conduct wurde im Dezember 2021 vom Vorstand verabschiedet.

Der Code of Conduct ist die Grundlage für gute Unternehmensführung. Er beinhaltet Mindeststandards, die für alle Mitarbeitenden sowie jedes Organ des OHB-Konzerns weltweit verbindlich sind. Zur Konkretisierung wurden zehn Grundsätze formuliert:

- Wir sind uns der Voraussetzungen für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg bewusst.
- Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

Tabelle 12: Merkmale der eigenen Belegschaft

	2024
Anzahl Mitarbeitende – Region	
Deutschland	2.422
Italien	306
Schweden	127
Belgien	76
Luxemburg	60
Anzahl Mitarbeitende – Genderspezifisch	
Weiblich	632
Männlich	2.359
Divers	-
Anzahl Mitarbeitende – Festangestellt	
Weiblich	603
Männlich	2.267
Divers	-
Anzahl Mitarbeitende – Befristet	
Weiblich	29
Männlich	92
Divers	-
Anzahl Mitarbeitende – Beendetes Vertragsverhältnis	
Mitarbeitende – Gesamt	281
Prozentsatz OHB-Konzern	9,4%

- Wir achten auf eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung.
- 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.
- Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung ist.
- Wir fördern Qualifikation und Kompetenz sowie Einsatz und Leistung aller Mitarbeitenden.
- Jede Person hat das Recht, ihre Meinung zu Vorgängen im Unternehmen frei zu äußern.
- Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.
- Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.
- Wir beachten die nationalen und internationalen Regeln für die Ein- und Ausfuhr von Waren und Dienstleistungen.

² Basierend auf dem ESG-Konsolidierungskreis. Alle Daten sind in HC (Headcount) zum Stichtag des 31. Dezember 2024 angegeben. Berücksichtigt wurden alle Mitarbeiterkreise exkl. nicht angestellter Mitarbeitender.

Weitere Prinzipien beziehen sich auf den Umgang mit Geschäftspartner*innen und dritten Personen, den Umgang mit Informationen und den Umgang mit Menschen und Umwelt.

Darüber hinaus gibt es weitere externe und interne Vorgaben, die die Grundstruktur für die Ausgestaltung einer verantwortungsbewussten, transparenten und auf Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung bilden. Zu nennen sind hier insbesondere gesetzliche Anforderungen, die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, die Geschäftsordnung und Satzung des Aufsichtsrats bzw. des Vorstands sowie Leitlinien und Werte.

Soziale Sicherheit

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

Um die soziale Sicherheit zu fördern, wurden verschiedene Ansätze implementiert, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen und einen umfassenden Schutz für die Mitarbeitenden und ihre Familien darstellen. Diese finden sich insbesondere in den angebotenen Corporate Benefits wieder (vgl. Abschnitt „Corporate Benefits“).

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

Rollen und Verantwortlichkeiten

Der OHB-Konzern definiert eine Reihe von Verantwortlichkeiten, sodass die Dimensionen der sozialen Sicherheit und des sozialen Dialogs erfolgreich umgesetzt werden.

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

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

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

Die jeweiligen Betriebsratsgremien sind entscheidende Akteure im sozialen Dialog. Sie vertreten die Interessen der Mitarbeitenden und sind angehalten, durch eine offene Kommunikationsart gemeinsam mit der Belegschaft und der Unternehmensleitung im Sinne der Belegschaft und des Unternehmens zu agieren. Die Zusammenarbeit mit diesen Gremien fördert einen konstruktiven Dialog über soziale Belange.

Die Beauftragte für den Gemeinschaftsbetrieb Bremen und Oberpfaffenhofen für Gesundheit und die Beauftragten für Sicherheit im OHB-Konzern spielen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Unfallverhütung und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Ihre Verantwortlichkeiten umfassen die Identifizierung potenzieller Gefahren, die Schulung von Mitarbeitenden und die kontinuierliche Verbesserung der Sicherheitsstandards (vgl. Abschnitt „Arbeits- und Gesundheitsschutz“). Diese Rolle wird am Standort Augsburg von der Fachkraft für Arbeitssicherheit wahrgenommen.

Policies, Richtlinien und Prozesse

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

- Private Krankenversicherung: Über die gesetzliche Krankenversicherung hinaus, die im Einklang mit den europäischen Vorgaben in jeweiliges nationales Recht umgesetzt worden ist, wird in den meisten deutschen Gesellschaften eine zusätzliche private Krankenversicherung angeboten.
- Unfallversicherung: In den meisten Gesellschaften besteht neben der gesetzlichen Unfallversicherung eine weiterführende Versicherung bei Unfällen.
- Betriebliche Altersvorsorge: Aufgrund der gesetzlichen Regelung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in Deutschland bieten alle deutschen Unternehmen die Möglichkeit der arbeitnehmerfinanzierten Altersvorsorge an.
- Geburtenhilfe: Die Zahlung einer Geburtenhilfe beschränkt sich auf die deutschen Gesellschaften des Gemeinschaftsbetriebs am Standort in Oberpfaffenhofen.

Kennzahlen

Nachfolgend werden die Kennzahlen zu den Indikatoren der Tarifgebundenheit nach regionaler Abdeckung im europäischen Wirtschaftsraum des OHB-Konzerns aufgeführt (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Merkmale tarifvertraglicher Abdeckung

	2024
Mitarbeitende mit Tarifbindung – Gesamt	
Anzahl Mitarbeitende	811
Prozentsatz Mitarbeitende	27 %
Mitarbeitende mit Tarifbindung – Region (EWR)	
Deutschland	16 %
Italien	100 %
Mitarbeitende mit Tarifbindung – Region (nicht EWR)	
-	-

Corporate Benefits

Corporate Benefits des OHB-Konzerns sind Zusatzleistungen, um das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden sowie die Arbeitsatmosphäre im Unternehmen zu steigern. Neben betrieblicher Altersvorsorge, einem Einkaufsprogramm für vergünstigte DELL-Computerhardware und Microsoft-Produkte sowie diversen Gesundheits- und Sportangeboten besteht die Möglichkeit, über eine Versicherung eine private Krankenzusatzversicherung mit verbesserten Konditionen abzuschließen. Auch der Abschluss einer privaten Krankenvollversicherung mit attraktiven Kombinationsleistungen ist möglich. Die Plattform „Corporate Benefits“ bietet den Mitarbeitenden Zugriff auf zahlreiche vergünstigte Angebote bei einer Vielzahl von Anbietern. Hervorzuheben ist das Betriebsrestaurant „Space Lounge“ am Standort Bremen. Der geschaffene Raum bietet 1.200 Mitarbeitenden u. a. eine Verpflegung, die mit einem täglichen Netto-Essenzuschuss unterstützt wird. Gleiches gilt für Oberpfaffenhofen. Auch am Standort Augsburg gibt es ein Betriebsrestaurant mit bezuschusstem Essen.

3.1.2 Einbeziehung der eigenen Belegschaft und Vertretung der Arbeitnehmenden

Der OHB-Konzern hat sich die Ambition gesetzt, im Rahmen der unternehmensweiten Initiative UP2CHAMP, European Space Champion zu werden. Hierbei spielt die talentierte Belegschaft eine wesentliche Rolle. Vor diesem Hintergrund findet die Einbeziehung der Belegschaft des OHB-Konzerns sowohl direkt als auch indirekt über verschiedene Vertretungsgremien und diverse Formate statt. Unterschiedliche Dialogformate zielen auf einen direkten Austausch und Einbezug von Mitarbeitenden und Vertretungsgremien der Arbeitnehmenden ab.

Direkte Dialogformate

Mitarbeiterbefragungen: In der Vergangenheit durchgeführte anlass- und bedarfsbezogene Umfragen (z. B. zu mobilem Arbeiten) sind seit dem Jahr 2024 in das regelmäßige Format eines „Employee Engagement Survey“ auf Konzernebene umgesetzt. Details dazu sind in einer entsprechenden Konzernbetriebsvereinbarung niedergelegt, sodass eine Entwicklung der Ergebnisse messbar und transparent wird. Der Employee Engagement Survey misst datengestützt das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden des OHB-Konzerns. Ziel ist die Prüfung der Ergebnisse und, sofern notwendig, die Ableitung geeigneter Maßnahmen zur Ergebnisverbesserung. Der Employee Engagement Survey soll im Jahr 2026 und 2028 wiederholt werden.

Jährlicher Mitarbeiterdialog: Einmal jährlich findet an den deutschen Standorten des OHB-Konzerns ein verpflichtendes Feedback- und Entwicklungsgespräch zwischen disziplinarischer Führungskraft und Mitarbeitenden statt, mit einem Ausblick auf die Schwerpunkte der nächsten zwölf Monate, um Orientierung zu schaffen. Vereinzelt wird das Gespräch verbunden mit einer Beurteilung oder einem Zielerreichungsfeedback, je nachdem, welche kollektiv- oder individualrechtliche Grundlage das verpflichtende Gespräch regelt.

Anlassbezogene Gesprächsformate: z. B. im Rahmen des Onboardings verpflichtende Gesprächsformate, das Probezeitfeedback- oder Probezeitendgespräch oder bei ausgewählten Vertragsformaten das Zielvorgaben- oder Zielvereinbarungsgespräch inkl. Feedbackgespräch zur jeweiligen Zielerreichung. Des Weiteren finden an den Standorten Bremen, Oberpfaffenhofen und Mainz anlassbezogen verpflichtende individuelle Gespräche zur Information über das Ergebnis etwaiger Gehaltsanpassungsrunden statt, sofern eine solche vom Management freigegeben wurde und stattfindet.



Regelmäßige Austauschformate mit einzelnen Personen der jeweiligen Management-Teams an unterschiedlichen Standorten: beispielsweise in regelmäßigen Formaten wie „Kaffee & Kuchen mit...“ oder „Frühstück mit einem Vorstand“ – interessierte Mitarbeitende können sich eigeninitiativ anmelden und Themen einbringen. Ferner finden geplante direkte Austauschformate mit dem Top-Management im Rahmen des konzernweiten Nachwuchskräfteprogramms „LIFT OFF – We. Create. Space Professionals.“ statt.

Regelmäßige All-Hands-Meetings finden standortübergreifend einmal pro Quartal konzernweit statt.

Indirekte Dialogformate über die Vertretungsgremien der Arbeitnehmenden

Das Management nimmt in der Regel als Gast an Betriebsversammlungen teil und berichtet hierbei über aktuelle und relevante Themen, die den OHB-Konzern betreffen. Die Betriebsversammlungen finden einmal pro Quartal pro Betrieb statt und werden vom jeweiligen Betriebsrat geplant.

Zwischen Management, HR und Betriebsräten sowie bei Bedarf weiteren Interessenvertretungen (wie beispielsweise Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung) finden auf unterschiedlichen Ebenen Gespräche, Austausche, Beratungen und Verhandlungen statt. Die regelmäßigen Formate basieren auf den Grundlagen der Betriebsverfassung bzw. des jeweiligen zugrunde liegenden Gesetzes. Anlassbezogene Gespräche und Verhandlungen finden bei konkreten gemeinsamen Themen statt, wie z. B. beim Verhandeln von Betriebsvereinbarungen oder bei Beratungen zu Gegenständen, die die Mitbestimmung betreffen.

Das Management der OHB SE berichtet zweimal jährlich im Rahmen der SE-Betriebsratssitzungen über die aktuelle Situation des OHB-Konzerns. Die konkreten Details zur Ausgestaltung der Inhalte sind in einer Beteiligungsvereinbarung geregelt, die zwischen dem OHB SE Management und dem BVG (Besonderes Verhandlungsgremium) geschlossen wurde.

In zwei Gesellschaften, der OHB System AG und der MT Aerospace AG, befinden sich derzeit in den Aufsichtsräten Vertreter*innen der Arbeitnehmenden auf Grundlage der Drittelbeteiligung. Im Rahmen ihres jeweiligen Mandates findet hier ebenfalls ein Dialog zur Sichtweise der Vertreter*innen der Arbeitnehmenden statt.

Der jeweilige Vorstand, die Geschäftsführung und der CHRO über die jeweiligen HR-Leitungen (Head of BU und/oder Head of CoE) sind verantwortlich für den Erfolg des Mitarbeitendenengagements sowie der Dialogformate.

Beschluss von Betriebsvereinbarungen

Die jeweiligen Betriebsvereinbarungen werden, je nach Gegenstand und Mitbestimmungsebene, mit dem jeweils zuständigen Betriebsratsgremium geschlossen. Dies kann von einer örtlichen lokalen Zuständigkeit über den Gesamtbetriebsrat bis hin zum Konzernbetriebsrat sein. Arbeitgeber und Betriebsräte prüfen jeweils im Einzelfall, welches konkrete Betriebsratsgremium betroffen ist.

Im Rahmen des Verhandlungsprozesses von mitbestimmungspflichtigen Gegenständen bringen die Vertreter*innen der Arbeitnehmenden die Sichtweisen der Mitarbeitenden mit ein.

Im OHB-Konzern gibt es im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) viele unterschiedliche Betriebsvereinbarungen, die – neben den jeweiligen anzuwendenden Arbeitsgesetzen als Grundlage – auf der Achtung der Menschenrechte bestehen. So beinhalten mehrere Betriebsvereinbarungen Regelungen zu Arbeitszeiten oder standortbezogenen Leistungen. Zuletzt abgeschlossene Betriebsvereinbarungen sind auf der Konzernebene beispielsweise die Konzernbetriebsvereinbarung zum „Employee Engagement Survey“. Weiterhin erwähnenswert in diesem Zusammenhang sind die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung sowie die Konzernbetriebsvereinbarung zum Hinweisgebersystem.

Für den SE-Betriebsrat gilt die mit dem besonderen Verhandlungsgremium geschlossene Beteiligungsvereinbarung als Grundlage für die Zusammenarbeit.

Wirksamkeit

Die aufgeführten Dialogformate ermöglichen es dem OHB-Konzern und den jeweiligen Stakeholdern, einen Überblick über die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit den jeweiligen Personengruppen zu erreichen. Es handelt sich um Instrumente, die die Sichtweise der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse einfließen lassen können.

Insbesondere der Employee Engagement Survey wird als „Gradmesser“ zukünftig Trends aufzeigen können. Der in 2024 durchgeführte Survey ist hierbei als Startpunkt anzusehen. Zum Stand Ende 2024 befindet sich der durchgeführte Survey in der finalen Entscheidungsrunde sowie Konsolidierung in Bezug auf daraus abgeleitete und umzusetzende Maßnahmen.

Inklusion und Zugänglichkeit

OHB ist eine Unternehmensgruppe, in der Mitarbeitende weltweit aus rund 40 Nationen kommen. Insofern ist es dem OHB-Konzern wichtig, die Mitarbeitendengruppen sprachlich zu integrieren. Dies passiert über unterschiedliche Maßnahmen wie beispielsweise bilinguale Veranstaltungen und Unternehmensveröffentlichungen oder über ein entsprechendes Sprachkursangebot.

Weiterhin ist es dem OHB-Konzern ein wichtiges Anliegen, unterschiedliche Diversitätsdimensionen anzuerkennen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu achten und umzusetzen. So finden zu diesem regelmäßige Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte statt.

