

Geschäftsbericht Nachhaltigkeitsbericht **2022**

Detect and Protect

Inhaltsverzeichnis

SEITE	KAPITEL	KAPITELNAME
03		Inhaltsverzeichnis
05	1	Nachhaltigkeitsmanagement
06	1.1	CEO-Statement
08	1.2	Über diesen Bericht
10	1.3	Corporate Governance
13	1.4	Strategie, Vision, Wesentlichkeitsanalyse
21	1.5	EU-Taxonomie
26	2	Unternehmerische Integrität
27	2.1	Compliance und Antikorruption
30	2.2	Menschenrechte
31	2.3	Digitalisierung, Daten und Sicherheit
34	3	Verantwortungsvolle Beschaffung
38	4	Menschliches Potenzial
39	4.1	Beschäftigung
41	4.2	Training, Weiterbildung und Talentförderung
45	4.3	Diversität und Chancengleichheit
50	5	Gesundheit und Sicherheit
54	6	Gesellschaftliches Engagement
58	7	Planet und Ressourcen
59	7.1	Umweltmanagement
62	7.2	Ressourcenschutz
64	7.3	Weitere Umweltaktivitäten
66	8	Produktverantwortung
72	9	GRI Content Index und Daten
73	9.1	GRI-Inhaltsindex
79	9.2	GRI Performance Data 2022
82	10	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
86		Impressum

1. Nachhaltigkeitsmanagement



1.1 CEO- Statement

Thomas Müller
Vorsitzender des Vorstands
der HENSOLDT AG



Liebe Leserinnen
und Leser,

2022 war ein schweres Jahr für die Demokratie in Europa. Seit dem brutalen Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine leben wir in einer anderen Welt. Die dadurch ausgelöste Zeitenwende in der deutschen Außen- und Sicherheitspolitik hat das vergangene Jahr entscheidend geprägt. Der Krieg in der Ukraine hat uns schmerzlich vor Augen geführt, wie wichtig es ist, unsere demokratischen Werte zu bewahren, zu schützen und zu verteidigen.

Daneben erleben wir eine Klimakrise, die auch in dieser herausfordernden Zeit unsere Aufmerksamkeit benötigt. Der Sommer 2022 hat es uns allen deutlich gemacht: Dürren, Waldbrände und Wasserknappheit standen weltweit ganz oben in den Nachrichten. Der Klimawandel erfordert rasches Handeln und erinnert uns daran, dass es höchste Zeit ist, Konzepte gezielt umzusetzen und konkrete Maßnahmen zu ergreifen.

Sicherheit bildet die Grundlage für eine nachhaltige Zukunft – Nachhaltigkeit ist daher ein zentrales Element unserer DNA. Ein klarer Blick auf unsere Unternehmenstätigkeiten, auf unsere Emissionen und unseren Ressourcenverbrauch ist für HENSOLDT daher selbstverständlich. 2021 haben wir die konzernweite ESG-Strategie 2026 ins Leben gerufen und verfolgen jetzt konsequent deren Umsetzung. Ein Meilenstein ist, bis spätestens 2035 klimaneutral zu sein. Als Beitrag dazu soll unser Standort in Kiel in Zukunft seine gesamte Energieversorgung weitestgehend autark mit Wasserstoff abdecken können.

Wir nehmen unsere Verantwortung für die Umwelt, für unsere Mitarbeitenden und unsere Unternehmenstätigkeiten (ESG; Environment, Social and Governance) sehr ernst. Unternehmerische Integrität, Achtsamkeit im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, der sorgfältige Umgang mit Rohstoffen und die Entwicklung effizienter Lösungen im Einklang mit den Interessen unserer Stakeholderinnen und Stakeholder – all das ist Teil des Selbstverständnisses von HENSOLDT.

Der vorliegende dritte Nachhaltigkeitsbericht zieht nicht nur Bilanz über die im Jahr 2022 erreichten Meilensteine unseres Unternehmens, sondern beleuchtet gleichzeitig die konsequente Umsetzung und Weiterentwicklung der HENSOLDT-ESG-Strategie 2026. Unser ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement ist die Basis für unser übergeordnetes Ziel, eine führende Rolle im Bereich ESG in unserer Branche einzunehmen.

Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst, die Sie, unsere Stakeholderinnen und Stakeholder, an uns herantragen. Gemeinsam mit allen engagierten Kolleginnen und Kollegen bei HENSOLDT arbeiten wir jeden Tag daran, die Entwicklung unseres Unternehmens voranzutreiben.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Ihr
Thomas Müller

1.2 Über diesen Bericht

Dr. Lars Immisch

Personalvorstand der HENSOLDT AG
und Vorsitzender des ESG-Komitees

„Nachhaltigkeit ist für uns ein strategisches Kernthema, das nicht nur unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft umfasst, sondern auch ein Basiskriterium für unsere Attraktivität als Arbeitgeber und insgesamt ein Katalysator für unseren Geschäftserfolg ist. Die Fortschritte, die wir bisher gemacht haben, und das Engagement jedes einzelnen HENSOLDTianers beeindruckt mich sehr. Ich bin stolz auf die besondere Kultur in unserem Unternehmen und unsere konsequenten Bemühungen hin zu einem noch nachhaltigeren, noch motivierenderen, noch transparenteren und noch inklusiveren Unternehmen.“



Im April 2023 veröffentlicht HENSOLDT seinen dritten konzernweiten Nachhaltigkeitsbericht über alle Aktivitäten der HENSOLDT-Gruppe in den Bereichen Umwelt, Soziales und der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Der Bericht stellt für jedes der als wesentlich identifizierten Themen HENSOLDTs Ansatz dar, erläutert die Entwicklungen und Fortschritte im Jahr 2022 und bietet einen Ausblick auf das nächste Jahr.

Zu den Schwerpunkten zählten dabei im Berichtszeitraum folgende Themen:

- Für eine **verantwortungsvolle Beschaffung** wurde der 2021 eingeführte „Supplier Code of Conduct“ erweitert und bezüglich des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes aktualisiert; die aktuelle Version wurde im Dezember 2022 veröffentlicht. Die neuen Regeln sind seit dem 14. Dezember 2022 fest im HENSOLDT-Managementsystem verankert.
- Im Bereich **unternehmerische Integrität** wurde weiterhin ein besonderer Fokus auf das Thema Menschenrechte gelegt, der Ansatz für ein Human-Rights-Programm im Licht des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) weiterentwickelt und ein Human Rights Officer ernannt.
- Das Inhouse-Programm „Elevate“ zur Stärkung von Diversität und Inklusion wurde weiterentwickelt und international ausgerollt, um insbesondere auch den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern (siehe auch Kapitel 4 „Menschliches Potenzial“).
- Mit dem Ziel, bis 2035 CO₂-neutral zu werden, orientiert sich HENSOLDT an der „Science Based Targets Initiative“ und ergreift Maßnahmen, um CO₂ einzusparen (siehe auch Kapitel 7 „Planet und Ressourcen“).

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht kommt HENSOLDT der Pflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen gemäß §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB) in Form eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts nach. Als Rahmenwerk wurden gemäß § 289d HGB die Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) angewendet und der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht entsprechend in Anlehnung an die GRI-Standards aufgestellt.

Neben den Anforderungen des HGB hat sich HENSOLDT im Berichtsjahr dazu entschlossen, den Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards auf-zustellen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht dient außerdem auch als Fortschrittsbericht (Communication on Progress; CoP) der HENSOLDT-Gruppe im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2022.

Zur Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wurde im Herbst 2020 eine umfangreiche und ganzheitliche Wesentlichkeitsanalyse gemäß den GRI-Standards und den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) durchgeführt. Dies geschah unter Einbindung aller relevanten Stakeholder, das heißt des Managements, der Mitarbeitenden, des Nachhaltigkeitsteams, der Kunden, Banken, Investoren sowie Zulieferer. In den Berichtsjahren 2021 und 2022 wurde jeweils ein Update jener Wesentlichkeitsanalyse veranlasst, um sicherzustellen, dass aktuelle Entwicklungen und Anforderungen reflektiert werden. Das Update wurde insbesondere unter Einbezug der internen Stakeholder (ESG-Funktionen, Fachbereiche und Management) durchgeführt.

Die Darstellung des Geschäftsmodells findet sich im zusammengefassten Lagebericht unter „1.1 Geschäftsmodell“ sowie „1.2 Organisation und Unternehmensstruktur“. Wesentliche nichtfinanzielle Inhalte gemäß § 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) geprüft (limited assurance) und sind im Fließtext mit einem grauen Rahmen versehen und in der GRI-Performance-Tabelle hellgrün hinterlegt.

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil von HENSOLDTs Unternehmenskultur. Die ESG-Berichterstattung wird auch in den Folgejahren fortgeführt. Alle Berichte sind online unter <https://www.hensoldt.net> abrufbar.

1.3 Corporate Governance

Gelebte Werte – heute und in Zukunft

Der langfristige Erfolg unseres Geschäfts basiert auf den Werten Zusammenarbeit, Exzellenz, Verantwortung und Innovation. Sie gelten unumstößlich für alle Mitarbeitenden und werden vom Management täglich vorgelebt.

Corporate Governance umfasst dabei sämtliche Führungsstrukturen, Prozesse und Richtlinien bei HENSOLDT. Die Prinzipien einer verantwortungsvollen, transparenten und auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichteten Führung und Kontrolle wirken als verbindendes Element. Sie halten das Unternehmen zusammen und garantieren mit ihren Schwerpunkten auf Nachhaltigkeit, ethischer Verantwortung sowie Integrität in Geschäftspraktiken und Führung den zukünftigen Erfolg von HENSOLDT. Fest in die Unternehmensstrategie und -tätigkeit integriert, fördern sie das Vertrauen der Anleger und Finanzmärkte, der Geschäftspartner, der Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit in die HENSOLDT-Gruppe.

Dabei orientiert sich das Unternehmen auch an den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Auf dem Weg zum ESG-Branchenführer

Nur mit einer starken Unternehmensführung kann ein Unternehmen funktionieren, erfolgreich sein und bleiben. Basierend auf dem Motto „täglich gelebt und vorgelebt“ haben wir die Themen Umwelt, Soziales und Corporate Governance (ESG; Environment, Social and Governance) fest in der Unternehmenskultur verankert. Dabei bilden die folgenden Werte und Grundsätze die Grundlage allen Handelns:

- Die Unternehmensintegrität bildet einen zentralen Pfeiler für HENSOLDTs geschäftlichen Erfolg. Die Grundregeln einer guten und respektvollen Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens sowie mit Kunden, Lieferanten und anderen Partnern sind im Code of Conduct definiert. Er bildet gleichzeitig die Basis für ein unternehmensinternes System zum Schutz vor Korruption und anderen Gesetzesverstößen. Das bezieht auch die Lieferanten mit ein, die fortlaufend auf ESG-Risiken und -Performance analysiert werden.
- Die Exzellenz des Unternehmens wird durch eine Qualitätsstrategie und -politik gestützt, zu der auch ein effektives Geschäfts- und Qualitätsmanagement sowie das effiziente Konfigurations- und Datenmanagement beitragen.
- HENSOLDT übernimmt Verantwortung. Beim Risikomanagement sowie beim alltäglichen Geschäft für seine Mitarbeitenden, genauso aber auch gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft. Hierzu wurde das klassische Risikomanagement, das sich vorrangig auf die Perspektive „outside-in“ bezieht, um den Blickwinkel „inside-out“ erweitert (siehe unten). Hierbei stehen Risiken und Chancen im Vordergrund, die sich durch HENSOLDT auf Gesellschaft oder Umwelt ergeben können.
- Unser Ziel ist es, wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen und eine entsprechende Vergütung anzubieten. Daneben fördert HENSOLDT die Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen. Insbesondere der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll signifikant erhöht werden – bis 2024 im Executive Committee auf 35 Prozent sowie im Leadership-Team auf 25 Prozent.
- Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber unterstützt HENSOLDT weltweit an allen seinen Standorten Initiativen und Talente. So bieten wir zum Beispiel an unseren wesentlichen Standorten (Deutschland, Frankreich, UK und Südafrika) berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung (siehe auch Kapitel 4 „Menschliches Potenzial“).
- Der Schutz von Umwelt und Klima genießt bei HENSOLDT hohe Priorität. Das Unternehmen hat sich einen bewussten und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und Gefahrenstoffen zum Ziel gesetzt. Um dies sicherzustellen, erfolgt eine Überwachung in allen Bereichen.
- HENSOLDT hat in relevanten Unternehmensprozessen Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung von Emissionen implementiert. Neben Investitionen in erneuerbare Energien und Energieeinsparungen zählen dazu auch die Reduktion der Abfallmengen, der Papiernutzung sowie von gefährlichen Inhaltsstoffen. Die Einhaltung aller gesetzlichen und betrieblichen Regelungen wird monatlich mithilfe eines Rechtskatasters überprüft und stichprobenartig anhand von Begehungen und internen Audits durch den HSE-Bereich (HSE = Health, Safety & Environment) kontrolliert. Werden Abweichungen festgestellt, werden diese in den Berichten festgehalten und mit einem Maßnahmenplan versehen. Die Maßnahmen werden zusätzlich in Jira aufgenommen, wo die Maßnahmenverfolgung stattfindet. Darüber hinaus werden fortlaufend Initiativen ausgebaut, die die Prinzipien des Unternehmens und seiner Führung weiter stärken, dadurch den Mitarbeitenden und der Gesellschaft nutzen und so entscheidend zum langfristigen Geschäftserfolg beitragen. Das Programm iLEAD fördert dieses Denken. Es ist nicht nur ein Programm, das aus Workshops besteht, sondern vielmehr ein neuer Entwicklungsweg, der Führungskräfte vom reinen Manager zum „Leader“ entwickelt

1.4 Strategie, Vision, Wesentlichkeitsanalyse

Gemeinsame Ziele

Das Unternehmensmotto „Detect and Protect“ beinhaltet für uns nicht nur den Schutz von Menschen, es bezieht genauso auch den Schutz der Umwelt, der Natur und aller ESG-Aspekte ein, die ein nachhaltiges Leben und Wirtschaften erst ermöglichen. Die Grundlage eines verantwortungsvollen Handelns bildet dabei das HENSOLDT-Nachhaltigkeitsmanagement, das fest in das Geschäft integriert ist. Das Leitbild „Without security, there is no sustainability“ verdeutlicht dies und zeigt auf, wie hochsichere Produkte und Services von HENSOLDT einen Beitrag für eine nachhaltige Zukunft leisten.

In der konzernweiten ESG-Strategie 2026 sind die entsprechenden Verpflichtungen und Meilensteine festgelegt. Mit dem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht schafft HENSOLDT Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Denn HENSOLDT will auch im Bereich ESG zu den Besten der Branche gehören.

HENSOLDTs Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit ist integraler Teil von unserer Geschäftsstrategie. Das aus Mitgliedern des Vorstands und ausgewählten Executives bestehende ESG-Komitee legt die Prioritäten für die strategische Nachhaltigkeitsausrichtung des Unternehmens fest, integriert sie in die Geschäftsstrategie und unterstützt deren Umsetzung. Gemeinsam mit einem Group Sustainability Manager koordiniert das Komitee sämtliche ESG-Aktivitäten und verbessert mittels des funktionsübergreifenden ESG-Teams fortlaufend die Zusammenarbeit mit den diversen Fachabteilungen des Unternehmens sowie zwischen den internationalen Standorten. Darüber hinaus wird die zentrale ESG-Abteilung in Zukunft weiter personell verstärkt.

Um ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement zu ermöglichen, befindet sich HENSOLDT zudem stets im engen Austausch mit allen Interessengruppen des Unternehmens – Mitarbeitenden, Management, Investoren, Kunden, Zulieferern, Verbänden und Kommunen. Besonders das Bewusstsein der Mitarbeitenden für nachhaltige Themen wird durch ein neues ESG-Training gefördert und geschärft. Mit der ESG-Strategie 2026 hat HENSOLDT zudem seine engagierten Ziele für die Zukunft definiert und wird mit wesentlichen Investitionen und großem Engagement das Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich weiterentwickeln.

und begleitet. Des Weiteren wird mit der „Elevate“-Initiative als Teil von HENSOLDTs Nachhaltigkeitsstrategie ein strategischer Wandel angestrebt, in dem die drei Hauptbereiche „Unternehmenskultur“, „Karriereentwicklung“ und „soziale Rollenmodelle“ angesprochen werden. Dazu gehört die Verantwortung für Vielfalt, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder kulturellem Hintergrund. Dieser Nachhaltigkeitsbericht stellt HENSOLDTs Initiativen im Weiteren detailliert vor.