Daneben wurde für bestimmte Unternehmen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten besetzt, um der Bedeutung der Gleichstellung innerhalb des OHB-Konzerns Rechnung zu tragen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zugleich die Funktion der AGG-Beschwerdestelle wahr und informiert in regelmäßigen Abständen zu unterschiedlichen Themen im Rahmen von Kampagnen.



Mit den jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen wird entsprechend im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zusammengearbeitet. Mitarbeitende können sich im Bedarfsfall an ihre zuständige Schwerbehindertenvertretung oder an die HR-Abteilung wenden. In einzelnen Unternehmen gibt es „BEM-Beauftragte“ (Betriebliches Eingliederungsmanagement), die zusammen mit den jeweiligen Stakeholdern das betriebliche Eingliederungsmanagement koordinieren und je nach Wunsch der Betroffenen Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt/Betriebsärztin oder andere wichtige Ansprechpartner*innen mit einbeziehen.

Dem Thema „Gesundheit“ wird ebenfalls mit einer eigens dafür geschaffenen Rolle in der HR-Abteilung auf Konzernebene Rechnung getragen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) verfolgt das Ziel, betriebliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse so zu entwickeln, dass Arbeit und Organisation gesundheitsförderlich gestaltet werden können, und trägt mit unterschiedlichen Maßnahmen dazu bei (vgl. Abschnitt „Arbeits- und Gesundheitsschutz“).

Im Rahmen der Diversa-Initiative wurde im Jahr 2023 ein interdisziplinäres Team mit dem Schwerpunkt der Frauenförderung gegründet. Das Diversa-Team setzt sich folgende Schwerpunkte:

- Beratungsangebot für väterorientierte Maßnahmen,
- Role-Model-Kampagne,
- Teilnahme Hack4Ladies, einem Hackathon für Frauen mit dem Ziel einer geschlechtergerechten MINT-Förderung,
- Etablierung von offiziellen Netzwerken und Austauschformaten zu Diversity-Themen bei OHB,
- Schaffung einer Knowledge Base zu DEI-Begriffen (Diversity, Equity & Inclusion),
- Frauengesundheit,
- Diskriminierungsschutz.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

Eine wichtige Akteurin in der Umsetzung dieser Werte ist die Gleichstellungsbeauftragte, die allen Mitarbeitenden der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften beratend zur Seite steht. Ihre Aufgabe ist es, Chancengleichheit und Gerechtigkeit im Unternehmen zu fördern. Dabei bietet sie den Mitarbeitenden die Möglichkeit, vertraulich und anonym Missstände oder Diskriminierungserfahrungen zu melden. Diese Anliegen werden im Rahmen regelmäßiger Treffen mit der Chief Compliance Officer (CCO) besprochen, wobei Gespräche stets der Schweigepflicht unterliegen. Darüber hinaus stehen Mitarbeitende aus den HR-Abteilungen als kompetente Ansprechpersonen für Spezialthemen wie Buddy- und Mentoringsysteme sowie mögliche Förderprogramme zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragte trägt aktiv dazu bei, das Bewusstsein für Gleichbehandlung innerhalb der Belegschaft zu stärken. Dies geschieht durch eine kontinuierliche Kommunikation über verschiedene Kanäle wie dem Intranet, Poster, Broschüren und persönliche Beratungsgespräche. Um alle Mitarbeitenden gleichermaßen zu erreichen, erfolgt diese Kommunikation sowohl in Deutsch als auch in Englisch. Gleichzeitig findet ein regelmäßiger Austausch mit dem Betriebsrat statt, um gemeinsam Maßnahmen zu entwickeln, die den Bedürfnissen der Belegschaft gerecht werden.

Die Rolle der Inklusionsbeauftragten

In den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften gibt es darüber hinaus Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers. Die offizielle Bestellung ist teils bereits erfolgt, teils befindet sie sich aufgrund organisatorischer Veränderungen noch in der Unterzeichnung. Aufgrund der niedrigen Beschäftigungsquote von schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitenden (unter 3%) handelt es sich bei auftretenden Problemen meist um individuelle Einzelfälle. Für das kommende Jahr ist der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung mit der Schwerbehindertenvertretung geplant. Gleichzeitig beraten beide Stellen die betroffenen Mitarbeitenden in Fragen zur Meldung einer Schwerbehinderung. In den übrigen Konzerngesellschaften liegt hierfür keine spezielle Verantwortlichkeit vor. Ansprechpersonen sind die Führungskräfte sowie die Mitarbeitenden der HR-Abteilungen an den jeweiligen Standorten.

Kennzahlen

Nachfolgend werden die Kennzahlen zu den Indikatoren für die Arbeitnehmendenvertretung des OHB-Konzerns aufgeführt. Dies deckt auch gleichzeitig die Regionen des sozialen Dialogs ab (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Mitarbeitende mit Arbeitnehmendenvertretung

	2024
Mitarbeitende mit Arbeitnehmendenvertretung – Gesamt	
Anzahl Mitarbeitende	2.897
Prozentsatz Mitarbeitende	97%
Mitarbeitende mit Arbeitnehmendenvertretung – Region (EWR)	
Deutschland	100%
Italien	98%

3.1.3 Umgang mit Konflikten und Beschwerdemechanismen

Grundsätzlich steht der konstruktive direkte Dialog zwischen dem Mitarbeitenden und der direkten Führungskraft stets im Vordergrund. Vor allem, um das Vertrauen und die Bindung an den OHB-Konzern zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden zu stärken und effiziente Abläufe zu ermöglichen.

Für die Mitarbeitenden stehen darüber hinaus weitere Ansprechpersonen zur Verfügung, z. B. die nächsthöhere Führungskraft, ihre HR-Ansprechpersonen, Betriebsräte, Schwerbehindertenbeauftragte, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Compliance-Beauftragte oder die nach dem AGG eingerichtete Beschwerdestelle. Dabei wird in der Regel die disziplinarische Führungskraft aufgrund ihrer Führungsverantwortung in den Dialog mit einbezogen.

Neue Mitarbeitende werden in der Regel erfahrenen Mentor*innen zugeteilt, welche ihnen einen Überblick über die jeweiligen Strukturen und Prozesse auf informellere Art und eine Ergänzung zum direkten Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem geben soll.

Es ist den Mitarbeitenden darüber hinaus jederzeit möglich, im Rahmen des betrieblichen Verbesserungswesens und der dazugehörigen Kollektivvereinbarungen Vorschläge und Ideen für Verbesserungen zu äußern. In Betrieben mit Betriebsrat können Mitarbeitende auch Beschwerden beim jeweiligen Betriebsrat gemäß BetrVG äußern und um Abhilfe über den Betriebsrat bitten.

In speziellen Fällen sind Konfliktlösungsmechanismen über kollektive Regelungen vereinbart. So beinhaltet beispielsweise die an den Standorten Bremen und Oberpfaffenhofen anwendbare Gesamtbetriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit die Option, eine interne Entscheidungskommission anzurufen, sofern der vorher beschrittene Dialog zu keiner Lösung geführt hat. Bisher wurde diese Option jedoch noch nie genutzt, daher ist davon auszugehen, dass die bestehenden Dialogformate wirksam und ausreichend sind.

Austausch und Dialog fördern

Der Austausch zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften findet jährlich wiederkehrend durch den standardisierten Prozess des „Mitarbeiterdialogs“ im OHB-Konzern statt. Der Dialog wird digitalisiert im HR-Managementsystem abgebildet. Darüber hinaus wird der Austausch über die Kommunikationsplattform one.OHB (Intranet) gefördert. Feedback der Mitarbeitenden zu internen Neuerungen, Veränderungen oder generellen Informationen kann über die Intranet-Plattform zeitnah aufgenommen und für eventuelle Maßnahmen bewertet werden. So ist neben der Kultur eines offenen und direkten Dialogs mit den Mitarbeitenden ein zusätzlicher Austausch beabsichtigt.

Regelmäßige Mitarbeitendenversammlungen, zu denen die Vorstände und/oder Geschäftsführer einladen, sowie die regelmäßigen Team-, Abteilungs- oder Bereichsmeetings bieten den Raum für gemeinsamen Informationsaustausch. Zudem werden Schulungen zur effektiven Kommunikation angeboten, um die Fähigkeiten der Mitarbeitenden im Umgang miteinander zu stärken. Über eine etablierte Feedbackkultur sollen Führungskräfte aktiv am Dialog teilnehmen und als Vorbilder für eine offene Kommunikationskultur fungieren.

Kommunikationskanäle

Zusätzlich zu den erwähnten Dialogformaten gibt es folgende Kommunikationskanäle:

- direkter Dialog mit der zuständigen Führungskraft
- direkter Dialog mit der zuständigen HR-Ansprechperson
- Teilnahme am Employee Engagement Survey
- Einreichung einer Idee/eines Vorschlags im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens
- Beschwerdestelle nach AGG
- direkter Dialog mit Mentor*in oder Buddy im Rahmen der Einarbeitung
- direkter Dialog wahlweise mit dem zuständigen Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder Schwerbehindertenvertretung
- direkter Dialog mit der/dem Compliance-Beauftragten
- Beschwerde nach Hinweisgeberschutzgesetz/LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) durch Compliance

Der Zugriff auf diese Kanäle steht den Mitarbeitenden des OHB-Konzerns jederzeit zur Verfügung. Die Gesprächskanäle werden über das jeweilige Unternehmensintranet als auch durch konzernweite Kampagnen kenntlich gezeigt. Entsprechende Strukturen, z. B. über das Hinweisgeberschutzportal, sorgen für eine entsprechende Vertrauenswürdigkeit. Leitlinien, wie z. B. der gruppenweit gültige Code of Conduct, geben hier Orientierung.

Beschwerdemechanismen

We.Create.Integrity ist das etablierte Hinweisgeberportal des OHB-Konzerns. Das Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeitenden und allen Stakeholdern des OHB-Konzerns zur Verfügung. Über das Hinweisgebersystem kann auf Compliance-Verstöße in Bereichen wie Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruption, Diebstahl, Veruntreuung, Geldwäsche), Menschenrechte, Diskriminierung, sexuelle Belästigung sowie Verstöße gegen das Kartellrecht oder den Datenschutz hingewiesen und Hilfe zu Compliance-relevanten Themenbereichen gefunden werden. Das Hinweisgebersystem steht in sechs



verschiedenen Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch, Niederländisch und Schwedisch) zur Verfügung und ist für jede Person inner- und außerhalb des OHB-Konzerns zugänglich. Damit soll insbesondere Kunden, Lieferanten, Aktionär*innen sowie Geschäftspartner*innen die Möglichkeit gegeben werden, sich zu Sachverhalten innerhalb der geltenden gesetzlichen Regelungen zum Hinweisgeberschutz zu äußern.

Innerhalb des OHB-Konzerns werden gesetzliche Vorgaben, wie z. B. das im Hinweisgeberschutzgesetz verankerte Verbot von Repressalien gegen hinweisgebende Personen, beachtet und finden sich in den internen Regularien, wie in der Konzernbetriebsvereinbarung zum Hinweisgebersystem, wieder.

Bei der Bearbeitung und Überprüfung eingehender Hinweise wird in besonderem Maße auf die schutzwürdigen Interessen der betroffenen Person(en) geachtet (vgl. Abschnitt „Whistleblowing“).

3.1.4 Achtung der Menschenrechte

Der OHB-Konzern bekennt sich zur Einhaltung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt. Das erklärte Ziel der Unternehmensleitung ist es, die Menschenrechte und die Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu achten, zu schützen und zu fördern. Verstöße gegen international verankerte Menschenrechte und gegen nationale sowie internationale Umweltschutzvorschriften werden nicht toleriert. Die Grundlage der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten bilden die folgenden internationalen Regelungswerke, zu denen sich der OHB-Konzern bekennt:

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

Die genannten Policies sind in dem OHB-Konzern maßgeblich und werden allumfassend getragen und eingehalten. Der OHB-Konzern wird Verstöße gegen international verankerte Menschenrechte nicht tolerieren und jeden Einzelfall entsprechend behandeln (vgl. Kapitel „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“).

OHB verpflichtet sich, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte konsequent einzuhalten und in der gesamten Unternehmenspraxis umzusetzen. Diese

Leitlinien umfassen die Verantwortung des Unternehmens, die Menschenrechte zu achten, potenzielle Verletzungen zu vermeiden und im Falle von Verstößen Abhilfe zu schaffen.

Die unternehmensinternen Richtlinien und Konzepte, darunter der unternehmensweite Code of Conduct, sind vollständig auf international anerkannte Standards wie die UN-Leitprinzipien ausgerichtet. Der Code of Conduct definiert klare Grundsätze für ethisches Verhalten, den Schutz von Menschenrechten und die Vermeidung von Diskriminierung. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich an diese Vorgaben zu halten, die durch regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen vertieft werden.

Zur Überwachung der Einhaltung dieser Standards hat der OHB-Konzern Mechanismen und Strukturen etabliert, die eine frühzeitige Identifikation und Bearbeitung möglicher Verstöße ermöglichen. Mitarbeitende können sich vertraulich an die Gleichstellungsbeauftragte, den Chief Compliance Officer oder andere spezialisierte Beschwerdestellen wenden, um Missstände zu melden. Zusätzlich stärken eine Betriebsvereinbarung zum Diskriminierungsschutz sowie regelmäßig durchgeführte Mitarbeitendenumfragen die Transparenz und ermöglichen es der Belegschaft, anonym Rückmeldungen zu geben.

Die Achtung der Menschenrechte ist ein integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik und wird in alle Geschäftsbereiche eingebettet. Der OHB-Konzern sieht dies nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern auch als Ausdruck seiner Verantwortung gegenüber der Belegschaft und der Gesellschaft.

3.1.5 Antidiskriminierung

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

3.1.6 Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion

Unser Ansatz

Entlang der jeweils national (in Deutschland z. B. AGG, Sozialgesetzbuch) und international geltenden Rechtsnormen halten sich alle Entitäten des OHB-Konzerns an die Vorgaben der Gleichbehandlung. Der OHB-Konzern wendet diese aktiv an.

Dies beginnt bereits bei der Talentgewinnung in den Stellenausschreibungen mit der expliziten Ansprache aller Genderidentifikationen, mit Mehrsprachigkeit und der Selbstverständlichkeit, dass auch Schwerbehinderte eingestellt werden können.

In entsprechend zielgruppenorientierten Kampagnen, sowohl in der Talentgewinnung/dem Employer Branding (z. B. mit dem Fokus, mehr weibliche Menschen zum Erlernen von MINT-Berufen zu motivieren) als auch im betrieblichen Alltag (z. B. mit Aufklärungskampagnen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz), setzt sich das Selbstverständnis für Gleichbehandlung in den Gesellschaften des OHB-Konzerns fort.

Diversität, Chancengleichheit und Inklusion prägen die Unternehmenskultur im OHB-Konzern und sind von zentraler Bedeutung für den Erfolg des Unternehmens. Vielfalt wird nicht nur als Stärke, sondern als ein entscheidender Treiber für Innovation und Kreativität verstanden. Sie ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven zusammenzuführen und neue Lösungsansätze zu entwickeln. Der OHB-Konzern setzt sich aktiv für ein Arbeitsumfeld ein, welches frei von Diskriminierung ist und in dem alle Mitarbeitenden gleiche Chancen haben, sich beruflich und persönlich zu entfalten.

Ein zentraler Bestandteil dieses Ansatzes ist die Förderung einer vorurteilsfreien, wertschätzenden Zusammenarbeit. Dabei wird der individuellen Vielfalt der Mitarbeitenden Rechnung getragen, sei es in Bezug auf Alter, Herkunft, Geschlecht, Behinderung oder andere persönliche Merkmale. Der OHB-Konzern versteht es als seine Verantwortung, nicht nur bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, sondern auch gezielt Maßnahmen zu ergreifen, die Chancengleichheit stärken und die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden fördern.

Mit über 3.000 Mitarbeitenden (vgl. OHB SE Geschäftsbericht 2024) aus rund 40 Nationen ist Vielfalt ein fester Bestandteil des Unternehmens. Diese gelebte Internationalität und Interkulturalität tragen dazu bei, neue Perspektiven zu eröffnen und Zusammenarbeit zu fördern. Seit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2019 bekennt sich der OHB-Konzern auch nach außen zu einer Unternehmenskultur, die auf Respekt, Wertschätzung und Gleichberechtigung basiert.

Policies, Richtlinien & Prozesse

Entwicklung der Diversity, Equity & Inclusion-Strategie

OHB entwickelt derzeit eine Diversity, Equity & Inclusion-Strategie (DEI-Strategie), die darauf abzielt, bis 2028 gruppenweite Standards für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion zu etablieren. Diese Strategie basiert auf sieben Kernbereichen, die jeweils die aktuelle Situation analysieren und konkrete Ziele für die Zukunft definieren, um die Unternehmenskultur weiterentwickeln und die DEI-Prinzipien nachhaltig zu verankern.

Im Kernbereich „Commitment“ ist das Engagement für Chancengleichheit und Inklusion derzeit dezentral organisiert und wird durch die Unterstützung des Vorstands der OHB SE gestärkt. Bis 2028 soll dieses Engagement in konzernweite Standards überführt werden, die Chancengleichheit bei der Einstellung, Beförderung und Entwicklung von Mitarbeitenden gezielt fördern und den Arbeitsplatz noch vielfältiger und integrativer gestalten werden.

Die Governance-Strukturen werden ebenfalls weiterentwickelt. Aktuell steht eine Gleichstellungsbeauftragte allen Mitarbeitenden der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften beratend zur Seite und unterstützt sie in Fragen der Gleichbehandlung. Ziel ist es, bis 2028 eine zentralisierte Governance-Struktur zu etablieren, die gruppenweit einheitliche Richtlinien und Ressourcen zur Förderung eines sicheren und integrativen Arbeitsplatzes bereitstellt.

Die interne Kommunikation zu DEI-Themen erfolgt bislang vereinzelt, vor allem durch Kampagnen, die über das Intranet geteilt werden. Bis 2028 wird eine regelmäßige und konzernweite Kommunikation etabliert, die das Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion stärkt und den kulturellen Wandel im Unternehmen vorantreibt.

Im Bereich Training, Development & Awareness bietet der OHB-Konzern heute verschiedene Kurse über ein Lernmanagementsystem an, die das Bewusstsein für Gleichstellung und Vielfalt fördern. Darüber hinaus werden im Rahmen der Nachfolgeplanung potenzielle Führungskräfte und Schlüsselpositionen frühzeitig identifiziert und gezielt gefördert. Bis 2028 soll das Schulungsangebot erweitert werden, indem regelmäßige DEI-Trainings und E-Learning-Programme eingeführt werden, die insbesondere unbewusste Vorurteile thematisieren und einen respektvollen Umgang im Arbeitsalltag fördern.

Regelmäßige gruppenweite Mitarbeitendenumfragen werden genutzt, um die Zufriedenheit der Belegschaft zu messen. Diese sollen bis 2028 weiterentwickelt und durch lokale Messinstrumente ergänzt werden.

Auch die Arbeitsumgebung wird weiterentwickelt: Flexible Arbeitsmodelle, die eine familienfreundliche Work-Life-Integration fördern, sowie Hybrid- und Remote-Arbeitsoptionen sind bereits teilweise verfügbar. Bis 2028 soll ein Umfeld geschaffen werden, das spezifische Mitarbeitendenbedürfnisse im Bereich DEI berücksichtigt. Dazu gehören beispielsweise der Ausbau von Mitarbeitendennetzwerken, die Einführung flexibler Arbeitsplätze und die Förderung lokaler Initiativen.

Im Bereich der Einstellungsprozesse nutzt der OHB-Konzern heute einen strukturierten Interviewprozess, um eine faire und transparente Auswahl zu ermöglichen. Bis 2028 soll dieser Ansatz durch konzernweit einheitliche Einstellungsprozesse ergänzt werden, die Diversität noch stärker fördern und systematisch in den Rekrutierungsprozess integriert werden.

Mit dieser DEI-Strategie strebt der OHB-Konzern an, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion nicht nur Ziele, sondern gelebte Realität sind. Die Fortschritte in den einzelnen Bereichen werden kontinuierlich überprüft und bei Bedarf an neue Herausforderungen angepasst. Hierdurch wird angestrebt, dass die Grundsätze von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion angebahnt und bis 2028 erfolgreich implementiert werden.

Maßnahmen

Die Arbeitsgruppe Diversa wurde im September 2023 gegründet, um die Themen Diversität, Chancengleichheit und Inklusion strategisch zu fördern und nachhaltig in die Unternehmenskultur des OHB-Konzerns zu integrieren. Dieses interdisziplinäre Team besteht aus sieben Mitgliedern, darunter die Vorständin für den ESG-Bereich, die Gleichstellungsbeauftragte sowie Fachkräfte aus HR, Employer Branding und Nachhaltigkeit. Die hoch-

rangige Einbindung betont die Bedeutung dieser Arbeitsgruppe und verleiht ihren Maßnahmen und Zielen zusätzliches Gewicht.

Das zentrale Ziel der Arbeitsgruppe lautet: „Den richtigen Rahmen schaffen, damit Mitarbeitende ihr Bestes geben können und wollen.“ Um dieses Ziel konkret umzusetzen, hat Diversa vier zentrale Handlungsfelder definiert: die Identifikation und Sichtbarmachung von Strukturen, die Mobilisierung von Frauen für technische Berufe, die Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie die Stärkung des Mindsets und der Unternehmenskultur.

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit von Diversa ist die Kommunikation mit allen Mitarbeitenden des Gemeinschaftsbetriebs. Über das Intranet werden sie regelmäßig über Angebote, Fortschritte, neue Maßnahmen und weitere Entwicklungen informiert. Zusätzlich haben Mitarbeitende jederzeit die Möglichkeit, über die Kommentarfunktion des Intranets oder eine dort hinterlegte Mailadresse direkt mit dem Team in Kontakt zu treten. Persönliche Gespräche sind ebenfalls willkommen, um den Dialog aktiv zu fördern und Feedback sowie Vorschläge einzuholen. Im Jahr 2024 wurde das Netzwerk „Women@OHB“ ins Leben gerufen, um den Mitarbeiterinnen des OHB-Konzerns eine Plattform für Vernetzung und Austausch zu bieten. Der Auftakt erfolgte mit zwei Workshops, zu denen alle Mitarbeiterinnen eingeladen waren. Diese boten die Gelegenheit, sich aktiv einzubringen, individuelle Bedürfnisse anzusprechen und gemeinsam Möglichkeiten zur gegenseitigen Unterstützung zu erarbeiten. Seitdem werden regelmäßig Lunch- und Dinner-Veranstaltungen organisiert, die den Austausch unter den Teilnehmerinnen weiter fördern und das Netzwerk stärken. Für die Zukunft ist ein weiterer Ausbau des Netzwerks geplant.



Das Diversa-Team trifft sich regelmäßig, um den aktuellen Stand der Maßnahmen zu überprüfen, Ergebnisse zu bewerten und neue Initiativen zu entwickeln. Diese kontinuierliche Reflexion ermöglicht es, flexibel auf Herausforderungen zu reagieren und die Strategien den aktuellen Bedürfnissen anzupassen sowie lang- und mittelfristig weitere Maßnahmen und Themenschwerpunkte zu planen.

Die Arbeitsgruppe bezieht zum Teil auch externe Partner*innen ein, um ihre Ziele zu unterstützen. Ein Beispiel ist das Sponsoring der „Initiative Junge Forscherinnen und Forscher“, mit dem junge Menschen, insbesondere Mädchen, gezielt für technische Berufe und das MINT-Feld begeistert und gefördert werden sollen. Ein weiteres Beispiel für das Engagement in diesem Bereich ist außerdem der Hackathon „Hack4Ladies“. Der OHB-Konzern plant im Frühjahr 2025 erneut aktiv als Sponsor und Teilnehmer mitzuwirken, um Frauen in technischen Berufen weiter zu fördern und deren Sichtbarkeit und Empowerment zu erhöhen.

Zu den Herausforderungen, mit denen sich das Team auseinandersetzt, gehört die Berücksichtigung der vielfältigen und individuellen Bedürfnisse der Belegschaft. Die Balance zwischen allgemeinen Maßnahmen und der gezielten Unterstützung einzelner Gruppen erfordert eine stetige Evaluierung und Anpassung. Zudem stellt die kulturelle Transformation einen langfristigen Prozess dar, der konsequentes Engagement erfordert.

Trotz dieser Herausforderungen sind die Arbeitsgruppe und der Arbeitgeber entschlossen, nachhaltige Veränderungen voranzutreiben und ein Umfeld zu schaffen, in dem Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion nicht nur Prinzipien, sondern gelebte Realität sind.

Weiterentwicklung und Schulungen

Um die Kompetenzen und das Bewusstsein der Mitarbeitenden kontinuierlich zu stärken, setzt der OHB-Konzern auf ein umfangreiches Schulungsangebot. Neue Mitarbeitende absolvieren an einigen Standorten verpflichtend den E-Learning-Kurs „Diversity und Diskriminierungsschutz“, der wichtige Grundlagen zu Vielfalt, Prävention und Verhaltensregeln vermittelt. Ergänzend werden interkulturelle Kommunikationstrainings sowie Workshops zu unbewussten Vorurteilen angeboten, um ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern. Insgesamt bietet der OHB-Konzern neben Kursen, die in Präsenz stattfinden oder die als externe Weiterbildung absolviert werden können, ein E-Learning-Portfolio mit mehreren Tausend Onlinekursen an.

Kennzahlen

Nachfolgend werden die Kennzahlen zu den Diversitätsindikatoren des OHB-Konzerns aufgeführt (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Diversitätsindikatoren

	2024
Anzahl Mitarbeitende – Oberste Führungsebene, genderspezifisch	
Weiblich	2
Männlich	20
Divers	–
Prozentsatz Mitarbeitende – Oberste Führungsebene, genderspezifisch	
Weiblich	9 %
Männlich	91 %
Divers	–
Anzahl Mitarbeitende – Altersgruppierung	
< 30 Jahre	437
30–50 Jahre	1.701
> 50 Jahre	853

3.1.7 Talente gewinnen und binden

Der OHB-Konzern konzentriert sich in einem herausfordernden Arbeitsmarkt auf die frühzeitige Sichtbarkeit und den initialen Kontakt zu potenziellen Bewerber*innen, Fach- und Führungskräften. Dazu zählen vor allem die Anwerbung und Bindung junger Nachwuchstalente. Der OHB-Konzern im Segment SPACE SYSTEMS vertraut dabei beispielsweise am Bremer Standort besonders auf die Zusammenarbeit mit der Hochschule Bremen sowie der Europaschule Bremen und bietet erfolgreich das ausbildungsintegrierte duale Studium der Informatik und Mechatronik an. Mit Start des Wintersemesters 2024/2025 bietet der OHB-Konzern auch die dualen Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik, Technische Physik und Elektrotechnik in Zusammenarbeit mit der Hochschule München am Standort Oberpfaffenhofen an. Hier starteten erstmals acht Studierende (davon zwei weiblich).



Darüber hinaus nutzt der OHB-Konzern Offline- und Online-Aktionen, um den Bekanntheitsgrad zu steigern und neue Mitarbeitende zu gewinnen. Hervorzuheben sind die Employer-Branding-Kampagnen „Willst du dabei gewesen sein, wenn ...“ für den externen Marktauftritt und „Du wirst dabei gewesen sein, wenn ...“ für das interne HR-Marketing.

Im Bereich des Schul- und Hochschulmarketings beteiligt sich der OHB-Konzern im Segment SPACE SYSTEMS an Hochschulmessen und Hochschultagen. Die MT Aerospace AG (MTAG) am Standort Augsburg vertraut hierbei beispielsweise auf die Zusammenarbeit mit der Technischen Hochschule Augsburg und bietet erfolgreich das duale Studium mit vertiefter Praxis im Studiengang Maschinenbau an. Unterstützt werden studentische Organisationen und Vereine mit Fachbezug. So werden beispielsweise die Kooperationen mit dem Ökumenischen Gymnasium zu Bremen insbesondere aufgrund des dort angebotenen Luft- und Raumfahrtschwerpunkts sowie mit dem Technischen Bildungszentrum Mitte durch Vorträge und Lehrveranstaltungen des OHB-Personals aktiv gelebt. Eine weitere Kooperation im deutschen Raum wurde mit dem Gymnasium Vegesack als ausgezeichnete MINT-Schule und dem dort angebotenen Luft- und Raumfahrtprofil umgesetzt. Für den Studienbeginn 2024 wurden im Zeitraum Herbst 2023 bis Sommer 2024 18,75% der neuen dualen Studierenden über die Kooperationen mit den Schulen gewonnen. Darüber hinaus können Schüler*innen im Rahmen des Zukunftstages einen ersten Einblick in die Arbeitswelt des OHB-Konzerns erhalten. Zusätzlich steht ihnen ein strukturiertes Praktika-Angebot zur Verfügung. Außerdem bietet der OHB-Konzern besonders im Segment SPACE SYSTEMS Werkstudierenden die Mitarbeit in der operativen Projektarbeit in einem Systemhaus an, betreut Bachelor- und Masterarbeiten und hält Gastvorträge an Hochschulen. Ferner besteht eine Kooperation zwischen der dualen Ausbildung beim OHB-Konzern und der Hochschule, in deren Rahmen das Ausbildungspersonal auch Lehrvorträge an den Zieluniversitäten hält. Der OHB-Konzern ist regelmäßig in renommierten Raumfahrtzeitschriften und Publikationen, auf Fach- und Karrieremessen (wie die Paris AirShow, die Space Tech Expo Europe oder Universitätsmessen in Bremen, Aachen, Delft (NL) etc.) sowie auf den bekanntesten Social-Media-Plattformen vertreten. In den bisherigen Jahren wurde der Fokus des Employer Brandings vornehmlich auf das größte Geschäftssegment SPACE SYSTEMS gelegt. Zur weiteren Stärkung des Geschäftssegments DIGITAL wurde mit der Kampagne „Willst du dabei gewesen sein, wenn wir Antworten auf die komplexen Fragen unserer Zeit finden“ der Fokus in dem Berichtsjahr entsprechend erweitert.

Die MTAG am Standort Augsburg beteiligt sich im Bereich des Schul- und Hochschulmarketings an Ausbildungs- und Hochschulmessen und unterstützt studentische Organisationen mit Fachbezug. So wird bspw. die Kooperation mit dem Jakob-Fugger-Gymnasium Augsburg durch Betriebsbesichtigungen und Vorträge aktiv gelebt. Darüber hinaus können Schülerinnen im Rahmen des Mädchen-Zukunftstages einen ersten Einblick in die technische Arbeitswelt der MTAG erhalten. Außerdem bietet die MTAG Jobs für Werkstudierende an, betreut Bachelor- und Masterarbeiten und stellt ein breites Angebot an Praktika zur Verfügung.