Dabei strebt HENSOLDT nicht nur danach, den zukünftigen nationalen und internationalen Standards guter und nachhaltiger Unternehmensführung zu entsprechen. Die Corporate Governance liefert vielmehr bereits heute einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg und ihre Bedeutung wird – dessen ist sich die Unternehmensführung bewusst – weiter steigen.

Nachhaltigkeit ist darum nicht nur seit jeher Teil der gelebten Werte bei HENSOLDT, sondern inzwischen auch Teil der konzernweiten Unternehmensstrategie mit dem klar definierten Ziel: „Become ESG sector benchmark“.

LTI-Bonus-Komponenten: ESG-Ziele „Diversity“ und „Climate Impact“

Nach § 289c Abs. 3 Satz 1 Nr. 5 HGB ist über die bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft von Bedeutung sind, zu berichten (siehe Vergütungsbericht). Die Vorstandsvergütung mit Nachhaltigkeitskomponenten ist dabei auch zentraler Bestandteil zur Erreichung der ESG-Ziele bis 2026. Alle Vorstandsmitglieder erhalten einen Anspruch auf eine mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („LTI-Bonus“; LTI = Long Term Incentive). Grundlage für die Bestimmung der Höhe des LTI-Bonus ist der Zielbetrag („LTI-Zielbetrag“), also der Betrag, der einem Vorstandsmitglied zusteht, wenn es die Mehrjahresziele zu 100 Prozent erreicht. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der jeweiligen vierjährigen Bemessungsperiode einer LTI-Bonus-Tranche nach billigem Ermessen die Bedingungen für jede LTI-Bonus-Komponente und die entsprechenden Zielwerte der betreffenden Bonus-Tranche fest. Der LTI-Bonus bemisst sich anhand der folgenden LTI-Bonus-Komponenten:

- zu 40 Prozent anhand des relativen Total Shareholder Return (TSR) der Gesellschaft im Vergleich zum MDAX,
- zu 30 Prozent anhand des Order Intake der HENSOLDT-Gruppe sowie
- zu jeweils 15 Prozent anhand definierter ESG-Ziele.

Im Rahmen des LTI treten also neben die finanziellen Erfolgsziele und die starke Orientierung am Aktienkurs als sogenannte ESG-Ziele Erfolgsparameter aus den Bereichen Environment, Social und Governance. In den aktuellen LTI-Bonus-Vereinbarungen stehen diese ESG-Ziele:

- Das Ziel „Diversity“ sieht die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf verschiedenen Unternehmensebenen vor.
- Das Ziel „Climate Impact“¹ strebt eine Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien sowie eine Senkung des CO₂-Ausstoßes an.

¹ Das Unterziel zu „Climate Impact“ die „Verringerung der Verwendung flüchtiger organischer Verbindungen (Volatile Organic Compounds; VOCs)“, wurde gestrichen, da es sich als nicht ausreichend verhaltenssteuernd und aussagekräftig herausgestellt hat.

HENSOLDTs Stakeholder-Engagement

Ein regelmäßiger Austausch mit den Stakeholdern hat für HENSOLDT große Priorität. Am 14. Dezember 2022 veranstaltete die HENSOLDT AG ihren zweiten Kapitalmarkttag in London. Während der Veranstaltung hat das Unternehmen die Anhebung ihrer kurz- und mittelfristigen Ziele verkündet. Investoren hatten darüber hinaus die Möglichkeit, sich umfassend über die HENSOLDT AG zu informieren und in den Austausch mit dem Vorstandsteam und Executive Committee zu gehen.

Die Wesentlichkeitsanalyse

Um die größten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren, nutzen wir seit 2020 das etablierte Verfahren einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse. Für den Berichtszeitraum 2022 wurde sie aktualisiert und umfasst neben den jüngsten wirtschaftlichen und politischen Veränderungen auch die überarbeiteten GRI-Anforderungen.

Die Wesentlichkeitsanalyse zeigt auf, welche Themenfelder HENSOLDT als geschäftsrelevant definiert, verdeutlicht die Relevanz einzelner Themenbereiche und gibt Hinweise auf ihre Beziehungen zueinander. 2022 wurde dazu die bestehende Themen- und Stakeholder-Liste entsprechend dem SASB-Sektorstandard (SASB = Sustainability Accounting Standards Board) geprüft, um alle möglichen Nachhaltigkeitsfelder umfassend berücksichtigen zu können. Die Bewertung der einzelnen Themen nach Geschäftsrelevanz und insbesondere auch nach deren Einfluss auf HENSOLDTs Geschäftsbereiche erfolgt durch interne Vertreter der entsprechenden Interessengruppen. Hierbei wurde von einer direkten Befragung der externen Themenverantwortlichen abgesehen (siehe Wesentlichkeitsanalyse). Sie wird anschließend vom ESG-Komitee geprüft und dem Vorstand zur Genehmigung vorgelegt.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nach HGB sind auch in diesem Jahr in Form einer Matrix dargestellt. Die wesentlichen nichtfinanziellen Themen nach den neuen GRI-Standards 2021 sind in einer Liste dargelegt.

Auf Basis der neuen GRI-Standards 2021 entwickelte HENSOLDT einen Ansatz, um neben der Matrix nach dem CSR-RUG (HGB) in diesem Jahr auch eine Liste der wesentlichen Themen nach dem GRI-Standard darzulegen.

Bei der Entscheidung, welche Themen als wesentlich gelten und berichtet werden sollen, hat sich HENSOLDT an den Richtlinien und Orientierungshilfen der GRI-Standards 2021 orientiert.



Cluster

- 1 Unternehmerische Integrität
- 2 Gesundheit und Sicherheit
- 3 Produktverantwortung
- 4 Gesellschaftliches Engagement
- 5 Verantwortungsvolle Beschaffung
- 6 Menschliches Potenzial
- 7 Planet und Ressourcen

GRI-Themenliste mit Ergebnissen 2022

Die GRI-Themenliste drückt aus, auf welche sieben Bereiche der Nachhaltigkeitsstrategie HENSOLDTs Geschäftstätigkeiten den größten Einfluss haben.

Risiken erkennen und vermeiden

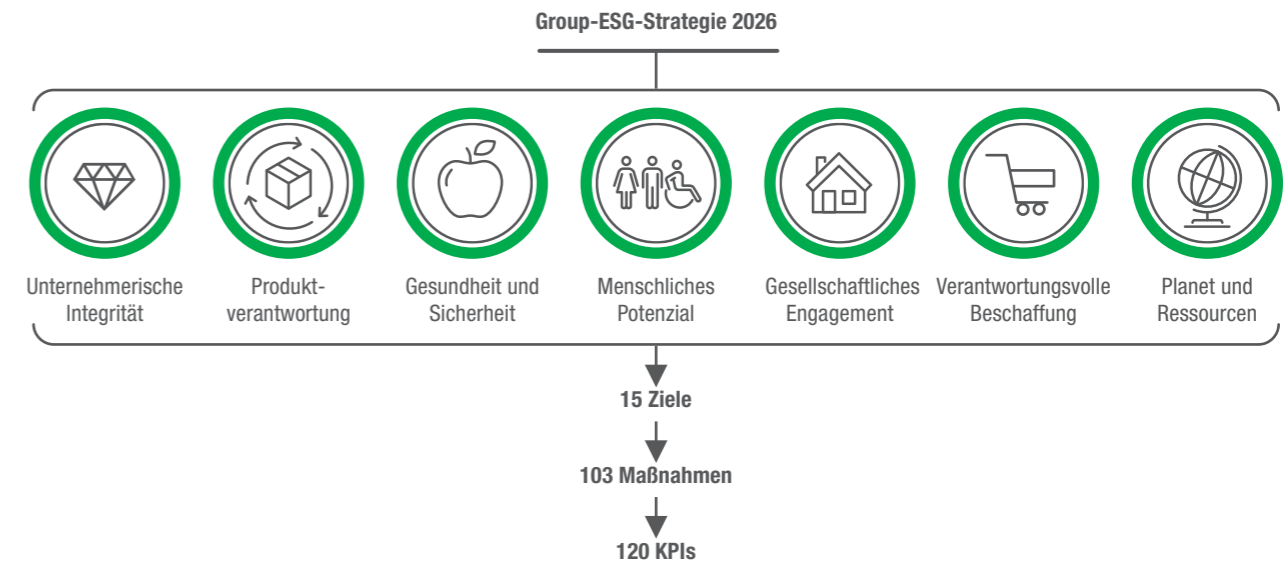
Für die in der Matrix aufgezeigten wesentlichen Themen wurden Konzepte erarbeitet sowie Risiken und Chancen im Rahmen des „Enterprise Risk Managements“ (ERM) analysiert. Im Rahmen der Risikoanalyse werden dabei entsprechend den Vorgaben in § 289c (3) HGB die nichtfinanziellen Risiken in Bezug auf alle doppeltwesentlichen nichtfinanziellen Aspekte nach HGB bewertet. Das bedeutet, dass das Unternehmen Nachhaltigkeitsaspekte aus der „Outside-In“- und auch aus der „Inside-Out“-Perspektive betrachtet. Bei der „Outside-In“-Betrachtung werden Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert, die entsprechend den genannten Aspekten von außen auf das Unternehmen wirken. Bei der „Inside-Out“-Betrachtung werden die Nachhaltigkeitsrisiken betrachtet, die Auswirkungen auf den Planeten und die Gesellschaft haben. Die zuletzt genannte Betrachtungsweise ist Gegenstand der Risikoanalyse nach § 289c HGB. Sämtliche in beiden Betrachtungen identifizierte Risiken werden im ERM-System erfasst (ERM-Report) und in einem vierteljährlichen Nachhaltigkeitsrisikobericht dokumentiert und bewertet. Insgesamt wurde bei der Risikoanalyse der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte dieses Jahr ein verstärkter Fokus auf menschenrechts- und umweltbezogene Risiken gelegt.

Weitere Details zu den identifizierten Risiken werden im Lagebericht näher erläutert.

Im Rahmen der durchgeführten Risikoanalyse in Bezug auf die wesentlichen nichtfinanziellen Themen sind zum Berichtszeitpunkt nach Anwendung der Nettomethode unter Berücksichtigung der Risikobegrenzungsmaßnahmen keine wesentlichen Risiken i. S. d. § 289c Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 4 HGB aus der eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen und Produkten bekannt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden.

HENSOLDTs ESG-Strategie 2026

Als wesentlicher Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements bietet die gemeinsam mit den Stakeholdern festgelegte ESG-Strategie 2026 Orientierung und definiert klare Ziele sowie Teilziele in sieben Kategorien. 2022 hat HENSOLDT entlang dieser Strategie zahlreiche Einzelinitiativen und Programme gestartet, von denen einige nachfolgend beispielhaft genannt werden.



1. **Geschäftsintegrität.** HENSOLDT akzeptiert keinerlei Verstöße gegen geltende Rechtsvorschriften. Dies beinhaltet auch einen alle Bereiche umfassenden Datenschutz. Gleichzeitig soll die Digitalisierung einen zentralen Beitrag zur Nachhaltigkeit bei HENSOLDT leisten. Die regelmäßige Teilnahme an ESG-Ratings dient der Erfolgskontrolle. **2022** wurde der Bereich „Risiken von Menschenrechtsverletzungen“ weiterhin berücksichtigt und fortentwickelt.
2. **Produktverantwortung.** HENSOLDT fördert Innovationen und kontinuierliche Verbesserungen seiner Produkte und Services. Neben dem verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz zählt dazu auch die Entwicklung von Lösungen zum Schutz der Gesellschaft, der Tierwelt, des Klimas und unseres Planeten. **2022** lagen Schwerpunkte im Bereich „Nutzung Künstlicher Intelligenz“ sowie der Verbindung der HENSOLDT-Technologien mit dem ESG-Konzept.
3. **Gesundheit und Sicherheit.** HENSOLDT unterstützt aktiv das geistige und körperliche Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden. Die Häufigkeit von Arbeitsunfällen soll mindestens auf dem schon bisher sehr niedrigen Niveau gehalten werden („Lost Time Injury Frequency Rate“; LTIFR² kleiner 0,75³). **2022** wurden die jährliche Gesundheitsumfrage deutschlandweit ausgerollt und weitere Initiativen zur Stressreduktion und Ergonomie am Arbeitsplatz gestartet.

² Lost Time Injury Frequency Rate: Anzahl der Lost Time Injuries (Unfälle, die zu mindestens einem Ausfalltag führen) x (200.000/insgesamt geleistete Arbeitsstunden)

³ HENSOLDT erreicht 2022 einen LTIFR Wert von 0,78 und erreicht damit das Ziel von <0,75 noch nicht. Im Vergleich zum Vorjahr 2021 (LTIFR 0,86) ist jedoch eine deutliche Verbesserung erkennbar

4. **Menschliches Potenzial.** Als Arbeitgeber der Wahl legt HENSOLDT großen Wert auf die Zufriedenheit seiner Mitarbeitenden. Chancengleichheit wird aktiv gelebt und gefördert, unter anderem durch die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 35 Prozent.
2022 wurde zur Stärkung der Unternehmenskultur in Zeiten des Wandels in Zusammenarbeit mit der Energy Factory das neue „NEXT VISION“-Programm eingeführt.
5. **Beziehungen zur Gemeinschaft.** HENSOLDT zeigt sich weltweit an allen Standorten als „guter Nachbar“ und pflegt gute Beziehungen zur Gemeinschaft – abgestimmt im regelmäßigen Dialog mit deren Interessenvertretern. Mitarbeitende sind aufgefordert, die Anzahl freiwilliger Arbeitsstunden für die Gemeinschaft auf mindestens acht pro Jahr zu erhöhen.
2022 lag der Schwerpunkt auf der Hilfe für die Ukraine, für die der Vorstand insgesamt 100.000 Euro für ein „Corporate Volunteering“-Programm zur Verfügung stellte.
6. **Verantwortungsvolle Beschaffung.** HENSOLDT übernimmt Verantwortung in der Lieferkette und identifiziert und reduziert ESG-Risiken bei seinen Lieferanten.
2022 wurde ein Fahrplan entwickelt, mit dem die ESG-Risiken entlang des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) anhand definierter Maßnahmen weiter minimiert werden sollen.
7. **Planet und Ressourcen.** HENSOLDT verpflichtet sich, den Planeten und seine Ressourcen zu schonen, und will bis spätestens 2035 CO₂-neutral werden. Zusätzlich sollen alle Standorte weltweit bis 2026 nach der hohen internationalen Umweltmanagement-Norm ISO 14001 zertifiziert werden.
2022 hat HENSOLDT weiter konsequent daran gearbeitet, das 2021 gesetzte Zwischenziel zu erreichen, bis 2030 seinen CO₂-Fußabdruck im Vergleich zu 2020 um mindestens 42 Prozent zu verringern.

Die ESG-Strategie 2026, ihre in den sieben Kategorien festgelegten Ziele, Zwischenziele und Maßnahmen bilden so ein stabiles Fundament für das ganzheitliche Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens. So stellen wir uns den aktuellen Herausforderungen, mit denen sich unser Planet und die Menschheit konfrontiert sehen.

„Sustainable Development Goals“

Die „Sustainable Development Goals“ (SDGs) der Vereinten Nationen beinhalten 17 Ziele für die nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene. Sie richten sich an Länder und Organisationen weltweit.

HENSOLDT hat die SDGs im Einklang mit seiner Wesentlichkeitsanalyse und seinem Nachhaltigkeitsmanagement entsprechend seiner Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie der Bedeutung für seine Stakeholder in einer Matrix zugeordnet und priorisiert. Auf Basis dieser Analyse stehen aktuell nachfolgende SDGs mit ihren Unterzielen im Vordergrund:



9.5 Ausbau der wissenschaftlichen Forschung, Verbesserung der technologischen Fähigkeiten der Industriezweige.



16.5 Erhebliche Verringerung von Korruption und Bestechung in all ihren Formen.



4.5 Beseitigung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Bildungswesen und Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs zu allen Bildungsstufen.

4.B Ausweitung der Zahl der Stipendien weltweit.



10.2 Stärkung und Förderung der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Eingliederung aller Menschen.



13.2 Integration von Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels in die (nationale) Politik, in Strategien und Planung.

Neue ESG-Reporting-Standards

Am 31. März 2022 hat das „International Sustainability Standard Board“ (ISSB) neue Standardentwürfe zur Abstimmung vorgelegt. Sie beinhalten sowohl allgemeine Anforderungen an die Offenlegung von nachhaltigkeitsbezogenen Finanzinformationen („Exposure Draft IFRS S1“) als auch klimabezogene Angaben („Exposure Draft IFRS S2“).