Weiterhin setzt der Gemeinschaftsbetrieb auf Weiterempfehlungen der eigenen Belegschaft und konnte somit über das Programm „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“ 15,4% (2023: 27,2%) aller offenen Stellen in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften besetzen. Die Personalgewinnungsaktivitäten wurden durch die Aufnahme der Direktansprache erweitert. Durch gezielte HR-Marketing-Maßnahmen über LinkedIn, wie z. B. Posts über die Teilnahme an Messen wie die Uni-Messe in Delft oder persönliche Posts von Mitarbeitenden als Influencer und Botschafter für den OHB-Konzern, wird ein erhöhter Bekanntheits- und Wiedererkennungswert bei potenziellen Bewerber*innen zugunsten des OHB-Konzerns erreicht. Mit den strukturierten Onboarding-Gesprächen ist ein Instrument implementiert, das die fachliche und soziale Integration während der Probezeit standardisiert und erleichtert. In diesem Onboarding-Prozess sind zum Ende des ersten Monats sowie zur Hälfte und zum Ende der Probezeit Gespräche zwischen neuem Mitarbeitenden und der Führungskraft vorgesehen, die der Erfolgskontrolle im Hinblick auf die Einarbeitung dienen. Zur Überprüfung und Weiterentwicklung dieses Onboarding-Prozesses wird das Feedback der neuen Mitarbeitenden eingeholt.

Das Netzwerk „NextGen“ bietet Nachwuchskräften außerdem die Möglichkeit, sich über Standorte hinweg zu vernetzen und an gemeinsamen Aktivitäten teilzunehmen. Dieses Netzwerk stärkt nicht nur den Austausch zwischen jungen Talenten, sondern fördert auch ihre berufliche Entwicklung und Integration in die Unternehmenskultur.

In Kooperation zwischen HR und NextGen wurde eine zweimonatlich stattfindende Willkommensveranstaltung ins Leben gerufen, die darauf abzielt, neue Mitarbeitende miteinander zu vernetzen und den Austausch auch über Abteilungsgrenzen hinaus zu fördern. Während dieser Treffen kommen neue Mitarbeitende mit Mitgliedern von NextGen zusammen, um sich in ungezwungener Atmosphäre kennenzulernen, Fragen zu stellen und Wissen auszutauschen.

3.1.8 Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Unser Ansatz

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

Rollen und Verantwortlichkeiten

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

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

Policies, Richtlinien und Prozesse

Lernphilosophie „70-20-10“

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

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

Cornerstone als HR-Plattform

Cornerstone ermöglicht den Nutzer*innen die digitalisierte Abbildung grundlegender Personalarbeitsprozesse. In den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften und bei der MT Aerospace AG werden derzeit die Module Recruiting & Onboarding, Learning und Performance genutzt. Die weiteren Gesellschaften des OHB-Konzerns nutzen, angepasst an ihre Bedarfe, ausgewählte Module.

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

Aktuell stehen den Mitarbeitenden 14.058 (2023: 2.493) aktive Lernobjekte zur Verfügung. Davon entfallen 200 (2023: 340) auf termingebundene Veranstaltungen, 13.112 (2023: 985) auf Online-Kurse, 351 (2023: 611) auf Videos, 310 (2023: 401) auf begleitende Materialien und 85 (2023: 156) auf Curricula (Curricula sind thematische Zusammenstellungen der genannten Lernobjekte).



Schulungsbedarfsanalyse im Rahmen des Mitarbeiterdialogs

Um die konkreten Bedarfe an Weiterbildung und Kompetenzentwicklung zu ermitteln, wird in den gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften jährlich eine strukturierte Schulungsbedarfsanalyse durchgeführt. Diese ist u. a. an die ebenfalls jährlich stattfindenden Mitarbeiterdialoge gekoppelt. Hier wurden im Berichtsjahr 1.242 von geplanten 1.659 Dialogen geführt, was einer Quote von 74,9% entspricht (im Jahr 2023: 1.307 von 1.581 = 82,7%). Im Rahmen dieser Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden werden die vorangegangene Periode reflektiert, Stärken und Entwicklungsfelder identifiziert und Entwicklungsperspektiven erörtert. Darauf aufbauend werden Maßnahmen zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung geplant. Ferner werden auch mittel- und langfristige Entwicklungsziele der Mitarbeitenden festgelegt und in „Cornerstone“ digitalisiert dokumentiert. Über die HR-Plattform werden Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsbedarfe unmittelbar erfasst und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen aus dem verfügbaren Portfolio automatisch ausgewählt. Die zusammenfassende Auswertung der Bedarfe stellt die Datengrundlage für eine Schulungsbedarfsanalyse durch die HR-Abteilung dar.

Pflichtschulungen und Unterweisungen

Der OHB-Konzern unterliegt gesetzlichen oder anderweitigen verbindlichen Schulungs- bzw. Unterweisungsanforderungen. Der Bedarf an Pflichtschulungen bzw. Unterweisungen ergibt sich aufgrund der jeweiligen Bestimmungen für die betreffenden Personengruppen in ihrem Tätigkeitsbereich. Die entsprechenden Pflichtschulungen umfassen rund 172 aktive verpflichtende Lernobjekte.

Evaluation und Wirksamkeitskontrolle

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

Kommunikationskanäle

Die wesentlichen zur Verfügung stehenden und genutzten Kommunikationskanäle umfassen u. a. für die gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften das Intranet, das Dokumentenmanagementsystem ECLIPSE, Mailverteilerlisten, Führungskräftebesprechungen in verschiedenen Führungsebenen, Mitarbeitendenversammlungen, Austausch und Auskunft mit der HR-Abteilung. Die Kommunikation erfolgt grundsätzlich in Deutsch und Englisch.

Maßnahmen

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

Lernobjekte – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Als Beispiel für einzelne Lernobjekte können hier die im Jahr 2020 entwickelten und zuletzt in 2023 überarbeiteten Projektmanagement-Basis-Online-Kurse angeführt werden. Deren Abschluss dient sowohl als Voraussetzung und Vorbereitung für eine anschließende International-Project-Management-Association-(IPMA)-Zertifizierung zum Projektmanager und gleichermaßen auch als Basiswissen für Mitarbeitende in Projekten, die nicht als Projektmanager*in zertifiziert werden. In diesem Kurs sind gruppenweit insgesamt 174 erfolgreiche Abschlüsse zu verzeichnen, davon 38 von weiblichen Mitarbeitenden. Im Jahr 2024 erfolgten hier anteilig davon 68 Abschlüsse, davon 20 von weiblichen Mitarbeitenden.

Im OHB-Gemeinschaftsbetrieb haben sich ferner zehn Personen (davon zwei weiblich) gemäß den IPMA-Levels B bzw. D im Jahr 2024 fortgebildet und zertifiziert. Im Level A erfolgte im Berichtsjahr eine Rezertifizierung für einen männlichen Mitarbeitenden. Insgesamt haben in den vergangenen fünf Jahren 45 Personen eine (Re-)Zertifizierung nach IPMA erhalten.

Programme

Das Talent-Management-Programm „LIFT OFF“ wurde zu Beginn des Jahres 2021 konzipiert, und in den letzten Jahren sowie 2024 durchgeführt. Ein neuer Durchgang mit Start im Frühjahr 2025 ist bereits vorbereitet und die Teilnehmerauswahl noch im Jahr 2024 abgeschlossen worden. Im mehrstufigen Prozess seit Programmbeginn in 2022 haben bereits 32 (davon neun weibliche) Personen erfolgreich teilgenommen.

„LIFT OFF“ ist ein mehrere Monate andauerndes Blended-Learning-Programm und beinhaltet fünf zweitägige Workshops zu den Themen Entscheidungsfindung, Change Management und Konfliktmanagement. Der Fokus liegt zum einen auf Selbstreflektion und zum anderen auf der Bildung eines breiten Netzwerks im Konzern. Parallel dazu erfolgt die Erprobung unternehmerischer Denkweisen in einem betriebswirtschaftlichen Planspiel, das Aufgabenstellungen umfasst, die möglichst nah an der Realität im Konzern sind. Zielsetzung ist die

Förderung von Mitarbeitenden und die gleichzeitige Bindung an OHB mittels Entwicklung und Vernetzung, um der steigenden internationalen Auftragslage gerecht zu werden. Als Zielgruppe des Programms wurden Nachwuchskräfte aller Fachrichtungen definiert, die in multinationalen Konstellationen (intern, Kunden, Lieferanten) zukünftig mehr Verantwortung übernehmen können. Es richtet sich nicht zwingend nur an zukünftige Projektmanager*innen oder disziplinarische Führungskräfte, sondern auch an fachliche Nachwuchskräfte. Jeder Teilnehmende hat die Gelegenheit, sich über die Laufzeit hinweg mit einem*einer Mentor*in auszutauschen und sich somit beruflich als auch persönlich weiterzuentwickeln. 18 Teilnehmende haben das Programm im Berichtsjahr erfolgreich durchlaufen. Für 2025 sind bereits 39 (davon zwölf weibliche) Teilnehmende registriert.

3.1.9 Work-Life-Balance

Unser Ansatz

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

Rollen und Verantwortlichkeiten

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordert eine umfassende Integration in die Organisationsstruktur. Eine klare Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten, die Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen innerhalb des jeweiligen betrieblichen Rahmens und effektive Kommunikationskanäle sind entscheidend für den Erfolg in diesem Bereich.

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

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

Policies, Richtlinien & Prozesse

Mutterschafts- und Elternzeit

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

Flexible Arbeitszeitgestaltung

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

Mobiles Arbeiten

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

So besteht für die Mitarbeitenden der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften in Bremen und Oberpfaffenhofen die Möglichkeit, ihre Aufgaben zu durchschnittlich bis zu 40 % ihrer Arbeitszeit in mobiler Arbeit innerhalb Deutschlands zu erledigen, sofern die Art der Aufgabe dies zulässt. Ein weiteres Angebot seitens der zuvor genannten gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften besteht darin, für max. 20 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres aus Frankreich und/oder Spanien zu arbeiten. Ebenso gilt für die MTAG-Gesellschaften die Möglichkeit, in Deutschland mobil zu arbeiten. Dementsprechende Regelungen finden sich in den dortigen Betriebsvereinbarungen.



3.1.10 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unser Ansatz

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

Rollen und Verantwortlichkeiten

In den deutschen Konzerngesellschaften treffen sich alle Verantwortlichen des Arbeitsschutzes des Standorts zu den Sitzungen der Arbeitsausschüsse (ASA). Inhalt der Sitzungen ist es, alle grundlegenden Aufgaben im Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement und deren Erfüllung zu steuern und zu überwachen.

Die Mitglieder dieser Ausschüsse setzen sich aus Vertreter*innen der Unternehmensleitung, jeweils zwei Mitgliedern der Betriebsräte, den Betriebsärzten und -ärztinnen, den Sicherheitsfachkräften, der/dem Gesundheitsschutz- und Sicherheitsbeauftragten dieser Standorte zusammen. Ergänzt wird die Ausschussarbeit durch die Vertreter*innen der Schwerbehindertenvertretungen sowie einen Mitarbeitenden aus dem Facilitymanagement. Die ASA-Sitzungen finden einmal im Quartal statt und der Ausschuss berät über aktuelle Anliegen und Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß einer vorab abgestimmten Agenda. Die Themen, Ergebnisse und Empfehlungen werden in Protokollen festgehalten und unter anderem auch an den zuständigen Vorstand verteilt. Ferner werden monatliche Meetings zwischen dem Arbeitsschutzverantwortlichen und dem zuständigen Vorstand für Arbeitsschutz zum gegenseitigen Informationsaustausch durchgeführt.

Policies, Richtlinien & Prozesse

In den deutschen Konzerngesellschaften wird im Rahmen der EN-9100:2018- bzw. der ISO-9001:2015-Zertifizierung die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben im Bereich des Qualitätsmanagements und indirekt des Arbeitsschutzes überprüft. Hierfür finden regelmäßig Überwachungs- und Rezertifizierungsaudits statt. Auch im Rahmen von internen Qualitäts- und Prozessmanagement-Audits werden die im Arbeitsschutz implementierten Prozesse auf ihre Wirksamkeit und Einhaltung hin überwacht. Sinngemäß werden nationale und übernationale Rechts- und Zertifizierungsnormen auch in den nicht deutschen Entitäten des OHB-Konzerns angewendet. Soweit rechtlich möglich, herrscht das Bestreben, hier Synergien durch Vereinheitlichung der Prozesse sowohl in den nationalen als auch den internationalen Entitäten des OHB-Konzerns herbeizuführen.

Maßnahmen

Arbeitssicherheit

Im operativen Geschäft tragen die jeweiligen Führungskräfte eine große Verantwortung für die Sicherheit ihrer Mitarbeitenden und übernehmen zudem eine Vorbildfunktion. Dieser Fürsorgepflicht gegenüber den eigenen Beschäftigten schreibt der OHB-Konzern einen gleichbleibend hohen Stellenwert zu. Daher erhält die Prävention von Unfällen und gefährlichen Situationen zu jeder Zeit höchste Priorität. Die Vermeidung aller etwaigen Verletzungs- und Gesundheitsrisiken in den Bereichen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zählt dazu. Dazu gehören unter anderem geregelte Arbeitsprozesse, sichere und ergonomische Arbeitsmittel, -plätze und -abläufe sowie die regelmäßige Sicherstellung und Durchführung der Dokumentation und die Wirksamkeitsprüfung von Arbeitsschutzmaßnahmen in unseren Betrieben. Die Arbeitsschutz-Verantwortlichen arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitssicherheit, z. B. durch bewusstseinsfördernde Unterweisungen und Investitionen in die Erhöhung der technischen Sicherheit. Das Ziel der Unterweisungen ist es, sicherheits- und gesundheitsgerechte Zustände und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden zu erreichen und zu erhalten. Entsprechende Maßnahmen werden an allen Standorten durchgeführt.

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

Die Mitarbeitenden der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften haben im Berichtsjahr 3.679 Online-Unterweisungen im Themenbereich Arbeitsschutz absolviert, im Jahr 2023 waren es 2.000 erfolgreiche Abschlüsse. Das Online-Angebot mit allgemeinen Themen des Arbeitsschutzes steht an den Standorten der deutschen Konzerngesellschaften allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Weiterhin werden spezielle Themen des Arbeitsschutzes, die einen Praxisbezug erfordern, in Präsenzunterweisungen durchgeführt. Insgesamt erfolgten 698 Unterweisungen in besonderen Themen des Arbeitsschutzes in Präsenzveranstaltungen.

Die entsprechenden Schulungen finden an allen Standorten der Konzerngesellschaften regelmäßig und während der Arbeitszeit statt, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und zu sicherem Arbeiten und Verhalten anzuleiten. Dabei setzt der OHB-Konzern auch auf die zunehmende Nutzung von Synergieeffekten zwischen den Unternehmensbereichen.