Mit den Entwürfen soll die Berichterstattung über Nachhaltigkeitsaspekte mit der Berichterstattung über finanzielle Aspekte gleichgestellt werden, mit dem Ziel einer weltweit konsistenten und zuverlässigen Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive („CSRD“) ist im Januar 2023 in Kraft getreten und muss von den EU-Mitgliedsstaaten bis spätestens Juli 2024 in nationales Recht umgesetzt werden. In diesem Zusammenhang werden derzeit von der European Financial Reporting Advisory Group („EFRAG“) verbindliche Standards (Europäische Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, „ESRS“) entwickelt, die für HENSOLDT ab dem Geschäftsjahr 2024 anzuwenden sind.

ESG Risk Rating

HENSOLDT AG

Aerospace and Defence | Germany

ESG Risk Rating

15,5

Updated Nov 19, 2022

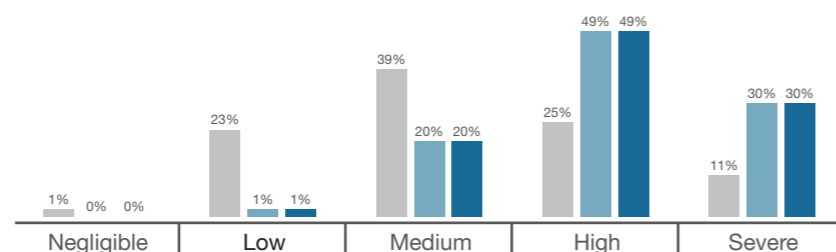
-2,5

Momentum

Low Risk



ESG Risk Rating Distribution



ESG Risk Rating Ranking

UNIVERSE	RANK (1 st = lowest risk)	PERCENTILE (1 st = Top Score)
Global Universe	1611/15240	11 th
Aerospace and Defence INDUSTRY	1/96	1 st
Aerospace and Defence SUBINDUSTRY	1/96	1 st



HENSOLDT hat sich auch im Jahr 2022 verschiedenen ESG Risk Ratings (unter anderem Sustainalytics Risk Rating, Refinitiv und S&P Global) unterzogen und unterstreicht damit seine Ambitionen zur Transparenz im Bereich Nachhaltigkeit. Besonders hervorzuheben ist dabei das Sustainalytics Risk Rating. In der Gesamtwertung hat HENSOLDT einen Wert von 15,5 erreicht. Das übertrifft die Bewertung vergleichbarer Unternehmen und liegt noch einmal deutlich über dem Niveau von 2021 (18,1). In der Luftfahrt- und Verteidigungsindustrie nimmt HENSOLDT damit weltweit Platz 1 ein.

1.5 EU-Taxonomie

HENSOLDT macht – im Zuge der Erweiterung der nichtfinanziellen Offenlegungspflichten – Angaben zur Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen). Mit der EU-Taxonomie wird in einem einheitlichen und rechtsverbindlichen Klassifizierungssystem festgelegt, welche Wirtschaftstätigkeiten in der EU als ökologisch nachhaltig gelten. Über die Ergebnisse dieser Klassifikation ist unternehmensspezifisch jährlich zu berichten.

Die EU hat aktuell für zwei Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten veröffentlicht, über die für den Berichtszeitraum 2022 zu berichten ist. Im Hinblick darauf, ob eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer Umweltziele leistet und damit als ökologisch nachhaltig gilt, unterscheidet die EU-Taxonomie zwischen Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität. Durch die Beschreibung der einzelnen Wirtschaftstätigkeiten in den beiden delegierten Rechtsakten zur EU-Taxonomie-Verordnung (Anhänge I und II) ist festgelegt, welche Wirtschaftstätigkeiten als taxonomiefähig beziehungsweise taxonomiekonform (ökologisch nachhaltig) gelten. Entsprechend ist in einem weiteren Schritt zu evaluieren, ob die genannten technischen Bewertungskriterien erfüllt sind und der soziale Mindestschutz eingehalten wird, um als taxonomiekonform klassifiziert zu werden.

Die Ermittlung der Kennzahlen erfolgte unter Beachtung des von der EU-Kommission veröffentlichten FAQ-Dokuments, das Auslegungsfragen in Bezug auf Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung adressiert.

Aufgrund von § 315b HGB und Artikel 8 der Taxonomie-VO ist HENSOLDT dazu verpflichtet, die Regulatorik der Taxonomie-VO anzuwenden. Gemäß § 315e Abs. 1 HGB ist der Konzernabschluss der HENSOLDT AG zum 31.12.2022 nach den IFRS aufgestellt worden.

Zentrales Element ist die Bestimmung des konzernweiten taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteils der Umsatzerlöse, der mit den Produkten oder Dienstleistungen erzielt wird, die mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig einzustufen sind, sowie des Anteils der Investitionsausgaben und des Anteils der Betriebsausgaben im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen, die mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, welche als ökologisch nachhaltig angesehen werden.

Im Berichtsjahr wurde die delegierte Verordnung (EU) 2022/1214 der EU-Kommission (Delegierte Verordnung vom 9. März 2022 zur Änderung der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 in Bezug auf Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren und der delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 in Bezug auf besondere Offenlegungspflichten für diese Wirtschaftstätigkeiten) veröffentlicht. Durch die verabschiedete Änderungsverordnung werden nun bestimmte Atomenergie- und Erdgasaktivitäten unter bestimmten Voraussetzungen als ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten nach der EU-Taxonomie eingestuft. Wir üben keine Tätigkeiten in den hier genannten Bereichen der Kernenergie und fossiles Gas aus.

Die Europäische Kommission hat bei der Erarbeitung der Verordnung ihren Fokus auf primär treibhausgasemittierende Branchen und Industrien gesetzt und hieraus mögliche relevante Wirtschaftstätigkeiten abgeleitet. Die Luftfahrt- und Verteidigungsindustrie fällt wie viele andere Sektoren hierbei per Definition nicht mit deren Kerngeschäft in den primären Anwendungsbereich der EU-Taxonomie, sodass

sich für HENSOLDT größtenteils Tätigkeiten ergeben, die vom Anwendungsbereich der EU-Taxonomie für die ersten beiden Umweltziele nicht erfasst sind.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass mit diesen Tätigkeiten nicht die Ziele der HENSOLDT-ESG-Strategie verfolgt oder gefördert werden.

Unseren Beitrag zu den Umweltzielen der Europäischen Union, „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“, haben wir im Rahmen eines Projekts ganzheitlich betrachtet. Dazu haben wir unsere Wirtschaftstätigkeiten und die daraus erzielten Umsätze sowie die Investitionen und Betriebskosten umfassend analysiert und bewertet, insbesondere welche Anteile als taxonomiefähig beziehungsweise taxonomiekonform eingestuft werden können. Doppelzählungen werden vermieden, indem eine eindeutige Zuordnung der taxonomiefähigen beziehungsweise taxonomiekonformen Umsatzerlöse, Investitionsaufwendungen sowie Betriebsausgaben auf jeweils eine Wirtschaftstätigkeit nach der EU-Taxonomie vorgenommen wird.

Der derzeitige Anwendungsbereich der EU-Taxonomie findet für HENSOLDT als ein spezialisierter Anbieter von Sensorlösungen im Bereich der Produkte und Dienstleistungen nur begrenzt Anwendung. Die Wertschöpfungskette umfasst hauptsächlich kundenspezifische Entwicklungsleistungen und die Einzelfertigung von Komponenten entsprechend des jeweiligen Einsatzbereichs. Hergestellte Produkte werden auf den Plattformen durch den Kunden verbaut und besitzen keine eigene Energieversorgung.

Unter Anwendung der Taxonomie-Verordnung ergeben sich für uns vorwiegend „interne“ Tätigkeiten im Zuge der Anmietung unserer Standorte sowie der Dekarbonisierung unserer Firmenwagenflotte, die wir als taxonomiefähig und zum Teil taxonomiekonform eingestuft und in dem CapEx-KPI berücksichtigt haben. Investitionen in Fotovoltaikanlagen wurden der Tätigkeit 7.6, „Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien“, und im Wirtschaftsjahr neu geleaste Firmenwagen der Tätigkeit 6.5, „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“, zugeordnet.

Die für die Berechnung der taxonomiefähigen beziehungsweise taxonomiekonformen Umsätze, Investitionsaufwendungen (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) genutzten Beträge basieren auf den im Konzernabschluss berichteten Zahlen.

Die Umsatzkennzahl ergibt sich aus dem Verhältnis der Nettoumsatzerlöse aus taxonomiefähigen beziehungsweise taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten eines Geschäftsjahres zu den Netto-Gesamtumsatzerlösen dieses Geschäftsjahres. Die Netto-Gesamtumsatzerlöse des Geschäftsjahres 2022 von 1.707.042 TEUR bilden den Nenner der Umsatzkennzahl und können der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns entnommen werden. Zum derzeitigen Stand können keine relevanten Wirtschaftstätigkeiten im Hinblick auf Umsatzerlöse identifiziert werden. Somit wurde kein taxonomiefähiger und damit auch kein taxonomiekonformer Umsatz ermittelt.

Basis der Investitionsausgaben (CapEx) sind die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten nach IAS 16 und 38 sowie nach IFRS 16 während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Die gesamten Investitionen betragen im Geschäftsjahr 117.532 TEUR und können dem Anlagespiegel entnommen werden. Der Nenner beinhaltet grundsätzlich auch Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren. Der Zähler der Kennzahl CapEx ergibt sich aus der Analyse der mit den im Nenner erfassten Beträgen in Zusammenhang stehenden Vermögenswerten oder Prozessen bezüglich ihrer Taxonomiefähigkeit beziehungsweise Taxonomiekonformität. Auf Basis der Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten erfolgte eine Analyse bezüglich der Taxonomiefähigkeit und -konformität und ein Abgleich mit Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel) der Delegierten-Verordnung der (EU) 2020/852. Die Investitionen der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten wurden direkt in der Finanzbuchhaltung ermittelt. Ein wesentlicher Bestandteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Investitionen betrifft die Anmietung

eines neu errichteten Gebäudes in Ulm mit einem Zugang von 11.532 TEUR, der unter der Aktivität 7.7, „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“, ausgewiesen wird.

Im abgelaufenen Wirtschaftsjahr wurden taxonomiekonforme Investitionen getätigt, die sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen bezieht. Diese betreffen im Einzelnen Fotovoltaiksysteme und Personenkraftwagen. Die Überprüfung der technischen Bewertungskriterien erfolgte anhand von Gutachten und Einzelnachweisen wie Produktspezifikationen und Datenblättern. Die taxonomiekonformen Investitionen von 203 TEUR und die taxonomiefähigen, nicht taxonomiekonformen Investitionen von 1.570 TEUR in die Aktivität 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und (leichten) Nutzfahrzeugen resultieren ausschließlich aus kapitalisierten Nutzungsrechten an Vermögenswerten. Die taxonomiekonformen Investitionen von 693 TEUR in die Aktivität 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien resultieren ausschließlich aus Zugängen bei Sachanlagen nach IAS 16. Die taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Investitionen von 12.311 TEUR in die Aktivität 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden resultieren ausschließlich aus kapitalisierten Nutzungsrechten an Vermögenswerten.

Die Basis für die Betriebsausgaben (OpEx) umfasst direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte beziehen, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen. Die Summe der Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing sowie Wartung und Instandhaltung des Geschäftsjahres 2022 beträgt 43.708 TEUR und bildet den Nenner der OpEx-Kennzahlen. Der Zähler der Kennzahl OpEx ergibt sich aus der Analyse der mit den im Nenner erfassten Ausgaben in Zusammenhang stehenden Vermögenswerten oder Prozessen bezüglich ihrer Taxonomiefähigkeit beziehungsweise Taxonomiekonformität.

Im Rahmen der Evaluierung der Konformitätskriterien erfolgt die Beurteilung, ob die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten einen wesentlichen Beitrag zu einem von der Taxonomie-VO definierten Umweltziel leisten und ob kein anderes Umweltziel wesentlich dabei beeinträchtigt wird.

Die technischen Bewertungskriterien, die bestimmen, ob eine Wirtschaftsaktivität einen wesentlichen Beitrag zu einem Umweltziel leistet und ob eine erhebliche Beeinträchtigung eines der übrigen Umweltziele vermieden wird (DNSH; Do No Significant Harm), wurden für alle taxonomiefähigen Aktivitäten entweder auf Basis der technischen Eigenschaften einzelner Vermögenswerte oder auf Basis nationaler Gesetze angewandt. Im Zusammenhang mit dieser Prüfung wurde auch eine detaillierte Klimarisikoprüfung bei Investitionen im Zusammenhang mit Immobilien und Fahrzeugen gemäß der Tätigkeiten 6.5 und 7.6 durchgeführt. Hierbei wurden Zukunftsszenarien auf Basis der vom Weltklimarat verwendeten repräsentativen Konzentrationspfade nach RCP 8.5 untersucht. Anpassungslösungen waren nicht notwendig. Die Ergebnisse aus den einzelnen Überprüfungen der DNSH-Kriterien sind in den nachfolgenden Tabellen ersichtlich. Ob ein wesentlicher Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer der Umweltziele des Artikels geleistet wird, ob es nicht zur Beeinträchtigung eines oder mehrerer der Umweltziele kommt und ob die technischen Bewertungskriterien eingehalten wurden, wurde mithilfe von Einzelnachweisen überprüft und dokumentiert. Die unter der Tätigkeit 6.5 ausgewiesenen taxonomiekonformen Fahrzeuge erfüllen die Anforderungen hinsichtlich der spezifischen CO₂-Emissionen von unter 50 g CO₂/km, der Emissionen von leichten Nutzfahrzeugen nach Euro VI und den Anforderungen an die Reifen hinsichtlich Rollgeräusch und Rollwiderstandskoeffizienten.

Zudem wurde die Erfüllung von sozialen Mindeststandards entsprechend den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den ILO-Kernarbeitsnormen und der Internationalen Menschenrechtscharta bezogen auf die einzelne Wirtschaftstätigkeit überprüft. Das Anforderungsprofil der Rahmenwerke zum Mindestschutz wurde dabei analysiert und internen Unterlagen – unter anderem dem Verhaltenskodex für das Unternehmen und Lieferanten, den Arbeitsanweisungen und Richtlinien – gegenübergestellt. Es wurden Risikoanalysen hinsichtlich der Mindestschutzthemen auf Konzernebene durchgeführt und daraus entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

Für das Geschäftsjahr ergeben sich folgende KPIs:

EU-Taxonomie 2022

Umsatz															
Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Absoluter Umsatz T€	Anteil Umsatz %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag – Anteil (%)		DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Taxonomie- konformer Umsatz- anteil in 2022 %	Kategorie (ermöglichende Tätigkeit) E	Kategorie (Übergangs- tätigkeit) T	
				Klimaschutz %	Anpassung an den Klimawandel %	Klimaschutz Ja / n/a	Anpassung an den Klimawandel Ja / n/a	Wasser- und Meeresressourcen Ja / n/a	Kreislaufwirtschaft Ja / n/a	Umwelt- verschmutzung Ja / n/a	Biologische Vielfalt und Ökosysteme Ja / n/a				Mindestschutz Ja / n/a
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten															
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)															
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0 %	0,0 %	0,0 %							0,0 %			
A.2 Taxonomiefähige, nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)															
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0,0 %			Nicht auszuweisen									
Total (A1 + A2)		0	0,0 %			Nicht auszuweisen									
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten															
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.707.042	100,0 %												
Umsatz, gesamt (A + B)		1.707.042	100,0 %												
CAPEX															
Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Absoluter CapEx T€	Anteil CapEx %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag – Anteil (%)		DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Taxonomiekon- former CapEx-Anteil in 2022 %	Kategorie (ermöglichende Tätigkeit) E	Kategorie (Übergangs- tätigkeit) T	
				Klimaschutz %	Anpassung an den Klimawandel %	Klimaschutz Ja / n/a	Anpassung an den Klimawandel Ja / n/a	Wasser- und Meeresressourcen Ja / n/a	Kreislauf- wirtschaft Ja / n/a	Umweltver- schmutzung Ja / n/a	Biologische Vielfalt und Ökosysteme Ja / n/a				Mindestschutz Ja / n/a
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten															
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)															
Verkehr		203													
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	203	0,2 %	100,0 %	0,0 %		Ja	n/a	Ja	Ja	n/a	Ja	0,2 %		T
Baugewerbe und Immobilien		693													
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	693	0,6 %	100,0 %	0,0 %		Ja	n/a	n/a	n/a	n/a	Ja	0,6 %		E
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		896	0,8 %	100,0 %	0,0 %								0,8 %		
A.2 Taxonomiefähige, nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)															
Verkehr		1.570				Nicht auszuweisen									
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	1.570	1,3 %			Nicht auszuweisen									
Baugewerbe und Immobilien		12.311				Nicht auszuweisen									
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	12.311	10,5 %			Nicht auszuweisen									
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		13.881	11,8 %			Nicht auszuweisen									
Total (A1 + A2)		14.777	12,6 %			Nicht auszuweisen									
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten															
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		102.755	87,4 %												
CapEx, gesamt (A + B)		117.532	100,0 %												
OPEX															
Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Absoluter OpEx T€	Anteil OpEx %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag – Anteil (%)		DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Taxonomiekon- former OpEx-Anteil in 2022 %	Kategorie (ermöglichende Tätigkeit) E	Kategorie (Übergangs- tätigkeit) T	
				Klimaschutz %	Anpassung an den Klimawandel %	Klimaschutz Ja / n/a	Anpassung an den Klimawandel Ja / n/a	Wasser- und Meeresressourcen Ja / n/a	Kreislauf- wirtschaft Ja / n/a	Umweltver- schmutzung Ja / n/a	Biologische Vielfalt und Ökosysteme Ja / n/a				Mindestschutz Ja / n/a
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten															
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)															
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0 %	0,0 %	0,0 %							0,0 %			
A.2 Taxonomiefähige, nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)															
Baugewerbe und Immobilien		4.395				Nicht auszuweisen									
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	4.395	10,1 %			Nicht auszuweisen									
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		4.395	10,1 %			Nicht auszuweisen									
Total (A1 + A2)		4.395	10,1 %			Nicht auszuweisen									
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten															
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		39.313	89,9 %												
OpEx, gesamt (A + B)		43.708	100,0 %												



2.1 Compliance und Antikorrruption

Unser Ansatz: strenge Toleranz

Aus technischen und physikalischen Gründen gibt es bei HENSOLDT-Produkten immer Toleranzen, mögen sie auch noch so klein sein. Wenn es um Compliance und Antikorrruption geht, sieht HENSOLDT das allerdings ganz anders. Hier haben wir eine sehr strenge Toleranzpolitik in Verbindung mit etablierten Richtlinien und Managementsystemen.

Beim Thema Compliance verfolgen wir eine sehr strikte Toleranzpolitik.

Dazu ruht unser Geschäft auf den vier Grundsätzen Zusammenarbeit, Exzellenz, Verantwortung und Innovation. Auf dem stabilen und unveränderten Fundament eines umfassenden Ethik- und Compliance-Programms stehend, bilden diese Grundsätze die Basis für alle Geschäftstätigkeiten. Als zentrales Element der Konzernkultur schützen sie die Geschäftsführung und die Mitarbeitenden, das Unternehmen und seinen Ruf sowie unsere Kunden. Rechtlich und ethisch korrektes Handeln soll so auf allen Ebenen sichergestellt werden. Als verantwortungsvolles Unternehmen ist es unser Anspruch, Maßnahmen und Prozesse zu implementieren, die das Auftreten von Gesetzesverstößen verhindern. Im Jahr 2022 konzentriert sich das HENSOLDT-Compliance-Programm unverändert auf sechs Kernbereiche.

Das HENSOLDT-Compliance-Programm

1. Antikorrruption

Das Korruptionsrisiko in der öffentlich besonders beobachteten Verteidigungsbranche wird von HENSOLDT unverändert als hoch bewertet. HENSOLDT lehnt jegliche Form von Korruption durch eine strenge Toleranzpolitik ab.

Mit besonderem Blick auf die aus dem Umgang mit Handelsvertretern und Dritten resultierenden Korruptionsrisiken wurde ein spezielles System entwickelt, mit dem das Risiko der möglichen Nichteinhaltung der Antikorrptionsvorgaben und -richtlinien – speziell bei Engagements von Dritten – sorgfältig und praxisorientiert bewertet werden kann. Dies erfolgt gemäß HENSOLDTs Antikorrptionsrichtlinien sowie durch intern durchgeführte detaillierte Prüfungen mit dem Ziel, Korruptionsrisiken zu jedem Zeitpunkt zu minimieren. Geschäfte, die mit unseren Werten unvereinbar sind, werden abgelehnt – auch mit der Konsequenz des Verzichts auf (Neu-)Geschäft. Für Erfolgshonorarvereinbarungen gelten sehr strenge Voraussetzungen. Im letzten Jahr haben wir drei dieser Vereinbarungen abgeschlossen. Sie werden strikt kontrolliert und wo immer möglich vermieden. Gleiches gilt für jegliche Form von Kompensationsvereinbarungen. Für Geschenke und Einladungen gelten für alle Mitarbeitenden die gleichen klar definierten Richtlinien.

Grundlage für den Umgang mit Geschäftspartnern bildet die „Partner Review Directive“ (PRD), die unter Berücksichtigung der besonderen regionalen und transaktionsbezogenen Risiken eines Falles spezielle Verhaltensregeln und Sorgfaltspflichten enthält.

Im Rahmen des Partner-Review-Prozesses führt die Compliance-Abteilung eine Risikobewertung der geplanten Transaktion durch. Anschließend entscheiden die zuständigen Geschäftseinheiten bis hin zum Executive Management, ob eine Transaktion weiterverfolgt wird oder nicht. Zur Sicherstellung der Einhaltung aller Compliance-Anforderungen und -Regelungen, einschließlich der PRD, hat HENSOLDT in den vergangenen Jahren sein internes Compliance-Team stark ausgebaut und die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt.

2. Datenschutz

Zum Datenschutz zählt bei HENSOLDT nicht nur das Befolgen gesetzlicher Regeln, sondern vielmehr auch der moralisch einwandfreie und sehr bewusste Umgang mit Mitarbeitenden und Geschäftspartnern. Basierend auf der eigenen, im Einklang mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) stehenden und weltweit gültigen Datenschutzrichtlinie sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, die Daten und Informationssysteme vor Angriffen zu schützen. Unterstützt werden die Mitarbeitenden dabei von eigenen Datenschutzbeauftragten als zentrale Ansprechpartner für alle Fragen rund um die IT und den Datenschutz.

2022 wurden zudem die bisherigen Datenschutzprozesse analysiert und weiter verbessert; mehr dazu in Kapitel 2.3 „Digitalisierung, Daten und Sicherheit“.

3. Export-Compliance

Das internationale Geschäft von HENSOLDT unterliegt zahlreichen Verkaufs- und Exportbeschränkungen sowie -kontrollen. Zur Einhaltung staatlicher Genehmigungsanforderungen und Moratorien stellt die Export-Compliance auf Gruppenebene die allgemein anwendbaren Vorschriften bereit und überwacht die einzelnen Transaktionen mit Schwerpunkt auf Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionsrisiken. Die Export-Kontrollabteilung leitet einzelne Anträge auf Ausfuhrgenehmigungen an die zuständigen Behörden weiter. Die Einhaltung aller notwendigen Richtlinien und Verfahren einschließlich einer Antiboykotrichtlinie, einer Antikorruptionsrichtlinie, der PRD sowie aller weiteren Compliance-Regeln und -Standards für das Geschäftsgebaren sichert dabei ein erfolgreiches Exportgeschäft im Rahmen der jeweils gültigen Regeln.

Im September 2022 erhob das Nachrichtenmagazin DER SPIEGEL den Vorwurf unrechtmäßiger Lieferungen an und Geschäftsaktivitäten in Saudi Arabien. HENSOLDT hat in Reaktion auf die Berichterstattung klargestellt, dass HENSOLDT bei sämtlichen Geschäften im Einklang mit geltenden nationalen, europäischen und internationalen Vorschriften handelt.

4. Kartell- und Wettbewerbsrecht

HENSOLDT unterliegt verschiedensten Wettbewerbs- und Kartellgesetzen, die den Schutz eines vielfältigen und freien Wettbewerbs sichern und von nationalen sowie supranationalen Behörden überwacht werden. Die Einhaltung dieser Gesetze ist Aufgabe und Verpflichtung aller HENSOLDT-Mitarbeitenden und bildet die Basis jedes Geschäfts. Die Compliance- und Legal-Funktionen haben dazu verbindliche Vorgaben und Richtlinien veröffentlicht. Kontinuierlich beraten und schulen sie alle Mitarbeitenden, um die Einhaltung aller kartell- und wettbewerbsrechtlichen Regeln sicherzustellen.

5. Einbeziehung der Lieferkette

Die Einhaltung der weltweiten HENSOLDT-Standards wird auch von allen Geschäftspartnern erwartet und aktiv eingefordert. Die Grundlage dafür bildet der „Supplier Code of Conduct“; mehr dazu in Kapitel 3 „Verantwortungsvolle Beschaffung“.

6. Der Mensch im Mittelpunkt

HENSOLDT stellt konsequent seine Mitarbeitenden ins Zentrum aller Compliance-Aktivitäten. Denn umfassende Integrität kann nur erreicht werden, wenn jeder einzelne seinen Beitrag leistet. Getreu dem übergeordneten Motto „Nur saubere Geschäfte sind nachhaltige Geschäfte“ soll so der langfristige Erfolg des Unternehmens sichergestellt werden.

Die Grundlage: der HENSOLDT Code of Conduct

Unabhängig von Standort, Position im Unternehmen oder Geschäftsbereich: Für alle Mitarbeitenden unserer Konzerngesellschaften gilt der gleiche Code of Conduct. Er legt die allgemeinen Rechte und Pflichten fest und definiert verbindliche Grundregeln für die interne Zusammenarbeit. Als wesentlicher Bestandteil ruft der HENSOLDT Code of Conduct zudem alle Mitarbeitenden zu einer offenen Kommunikation auf. Neben der direkten Ansprache von Führungskräften schafft HENSOLDTs OpenLine eine Plattform, über die mögliche Verdachtsfälle rund um die Uhr, auch anonym, gemeldet werden können. Die Ergebnisse der Meldungen werden dem Vorstand und dem Aufsichtsrat berichtet.

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig über die Inhalte und Vorgaben des Code of Conduct und weiterer Compliance-Regelungen informiert und verpflichtend geschult. Die Compliance-Abteilung führt dazu regelmäßig Schulungen sowohl in Präsenz als auch virtuell durch, teilweise auch über digitale Plattformen.

Wie im Vorjahr lag ein Schwerpunkt der Compliance-Schulungen im Bereich der „Partner Review Directive“. Die 2021 eingeführte allgemeine Kommunikationsplattform von Compliance, die sogenannten „Q&A Sessions“, wurden im Berichtsjahr weiter ausgebaut.

Neben Fragen zum Partner-Review-Prozess werden in den Q&A Sessions in einem 14-tägigen Format die verschiedenen Compliance-Themenbereiche (zum Beispiel Code of Conduct, Antikorruption oder Exportkontrolle) zusammen mit ihrer praktischen Relevanz vorgestellt und diskutiert. So werden die Mitarbeitenden in ihrer Eigenverantwortung gestärkt und für das Erkennen von Risiken sensibilisiert. Weiterhin sind Führungskräfte in allen Bereichen des Compliance-Programms eingebunden und aufgerufen, ihren Mitarbeitenden die Bedeutung des Programms aktiv zu vermitteln. Das umfasst auch Weiterentwicklungen des Compliance-Programms; 2022 beispielsweise mit dem Ausrollen einer Richtlinie zu Interessenkonflikten („Conflicts of Interest Policy“). Diese neue Richtlinie konkretisiert und erweitert die bereits bestehenden Regelungen zu Interessenkonflikten einschließlich detaillierter Verhaltensmaßregeln.

2.2 Menschenrechte

Unser Ansatz: täglich gelebte Praxis

Die Einhaltung von internationalen Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte hat für uns eine hohe Priorität. Als allgemeingültiges Regelwerk bekräftigt der Code of Conduct unser Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Die bei HENSOLDT festgehaltenen Werte und Praktiken berücksichtigen international anerkannte Standards, die in Chartas, Erklärungen und Leitlinien niedergelegt sind – darunter die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, das OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen sowie die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Seit 2021 sind wir zudem Unterzeichner des UN Global Compact und haben uns damit voll und ganz den Grundsätzen der Achtung und Wahrung der Menschenrechte verpflichtet.

Die HENSOLDT Human Rights Policy

Der Bedeutung des Themas entsprechend hat HENSOLDT in 2021 eine eigene Human Rights Policy entwickelt. In einer Human Rights Policy werden Verantwortlichkeiten und Prozesse konzernweit dargelegt und organisiert.⁴

Die Human Rights Policy bestätigt dabei das Engagement des Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte bei der Durchführung der Geschäftstätigkeiten und bietet eine Grundlage zur Überwachung und damit Gewährleistung der diesbezüglich hohen Standards. Darüber hinaus enthält die Policy Vorgaben zu Überwachung, Sorgfaltspflicht und Schulung sowie Kommunikations- und Beschwerdemechanismen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte. Dabei bezieht sie alle relevanten Bereiche des Unternehmens ein. Einen relevanten Bereich schließt jede Abteilung ein, in deren Bereich und Tätigkeit mögliche Risiken für Menschenrechtsverletzungen bestehen und/oder berücksichtigt beziehungsweise bewertet werden sollen, etwa HR (Mitarbeitenebene), Einkauf (Supplier), Compliance (Geschäftspartner/Opportunities) sowie generell ESG und der Human Rights Officer (General Counsel).

Die Human Rights Policy wird durch folgende Dokumente gestützt:

- UK Modern Slavery Act Statement⁵
- Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht
- Anti-Corruption Policy
- Standards of Business Conduct
- „Supplier Code of Conduct“
- Sponsorship and Donations Policy

Ein von ESG, Beschaffung, HR und Compliance unterstützter Human Rights Officer überwacht die Umsetzung der Prozesse und entwickelt die entsprechenden Leit- und Richtlinien fortlaufend weiter. Ihm zur Seite stehen weitere Beauftragte für Business-Compliance und Export-Compliance.

Unser Anspruch ist es, dass auch unsere Geschäftspartner die internationalen Standards zu Menschenrechten berücksichtigen. Diese Zielsetzung spiegelt sich in unserem „Supplier Code of Conduct“ in Übereinstimmung mit dem „International Forum on Business Ethical Conduct“ (IFBEC), in den Einkaufsbedingungen sowie in der PRD wider. Heute bereits im Einsatz ist die cloudbasierte digitale Plattform „IntegrityNext“ für die Überprüfung und das Management von Lieferanten; mehr dazu in Kapitel 3 „Verantwortungsvolle Beschaffung“.

⁴ Die HENSOLDT Human Rights Policy finden Sie unter www.hensoldt.net.

⁵ Das UK Modern Slavery Act Statement der HENSOLDT AG finden Sie unter www.hensoldt.net.

2.3 Digitalisierung, Daten und Sicherheit

Unser Ansatz: Die Daten sind sicher.

Im Rahmen der zahlreichen Digitalisierungsmaßnahmen spielen bei HENSOLDT die Daten und die IT-Infrastruktur eine zusehends größere, in vielen Teilbereichen inzwischen sogar entscheidende Rolle. Mit der globalen Governance für Digitalisierung und IT sowie einer starken IT-Architektur werden Datenlecks vermieden und die Gefahr von Angriffen minimiert. Als zentraler Bestandteil der Digitalisierungsstrategie liefert dabei die Nachhaltigkeit einen bedeutenden Beitrag zur Minimierung des ökologischen Fußabdrucks von HENSOLDT.

Im Rahmen von rechtlichen Verpflichtungen, nationalen und internationalen Richtlinien und Konventionen genießt die Datensicherheit höchste Priorität. Ein umfassender Datenschutz-Managementansatz trägt dazu bei, die Einhaltung der Datenschutzgrundsätze fortlaufend zu überprüfen und zu dokumentieren.