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

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der betriebliche Gesundheitsschutz bezieht sich auf Maßnahmen im Unternehmen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern. Der OHB-Konzern besetzt eine Vollzeitstelle für das betriebliche Gesundheitsmanagement und es gibt weitere Ansprechpersonen für die unterschiedlichen Aspekte von Gesundheitsprävention und -förderung. Auf der internen Kommunikationsplattform, auf Mitarbeitenden- und Betriebsversammlungen sowie in zahlreichen Einzelgesprächen wird regelmäßig über die Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in grundsätzlich deutscher und englischer Sprache informiert.

Der ganzheitliche Ansatz zum betrieblichen Gesundheitsschutz trägt nicht nur zum Wohl der Mitarbeitenden bei, sondern soll auch die Produktivität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigern. Dazu gehören die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, regelmäßige Angebotsvorsorge durch die Betriebsärzte sowie Schulungen und Prävention von berufsbedingten Erkrankungen. Zukünftig sind sportliche Formate geplant, die gleichzeitig Projekte der ökologischen Nachhaltigkeit fördern oder einem sozialgesellschaftlichen Zweck dienen.

Der OHB-Konzern unterstützt betriebliche Sportgruppen, sowohl im Haus als auch außerhalb. Dabei stehen die Prävention und der Ausgleich durch Bewegung im Vordergrund:

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





Als weitere Präventionsmaßnahme wurden Gefährdungsbeurteilungen zu möglichen psychischen Belastungen durchgeführt, um die Beanspruchung der Mitarbeitenden evaluieren zu können und in der Folge bedarfsorientierte Maßnahmen ableiten zu können. Das Projekt ist in einer im Steuerkreis abgestimmten Schlussdokumentation final zusammengefasst und zeigt Ergebnisse sowie Maßnahmenableitungen. Zeitgleich wurden die Gespräche für eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen aufgenommen, um die Erfahrungen der Erhebung für Folgebefragungen festzuhalten und für die Wiederholung die richtigen Prioritäten setzen zu können.

Zum Tag der mentalen Gesundheit wurde im OHB-Gemeinschaftsbetrieb eine Kampagne zur Entstigmatisierung psychischer Krankheitsbilder gestartet, die auch Unterstützungsangebote über E-Learnings oder externe Hilfsangebote nennt. Dazu werden auch regelmäßig Gespräche mit der Vertretung der Arbeitnehmenden geführt, um über die zukünftige Planung zu Gesundheitsthemen zu beraten.

Zahlreiche weitere Maßnahmen wie Zuschüsse zu Arbeitsplatzbrillen, das Angebot von Dienstradleasing oder die Ausbildung interner Stresslotsen fördern die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden. Auch die Teilnahme an (Firmen-)Sportveranstaltungen oder die Unterstützung von Betriebssportgruppen sind in allen größeren Konzerngesellschaften Standard und werden an den unterschiedlichen Standorten separat organisiert.

Betriebliche Regelungen zum Gesundheitsschutz bzw. zur Gesundheitsförderung bestehen in allen gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften sowie in den Gesellschaften in Augsburg, Schweden und Luxemburg. Dazu gehören beispielsweise Regelungen zum Nichtraucherschutz oder zur Wiedereingliederung Langzeitkranker. Um Langzeitkranke wieder in den Betrieb einzugliedern, gibt es ein etabliertes Wiedereingliederungsmanagement in den deutschen Gesellschaften sowie Antwerpen in Belgien. Dieses Angebot richtet sich vor allem an Mitarbeitende, die innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Weitere Vereinbarungen sind in Arbeit und durchlaufen für das kommende Jahr die nötigen Abstimmungsverfahren.

Kennzahlen

Nachfolgend werden die Kennzahlen zu den Arbeitssicherheitsindikatoren des OHB-Konzerns aufgeführt. Im gesamten Berichtszeitraum sind keine arbeitsbedingten Erkrankungen oder Todesfälle zu berichten. Auch die Anzahl an meldepflichtigen Arbeitsunfällen bewegt sich auf einem niedrigen Niveau (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Arbeitssicherheitsindikatoren

	2024
Mitarbeitende, die unter das Arbeitssicherheitsmanagement fallen – Gesamt	
Prozentsatz Mitarbeitende	99,6%
Anzahl der Todesfälle – Gesamt	
Eigene Belegschaft, infolge von arbeitsbedingten Verletzungen & Erkrankungen	–
Andere Arbeitnehmende, infolge von arbeitsbedingten Verletzungen & Erkrankungen	–
Arbeitsunfälle – Gesamt	
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle	77
Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle pro geleistete Arbeitsstunden (1 Mio.)	17

3.2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

3.2.1 Allgemeine Angaben zum Kreis der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Der OHB-Konzern fasst unter den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette folgende Gruppen zusammen:

- Arbeitskräfte, die am Standort des Unternehmens arbeiten, aber nicht zu den Arbeitskräften des Unternehmens gehören, zum Beispiel Selbstständige oder Arbeitskräfte, die von Drittunternehmen bereitgestellt werden und die in erster Linie im Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften tätig sind, beispielsweise Reinigungs- und Sicherheitspersonal.
- Arbeitskräfte, die für Unternehmen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens tätig sind, beispielsweise Mitarbeitende indirekter Zuliefernder Unternehmen, vor allem in der Branche der Erstellung von Metallerzeugnissen.
- Arbeitskräfte, die für Unternehmen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens tätig sind (z. B. Personen, die an den Tätigkeiten von Logistik- oder Vertriebsanbietern, Franchisenehmern oder Einzelhändlern beteiligt sind).

Besonders betroffene Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden zwei Gruppen von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette identifiziert, die von negativen Auswirkungen besonders betroffen sind oder betroffen sein könnten. Dies sind zum einen Beschäftigte, die in der vorgelagerten Wertschöpfungskette tätig sind, insbesondere in Ländern mit niedrigeren Arbeits- und Menschenrechtsstandards, da der Einkauf kritischer Rohstoffe aus solchen Ländern zu einer indirekten Zusammenarbeit mit Lieferanten führen kann, die grundlegende Arbeits- und Menschenrechte nicht einhalten. Dies betrifft insbesondere Arbeitskräfte in der Rohstoffgewinnung und -verarbeitung, die verstärkt dem Risiko von schlechten Arbeitsbedingungen, unzureichendem Arbeitsschutz, fehlender sozialer Absicherung und Verletzungen grundlegender Rechte ausgesetzt sind. Des Weiteren gibt es in der Wertschöpfungskette Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Arbeitsumfelder ein erhöhtes Gefahrenpotenzial aufweisen. Insbesondere in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, wie auf Baustellen oder in der Fertigung, können fehlende Schutzkleidung oder andere Sicherheitsvorkehrungen gefährliche

Arbeitsbedingungen schaffen. Dies stellt ein erhöhtes Risiko für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten dar. Diese Auswirkungen betreffen vor allem Beschäftigte, die in Hochrisikoumfeldern arbeiten, in denen Arbeitsschutzvorgaben essenziell für ihre Sicherheit sind.

3.2.2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Strategien – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Es ist erklärtes Ziel der OHB-Unternehmensführung, Menschenrechte nicht nur im Ausmaß der eigenen Belegschaft, sondern entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu achten, zu schützen und zu fördern. Die zuvor benannten Prozesse und Mechanismen zur Überwachung der Einhaltung der gelisteten internationalen Regelwerke, welche die Grundlage der menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten der OHB bilden, beziehen somit Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette mit ein.

Umgang mit Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Zusammenarbeit mit Lieferanten in Ländern mit niedrigeren Arbeits- und Menschenrechtsstandards ist beim OHB-Konzern sehr gering. 98% der Lieferanten des OHB-Konzerns haben ihren Sitz in Europa oder Nordamerika. In diesen Regionen gelten im Allgemeinen hohe Arbeits- und Menschenrechtsstandards. Die Arbeits- und Menschenrechtsstandards der jeweiligen Lieferanten werden durch den OHB-Konzern durch Risikoanalysen im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes überwacht (Protokoll der LkSG-Risk-Analysis: MI-3254-OHBG).

Der OHB-Konzern befasste sich im Berichtsjahr tiefergehend mit der Analyse der Lieferanten und arbeitet an der Erweiterung der Datengrundlage für das kommende Geschäftsjahr, sodass auch bspw. indirekte Lieferanten lokalisiert werden können, die innerhalb von bestimmten Wirtschaftszweigen tätig sind und erhöhte potenzielle Risiken bergen, kritische Rohstoffe (seltene Erden oder Konfliktmineralien) zu beziehen.

Der OHB-Konzern hat folgende Praktiken etabliert, die sich positiv auf die Arbeitnehmenden in der Wertschöpfungskette auswirken:

Die Durchführung von regelmäßigen Audits und die Überprüfung der entsprechenden Lieferanten (Bewertung der Lieferanten) und deren Umgangs mit Arbeitnehmenden in der vorgelagerten Wertschöpfungskette erhöht die Einhaltung von grundlegenden Mindeststandards für Arbeitsbedingungen und wirkt sich positiv auf die Arbeitssicherheit in der Wertschöpfungskette aus.

Die Abfrage von ESG-Strategien bei Lieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette führt zu einer stärkeren Berücksichtigung des Themas in Ausschreibungen und kann zu einer stärkeren Sensibilisierung für soziale Faktoren sowie zu verbesserten Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmende in der Wertschöpfungskette führen.

Die aufgezeigten Bedingungen im Supplier Code of Conduct führen zu höheren Menschenrechtsstandards in der vorgelagerten Wertschöpfungskette und wirken positiv auf die Sicherheit von Arbeitnehmenden in der Wertschöpfungskette.

Ebenfalls wurden spezifische Risiken und Chancen identifiziert, die sich auf bestimmte Gruppen von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette beziehen und nicht alle Arbeitskräfte gleichermaßen betreffen. Diese Risiken konzentrieren sich insbesondere auf geografische und branchenspezifische Zusammenhänge innerhalb der Lieferkette. Als etwaige negative Auswirkung besteht ein wesentliches Risiko für Arbeitskräfte in Ländern mit niedrigeren Arbeits- und Menschenrechtsstandards, da Lieferanten in diesen Regionen möglicherweise grundlegende Menschenrechte und Arbeitsschutzmaßnahmen nicht einhalten. Dies führt möglicherweise zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, gefährlichen Arbeitsbedingungen und sozialen Missständen, die sowohl die betroffenen Arbeitskräfte als auch die Reputation des OHB-Konzerns gefährden können. Ein weiteres Risiko besteht bei Arbeitskräften, die im Umfeld von hohen technischen und arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen arbeiten, wie etwa Reinräumen oder Baustellen. Die Nichteinhaltung notwendiger Standards kann nicht nur deren Sicherheit gefährden, sondern auch die Qualität der hergestellten Produkte und die Effizienz der Wertschöpfungskette negativ beeinflussen. Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, durch die Förderung sicherer und fairer Arbeitsbedingungen

das Vertrauen in die Lieferkette zu stärken und die Beziehungen zu institutionellen Auftraggebern zu verbessern. Weiterhin kann die gezielte Verbesserung der Arbeitsstandards in spezifischen Regionen und Sektoren die Position des OHB-Konzerns als verantwortungsbewusstes Unternehmen stärken und seine Attraktivität für internationale Talente erhöhen.

Der OHB-Konzern hat durch systematische Lieferkettenanalysen und die Einführung eines Supplier Code of Conduct ein vertieftes Verständnis für diese negativen Auswirkungen, Risiken und Chancen entwickelt. Die festgelegten Standards und regelmäßigen Audits stellen sicher, dass diese spezifischen Gruppen stärker geschützt werden, indem Arbeitsbedingungen verbessert und potenzielle Risiken minimiert werden. Auch hat der OHB-Konzern die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes in seine Prozesse integriert, um diesen potenziellen Risiken zu begegnen. Durch diesen Ansatz zeigt der OHB-Konzern ein klares Bewusstsein für die differenzierten negativen Auswirkungen, Risiken und Chancen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und verpflichtet sich, gezielt auf diese einzugehen, um eine nachhaltige und verantwortungsvolle Geschäftsentwicklung zu fördern. Gleichzeitig minimiert die Konzentration auf europäische Lieferanten (über 90% des Handelsvolumens) die Wahrscheinlichkeit derartiger negativer Auswirkungen.

Die direkten Lieferanten des OHB-Konzerns haben ihren Standort überwiegend in Deutschland und weiteren europäischen Ländern, wie Italien, Schweden, Frankreich oder auch Belgien. Ein minimaler Anteil lokalisiert sich außereuropäisch bspw. in den USA. Europa weist hohe arbeitsrechtliche und regulatorische Standards auf, wodurch die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in der Regel weniger gefährdet sind und somit negative Auswirkungen minimiert werden.



Sorgfaltspflichten in der Wertschöpfungskette

Verstöße gegen international verankerte Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette werden vom OHB-Konzern nicht geduldet. Die Grundsätze der Menschenrechtsstrategie gelten für den gesamten Konzern und sind von Management und Mitarbeitenden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu beachten, somit auch im Umgang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette. Der OHB-Konzern erwartet die Einhaltung der Menschenrechte und umweltbezogener Pflichten von allen Geschäftspartner*innen. Die Achtung und Wahrung der Menschenrechte und der umweltbezogenen Pflichten ist eine Grundvoraussetzung für eine Zusammenarbeit mit dem OHB-Konzern.

Für die Einhaltung hat die Gruppe klare Verantwortlichkeiten definiert. Der Vorstand trägt dafür Sorge, dass Menschenrechte und umweltbezogene Pflichten in sämtlichen Geschäftstätigkeiten geachtet werden. Die Überwachung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten obliegt einem Gremium, bestehend aus Mitarbeitenden der OHB SE und OHB System AG, welches abteilungsübergreifend besetzt ist. Das Gremium wird regelmäßig sowie anlassbezogen einberufen.

Das Gremium berichtet mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen an den Vorstand und Aufsichtsrat. Wesentliche Inhalte der Berichterstattung sind u. a. menschenrechts- und umweltrelevante Ergebnisse aus der kontinuierlichen Risikoanalyse, Erkenntnisse aus der Prüfung von eingegangenen Beschwerden und Informationen zur Wirksamkeit der Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Um sicherzustellen, dass die Anforderungen des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) und damit die Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, die für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette relevant sind, in den Unternehmen des OHB-Konzerns ausnahmslos eingehalten werden, hat der OHB-Konzern eine Grundsatzerklärung formuliert. Diese Erklärung ist auf der Website des OHB-Konzerns verfügbar und somit für betroffene Interessenträger*innen einsehbar.

Die Sorgfaltspflichten werden für den eigenen Geschäftsbereich und die gesamte Lieferkette im Rahmen eines Risikomanagementsystems umgesetzt. Durch die horizontale und

vertikale Integration der Sorgfaltspflichten in alle maßgeblichen Geschäftsabläufe stellt der OHB-Konzern sicher, dass Risiken erkannt und Präventions- und Abhilfemaßnahmen zielgerichtet umgesetzt werden. Das Risikomanagementsystem wird konzernübergreifend umgesetzt und zentral durch das Gremium gesteuert und überwacht. Im Geschäftsjahr 2024 wurden die Risikoanalysen für den eigenen Geschäftsbereich und die Lieferkette durchgeführt.

Effektives Risikomanagement

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

Die Sorgfaltspflichten werden innerhalb des OHB-Konzerns horizontal verankert. Alle relevanten Abteilungen – Nachhaltigkeit, Legal und Compliance, Qualitätsmanagement, Risikomanagement, Einkauf und Procurement – werden in die Umsetzungsschritte einbezogen. Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten wird durch das Gremium operativ gesteuert sowie vertikal verankert. Die Zuständigkeiten und Umsetzungsprozesse sind in einer zentralen Prozessbeschreibung einsehbar.

Risiken erkennen, gewichten und priorisieren

Der OHB-Konzern führt vollumfängliche Risikoanalysen in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs und bei seinen unmittelbaren Lieferanten durch. Dabei wird sowohl auf internen als auch externen Sachverstand zurückgegriffen. Die Komplexität und der Umfang der internationalen Lieferkette erfordern den Einsatz technischer Lösungen, die uns bei der Identifizierung, Verifizierung, Gewichtung und Priorisierung von Risiken unterstützen.

OHBs Risikoanalyzesystem ermöglicht eine Ermittlung der individuellen Risiken eines*r jeden Geschäftspartner*in. Unter Zugrundelegung der allgemeinen Lieferantenangaben – insbesondere Herkunftsland und Branche – erfolgt die Risikoanalyse basierend auf einer Vielzahl anerkannter Indizes und Studien externer Expert*innen. Auf der Grundlage von Selbstbewertungen der Lieferanten mithilfe eines KI-gesteuerten Medienanalysetools, nachgewiesener Zertifizierungen und eigener Erkenntnisse aus Kontrollen oder Geschäftsvorgängen werden



Geschäftspartner*innen auf konkrete menschenrechts- oder umweltbezogene Risiken überprüft. Neben dem Herkunftsland und der Branche der Geschäftspartner*innen werden auch die Produktrisiken, Handelsstufenrisiken, die Komplexität vorgelagerter Lieferketten sowie eine Vielzahl weiterer Daten analysiert, um Risiken einzugrenzen, zu lokalisieren und frühzeitig zu erkennen.

Mithilfe einer Risikomatrix wird Handlungsbedarf identifiziert und Präventions- und Abhilfemaßnahmen, wo nötig, angestoßen.

Präventiv vorgehen

Die umfangreiche Risikoanalyse wird durch angemessene und wirksame Präventionsmaßnahmen ergänzt.

Im eigenen Geschäftsbereich gilt ein unternehmensinterner Verhaltenskodex (Code of Conduct), der die Erwartungen an und die Rechte von Mitarbeitenden klar und verständlich zusammenfasst.

Geschäftspartner*innen werden im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und Vorgaben kontrolliert. Es wird von Geschäftspartner*innen erwartet, dass sie die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen in der Lieferkette weitergeben und ihre Einhaltung laufend überprüfen. Zu diesem Zweck bildet unser Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) die Grundlage für die Eingehung einer neuen Geschäftsbeziehung.

Hinweisen nachgehen

Eine wichtige Rolle für die Identifizierung von Risiken und Verstößen in der Lieferkette spielt ein funktionierendes Beschwerdeverfahren, das für alle Betroffenen in der Lieferkette – von Mitarbeitenden über Lieferanten bis hin zu Dritten, die durch Aktivitäten des OHB-Konzerns oder durch Lieferanten des OHB-Konzerns beeinträchtigt werden – zugänglich ist. Dabei ist wichtig, dass Hinweise anonym und vertraulich abgegeben werden können.

Unser webbasiertes Hinweisgebersystem ist mehrsprachig und berücksichtigt die Komplexität der Lieferkette des OHB-Konzerns. Jegliche Zugangsschwelle ist niedrig gesetzt, um die Abgabe von Hinweisen so einfach wie möglich zu gestalten.

Die Handhabung von Hinweisen erfolgt vertraulich und zügig. Die mit der Bearbeitung von Hinweisen befassten Mitarbeitenden unterliegen im Rahmen des Beschwerdemanagements keinen Weisungen; ihre Neutralität ist gewahrt. Jede Beschwerde löst einen Bewertungs- und Maßnahmenprozess aus, am Ende dessen die Beendigung des berichteten Verstoßes oder die Minimierung eines erkannten Risikos steht.

Verantwortung in der gesamten Lieferkette

Der OHB-Konzern nimmt seine Verantwortung für die gesamte Lieferkette sehr ernst. Entsprechend erstreckt sich anlassbezogen die Risikoanalyse auch auf Lieferanten, die zwar keine direkten Geschäftsbeziehungen zum OHB-Konzern unterhalten, aber Teil der Lieferkette sind.

Das langfristige Ziel ist die Herstellung vollständiger Transparenz in der Lieferkette. Trotz teilweise nachvollziehbarer gegenläufiger Interessen einiger Geschäftspartner*innen ist der OHB-Konzern bemüht, mittelbare Lieferanten zu identifizieren und in die Risikoanalyse einzubeziehen. Dafür wird auf eine enge Zusammenarbeit mit unmittelbaren Geschäftspartner*innen gesetzt, um die Transparenz in der Lieferkette kooperativ und zum Wohle aller zu erhöhen.

Dokumentation und Berichterstattung

Die Umsetzung aller Sorgfaltspflichten wird fortlaufend dokumentiert. Über ein zentrales Risikomanagementsystem werden sämtliche dem OHB-Konzern zugänglichen Informationen über erkannte Risiken und ergriffene Präventions- und Abhilfemaßnahmen vernetzt.

Es wird eine transparente Kommunikation zu den menschenrechts- und umweltbezogenen Herausforderungen, denen der OHB-Konzern ausgesetzt ist, angestrebt. Durch unsere öffentliche Berichterstattung kommuniziert der OHB-Konzern mindestens jährlich erkannte Risiken, ergriffene Maßnahmen und den erzielten Fortschritt.

Abhilfemaßnahmen

Sollte die Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht eintreten oder unmittelbar bevorstehen, sind wirksame Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Der OHB-Konzern wird Abhilfemaßnahmen umgehend nach Identifizierung eines entsprechenden Verstoßes einleiten. Dabei wird für jede Situation und jeden unmittelbaren oder mittelbaren Lieferanten eine maßgeschneiderte Abhilfemaßnahme entwickelt, um Verstöße zielgerichtet zu beenden. Zugleich wurden eine Reihe von Rahmenmaßnahmen entwickelt.

Für jede Abhilfemaßnahme werden eine Vorgehensweise, Erfolgsziele und eine klare Zuständigkeit definiert. Jede Abhilfemaßnahme enthält einen konkreten Zeitplan und kann mit Zwischenzielen versehen werden. Sollten Maßnahmen notwendig sein, werden diese im Gremium umgesetzt und je nach Schwere unmittelbar oder im regelmäßigen Austausch an den Vorstand berichtet.

Supplier Code of Conduct

Das Schützen und Fördern der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette des OHB-Konzerns nimmt sich unter anderem die Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen zur Grundlage. Somit definiert der OHB-Konzern seine menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten basierend auf diesem Regelwerk und bekennt sich zu dessen Einhaltung ebenso für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Die weiteren Regelwerke, zu denen sich der OHB-Konzern bekennt, implizieren ebenso ein Verbot von Menschenhandel und Zwangsarbeit entlang der Wertschöpfungskette (z. B. Internationale Charta der Menschenrechte, das Regelwerk des UN Global Compact oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen).

Des Weiteren besitzt der OHB-Konzern einen Supplier Code of Conduct, welcher die Mindeststandards enthält, deren Einhaltung alle OHB-Unternehmen von ihren Lieferanten erwarten. Er legt fest, dass ethisches Verhalten für jede einzelne Person, die mit dem OHB-Konzern und dessen Konzernunternehmen in Verbindung steht, von höchster Bedeutung ist. Der OHB-Konzern erwartet von allen Lieferanten, die mit dem OHB-Konzern eine Geschäftsbeziehung eingehen, dass sie die gleichen ethischen Werte und Compliance-Standards einhalten, indem sie in allen Aspekten ihrer eigenen Geschäftspraktiken mit der gleichen Fairness handeln und diese Grundsätze in ihrer eigenen Lieferkette auch überwachen. Die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften ist für erfolgreiche Geschäftsbeziehungen ebenso unerlässlich wie die Achtung der Menschenrechte, Toleranz und Chancengleichheit als Grundprinzipien sowie explizit das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit.

Unsere Lieferanten müssen die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen festgelegten grundlegenden Menschenrechte einhalten und es wird von ihnen erwartet, dass sie jegliche Verletzung der Menschenrechte im Zusammenhang mit der Tätigkeit des OHB-Konzerns ansprechen.

Die Lieferanten werden des Weiteren nachdrücklich aufgefordert, einen eigenen schriftlichen Verhaltenskodex zu verabschieden und ein Managementsystem einzurichten, das die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften unterstützt. Der Verhaltenskodex für Lieferanten wird allen Lieferanten als Teil des Vertrags zur Verfügung gestellt. Er ist frei verfügbar und





kann jederzeit auf der OHB-Website eingesehen werden. Mit der Annahme der OHB-Vertragsbedingungen, insbesondere der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, verpflichten sich die Lieferanten zur Einhaltung dieser Vorschriften.

Die Auswahl und Zusammenarbeit mit Lieferanten basiert auf einer Prüfung diverser Kriterien, z. B. Risikoanalyse über Osapiens und Sanktionslistenprüfung. Außerdem muss jeder Lieferant den Supplier Code of Conduct bestätigen (Allgemeine Einkaufsbedingungen OHB). Diese umfangreiche Prüfung ist in einer Work Instruction des Einkaufsvorgehen („WI-3033-OHBG: Beantragung eines neuen Lieferanten“ (11.10.2023)).

Es wurden dem OHB-Konzern keine Verstöße gegen Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, an denen Arbeitskräfte der Wertschöpfungskette beteiligt sind, in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet.

Beschwerdemechanismen – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Um Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette die Möglichkeit zu geben, ihre Bedenken oder Bedürfnisse auf einfachem Wege mitzuteilen und prüfen zu lassen, wurde auf der Internetseite der OHB SE ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Dort können Beschwerden und Hinweise auf Menschenrechtsrisiken sowie Verstöße gegen Menschenrechts- oder Umweltpflichten gemeldet werden. Das System ist für jede Person zugänglich und bedarf keiner Erstellung oder Nutzung eines Kontos, um einen Hinweis oder eine Beschwerde einzureichen (vgl. Abschnitt „Whistleblowing“).

Mit diesem System wird ebenso die Einhaltung des LkSG in der Lieferkette angestrebt. Demnach wird in diesem Portal die Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren nach § 8 LkSG zur Verfügung gestellt. Diese besagt, dass Einzelpersonen gegen Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden, indem ihnen beispielsweise die Möglichkeit gegeben wird, Beschwerden anonym einzureichen. In diesem Fall werden keine Daten gespeichert, die eine Identifizierung der beschwerdeführenden Person ermöglichen würden. Falls die Person, die die anonyme Beschwerde einreicht, Informationen liefert, die Rückschlüsse auf ihre Identität zulassen, werden diese Informationen vertraulich behandelt.

Des Weiteren wird eine generelle Gewährleistung der Vertraulichkeit persönlicher Daten und anderer Informationen, die die Identifizierung des Hinweisgebers ermöglichen, gegeben. Nur der zuständige Sachbearbeiter und die Person, die für die Zuordnung der Meldungen verantwortlich ist, können eine Meldung einsehen. Alle zuständigen Sachbearbeiter werden speziell ausgewählt und geschult. Der OHB-Konzern stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass der Hinweisgeber vor Benachteiligung oder Bestrafung für die abgegebene Meldung geschützt wird.

Durch die Einführung eines Hinweisgebersystems wird den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette die Möglichkeit gegeben, unabhängig von ihrem Arbeitsplatz eine Meldung abzugeben. Somit wird die Anonymität der Arbeitskraft gewahrt und ermöglicht, dass sie keine negativen Konsequenzen durch ihren Arbeitgeber befürchten muss, wenn sie eine Meldung abgibt. Darüber hinaus wird im Zuge des LkSG regelmäßig eine Risikoanalyse in Osapiens durchgeführt, um potenzielle Risiken in der Lieferkette zu identifizieren und notwendige Aktionen durchzuführen, auch ohne eine Meldung von Mitarbeitenden der Wertschöpfungskette abzuwarten.

Maßnahmen – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Überblick

Basierend auf der Auswertung der Lieferkettenrisikoanalyse und der Tatsache, dass keine anonymen Beschwerden eingetroffen sind, lässt sich ableiten, dass keine Fälle schwerwiegender Menschenrechtsprobleme und -vorfälle im Zusammenhang mit der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette vorliegen.

Wirksamkeit

Im Rahmen des LkSG hat der OHB-Konzern im Geschäftsjahr 2024 Risikoanalysen durchgeführt, um Lieferanten mit erhöhtem Risikopotenzial zu identifizieren. Die Analysen geben differenziert Aufschluss über mögliche Verletzungen der durch das LkSG geschützten Rechtspositionen. Lieferanten mit erhöhtem Risikopotenzial wurden direkt durch die jeweils verantwortlichen Geschäftsführungen der OHB-Gesellschaften kontaktiert. Eine Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen sowie die Definition und Umsetzung weiterer Maßnahmen sind im Jahr 2025 geplant.

Governance- Informationen

»Integrität und Transparenz
sind die Grundpfeiler unseres Handelns.
Compliance bedeutet für uns nicht
nur die Einhaltung von Regeln, sondern auch
die Verantwortung, ethische Standards
aktiv zu leben und eine Kultur des
Vertrauens zu fördern.«

Laura Lißner-Hölschermann,
Abteilungsleiterin Recht & Compliance



4.1 UNTERNEHMENSPOLITIK

4.1.1 Geschäftsverhalten und Unternehmenskultur

Der OHB-Konzern hat bereits im Jahr 2010 mit dem Aufbau und der Implementierung eines Compliance-Management-Systems begonnen, um ein verantwortungsvolles, ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartner*innen, der Gesellschaft und der Umwelt sicherzustellen. Gleichzeitig sollen auf diese Weise mögliche Rechts- und Reputationsrisiken systematisch abgesichert werden. Das Fundament dieses Systems sind die Grundsätze der Integrität, Konformität, Vertrauen sowie Transparenz.

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

Policies, Richtlinien & Prozesse

Das Compliance-Programm umfasst alle Compliance-relevanten Maßnahmen des Unternehmens und wurde unter besonderer Berücksichtigung der Compliance-Ziele und Compliance-Risiken definiert (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Policies der Unternehmenspolitik

Policies	Konzerngesellschaften Deutschland	Konzerngesellschaften international
Compliance-Richtlinie	X	X
Code of Conduct	X	X
Supplier Code of Conduct	X	X
Antikorruptionsanweisung	X	X
Anonymes Hinweisgebersystem	X	X
Whistleblowerrichtlinie	X	(X) teilweise
Antidiskriminierungsrichtlinien	X	(X) teilweise
Klare Beschwerdeprozesse	X	X



Die Compliance-Richtlinie

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

Rollen und Verantwortlichkeiten

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

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

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

Das Compliance Office koordiniert Compliance-Fragen im OHB-Konzern. Dabei ist es unter anderem für Beratungs-, Unterstützungs- und Schulungstätigkeiten verantwortlich. Es wird von dem Chief Compliance Officer geleitet und besteht aus dem Chief Compliance Officer der OHB SE sowie den Compliance Officer der Gesellschaften des OHB-Konzerns. Das Compliance Office arbeitet eng mit den Mitarbeitenden, Führungskräften und den lokalen Geschäftsführenden zusammen. Zu den Aufgaben gehören insbesondere die Koordinierung und Lösung von Compliance-Fragestellungen mit den verschiedenen Funktionen und Fachabteilungen, die mit Unterstützung und Überwachung von Rechtskonformität und Redlichkeit betraut sind. Das Compliance Office kann für alle Compliance-Themen Richtlinien und Anweisungen mit Geltung für alle Unternehmen des OHB-Konzerns erlassen. Dies ist möglich, wenn nach Einschätzung des Compliance Office es wegen ihrer gruppenweiten Bedeutung ratsam ist. Hierfür ist zuerst eine Beratung mit den Fachverantwortlichen gefolgt von einer



Abstimmung mit der Geschäftsführung nötig. Müssen unzureichende Compliance-Standards bei Konzerngesellschaften verhindert oder beseitigt werden, kann das Compliance Office auch unmittelbar operativ tätig werden.