Wesentliche Maßnahmen und Resultate des Datenschutzmanagements im Jahr 2022

- **Datenschutzorganisation:** Um die Ziele der inzwischen etablierten Datenschutzorganisation zu erreichen, wurden Datenschutzprozesse aus den Managementprozessen etabliert, die den gesteigerten Dokumentations- und Nachweispflichten nachkommen – zum Beispiel durch Arbeitsanweisungen, Richtlinien und Prozesshandbücher.
- **Datenschutz in den weltweiten Gesellschaften:** Mit der Verabschiedung der Konzern-datenschutzrichtlinie wurden eine grundlegende globale Datenschutzpolitik festgelegt und Verantwortlichkeiten auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene definiert. Im Rahmen der Etablierung der Datenschutz-Organisationsstruktur vor dem Hintergrund eines DSGVO-konformen Datenschutzmanagements wurden alle relevanten Rollen festgelegt. Einige dieser Rollen sind dabei bei lokalen Ansprechpartnern (zum Beispiel Datenschutzbeauftragter im Ausland, Datenschutzkoordinator) angesiedelt, die den Konzerndatenschutzbeauftragten unterstützen.
- **Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten:** Neue und bestehende Prozesse wurden nach der Methode des Managementsystems DSGVO-konform aufgenommen und geprüft. Neue Prozesse wurden gemeldet und bewertet. Der Stand des Verzeichnisses liegt bei den angepeilten 95 Prozent Zielerreichungsgrad.

- **Datenschutzplanung 2023:** Die Weiterentwicklung des Managementsystems im Sinne des Datenschutzes wird kontinuierlich nach dem verwendeten risikobasierten Ansatz vorangetrieben und umgesetzt. Das Bewusstsein der Mitarbeitenden für den verantwortungsvollen Umgang mit Daten und die neuen Herausforderungen datenbasierter Geschäftsmodelle im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung wird weiter geschärft.

Dabei orientieren sich die Datenschutzrichtlinien und -maßnahmen von HENSOLDT an den gesetzlichen Vorgaben und der europäischen „General Data Protection Regulation“. Sie bilden die Grundlage für den hohen Standard des weltweiten Datenschutzes bei HENSOLDT.

Neue Geschäftsmodelle – neue Risiken

Durch fortschreitende Digitalisierung und Vernetzung entstehen bei HENSOLDT stetig neue Geschäftsmodelle und Digitalisierungskonzepte. Daten ermöglichen neue Produkte, Produktanwendungen und innovative Dienste, aber auch veränderte Arbeitsmodelle. Fernwartung und -services werden immer selbstverständlicher, die Industrie 4.0 verändert die Produktion, Künstliche Intelligenz ist inzwischen fester Bestandteil zahlreicher Produkte, mobiles Arbeiten gehört für viele Mitarbeitende inzwischen zum Alltag. Gleichzeitig eröffnen sich über die gesamte Wertschöpfungs- und Produktionskette Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und Verbesserung des Ressourceneinsatzes.

Um die daraus resultierenden potenziellen Risiken zu minimieren, entwickelt die in der Rechtsabteilung angesiedelte Datenschutzmanagement-Organisation das Datenschutzmanagement von HENSOLDT auf der Basis eines risikobasierten Ansatzes kontinuierlich weiter, wobei es das Ziel ist, dass alle regulatorischen Anforderungen und die eigenen Integritätsstandards eingehalten werden. Begleitet durch den Vorstand wurden Prozesse und Systeme entwickelt und eingeführt, die eine sichere und effiziente Datenverarbeitung gewährleisten sollen. Dazu zählen die Schutzziele und -klassen sowie das HENSOLDT-Dokumentationsmanagement. So bleiben die Daten aller Mitarbeitenden und Kunden ebenso wie die der anderen Stakeholder des Unternehmens geschützt.

Ziel ist es, den Datenschutz auf dem hohen Niveau internationaler Normen zu gewährleisten sowie etwaigen Angriffen vorzubeugen beziehungsweise diese abzuwehren.

Der Cyberangriff auf unsere Tochter NEXEYA in Frankreich hat die vielfältige Gefährdungslage im Cyberbereich vor Augen geführt. Durch den Angriff von Hackern waren Daten in Gefahr. In enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden wurde umgehend eine umfassende Untersuchung des Vorfalls eingeleitet. NEXEYA konnte seit Anfang September wieder weitgehend zum normalen Tagesgeschäft zurückkehren. Die IT-Infrastruktur und Daten anderer Gesellschaften der HENSOLDT-Gruppe waren nicht betroffen. Die HENSOLDT AG arbeitet gemeinsam mit ihren internationalen Standorten im Jahr 2023 weiter hart daran, dass es nicht mehr zu solchen Vorfällen kommen kann.

Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Digitale Technologien bieten neue Chancen für ein nachhaltiges Leben und Wirtschaften. Unter Leitung des Chief Information Officers arbeitet HENSOLDT stetig daran, digitale Nachhaltigkeitsinitiativen zu fördern. So wurde das mobile Arbeiten inzwischen fest in den Unternehmensalltag integriert. Fortlaufend werden neue Lösungen der Fernwartung und des Fernkundenservices sowie für Kundenschulungen und -präsentationen entwickelt. Sie verbessern nicht nur den Kundendienst und Service, sondern vermindern auch die Reiseaktivitäten deutlich und tragen damit zu einer CO₂-Reduzierung bei.

Einige weitere Highlights:

„**GRIP²**“: Mit der IT- und Digitalisierungsstrategie „GRIP²“ haben wir ESG in den unternehmensweiten Digitalisierungsinitiativen verankert. Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen trägt dabei sowohl zu einer Minimierung des ökologischen Fußabdrucks von HENSOLDT als auch zur Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden und damit zu mehr Effizienz und Produktivität bei. Der Fokus auf sichere Prozesse und eine weltweite IT-Architektur, die nahtlose Zusammenarbeit in hochsensiblen Bereichen ermöglicht, unterstützt alle Mitarbeitenden dabei, Ressourcen zu schonen und risikofrei komplexe Projekte zu bearbeiten.

„**Ecosia.org**“: Durch die Nutzung der ökologischen und nachhaltigen Suchmaschine Ecosia.org pflanzt inzwischen jeder Mitarbeitende mit jeder Suchanfrage Bäume und leistet damit einen Beitrag zur Nachhaltigkeit.

„**Cyber Security Awareness**“: Um die Mitarbeitenden fortlaufend für Themen rund um die Sicherheit der IT-Systeme zu sensibilisieren, hat HENSOLDT eine „Cyber Security Awareness“-Kampagne eingeführt. Nachdem die französische Tochtergesellschaft NEXEYA im Sommer 2022 Ziel eines ernsthaften Cyberangriffs auf ihre IT-Infrastruktur war, wurden die Sicherheitspläne noch einmal deutlich verstärkt und das Bewusstsein für Cyber Security weltweit an allen Standorten weiter geschärft.

„**KI**“: Neben der Verringerung des ökologischen Fußabdrucks spielt für HENSOLDT vor allem der verantwortungsvolle Umgang mit Kerntechnologien wie Künstlicher Intelligenz (KI) eine entscheidende Rolle. KI-Technologien kommen bei HENSOLDT divisionsübergreifend zum Einsatz. HENSOLDT stellt dabei sicher, dass sowohl bei der Entwicklung als auch bei der Anwendung von KI ethische Richtlinien eingehalten werden.

„**VR**“: Auch bei Training und Weiterbildung nutzt HENSOLDT die Möglichkeiten der Digitalisierung. Im Customer Service Immenstaad werden beispielsweise Kundenschulungen durch Virtual Reality (VR) unterstützt. Wartungsprozesse können so virtuell erlernt werden, bevor sie anschließend in der Praxis trainiert werden.

„**DASU**“: In Ulm unterstützte HENSOLDT 2022 mit der Stadt Ulm, der IHK Ulm und weiteren Partnern die Gründung vom „Transferzentrum für Digitalisierung, Analytics & Data Science Ulm“ (DASU). Das Zentrum bietet eine Plattform für den Austausch von Erfahrungen und Forschungsergebnissen zwischen Industrie, Mittelstand und Wissenschaft.

Die sichere und geschützte Informationstechnologie bildet so gemeinsam mit dem verantwortungsvollen Handeln aller Mitarbeitenden die Basis für eine gleichzeitig digitale und nachhaltige Zukunft von HENSOLDT. Unter der Prämisse „Die Daten sind sicher“ entsteht Mehrwert – für die Mitarbeitenden, die Kunden, das Unternehmen und die Umwelt.

3. Verantwortungsvolle Beschaffung

Unser Ansatz: weltweite Standards für HENSOLDT und alle Geschäftspartner

Die Einhaltung der weltweiten Standards, die wir uns im Hinblick auf Themen wie Menschenrechte und Arbeitsrecht gesetzt haben, wird auch von allen Geschäftspartnern erwartet und aktiv eingefordert. Die Richtlinien für die Einkaufskonditionen beinhalten dazu die internationalen Regeln und Übereinkommen der OECD und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), wie beispielsweise das Verbot von Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Diskriminierung. Ergänzt werden sie durch nationale Regeln, wie zum Beispiel den „United Kingdom Modern Slavery Act 2015“⁶ zur Verhinderung der kriminellen Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft. Darüber hinaus gelten definierte, strenge Vorgaben in den Bereichen Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie Gefahrenstoffe.

Der „Supplier Code of Conduct“ bietet als fester Bestandteil des Supply-Chain-Managements die Grundlage für die Lieferantenbewertung. Lieferanten prüfen wir zu ESG-Aspekten und unterstützen sie in ihren Initiativen zur Einhaltung der Richtlinien. Im Berichtszeitraum sind keine Fälle bekannt, in denen Lieferanten ausgeschlossen wurden.

Unsere Vorschriften

Die Grundlage: der HENSOLDT „Supplier Code of Conduct“

Der 2021 überarbeitete „Supplier Code of Conduct“ enthält die geltenden Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen der jeweilige Lieferant tätig ist, mit Waren umgeht, handelt oder Dienstleistungen erbringt. Seine Einhaltung ist obligatorisch für eine Geschäftsbeziehung mit HENSOLDT. Darüber hinaus formuliert der Verhaltenskodex die Erwartungen von HENSOLDT an Lieferanten und die gesamte Lieferkette unter Anerkennung der Unterschiede in den Kulturen und gesetzlichen Anforderungen. Der Inhalt des „Supplier Code of Conduct“ basiert auf dem Verhaltenskodex für Lieferanten des „International Forum on Business Ethical Conduct“ (IFBEC) der Aerospace and Defence Industry. Außerdem ist der Kodex fest in allen Bestellungen und Verträgen verankert. 2022 wurde der „Supplier Code of Conduct“ entsprechend den Anforderungen des deutschen LkSG geprüft, aktualisiert und digital veröffentlicht.

Lieferantenselbstauskunft

Ergänzend zur Verpflichtung der Einhaltung des HENSOLDT Supplier Code of Conducts sind alle relevanten Lieferanten aufgefordert, eine umfangreiche Selbstauskunft abzugeben. Sie wurde 2022 weiter ausgebaut und in die cloudbasierte digitale Lieferantenplattform von „IntegrityNext“ (INX) überführt. Auf der Plattform müssen alle Lieferanten zudem die erforderlichen Zertifikate hinterlegen. Auf Basis dieser Daten findet die abschließende Risikoanalyse statt.

Zusätzlich wurde 2022 das Prozesshandbuch „Supplier Screening“ für die HENSOLDT Sensors GmbH und HENSOLDT Optronics eingeführt.

Resultate der Lieferantenqualifikation und Risikoanalyse 2022

Der weiterentwickelte Lieferantenqualifikationsprozess sowie die darauf basierende ESG-Risikoanalyse brachte 2022 unter anderem die folgenden Ergebnisse.

⁶ Das Modern Slavery Act Statement der HENSOLDT AG finden Sie unter www.hensoldt.net.

Weiterentwicklung der ESG-Risikoanalyse

„IntegrityNext“

Über den Technologiepartner „IntegrityNext“ wurde für HENSOLDT eine cloudbasierte Plattform zur Lieferantenüberwachung und -Risikoanalyse aufgebaut. Sie beinhaltet Lieferantenauskünfte zu den Fragen der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung. So können nicht nur die steigenden Anforderungen an die Lieferanten zeitnah überprüft und umgesetzt werden, sondern gleichzeitig wird auch der Einkauf in der Kommunikation mit den Lieferanten entlastet.

„IntegrityNext“ verfügt über langjährige Erfahrungen in der ESG-Analyse und unterstützt sowohl Kunden als auch Lieferanten aktiv bei der Implementierung.

Die Resultate:

- Seit Mai 2021 hat sich die Anzahl der Lieferanten auf der Plattform mehr als verdreifacht.
- Mehr als 450 Lieferanten haben sich registriert und stehen mit HENSOLDT in einem direkten Austausch. 1.100 weitere Lieferanten werden über ein automatisches Mediamonitoring auf der Plattform regelmäßig geprüft.
- Der Einsatz der Lieferantenauskunft wurde fortlaufend in Bezug auf HENSOLDT-relevante Punkte ausgeweitet; Inhalte bezüglich des LkSG wurden konkretisiert sowie um Hinweistexte und Antwortoptionen zur EN9100-Zertifizierung für die Luftfahrt-, Raumfahrt- und Verteidigungsindustrie ergänzt.
- Fortlaufend werden immer mehr Bestandslieferanten zur Registrierung und Selbstauskunft aufgefordert; dies erfolgt mit Priorität auf Schlüssellieferanten sowie Lieferanten mit auslaufenden EN91xx-Zertifizierungen.

Ende 2022 nutzten bereits die acht Geschäftseinheiten mit dem größten externen Beschaffungsvolumen von HENSOLDT die „IntegrityNext“-Plattform (2021 waren es noch zwei Geschäftseinheiten). 2023 wird „IntegrityNext“ weiter international ausgerollt. In einer 2022 aufgebauten Lieferantendatenbank der HENSOLDT-Gruppe werden alle Lieferantenauskünfte aus „IntegrityNext“ und der „Dun & Bradstreet Bonitätsprüfung“ (D&B) zusammengeführt. Seit dem 1.1.2023 ist außerdem das LkSG auf die HENSOLDT AG und die Sensors GmbH anzuwenden.

Weitere Highlights

- Zu den Punkten Antikorruption und Menschenrechte wurde ein Länder-Ranking festgelegt und eingeführt.
- Das Lieferantenportfolio der HENSOLDT-Gruppe und deren Beschaffungsländer wurde erhoben und analysiert.
- Geschäftseinheiten, für die eine weitere detaillierte Risikoerfassung notwendig ist, wurden risikobasiert priorisiert.
- Zur Einführung eines gruppenweiten Prozesses der Risikoanalyse mit entsprechenden Folgemaßnahmen in Übereinstimmung mit dem LkSG wurde ein externes Beratungsunternehmen eingebunden.

Digitalisierung und Harmonisierung der Lieferantenprüfung

„IntegrityNext“ bildet für uns die zukunftsorientierte Basis zur weiteren Digitalisierung und Harmonisierung der Lieferantenprüfung. Mittlerweile auf Geschäftseinheiten in UK, Frankreich, Südafrika und Deutschland ausgeweitet, werden regelmäßig ESG-Profile bestehender Lieferanten erstellt. Für ESG-kritische Neulieferanten ist in diesen Geschäftseinheiten die Überprüfung mittels „IntegrityNext“ obligatorisch.

Die Kriterien zur ESG-Prüfung der Lieferanten liegen dabei weiterhin auf den fixen Kernthemen Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Menschen- und Arbeitsrechte, Antikorruption und Antibestechung sowie Verantwortung in der Lieferkette. Durch Verankerung von Formalkriterien wurde dabei die ESG-Risikobedeutung bei der Lieferantenauswahl sowie in der Bewertung der Lieferanten weiter gestärkt. Gleichzeitig können seit Ende 2022 alle ESG-Prüfungen in der neuen HENSOLDT-Lieferantendatenbank für die gesamte Gruppe zentral erfasst, auf Risiken überwacht und die GRI-Berichtsform aus dem Datenbestand erzeugt werden.

Mit der neuen Lieferanten-Portfolioanalyse verfügen wir nun zudem über ein zentrales Bewertungstool. Sie umfasst die top 13 Geschäftseinheiten, die im Jahr 2021 zusammen rund 659 Millionen Euro externes Einkaufsvolumen realisierten. Die Auswertung zeigte dabei, dass nur ein sehr geringer Teil in als kritisch eingestuftem Ländern stattfand. In Lieferantenentwicklungsgesprächen wurden 2022 außerdem die 85 Hauptlieferanten von Sensors und Optronics weiter für die Bedeutung von ESG für die HENSOLDT-Gruppe sensibilisiert.