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

Ferner gibt es in den Gesellschaften des OHB-Konzerns Beauftragte, die speziell für Fragestellungen der Antidiskriminierung ernannt wurden. Im Berichtsjahr stand allen Beschäftigten der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften gesellschaftsübergreifend ein Anti-Discrimination Officer zur Seite. Damit wird den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, sich unter Wahrung der besonderen Vertraulichkeit in Fällen von Diskriminierung oder Ungleichbehandlung in einem geschützten Rahmen zu beschweren. In den übrigen Konzerngesellschaften wird diese Aufgabe entweder von der HR-Abteilung oder den Compliance Officern übernommen.

Der Code of Conduct – Verhaltenskodex des OHB-Konzerns

Der Code of Conduct beinhaltet Mindeststandards, die für jeden Mitarbeitenden des OHB-Konzerns weltweit verbindlich sind. Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität des OHB-Konzerns weiter zu stärken. Der Code of Conduct wurde im Jahr 2022 überarbeitet und durch eine Kampagne in allen Gesellschaften des OHB-Konzerns durch Flyer und Plakate

bekannt gemacht. Im Code of Conduct sind wesentliche Bestandteile der Unternehmenskultur des OHB-Konzerns definiert. Somit prägt er die Compliance-Kultur und ist die Grundlage des Compliance-Managements (vgl. Abschnitt „Code of Conduct“).

Der Supplier Code of Conduct

Die Lieferanten werden nachdrücklich aufgefordert, einen eigenen schriftlichen Verhaltenskodex einzuführen und ein Managementsystem einzurichten, das die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften unterstützt. Dazu gehört, die Lieferanten zu ermutigen, über die grundsätzliche Einhaltung von Gesetzen hinauszugehen und verbindliche Regelungen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen und Antikorruptionsmaßnahmen – wie zum Beispiel dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption – durchzusetzen (vgl. Abschnitt „Supplier Code of Conduct“).

Whistleblowing

Das anonyme Hinweisgebersystem We.Create.Integrity.

We.Create.Integrity ist das etablierte Hinweisgeberportal des OHB-Konzerns. Das Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeitenden und allen Stakeholdern des OHB-Konzerns zur Verfügung. Über das Hinweisgebersystem kann auf Compliance-Verstöße in Bereichen wie Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruption, Diebstahl, Veruntreuung, Geldwäsche), Menschenrechte, Diskriminierung, sexuelle Belästigung sowie Verstöße gegen das Kartellrecht oder den Datenschutz hingewiesen und Hilfe zu Compliance-relevanten Themenbereichen gefunden werden. Das Hinweisgebersystem steht in sechs verschiedenen Sprachen (Deutsch,



Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Schwedisch) zur Verfügung und ist für jede mit dem OHB-Konzern verbundene Person, intern als auch extern, zugänglich. Damit soll insbesondere Kunden, Lieferanten, Aktionär*innen und Geschäftspartner*innen die Möglichkeit gegeben werden, sich zu Sachverhalten innerhalb der geltenden gesetzlichen Regelungen im Rahmen des Hinweisgeberschutzes zu äußern. Das System erlaubt einen vertraulichen, auf Wunsch anonymen und durch spezielle Verschlüsselung gesicherten Dialog mit der Compliance-Abteilung des OHB-Konzerns. Ein integriertes professionelles Fallmanagement sichert die Einhaltung von Zugangsbeschränkungen für die bearbeitenden Personen ebenso wie von Fristen. Die eingehenden Hinweise werden höchstvertraulich behandelt. Repressalien gegen Hinweisgebende werden nicht geduldet. Mitarbeitende, die verantwortungsvoll und in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, haben keine negativen Folgen zu befürchten. Bei der Bearbeitung und Überprüfung eingehender Hinweise wird in besonderem Maße auf die schutzwürdigen Interessen der betroffenen Person(en) geachtet.

Die Whistleblowerrichtlinien

Die Konzernbetriebsvereinbarung „Hinweisgebersystem“ wurde für alle deutschen Konzerngesellschaften des OHB-Konzerns im Zusammenhang mit der Einrichtung der Integrity Line 2022 verabschiedet. Sie zielt darauf ab, Hinweisgebenden Vertraulichkeit zu ermöglichen, informiert über Meldeverfahren und Folgemaßnahmen und strebt den Schutz der Hinweisgebenden vor Repressalien entsprechend der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments an. Auch einige internationale Konzerngesellschaften wie z. B. OHB Italia und AntwerpSpace haben eine standortspezifische Whistleblower-Policy.

Beschwerdekanäle und Kommunikation

Der Beschwerdeprozess

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

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

Die Prinzipien im Beschwerdeprozess

Beschwerden werden im OHB-Konzern vertraulich behandelt. Das bedeutet, dass Schweigepflicht gegenüber Dritten herrscht, die am Beschwerdeverfahren nicht teilnehmen. Beschwerden können anonym abgegeben werden. Personen, die von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen, und Whistleblower sind vor Repressalien der Arbeitgebenden entsprechend der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments geschützt.

Sanktionen bei nachgewiesenen Compliance- oder Diskriminierungsfällen

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

Weitere Beschwerdestellen im Unternehmen

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

Kommunikationskanäle

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



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

Schulungen

Alle Beschäftigten der gemeinsam organisierten Konzerngesellschaften nehmen gesellschaftsübergreifend während des Onboardings an einer Online-Compliance-Schulung sowie einer Antidiskriminierungsschulung teil. Die Compliance-Schulung wird alle zwei Jahre wiederholt. In den Schulungen werden die Themen Definition von Compliance, Korruption und Bestechung, Whistleblowing, Social Engineering, Formen von Diskriminierung sowie Beschwerdemöglichkeiten beim OHB-Konzern behandelt. Einige OHB-Konzerngesellschaften wie OHB Italia haben zusätzlich gesonderte Schulungen zum Thema Whistleblowing. Außerdem gibt es eine spezifische Schulung zum Thema Exportkontrolle. In den übrigen Konzerngesellschaften finden bisher keine Schulungen statt. Die Mitarbeitenden werden durch oben genannte Kommunikationskanäle über Compliance-relevante Themen informiert. Um sicherzugehen, dass Mitarbeitende die Schulungsinhalte verstanden haben, beinhalten diese am Ende einer Lektion einen Test mit Multiple-Choice-Quizfragen. Nur wenn diese richtig beantwortet wurden, gilt die Schulung als bestanden.

Durch die Compliance-Risikoanalyse konnten die Abteilungen herausgefiltert werden, in denen Personen arbeiten, die einem besonders hohen Korruptions- und Bestechungsrisiko ausgesetzt sind. Das sind die Abteilungen Recht, Projektcontrolling und Verträge, Einkauf, Konzernsteuern, Buchhaltung, HR-Service, Business Development, Logistik, Investor Relations, Public Affairs sowie Procurement.

4.1.2 Management der Beziehung zu Lieferanten

Unser Ansatz

OHB operiert in einer Vielzahl von Ländern mit unterschiedlichen regulatorischen Voraussetzungen und politischen Gegebenheiten und Veränderungen. Die sich verändernden institutionellen Rahmenbedingungen müssen kontinuierlich respektiert und befolgt werden. Hierbei sind die nationalen und internationalen Rechenschaftspflichten stets zu berücksichtigen und einzuhalten. 98% der Lieferanten des OHB-Konzerns stammen aus Europa oder Nordamerika. Weitere Lieferanten stammen unter anderem aus China, Chile, Singapur, Südafrika und Französisch-Guayana.

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

Bestellprozess

Nachdem die Vertragsverhandlungen, v.a. bezüglich Arbeitsinhalten, Kosten und Zeitplan, mit den favorisierten Lieferanten erfolgreich abgeschlossen sind (Subcontractor Selection & Contract Agreement), werden die spezifischen Verträge erstellt. Hierzu arbeiten die Bereiche Procurement/Purchasing und Contracts Hand in Hand. Gleichzeitig wird eine Bestellung in SAP auf den Weg gebracht. Hierzu ist das Anlegen der Daten des Lieferanten in SAP eine Voraussetzung, wobei u.a. eine Selbstauskunft des jeweiligen Lieferanten benötigt wird. Die Selbstauskunft des Lieferanten wurde Ende 2023 überarbeitet (WI-3033-OHBG). Die mit dem Fokus der Nachhaltigkeitsaspekte hervorzuhebenden Punkte in der Selbstauskunft des Lieferanten sind die zu nennenden Produktionsstätten und (Umwelt-)Zertifikate sowie die Abfrage von Umweltmanagementsystemen und Arbeitsschutzmanagementsystemen. Außerdem wird der Supplier Code of Conduct allen Lieferanten im Rahmen der Vertragsschließung zur Verfügung gestellt.

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

Bewertung der Lieferanten

Der Prozess und das Template für die Bewertung der Lieferanten wurden im Jahr 2023 deutlich überarbeitet. Mit den Neuerungen kann nun wesentlich transparenter und dynamischer auf das Management und die Auswahl der Lieferanten Einfluss genommen werden.

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

Die Ergebnisse der Bewertung der Lieferanten werden von den Category-Managern analysiert. Category-Manager sind Subcontractor-Manager, die sich auf eine bestimmte Gruppe von Equipment spezialisiert haben. Diese Rolle unterstützt die projektübergreifende Sichtweise, Zusammenarbeit und Analyse der Lieferanten.

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

Audits der Lieferanten

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

Der OHB-Konzern führt Lieferantenaudits mittels des internen Auditoren-Teams, das im Qualitätsmanagement angesiedelt ist, durch. Der Bedarf für diese Audits wird durch die Projekte und die Beschaffung anhand von laufenden Projekterfahrungen ermittelt und beim Auditteam angefragt. Der Prozess ist in „Durchführung von Audits“ abgebildet. Die Vorbereitung und Durchführung folgen grundsätzlich der Norm EN 9100. Im Berichtsjahr 2024 wurde kein Lieferantenaudit beauftragt.

Auswahl der Lieferanten

Die Auswahl der Lieferanten für alle Großprojekte des OHB-Konzerns erfolgt in einem vorgegebenen Ablauf. Da neue Projekte verschiedene Phasen durchlaufen, finden mehrere Vorauswahlprozesse bis zur endgültigen Auswahl des Lieferanten statt. Nachhaltigkeitsaspekte werden bisher bei der Lieferantenauswahl nicht berücksichtigt. In den nächsten Jahren ist zu erwarten, dass diese Aspekte bei der Lieferantenauswahl eine größere Rolle spielen. Auch die Kunden des OHB-Konzerns geben Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend als Kriterium der Lieferantenauswahl vor.



4.1.3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Präventionsmaßnahmen

Die Antikorruptionsanweisung

Die Antikorruptionsanweisung stellt ein Regelwerk dar, welches Genehmigungs- und Informationspflichten bei Erhalt oder Vergabe von Zuwendungen vorschreibt sowie das Verhalten und mögliche Konsequenzen bei Verstößen gegen das geltende Recht festlegt. Damit beinhaltet die Antikorruptionsanweisung interne Verhaltensvorschriften und ist mit ihrem Erklärungsinhalt an alle Mitarbeitenden und Organe aller Konzerngesellschaften des OHB-Konzerns gerichtet. Die Anweisung dient entsprechend den Grundsätzen der Vereinten Nationen gegen Korruption als Präventionsmaßnahme gegen Korruption. Für ein funktionsfähiges Compliance-Management-System ist die regelmäßige Überprüfung und kontinuierliche Weiterentwicklung ein wesentlicher Aspekt.

Wirksamkeitskontrolle

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

Internes Audit – regelmäßiges Durchführen einer Risikoanalyse

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

In der Risikoanalyse wurden dabei insbesondere folgende Punkte berücksichtigt:

- Ermittlung von (Compliance-)Risiken in den Fachabteilungen
- Art und Weise, wie rechtliche Anforderungen der jeweiligen Fachprozesse eingehalten werden
- Verantwortlichkeiten in den Fachabteilungen
- Spezifische Richtlinien und Arbeitsanweisungen in den Fachabteilungen
- Umsetzung von Compliance-Anforderungen in den Fachprozessen
- Vorhandene Kontrollmaßnahmen

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

Berichterstattung

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

Schulungen

Zu diesen Risikobereichen wurde im Berichtsjahr eine Auswertung der Schulungsabdeckung in den einzelnen Gesellschaften durchgeführt (vgl. Tabelle 18):

Tabelle 18: Durchgeführte Schulungen in Risikobereichen

Gesellschaft	Mitarbeitende in risikobehafteten Positionen	Davon haben insgesamt regelmäßig eine Compliance-Schulung erhalten	in %
OHB System AG	167	141	84
OHB SE	25	22	88
OHB Italia S.p.A.	52	52	100
OHB Sweden AB	-	-	-
Antwerp Space N.V.	4	4	100
LuxSpace Sàrl	-	-	-
MT Aerospace AG	45	43	96
MT Management Service GmbH	28	26	93
OHB Teledata GmbH	14	13	93
OHB Digital Connect GmbH	13	11	85
OHB Information Technology Services GmbH	9	9	100
Gesamt	357	321	90

Mitarbeitende erhalten eine Aufforderung per E-Mail zur verpflichtenden Teilnahme an den Schulungen. Nehmen sie nicht teil, erfolgt zunächst eine Erinnerung zur Schulungsteilnahme. Muss eine dritte Aufforderung erfolgen, wird die Führungskraft über die bisherige Nichtteilnahme informiert. Im weiteren Schritt behalten sich die Gesellschaften personelle Maßnahmen gegen Mitarbeitende, die nicht an der Schulung teilnehmen, vor.

Für die Gesellschaften OHB Sweden AB und LuxSpace Sàrl liegen keine ausreichenden Daten über die Schulungsabdeckung sowie über risikobehaftete Personen vor.

Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands werden jährlich über die Compliance-Risiken während der Compliance-Berichterstattung geschult.

Risikomanagement und Maßnahmen

Das Minimieren von Compliance-Risiken ist ein Kernaspekt des Compliance-Management-Systems. Im Wesentlichen besteht diese Aufgabe aus zwei Bausteinen: zum einen aus dem permanenten Monitoring rechtlicher Regelungen und Vorgaben, was die Basis für eine strukturierte und ganzheitliche Risikoerhebung darstellt, und zum anderen aus der regelmäßig durchzuführenden Risikoanalyse. Aus den Ergebnissen des Monitorings und der Risikoanalyse ergeben sich die Ziele und Maßnahmen zur Optimierung des Compliance-Management-Systems. Das permanente Monitoring rechtlicher Regelungen sowie interner Anforderungen bildet darüber hinaus die Basis des ganzheitlichen Risikomanagements der Compliance Officer in den Konzerngesellschaften.



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

1. Ziel: Ernennung von Compliance Officern in allen Konzerngesellschaften

Maßnahmen: Bis Ende 2025 sollen in allen Konzerngesellschaften des OHB-Konzerns Compliance Officer eingesetzt werden. Diese sind direkte Ansprechpersonen vor Ort zu allen Compliance-Fragen und sorgen dafür, das Compliance-Management-System unter Berücksichtigung der Gegebenheiten am Standort durchzuführen. Dazu wurden die Konzerngesellschaften, in denen noch kein Compliance Officer benannt wurde, aufgefordert, dies im Jahr 2025 zu tun. Die neuen Compliance Officer werden zu ihren neuen Aufgaben geschult. Das Compliance Office des OHB-Konzerns hat sich im Berichtsjahr intensiv bemüht, die Compliance Officer in den Konzerngesellschaften zu benennen.

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

Maßnahmen: Eine Harmonisierung der Compliance-Schulungen der OHB-Konzerngesellschaften soll bis Ende 2025 erfolgen. Dazu ist es erforderlich, die bestehenden Schulungskonzepte an den Standorten über die in der Fragebogenabfrage erhobenen Daten hinaus hinsichtlich ihrer Inhalte zu analysieren. Zukünftig sollen an allen Standorten gleiche Inhalte in der gleichen Häufigkeit durchgeführt werden. Außerdem sollen alle Personen in risikobehafteten Positionen im gesamten Konzern geschult werden. Hierzu wurden im Berichtsjahr bereits die Schulungsunterlagen der OHB-Konzerngesellschaften angefordert. Diese werden hinsichtlich ihrer Inhalte miteinander verglichen und auftretende Lücken in den Schulungen bis Ende 2025 geschlossen.

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

Maßnahmen: Bis Ende 2025 sollen Prozesse und Richtlinien mit Relevanz für alle Konzerngesellschaften weiterhin harmonisiert werden. Dazu wurden 2024 bestehende Richtlinien und Prozesse in den Gesellschaften analysiert. Dabei wurden die folgenden

Themenfelder mit Optimierungspotenzial erkannt, die besondere Berücksichtigung bei der Analyse finden werden: Richtlinien zu Antidiskriminierung, Antikorruption sowie vereinheitlichte Prozesse zu Beschwerden. Im folgenden Schritt wird die gruppenweite Harmonisierung der Richtlinien und Prozesse umgesetzt.

4. Ziel: Schaffung einer Antidiskriminierungspolitik für alle Konzerngesellschaften

Das Thema Antidiskriminierung soll im OHB-Konzern im kommenden Jahr professionalisiert werden. Ausgangspunkt bilden die jeweiligen Antidiskriminierungsgesetze in den Ländern der Gesellschaften. Aufbauend auf dieser Rechtsprechung, die im Berichtsjahr beleuchtet wurde, sollen eine konzernweite Antidiskriminierungsrichtlinie sowie Trainings zum Thema realisiert werden.

5. Ziel: Gruppenweites Monitoring und Reporting

Im Berichtsjahr fand quartalsweise ein Compliance Roundtable statt. Am Roundtable nehmen die Compliance Officer der einzelnen Gesellschaften teil. Es ist ein Raum des Austauschs und der gemeinsamen Weiterentwicklung von Compliance-relevanten Themen. Ab 2025 soll ein jährlicher Austausch der Compliance Officer auf OHB-Konzernebene stattfinden. Dabei rücken die Themen Monitoring und Reporting in den Mittelpunkt. Der gemeinsame Austausch dient dazu, Risiken und Chancen der Unternehmensstandorte frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen einzuleiten.

Kennzahlen und Ziele

Ziele – Compliance-Management-System

Allen Zielen des Compliance-Management-Systems gemeinsam ist, dass diese dazu dienen, ermittelte Risiken zu minimieren. Neben dem Ziel der stetigen und konsequenten Verfolgung und Aufklärung von Compliance- und Diskriminierungshinweisen konnten für die Abteilungen Compliance und Antidiskriminierung weitere Ziele eruiert werden, um das Compliance-Management-System zu optimieren (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Compliance-Managementziele 2025

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

Angaben zu Vorfällen und aufgedeckten Vorfällen in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen, Korruption, Bestechung oder Diskriminierung

Nachfolgend werden die Kennzahlen zu den Vorfällen im Berichtsjahr des OHB-Konzerns aufgeführt. Die Aufschlüsselung zeigt lediglich einen nennenswerten Vorfall in Bezug auf Diskriminierung und zwei geäußerte Beschwerden, welche über die den Mitarbeitenden zur Verfügung stehenden Kanälen eingereicht wurden (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Indikatoren von Menschenrechtsverletzungen & Compliance-Vorfällen

	2024
Angaben zu Beschwerden, Diskriminierungsvorfällen und Menschenrechtsverletzungen	
Anzahl der Vorfälle von Diskriminierung	1
Höhe der Geldstrafen, Bußgelder und Schadensersatzleistungen aufgrund von Diskriminierungsvorfällen, einschließlich Belästigung und eingereichter Beschwerden	–
Anzahl der Beschwerden, die über die Kanäle eingereicht wurden, über die die eigenen Mitarbeitenden Bedenken äußern können	2
Anzahl der bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereichten Beschwerden	–
Anzahl der schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen und -Vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	–
Anzahl der schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen und -vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft, bei denen die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen nicht eingehalten wurden	–
Höhe der Geldbußen, Strafen und Entschädigungen für schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen und Vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	–
Angaben zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	
Anzahl der Verurteilungen wegen Verstößen gegen die Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	–
Höhe der Geldbußen für Verstöße gegen die Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	–
Angaben zur Compliance-Vorfällen	
Anzahl der bestätigten Vorfälle von Korruption oder Bestechung	–
Anzahl der bestätigten Vorfälle, in denen eigene Mitarbeitende wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder disziplinarisch belangt wurden	–
Anzahl der bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Verträgen mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung gekündigt oder nicht verlängert wurden	–



4.1.4 Politischer Einfluss und Lobbyaktivitäten

Angaben zum Management

Zur Beaufsichtigung der politischen Einflussnahme und der Lobbytätigkeit sind folgende Vertreter*innen der jeweiligen Gesellschaft zuständig (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Beaufsichtigung politischer Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Vertreter*innen	Position	Gesellschaft
Sabine von der Recke	Mitglied des Vorstands	OHB System AG
Ulrich Scheib	Vorstandsvorsitzender	MT Aerospace AG
Didier Schnitzler	Geschäftsführer	LuxSpace Sàrl
Dennis Winkelmann	Geschäftsführer	OHB Digital Connect GmbH
Bernhard Winkler	Operativer Geschäftsführer	OHB Teledata GmbH

Die folgenden Gesellschaften sind von nennenswerten Ausnahmen betroffen:

OHB Italia S.p.A.: Nicht anwendbar, da OHB Italia keine Aktivitäten und Verpflichtungen im Zusammenhang mit politischer Einflussnahme und/oder Lobbying-Aktivitäten ausübt. Der Geschäftsführer nimmt an den von der Präsidentschaft und dem Verwaltungsrat der italienischen Raumfahrtagentur und des Raumfahrtbüros der italienischen Regierung einberufenen Marketingsitzungen teil. In dieser Hinsicht übt der Aufsichtsrat der OHB Italia eine Kontrollfunktion über sein Handeln aus.

Antwerp Space N.V.: Nicht anwendbar.

Angaben von getätigten Zuwendungen

Die OHB System AG hat im Berichtsjahr 2024 die Partei Bündnis 90/Die Grünen mit einer Parteispende von EUR 5.000 für den Europa-Wahlkampf unterstützt. Darüber hinaus wurden keine politischen Zuwendungen geleistet.

Weitere Angaben zu Lobbyaktivitäten

OHB System AG: Die OHB System AG ist eines der führenden europäischen Raumfahrt- und Technologieunternehmen und gehört zum OHB-Konzern. Die OHB SE ist 100-prozentige Gesellschafterin. Der OHB-Konzern verfügt über jahrzehntelange Erfahrung in der Entwicklung und der Umsetzung innovativer Raumfahrtsysteme und -strukturen sowie dem Angebot von spezifischen Luft- und Raumfahrt- sowie Telematikprodukten und Downstream-Services. Vor diesem Hintergrund unterhält der OHB-Konzern Kontakte in die deutsche und europäische Forschung und Wissenschaft, ebenso wie in die Industrie-, Sicherheits- und Verteidigungspolitik. Dazu nehmen Vertreter*innen der OHB SE an Fachkongressen und Diskussionsrunden sowie Hintergrundgesprächen teil. Sie unterhalten zudem einen teils direkten, projektbezogenen Austausch mit verschiedenen Ministerien und Regierungsstellen sowie Vertreter*innen aus Parlamenten und politischen Entscheidungsträgern. Auch werden u. a. Empfänge organisiert, zu denen Regierungsmitglieder,

Parlamentarier*innen und Mitarbeitende der Ministerien sowie der nachgeordneten Behörden eingeladen werden. Bei der Interessenvertretung geht es unter anderem um das Bundeshaushaltsgesetz, das nationale Weltraumgesetz sowie konkrete Planungs- und Beschaffungsvorhaben aus verschiedenen Geschäftsbereichen. Ziel ist es, die Sicht der Praxis zu vermitteln und Impulse zur Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Lage zu geben. Dies verfolgt der OHB-Konzern sowohl als Unternehmen als auch durch die Beteiligung und Mitgliedschaften in Verbänden und Vereinigungen. Die OHB System AG ist im EU-Transparenzregister gelistet unter der Registernummer 648584214179-94; ebenso ist der OHB-Konzern im Lobbyregister des Deutschen Bundestages gelistet unter der Registernummer R000907; ebenfalls ist der OHB-Konzern im bayerischen Lobbyregister gelistet unter der Registernummer DEBYLT02F3.

MT Aerospace AG: Die MT Aerospace AG (MTAG) ist ein Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie, das mehrheitlich zu dem OHB-Konzern gehört. Die MTAG entwickelt und fertigt wesentliche Teile der europäischen Trägerrakete Ariane und ist Spezialist im Bereich der Tankfertigung. Vor diesem Hintergrund betreibt die MTAG eine Interessenvertretung zur Formulierung und Vertretung von firmeneigenen Meinungen, Perspektiven und Positionen in der kommerziellen Raumfahrt verknüpft mit dem Angebot von direkten Einblicken in die Bedürfnisse, Hürden und Herausforderungen der Raumfahrtindustrie mit Vertreter*innen des Bundestages und der Bundesministerien. Darüber hinaus hat die Interessenvertretung das Ziel der Information und Sensibilisierung von Bundesstellen und Amtsinhaber*innen für die Bedürfnisse der Raumfahrtindustrie in Bezug auf Regulierungen, Förderungen sowie rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen.

Die MT Aerospace AG ist im Lobbyregister für die Interessenvertretung ggü. dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung gelistet unter der Registernummer R000935, im bayerischen Lobbyregister unter der Registernummer DEBYLT030E.

OHB Sweden AB: OHB Sweden AB betreibt Lobbyarbeit mit dem Ziel, das Bewusstsein für die Bedeutung von Raumfahrtaktivitäten für die Gesellschaft zu schärfen. OHB Sweden AB ist nicht im EU-Transparenzregister registriert.

LuxSpace Sàrl: LuxSpace Sàrl übermittelt Informationen an den Wirtschaftsminister über den kürzlich veröffentlichten Draghi-Bericht, der den Raumfahrtsektor betrifft, an die Lux-Delegation bei der NATO in Brüssel zur Förderung der Nutzung von Technologien im Verteidigungsbereich. LuxSpace Sàrl ist nicht im EU-Transparenzregister registriert.

OHB Italia S.p.A.: OHB Italia S.p.A. ist nicht im EU-Transparenzregister oder in einem gleichwertigen Transparenzregister eines Mitgliedstaates eingetragen.

OHB Digital Connect GmbH: Die OHB Digital Connect GmbH (OHB DC GmbH) ist ein Tochterunternehmen der OHB SE und gehört damit zum OHB-Konzern. Sie arbeitet an den vielfältigen Schnittstellen von Satelliten und ihren Bodensegmenten. Die OHB Digital Connect GmbH ist ein Hauptauftragnehmer und Systemintegrator für End-to-End-Bodensegmente in der Erdbeobachtung, Satellitenkommunikation und Teleskope. Vor diesem Hintergrund unterhält der OHB-Konzern Kontakte in die deutsche und europäische Forschung und Wissenschaft, ebenso wie in die Industrie-, Sicherheits- und Verteidigungspolitik. Dazu nehmen Vertreter*innen der OHB DC GmbH an Fachkongressen, Diskussionsrunden und Hintergrundgesprächen teil. Sie unterhalten zudem einen teils direkten, projektbezogenen Austausch mit verschiedenen Ministerien und Regierungsstellen. Die OHB DC GmbH ist im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung gelistet unter der Registernummer R001182.

OHB Teledata GmbH: Die OHB Teledata GmbH ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen des Technologie- und Raumfahrtkonzerns OHB SE und bietet ein umfangreiches Portfolio für die Digitalisierung und Elektrifizierung der Bahnnetze an. Die OHB Teledata GmbH übt indirekte Einflussnahme auf politische Entscheidungen im Bahnsektor über die Mitgliedschaft im VDB (Verband der Bahnindustrie in Deutschland e.V.) und auf Länderebene (Bayern) durch Mitgliedschaft im Cluster Bahntechnik Bayern (CNA). Dazu nehmen Vertreter*innen der OHB Teledata GmbH an Fachkongressen, Mitgliederveranstaltungen und Diskussionsrunden sowie Hintergrundgesprächen teil. Die OHB Teledata GmbH ist nicht in einem Transparenzregister eingetragen.

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 2024 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 2024 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 Qualitätssicherungssystem 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 4. April 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Martin Schröder
Wirtschaftsprüfer

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

**OHB SE**

Manfred-Fuchs-Platz 2-4
28359 Bremen
Deutschland

Telefon: +49 (0)421 2020 8

E-Mail: info@ohb.de

Text & Inhalt: OHB SE

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

Lektorat & Druck: Zertani Die Druck GmbH, Bremen

Bilder: ESA; Hannes von der Fecht; NASA/ESA & Allison Loll/Jeff Hester (Arizona State University), Davide De Martin (ESA/Hubble); ESA/Webb, NASA & CSA, A. Scholz, K. Muzic; A. Langeveld, R. Jayawardhana; ESA/Hubble & NASA, A. Riess, D. Thilker, Davide De Martin (ESA/Hubble), M. Zamani (ESA/Hubble)

ANSPRECHPARTNER**OHB SE**

Manfred-Fuchs-Platz 2-4
28359 Bremen
Deutschland

E-Mail: sustainability@ohb.de

Daniela Schmidt

Vorständin ESG & Security & Legal

Jan Niklas Freund

ESG-Reporting, Sustainability Department

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