Noch mehr Sicherheit für 2023

Auch 2023 entwickeln wir unsere verantwortungsvolle Beschaffung kontinuierlich weiter. Neben weiteren Lieferantenentwicklungsgesprächen wird dazu die „IntegrityNext“-Plattform in zusätzlichen Geschäftseinheiten integriert. Darüber hinaus sollen weitere Lieferanten in die Plattform aufgenommen werden. Damit steigt der Datenbestand der HENSOLDT-Lieferantendatenbank. Kritische Lieferantenprofile und Warnmeldungen können so transparenter dargestellt und Unsicherheiten in der ESG-Berichterstattung weiter reduziert werden.

Parallel dazu wird HENSOLDT die Nutzung und den Nutzen seines Schulungsangebots zum LkSG ermitteln und sein Lieferantenportfolio zu den Geschäftsvorgängen des Jahres 2022 in den top 13 Geschäftseinheiten aktualisieren und analysieren.

Auf Basis dieser Resultate und der geplanten Maßnahmen kann das Risikomanagement zu Lieferketten entsprechend dem LkSG umgesetzt werden. Gleichzeitig tragen die Maßnahmen dazu bei, die engagierten Ziele einer verantwortungsvollen Beschaffung sowie einer umfassenden und überprüfbaren Verantwortlichkeit der gesamten weltweiten Lieferkette der HENSOLDT-Gruppe transparent darstellbar zu verwirklichen.

4. Menschliches Potenzial

4.1 Beschäftigung

Der Hauptsitz von HENSOLDT befindet sich in Taufkirchen bei München, einem wichtigen Innovationszentrum im Verteidigungsbereich in Deutschland. Weltweit ist HENSOLDT in Europa, Asien, Nord- und Südamerika sowie in Australien vertreten.

Mit über 40 Standorten kann HENSOLDT seinen wachsenden Kundenstamm strategisch bedienen. HENSOLDT ist außerhalb Deutschlands vor allem in Frankreich, Südafrika und Großbritannien produktiv tätig.

Zum 31. Dezember 2022 waren insgesamt 6.463 Mitarbeitende beschäftigt. 73 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten an Standorten in Deutschland, gefolgt von knapp 13 Prozent in Südafrika, ca. 10 Prozent in Frankreich und knapp 3 Prozent in Großbritannien.

Der aktuelle Anteil an weiblichen Mitarbeitenden beträgt ca. 23 Prozent. Auf Führungsebene im Leadership-Team beträgt dieser 20 Prozent (sowie 9 Prozent im Executive Committee).

Die Verteilung der Mitarbeitenden nach Altersgruppen ist sehr gleichmäßig und setzt sich wie folgt zusammen: Ca. 27 Prozent der Mitarbeitenden sind unter 35 Jahre alt sowie ca. 25 Prozent zwischen 35 und 44 Jahre. 23 Prozent sind zwischen 45 und 54 Jahre und 24 Prozent 55 Jahre und älter. (Alle Zahlen zum Stichtag (31.12.2022): HENSOLDT AG, einschließlich aller konsolidierter Unternehmen.)

Die Zahlen und Daten in den folgenden Abschnitten zu „Training, Weiterbildung und Talentförderung“ sowie zu „Diversität und Chancengleichheit“ beziehen sich auf alle konsolidierten Unternehmen unter Ausschluss der Sales Offices. (Diese und weitere Kennzahlen siehe Tabelle in Kapitel 9.2 „GRI Performance Data 2022“.)

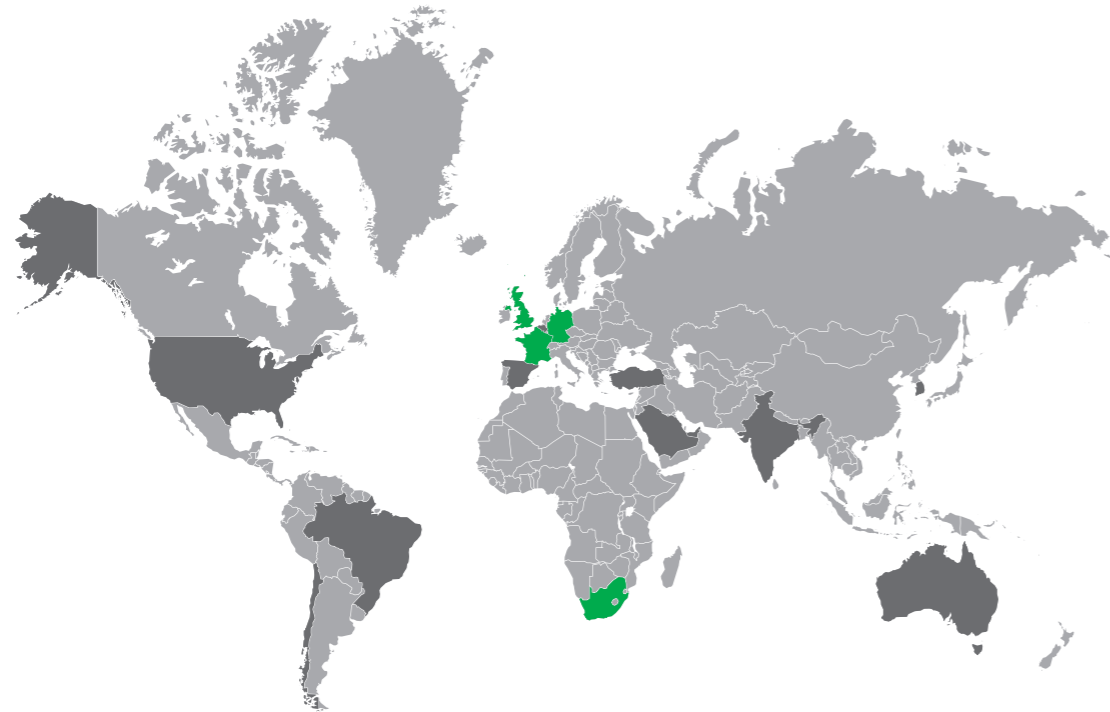
4.2 Training, Weiterbildung und Talentförderung

Managementansatz

Das kontinuierliche Training und die Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie die gezielte Förderung von Talenten sind dynamischer Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und -philosophie. Dies stellen wir sicher durch interne Entwicklungsprogramme und die HENSOLDT Academy, die ein modernes, technologisch anspruchsvolles und auf die Weiterentwicklung der Fachbereiche abgestimmtes Portfolio anbietet.

HENSOLDT strebt danach, den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen noch besser gerecht werden zu können. Im Mittelpunkt stehen dabei die Talentgewinnung auf einem immer stärker umkämpften Markt, neue Arbeitsmodelle und flexible Arbeitszeitmodelle sowie neue Anforderungen an die Mitarbeitenden im Allgemeinen. Hierfür entwickelt HENSOLDT eine eigenverantwortliche und selbstgesteuerte Lernkultur und erweitert beständig die Zugänglichkeit sowie Flexibilität der Lernangebote, beispielsweise durch bedarfsorientierte E-Learnings sowie kombinierte Formen des Präsenz- und E-Learnings („Blended Learning“). Über die Bewertungsrate und die Rücklaufquote wird regelmäßig im Audit sowie gegenüber dem Aufsichtsrat berichtet.

Als Teil der strategischen Personalplanung und -entwicklung trägt die Weiterbildung und Talentförderung bei HENSOLDT so ganz wesentlich dazu bei, die Mitarbeitenden an das Unternehmen zu binden, ihre Zufriedenheit und Leistung zu erhöhen und versteckte Potenziale zu wecken. Gleichzeitig steigt die Attraktivität von HENSOLDT auf dem Arbeitsmarkt.



- **HQ/Produktionsstandorte: Deutschland, Südafrika, Frankreich, UK**
- **Vertriebsstandorte: Spanien, Belgien, USA, Chile, Brasilien, Singapur, Australien, Südkorea, Indien, UAE, Saudi-Arabien, Türkei**

HENSOLDT unterstützt nachdrücklich die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen: Das Recht der Mitarbeitenden, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine solche aufzubauen, wird ausdrücklich respektiert. Darüber hinaus fördert HENSOLDT den Dialog mit und das Engagement in solchen Vereinigungen. Unser Anspruch ist es soweit gesetzlich möglich geltende Tarifverträge als Grundlage für unsere Arbeitsbedingungen und Verträge zu berücksichtigen. Dies umfasst auch verschiedene betrieblich gesicherte Leistungszulagen sowie die Förderung von Pensions- und Rentenprogrammen, die wir allen Mitarbeitenden weltweit zur Verfügung stellen.

2022 ging außerdem das 2021 gestartete Mitarbeitenden-Aktienprogramm „Echo“ in seine zweite Runde. Es bietet die Möglichkeit, in verschiedenen Paketen Aktien des Unternehmens zu erwerben, die HENSOLDT jeweils mit 50 Prozent bezuschusst. Über das Programm sind bereits mehr als 60 Prozent aller Mitarbeitenden direkt am Wachstum und Erfolg des Unternehmens beteiligt. Diese hohe Quote unterstreicht die starke Unternehmenskultur und das Vertrauen der Belegschaft in die Strategie von HENSOLDT. Das Programm wird in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Südafrika angeboten und gilt für alle teilnehmenden Gesellschaften.

Weiterentwicklung in jeder Berufs- und Lebensphase

Unser wichtigstes Kapital, die Mitarbeitenden, stehen im Mittelpunkt einer zukunftsorientierten Personalpolitik, die sich an deren Lebensphasen orientiert und den Wert der Mitarbeitenden anerkennt. Getreu diesem Verständnis bieten wir unseren Mitarbeitenden diverse Entwicklungsformate und Weiterbildungsangebote im Rahmen der HENSOLDT Academy an. Dazu zählen sowohl fachliche Weiterbildungen zu relevanten Themen wie Engineering als auch Trainings im Bereich Soft Skills und „Global Leadership“ – passend zu jeder Berufs- und Lebensphase. Spezifische Schulungen zu den Themen Integrität, Vielfalt und Integration sowie Gesundheit tragen zur weiteren Stärkung der Unternehmenskultur bei.

Durch kontinuierliche Weiterentwicklungen wird dabei die Qualität der Trainings fortlaufend gesteigert, um den Erfolg zu sichern und die Umsetzung der erlernten Fähigkeiten zu garantieren. Bei bestehenden Trainings wird Feedback der Teilnehmenden eingeholt und ausgewertet und das Training sowie die Formate werden entsprechend angepasst. Bei der Entwicklung neuer Trainings werden interne Fachexperten eingebunden, um die Formate an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden auszurichten. Neue digitale Lernformate wie Podcasts und E-Books ermöglichen das Intensivieren des selbstgesteuerten Lernens. Gleichzeitig wird durch die Digitalisierung und Internationalisierung der Trainings der globale Rollout des Lernportfolios vorangetrieben.

Im vergangenen Jahr nahmen allein in Deutschland rund 4.700 Mitarbeitende an einer Vielzahl von Trainings- und Weiterbildungsformaten in Form von Präsenzveranstaltungen, virtuellen Live-Trainings über Microsoft Teams oder E-Learnings teil. Insgesamt kamen dabei mehr als 110.000 Trainingsstunden zusammen.

Talente finden und fördern

Um bereits bei neuen Talenten das Interesse für HENSOLDT zu wecken und die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, wurden 2022 die Kooperationen mit Universitäten, Forschungsinstituten und Hochschulen weiter ausgebaut. Studierende erhalten so beispielsweise in studienbegleitenden Entwicklungsprogrammen spezielle Coachings, können verschiedene Standorte kennenlernen und werden eng in bestehende Teams eingebunden. Seit 2021 werden dazu sämtliche Aktivitäten des „Talent Relationship Managements“ – kurz TRM – in der neuen TRM-Plattform myVeeta gebündelt. Die bestehenden Kooperationen mit Universitäten, Forschungsinstituten und Hochschulen sollen auch 2023 fortgeführt werden.

Auf dem späteren Weg zur Führungskraft bei HENSOLDT steht den Talenten, wie auch allen anderen Führungskräften, das interne hierarchie- und funktionsübergreifende Leadership-Programm iLEAD@HENSOLDT offen. Dort bilden sich agile und konstruktive Gemeinschaften von Führungskräften.

Die HENSOLDT-Entwicklungsprogramme im Überblick

Mit unserer lebensphasenorientierten Personalpolitik reagieren wir auf den demografischen Wandel, die technologische und gesellschaftliche Entwicklung sowie soziologische Trends. Maßgeschneiderte Lösungen für alle Berufs- und Lebensphasen, vom Studierenden bis zur Führungskraft, beziehen dabei alle Mitarbeitenden mit zu ihnen passenden Weiterbildungs- und Entwicklungsprogrammen ein. Denn zufriedene, gesunde, engagierte und motivierte Mitarbeitende bilden das Kapital für unsere Zukunft. Teils bereits in den letzten Jahren erfolgreich etabliert, teils 2022 neu hinzugekommen stehen dabei folgende Programme im Mittelpunkt:

- | | |
|------------------------------|--|
| Students Pioneer Club | Das studienbegleitende Entwicklungsprogramm integriert Studierende in bestehende HENSOLDT-Teams und bindet Talente mit einem Coaching- und Trainingsangebot bereits frühzeitig ans Unternehmen. |
| HENSOLDT Connect | Das Netzwerk verbindet engagierte Mitarbeitende jeden Alters aus allen Unternehmensbereichen sowohl untereinander als auch mit der Geschäftsführung und anderen Interessengruppen. So entsteht eine Innovationskultur, in der sich die Teilnehmenden durch unterschiedliche Projekte und coachende Begleitung weiterentwickeln können. |
| Development Center | Mitarbeitende verschiedener Bereiche können in speziellen Workshops ihre individuellen Fähigkeiten reflektieren und weiterentwickeln. Im Mittelpunkt stehen dabei Entwicklungspotenziale, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie sind. |
| 180° Feedback | Das Onlinetool vermittelt Teamleadern ein direktes, anonymes Feedback aus ihrem Team. Stärken und Potenziale können frühzeitig erkannt und gefördert werden. Das Feedback-Tool kann von allen Teams mit mehr als fünf Mitarbeitenden genutzt werden. |
| Customized Workshops | An die Anforderungen der jeweiligen HENSOLDT-Teams angepasste Workshops bieten die Möglichkeit zur Weiterentwicklung zu speziellen Themen wie beispielsweise Kollaboration, Kommunikation und Reflexion, Visionsentwicklung, Leadership und mehr. |
| iDARE | iDARE steht für Innovation, Digitalisierung, Agilität, Reflexion und Entrepreneurship und wird in Kooperation mit dem TUM Technology and Entrepreneurship Center angeboten. Das Programm verfolgt das Ziel einer inspirationsfördernden Führungskultur durch unter anderem das Erlernen digitaler Führungskompetenzen und agiler Arbeitsweisen. |
| Skills²Manage | Das Management-Development-Programm vermittelt neuen Führungskräften Management- und Prozesswissen in wichtigen Bereichen wie Finanzen, Wirtschaft und Strategie, Beschaffung, Qualität, rechtlichen Grundlagen, Compliance, Datenschutz, HR und mehr. Die einzelnen Module werden von internen Trainern geleitet, die ihre Expertise nicht nur an die Führungskräfte weitergeben, sondern sich auch mit ihnen austauschen. Dadurch wird nicht nur internes Wissen weitergegeben, sondern auch das unternehmenseigene Netzwerk aufgebaut und gestärkt. |

Executive Education Programmes

Führungskräften bietet HENSOLDT spezielle, an die Anforderungen des Unternehmens angepasste Managementkurse an der TUM School of Management an mit Trainings zu Bereichen wie Führung, Kommunikation, Nachhaltigkeit, Innovation, Finanzen und Change-Management.

iLEAD@HENSOLDT

Das hierarchie- und funktionsübergreifende globale Leadership-Programm für Führungskräfte aus allen Geschäftsbereichen ist darauf ausgerichtet, Führungskräfte von reinen Managern zu „Leadern“ zu entwickeln und sie auf diesem Weg zu begleiten. Das Programm basiert auf dem alten System von „command and control“ und soll durch Inspiration, Ermutigung und Begeisterung zu gemeinschaftlichem Wachstum führen. 2022 fand erstmals eine internationale „iLEAD Journey“ statt, an der 33 Führungskräfte aus der ganzen Welt teilnahmen, ihre Führungshaltung stärkten und Erfahrungen austauschten.

iLEAD Development Group

Die Gruppe aus engagierten „iLEADern“ transportiert den Führungsgeist bei HENSOLDT durch innovative Aktivitäten ins Unternehmen, unterstützt und reflektiert sich gegenseitig und lebt die Werte spürbar vor. Dadurch wird die Unternehmenskultur gestärkt. In einem neuen Format lud die Gruppe 2022 zusammen mit anderen engagierten HENSOLDTianern am Standort Ulm in das „Kulturzelt“ ein. Mehr als 600 Mitarbeitende konnten dabei unterschiedliche Aspekte der Unternehmenskultur erleben, sich einbringen und so aktiv gemeinsam kulturelle Veränderungen gestalten. Aufgrund des Erfolgs soll das Programm fortgeführt werden.

Mit der Weiterführung der bisherigen People-&-Leadership-Programme, zusätzlichen Angeboten im E-Learning-Bereich sowie der Ausweitung aller Angebote auf weitere Länder wird die Weiterbildung und Talentförderung bei HENSOLDT kontinuierlich ausgebaut und mit neuen Elementen angereichert. Des Weiteren wurde eine individuelle Entwicklungsmaßnahme für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte zur persönlichen Weiterentwicklung namens „Competence & Career Reflection“ eingeführt, bei der es um eine Reflexion der eigenen Kompetenzen und der persönlichen Werte geht.

Zur Stärkung der Unternehmenskultur in Zeiten des Wandels hat HENSOLDT in Zusammenarbeit mit der Energy Factory unter Leitung von Prof. Dr. Bruch 2022 das neue „NEXT VISION“-Programm gestartet. Beeinflusst durch aktuelle gesellschaftspolitische Themen, den „War for Talents“, aber auch die neuen, flexiblen Arbeitsmodelle suchen Mitarbeitende zunehmend nach einem Sinn ihrer Arbeit. Mit „NEXT VISION“ will HENSOLDT Orientierung bieten sowie eine klare gemeinsame Richtung und einen gemeinsamen emotionalen Fokus entwickeln und vorgeben.

2023 sollen dazu auch „NEXT LEADERSHIP PRINCIPLES“ beitragen, die mit Unterstützung der Energy Factory entwickelt werden. Ein neues Development-Programm soll außerdem Talente gezielt in die Nachfolgeplanung für Leadership-Team-Positionen einbinden und sie in ihrer diesbezüglichen Entwicklung begleiten.

Das sichert nicht nur die aktuelle Motivation der Mitarbeitenden und bindet sie ans Unternehmen, es stärkt auch die Arbeitgebermarke und macht HENSOLDT zusätzlich attraktiv auf dem Arbeitsmarkt.

4.3 Diversität und Chancengleichheit

Managementansatz

Wir verstehen das Diversity-Management als umfassende unternehmensstrategische Aufgabe und etablieren Strukturen und Praktiken, die eine wahre Chancengleichheit herstellen. Unabhängig von Geschlecht, Nationalität, sexueller Orientierung, Religion und Kultur sollen die Vorteile der Vielfalt maximiert werden. Einen besonderen Schwerpunkt legen wir dabei auf die Förderung weiblicher Führungskräfte, Inklusion sowie internationale Vielfalt. In einem integrativen Arbeitsumfeld fördert Einzigartigkeit die Kreativität, den Einfallsreichtum und die Leistungsbereitschaft. Zusätzlich ist HENSOLDT Mitglied des UN Global Compact sowie des Netzwerks „Initiative CHEFSACHE“, in dem 2022 zusätzlich ein gemeinsamer „New Work Dialog“ mit dem Fraunhofer Institut über unbewusste Vorurteile stattfand.

Mit Blick auf die strategischen Ziele, wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und gelebte Vielfalt und Chancengleichheit in all ihren Facetten zu fördern, hat HENSOLDT drei Arbeitsfelder definiert:

- Das Schaffen einer Arbeitskultur, die jeden einzelnen Mitarbeitenden wertschätzt und Vielfalt bewusst fördert. Von Führungskräften vorgelebt, wird diese Kultur über verschiedene Initiativen in alle Bereiche des Unternehmens transportiert. Unsere Diversity-Awards fördern die interne und externe Wahrnehmung.
- Die Etablierung eines Talentmanagements, das vorgibt, bei der Nachfolgeplanung, insbesondere für üblicherweise männerdominierte Berufe, mindestens eine Frau mit gleicher Qualifizierung zu Auswahlinterviews einzuladen. Darüber hinaus wird allen Mitarbeitenden empfohlen, an Schulungen zum Thema Diversität teilzunehmen. Für Führungskräfte im Leadership-Team sind ausgewählte Schulungen zum Thema Diversity verpflichtend.
- Die Steigerung der öffentlichen Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber, der sowohl Vielfältigkeit schätzt als auch moderne, flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeit, mobiles Arbeiten und ein inklusives Arbeitsumfeld fördert: Durch gezielte Imagekampagnen und die Teilnahme an gemeinsamen Projekten mit Schulen und Universitäten, aber auch in privatwirtschaftlichen Initiativen werden dabei insbesondere weibliche Talente angesprochen.

Der Erfolg bestimmter Maßnahmen wird anhand von definierten Kennzahlen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen regelmäßig überprüft sowie gegebenenfalls angepasst und fließt auch in die Managementvergütung ein. Gemäß

dem globalen Ziel „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Leadership-Team bis 2026 auf 30 Prozent“ wird diese Kennzahl ebenso wie der Anteil von Frauen global auf allen Managementpositionen regelmäßig gemessen. Wie im Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“ berichtet, erhalten alle Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf eine mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („LTI-Bonus“, siehe Remuneration Report). Im Rahmen des LTI treten sogenannte ESG-Ziele als Erfolgsparameter neben die finanziellen Erfolgsziele und die starke Orientierung am Aktienkurs. In den aktuellen Vorstands-anstellungsverträgen sind diese ESG-Ziele das Ziel „Diversity“, das auf die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf verschiedenen Unternehmensebenen gerichtet ist, sowie das Ziel „Climate Impact“⁷. Das ESG-Ziel „Diversity“ ist eine LTI-Bonus-Komponente und mit 15 Prozent Teil der Bemessung des LTI-Bonus.

Chancengleichheit und Talentförderung

Als internationales Unternehmen ist für uns die Vielfalt und Chancengleichheit unserer Mitarbeitenden schon immer selbstverständlich.

Mit zahlreichen Initiativen werden weltweit Talente gefördert – unabhängig von deren Alter, ethnischer und sozialer Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung oder Geschlecht sowie geschlechtlicher Identität und Orientierung.

„Elevate“ – das „Diversity & Inclusion“-Programm von HENSOLDT

Um die Kultur der Diversität und Chancengleichheit weiter zu stärken sowie insbesondere den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, haben wir 2020 das Programm Elevate gestartet. Elevate versteht sich als eine unternehmensweite Community, an der sich alle Mitarbeitenden zu den Themen Chancengerechtigkeit, Diversität und inklusive Unternehmenskultur mit Ideen und Erfahrungen beteiligen können.

2022 fanden im Rahmen des Programms weltweit zahlreiche Initiativen statt. Diversity-Trainings und regelmäßige Events auf Deutsch und Englisch beschäftigten sich mit Themen wie „Frauen in Führungspositionen“, „Empowerment für Frauen“, „Körpersprache“ und „Wirkung auf Frauen“, aber auch „Erfolgreiche Zusammenarbeit in internationalen Teams“ oder „Konflikte am Arbeitsplatz“. Im Rahmen des Networking-Events „STEMPower“ wurde am Unternehmenshauptsitz in Taufkirchen gemeinsam mit dem Ludwig Bölkow Campus ein Event für Studentinnen mit STEM-Hintergrund (STEM = Science, Technology, Engineering und Mathematics) organisiert.

Zur weiteren Internationalisierung von Elevate trug zudem ein internationales Forum bei, bei dem HENSOLDT Südafrika Mitarbeitende aus Australien und dem Nahen Osten zum Gedanken- und Ideenaustausch eingeladen hatte. Zur weiteren Umsetzung von Länder- und Standortplänen wurden die Elevate-Aktivitäten außerdem entsprechend länderspezifischen Besonderheiten angepasst.

So trägt das Programm „Elevate“ aktiv dazu bei, das gesetzte Ziel einer Verdopplung des Frauenanteils in Führungspositionen bei HENSOLDT bis 2026 zu erreichen.

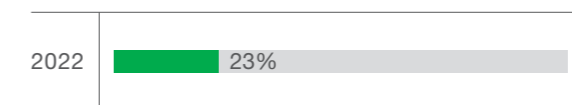
⁷ Das Unterziel zu „Climate Impact“, die „Verringerung der Verwendung flüchtiger organischer Verbindungen (Volatile Organic Compounds; VOCs)“, wurde gestrichen, da es sich als nicht ausreichend verhaltenssteuernd und aussagekräftig herausgestellt hat.

Erhöhung des Frauenanteils

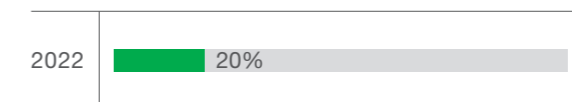
Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert, in der traditionell männerdominierten Verteidigungsbranche ganz besonders. Bei HENSOLDT sind aktuell 23 Prozent aller Mitarbeitenden weiblich und im Leadership-Team* sind 20 Prozent Frauen.

Um das Ziel, den Frauenanteil innerhalb der Firma zu erhöhen, erreichen zu können, braucht es ein Umdenken im Unternehmen und eine Unternehmenskultur, die Vielfalt deutlich stärker als Mehrwert erkennt und fördert – daran arbeiten wir kontinuierlich. Durch eine strategische Karriereentwicklung werden gezielt weibliche Führungskräfte angesprochen und ins Unternehmen geholt, wo ihnen die Möglichkeit zur Weiterentwicklung geboten wird. Neue flexible Arbeitsmodelle und die Unterstützung von Familien helfen dabei zusätzlich beim Überwinden klassischer Rollenbilder.

FRAUENANTEIL IN DER BELEGSCHAFT



FRAUENANTEIL IM LEADERSHIP-TEAM*

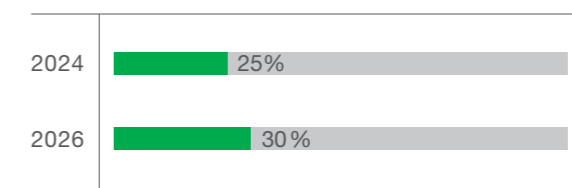


* Definition Leadership-Team: gesamter Führungskreis der HENSOLDT Group (Leadership-Team inkl. Executive Committee und Vorstand).

FRAUENANTEIL IM EXECUTIVE COMMITTEE



ANGESTREBTE FRAUENQUOTE IN FÜHRUNGSPOSITIONEN



Ein gutes Beispiel für die Komplexität des Themas und die daraus resultierenden Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils lieferte 2022 das HENSOLDT-Unternehmen NEXEYA in Frankreich. In einer monatlichen Arbeitsgruppe wurden die Förderung der Vielfalt und die Erhöhung des Frauenanteils gezielt diskutiert und neue Ideen entwickelt. Vereinbarungen zur beruflichen Gleichstellung wurden geschlossen, Angebote zur Tagesbetreuung von Kindern gefördert und die Fernarbeit ausgeweitet. Mit gezielten Mentoringangeboten für Frauen, Schulungen und weiterer Förderung der Elternschaft soll der eingeschlagene Weg auch 2023 fortgeführt werden.

Vielfalt im Denken und Handeln

Um Vorurteile im Management sowie bei den Mitarbeitenden abzubauen und neue Wege in eine inklusivere Zukunft aufzuzeigen und zu ebnen, haben wir bereits 2021 im Rahmen von „Elevate“ das Programm „Unconscious Bias Learning Journey“ eingeführt und 2022 weiter ausgebaut. Das Programm unterstützt Führungskräfte und HR-Mitarbeitende dabei, sich ihrer unbewussten Vorurteile im Alltag bewusst zu werden und diese abzubauen.

Die „Unconscious Bias Learning Journey“ enthält verschiedene Elemente, mit denen der Einfluss von unbewussten Vorurteilen auf Zusammenarbeit, Entscheidungen, Ziele und Erfolg verdeutlicht wird. Zusätzlich wird aber beispielsweise auch aufgezeigt, welche Wettbewerbsvorteile durch Diversity entstehen. Praktische Übungen und Beispiele aus anderen Unternehmen vertiefen das Erlernte. Das Programm wurde 2022 auf weitere Management- und Mitarbeitendengruppen ausgeweitet, international ausgerollt und ist durch ein E-Learning-Programm für alle Mitarbeitenden zugänglich.

Gemeinsam mit der „HENSOLDT Ability Journey“ zur Stärkung der Inklusion am Arbeitsplatz und der „Initiative CHEFSACHE“ sollen Vorurteile im Management sowie bei den Mitarbeitenden auch zukünftig weiter abgebaut und neue Wege in ein inklusiveres Miteinander geebnet werden.

Mit der Stärkung des Bewusstseins für eine vielfältige und inklusive Unternehmenskultur sowie der Förderung der Chancengleichheit aller Mitarbeitenden streben wir eine Vorbildrolle als integratives europäisches Unternehmen an.

5. Gesundheit und Sicherheit



Managementansatz

Getreu dem Unternehmensmotto „Detect and Protect“ genießen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden bei HENSOLDT traditionell hohe Priorität und die Maßnahmen dazu reichen deutlich über den gesetzlichen Rahmen hinaus. Ihre Einhaltung wird kontinuierlich von der HSE HENSOLDT Group (Health, Safety & Environment) überwacht und mit Vorstandsmitgliedern sowie dem Executive Committee abgestimmt.

Als wichtiger Eckpfeiler unterstützt das betriebliche Gesundheitsmanagement an den deutschen HENSOLDT-Standorten die Mitarbeitenden dabei, bis zum Erreichen der Altersgrenze gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Selbstredend müssen dabei alle relevanten und bindenden Verpflichtungen zu Umwelt- und Arbeitsschutz zwingend erfüllt, Vorgaben zu Arbeitsschutz sowie gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen eingehalten und potenzielle Gefahren minimiert werden. Der Zielerreichungsgrad aller HSE-Programme wird dazu regelmäßig in internen Prüfungen auf Geschäftseinheitenebene sowie durch externe Zertifizierungsaudits ermittelt und überwacht. Gesundheitsumfragen und interne Audits helfen beim Erkennen und frühzeitigen Beseitigen eventueller Defizite. In geplanten Abständen bewertet das Management die Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des integrierten HSE-Managementsystems und gewährleistet dessen Weiterentwicklung (letztes Audit: 27.06.2022–30.06.2022). Im Auditbericht werden Stärken sowie Verbesserungspotenziale aufgezeigt, die beispielsweise zu einer Erweiterung des HSE-Programms oder zu Maßnahmen der Sensibilisierung der Mitarbeitenden führen. Mitarbeitende müssen sich außerdem einer jährlichen HSE-Schulung unterziehen.

Meilensteine im Jahr 2022

Wer sich – wie HENSOLDT – tagtäglich damit beschäftigt, andere Menschen zu schützen, für den spielt ganz selbstverständlich auch die Gesundheit und Sicherheit der eigenen Mitarbeitenden eine zentrale Rolle.

Mit gezielten Gesundheits- und Vorsorgeprogrammen, die sowohl beim Arbeitsumfeld als auch beim eigenen Verhalten ansetzen, werden alle Mitarbeitenden fortlaufend motiviert, eigene Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen. Fitnessstudios, Kurse zur Stressreduktion oder Gesundheitschecks – 2022 mit dem ergänzenden Schwerpunkt Haut-Screening – schaffen weitere Anreize. So entsteht eine „gesunde“ Unternehmenskultur, die sowohl die Sicherheit und Ergonomie am Arbeitsplatz als auch die individuelle körperliche Gesundheit bis hin zum Umgang mit psychischen Belastungen beinhaltet. Zusätzlich wurde 2022 das Angebot virtueller Sprechstunden und Analysen weiter ausgebaut.

Außerdem bestanden die HENSOLDT-Optronics-Standorte erfolgreich die Rezertifizierung der ISO-Normen 14001 und 50001 sowie den ersten Überwachungsaudit nach ISO-Norm 45001; die HENSOLDT Sensors GmbH die Überwachungsaudits nach den ISO-Normen 14001 und 45001.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Zum Wohlbefinden aller unserer Mitarbeitenden trägt ein umfassendes Programm zur Arbeitssicherheit bei. Für das allgemeine Wohlbefinden werden darüber hinaus zahlreiche Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements angeboten. Rechtliche Grundlage hierfür bilden die „HSE Notice Laws and Regulations“. Für die Einhaltung der HSE-Policies sorgen ausgewählte Vertreter an den verschiedenen Standorten.

Die niedrigen Unfallzahlen bei HENSOLDT (LTIFR⁸ 0,78⁹) verdeutlichen den Erfolg der Maßnahmen. Mit einem Ideenmanagement-Tool werden zusätzlich Beinaheunfälle registriert, Ursachen analysiert und potenzielle Maßnahmen entwickelt. So sollen mögliche Schwachstellen aufgedeckt und beseitigt und die Sicherheit der Mitarbeitenden fortlaufend verbessert und damit auch in Zukunft gewährleistet werden.

Land	Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen der Belegschaft	Todesfälle durch arbeitsbedingte Verletzungen	Zahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Krankheitsfälle	Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)
Global	81	0	0	0,78
Deutschland	51	0	0	0,90
Großbritannien	3	0	0	0,00
Frankreich	18	0	0	1,27
Südafrika	9	0	0	0,12

* Umfang: HENSOLDT, konsolidierte Gesellschaften (ohne sales representative Offices und ohne Australien) incl. Cyber GmbH

⁸ Lost Time Injury Frequency Rate: Anzahl der Lost Time Injuries (Unfälle, die zu mindestens einem Ausfalltag führen) x (200.000/insgesamt geleistete Arbeitsstunden).

⁹ HENSOLDT erreicht 2022 einen LTIFR Wert von 0,78 und erreicht damit das Ziel von <0,75 noch nicht. Im Vergleich zum Vorjahr 2021 (LTIFR 0,86) ist jedoch eine deutliche Verbesserung erkennbar.

Jederzeit fit und gesund

Regelmäßige Bewegung zählt zu den wichtigsten Bausteinen eines gesunden Lebensstils. Mit einem betriebsinternen Fitnessstudio in Ulm und Kooperationen mit regionalen Fitnessstudios an anderen Standorten wollen wir die sportliche Aktivität unserer Mitarbeitenden fördern. Außerdem finden regelmäßig „bewegte Pausen“ statt – für Mobilisation, Kräftigung, Dehnung und Entspannung.

Mit dem Projekt „Ergonomie am Arbeitsplatz“ unterstützen wir zudem eine gesunde Haltung am Schreibtisch. Regelmäßige Vorträge über Themen wie das „Sehen in digitalen Zeiten“, „moderne Süchte und Suchtverhalten“ und „achtsamkeitsbasierte Stressreduktion“, aber auch zu Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht dienen dem Wissensaufbau und der Prävention. Jährlich stattfindende Umfragen zur Gesundheit am Arbeitsplatz decken Schwachstellen auf. Ergänzend zu den fortlaufenden Gesundheits-Checks durch den Betriebsarzt helfen kostenlose Rücken- oder Diabetes-Checks, frühzeitig Probleme zu erkennen.

Zusätzlich wurde 2022 der im Vorjahr an den Standorten in Großbritannien gestartete „Health Check“ an allen HENSOLDT-Standorten weltweit durchgeführt. Auf Basis der Online-Gesundheitsumfrage zu Belastungsfaktoren für psychischen Stress bei der Arbeit sollen verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Eine weitere Gesundheitsumfrage an den deutschen HENSOLDT-Standorten lieferte zusätzliche Erkenntnisse.

Mit der digitalen Vorsorgedatei iManSys wurde an den deutschen Standorten 2022 zudem ein digitaler Prozess zur Verwaltung von arbeitsmedizinischen Vorsorgen eingeführt. An den Optronics-Standorten fanden zusätzlich Kurse zu den Themen Achtsamkeit und Kräftigung statt. Bei Sensors reichten die Aktionen von einem Ernährungs- und Schlafradar über Gripeschutzimpfungen und einen Gesundheitstag für die Auszubildenden bis hin zu einer Vortragsreihe über verschiedene Gesundheitsthemen.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf dem Thema Ernährung. Mit einem Ernährungs-Check konnten die Mitarbeitenden ihr eigenes Ernährungsverhalten analysieren, erhielten Tipps zur Optimierung und konkrete Vorschläge für eine ausgewogene gesunde Ernährung. Beim Ernährungstag in Taufkirchen wurde zusätzlich auf das Thema Darmkrebsvorsorge eingegangen.

Alle Maßnahmen tragen dazu bei, die körperliche und mentale Gesundheit all unserer Mitarbeitenden aktiv zu fördern und auch in diesem Bereich Maßstäbe zu setzen.

6. Gesellschaftliches Engagement



Unser Ansatz: Hilfe, wo Hilfe benötigt wird

Als international agierendes Unternehmen nehmen wir unsere damit einhergehende soziale Verantwortung jederzeit und an allen Unternehmensstandorten sehr ernst. Der Schwerpunkt liegt dabei auf lokalem und regionalem Engagement. Man hilft dort, wo Hilfe am notwendigsten erscheint.

Ganz in der Tradition deutscher und europäischer Überzeugung engagiert sich HENSOLDT dabei weit über seine eigentlichen Verpflichtungen hinaus. Gesellschaftliche Verantwortung wird so im Unternehmen selbstverständlich gelebt und in vielen Bereichen vorgelebt.

Lokal, regional und immer lösungsorientiert

Gezielt unterstützen wir Initiativen im Umfeld unserer weltweiten Standorte. In enger Zusammenarbeit mit gemeinnützigen und Wohltätigkeitsorganisationen sowie öffentlichen Einrichtungen entstand so über die vergangenen Jahre ein breites Portfolio an Einzelinitiativen. Langfristige, freundschaftliche Partnerschaften werden seit Jahren gepflegt. Kinder werden bei ihrer Ausbildung unterstützt und ihnen wird Zugang zu Bildungsmöglichkeiten eröffnet. Die Jugend wird für Technik begeistert. Und in Notsituationen versuchen wir schnell und pragmatisch eine helfende Hand zu reichen.

Gleichzeitig ermutigen wir auch unsere Mitarbeitenden fortlaufend, sich aktiv gesellschaftlich zu engagieren. Getrieben von den firmeneigenen Werten entsteht so im Bereich des sozialen Engagements ein Mehrklang aus Zusammenarbeit, Exzellenz, Verantwortung und Innovation.

Hilfsaktionen 2022

Einen der Schwerpunkte bildete dieses Jahr die Hilfe für die Ukraine, für die der Vorstand insgesamt 100.000 Euro für ein „Corporate Volunteering“-Programm zur Verfügung stellte. Engagierte Mitarbeitende konnten daraus finanzielle Unterstützung für ihre Projekte anfordern – vieles davon im Rahmen spontaner Hilfsaktionen vor Ort in der Ukraine. Ein anderes Beispiel ist die Unterstützung des Helferkreises der Gemeinde Unterföhring bei München, die zahlreiche Ukraine-Flüchtlinge aufnahm und ihnen bei der Integration half.

Parallel dazu haben wir viele Einzelaktionen der Vorjahre fortgeführt und teilweise auch weiter ausgebaut. In ausgewählten Fällen hat die Geschäftsleitung die von Mitarbeitenden oder dem Betriebsrat gesammelten Beträge verdoppelt. Hier einige unserer besonderen Aktionen aus den Bereichen Soziales und Bildung:

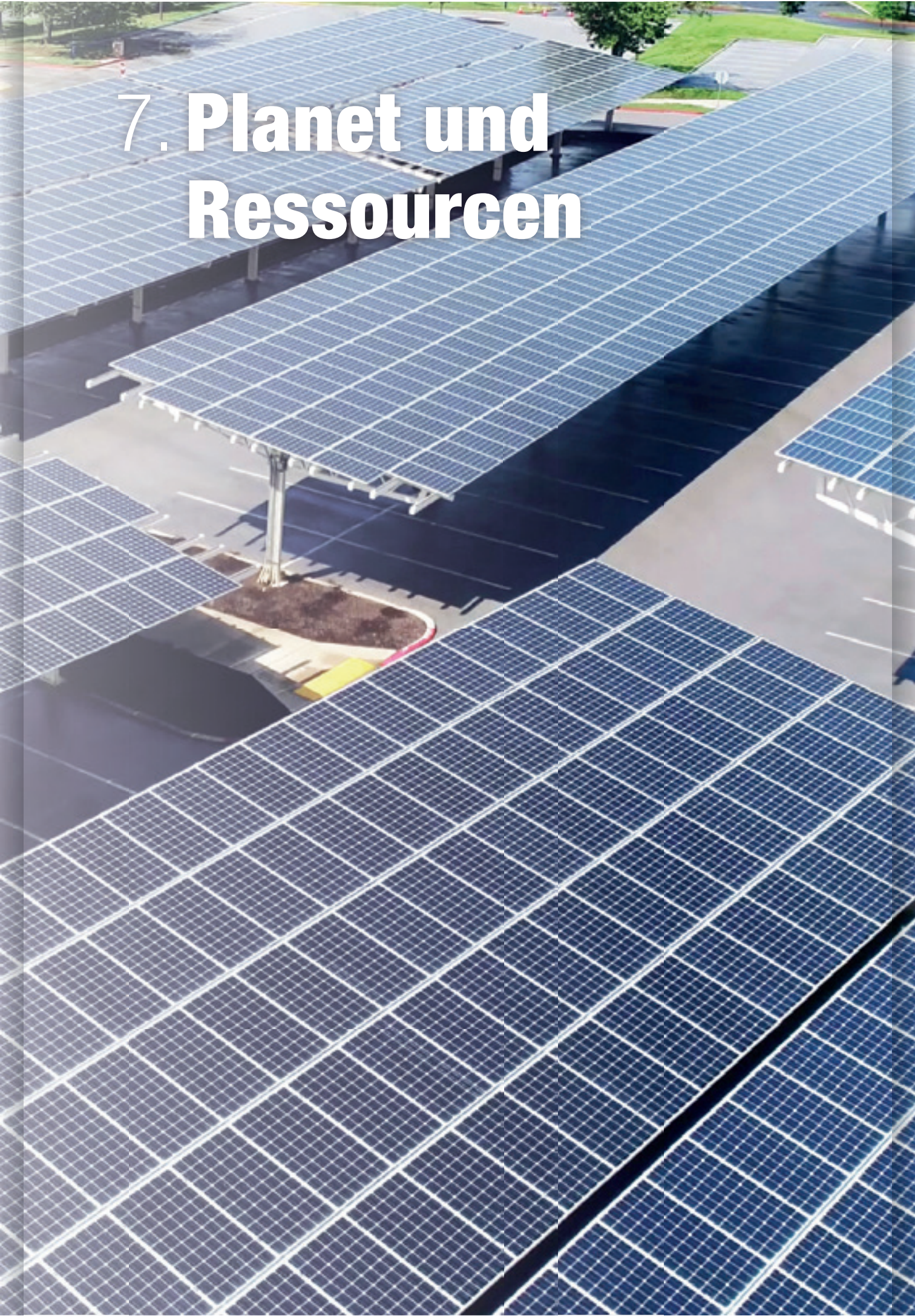
Soziales

- In **Deutschland** gab es Zuwendungen in Höhe von jeweils 250,00 Euro für die Tafeln in Überlingen und Friedrichshafen, die im Umfeld gestiegener Lebensmittelpreise dringend auf Beistand angewiesen waren. Sie helfen Menschen, die in prekäre Situationen geraten sind.
- In Ulm unterstützten die Mitarbeitenden das Kinderhospiz im Allgäu e. V. anlässlich des Sommerfests mit einer großen Tombola. Und in Oberkochen erhielt der Förderverein Startklar, der über die Stauferschule Bopfingen Kinder mit Lernschwierigkeiten fördert, eine Zuwendung in Höhe von 500,00 Euro.
- Die seit Jahren laufende Mitgliedschaft und Förderung von „Lachen helfen e. V.“, einer bundesweiten Initiative der Bundeswehr zur Unterstützung von Kindern in Kriegs- und Krisengebieten, haben wir ebenfalls erfolgreich fortgesetzt.
- In **Großbritannien** half HENSOLDT ehemaligem Militärpersonal beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt, Reservisten erhielten Urlaubszuschüsse und einem Kinderhospiz wurde durch Freiwilligenprogramme und finanzielle Zuschüsse geholfen.
- In **Südafrika** wurden erneut gezielt Schulen für sozial Schwächere, Gesundheitseinrichtungen und Jugendförderprogramme unterstützt. Weitere Zuwendungen im sozialen Bereich – etwa für Kinder in Not oder durch die Förderung von Schulsportstätten – halfen den dort häufig benachteiligten jüngsten Mitgliedern der Gesellschaft.

Bildung

- In Ulm unterstützte HENSOLDT die Elly-Heuss-Realschule durch gemeinsame Aktivitäten unter Einbeziehung der Eltern sowie praktische Übungen in der Lehrwerkstatt, unter anderem in den Bereichen digitaltechnische Grundlagen, elektrische Verbindungen und Löten.
- Gemeinsam mit Forschungseinrichtungen und Hochschulen zeichnete HENSOLDT zudem herausragende Abschlussarbeiten von Hochschulabsolventen mit dem „Argus“-Forschungspreis aus. Ergänzend zu den laufenden Sponsorings des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) sowie von „Jugend forscht e. V.“ bekommt HENSOLDT so frühzeitigen Kontakt zu führenden Forschern und Entwicklern von morgen.
- In **Großbritannien** erhielten örtliche Schulen die Möglichkeit, ihre Schüler in verschiedenen Projekten mitarbeiten zu lassen, und Hochschulabsolventen wurden gezielt Praktika angeboten.
- Auch in **Frankreich** bot das HENSOLDT-Unternehmen NEXEYA Schülern die Möglichkeit, die dortigen Berufe kennenzulernen. Zum einen können Schüler ab 15 Jahren ein Schulpraktikum oder zwei beziehungsweise fünf Jahre nach dem Abitur ein Praktikum absolvieren. Zum anderen organisieren wir an unseren Standorten Veranstaltungen, bei denen wir junge Menschen willkommen heißen, um ihnen das Unternehmen näherzubringen, sie mit den Produktionsmitteln vertraut zu machen und Fragen zu beantworten.
- In **Südafrika** lag ebenfalls ein besonderer Schwerpunkt im Bereich Bildung. Lokale Ingenieurinnen und junge Erwachsene erhielten durch Förderung ihrer Aus- und Weiterbildung eine langfristige Perspektive in ihrem Heimatland – auch durch Ein- und Aufstiegschancen bei HENSOLDT.
- Kultur ist ein Bestandteil von Bildung und kulturelle Großereignisse bilden eine wichtige Grundlage, um die Attraktivität der HENSOLDT-Standorte für hochqualifizierte Mitarbeitende zu erhöhen. Am **deutschen Standort Oberkochen** wurden so die Opernfestspiele Heidenheim mit 20.000 Euro gefördert. Gegründet 1964 zählen sie zu den kulturellen Höhepunkten der Region.

Diese Beispiele bilden nur einen Teil unseres umfassenden gesellschaftlichen Engagements ab. Ganz besonders freuen wir uns immer über die Motivation und den Einsatz unserer Mitarbeitenden bei sozialen Aktionen. Alle Maßnahmen verfolgen dabei das gemeinsame Ziel, rund um die HENSOLDT-Standorte in aller Welt Gemeinschaft und Gemeinschaften zu fördern. Wir wollen dort helfen, wo Hilfe am nötigsten ist.



7. Planet und Ressourcen

7.1 Umweltmanagement

Unser Ansatz

Der Schutz unserer Umwelt und der natürlichen Ressourcen ist fester Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Dazu erfasst das Umweltmanagement den Energieverbrauch, den Ressourceneinsatz, Emissionen, Abfälle und Abwässer (diese und weitere Kennzahlen siehe Tabelle in Kapitel 9.2 „GRI Performance Data 2022“). Die Bewertung erfolgt anhand klar definierter Parameter und Prozesse. Der so erhaltene Überblick über alle Prozesse an allen Standorten des Unternehmens bildet die Grundlage für eine kontinuierliche Verbesserung der Umwelleistungen. Als Richtlinien für die Umweltziele dienen hohe nationale und internationale Vorgaben (ISO 14001, Energieaudit DIN EN 16247).

Die Erfüllung der relevanten Verpflichtungen in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Energie sind in der „HSE Group Policy“ und in den HSE Leitlinien der GmbHs festgelegt. Sowohl die Inhalte der Group Policy als auch die Ziele der GmbHs werden von den Standorten in lokale Ziele sowie konkrete Maßnahmen übersetzt. Umwelt, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit werden bei HENSOLDT zentral auf Gruppenebene strategisch gesteuert und koordiniert sowie durch lokale HSE-Teams weltweit operativ umgesetzt. Die Erreichung der HSE-Ziele und die Einhaltung der Policies werden durch den Head of HSE (siehe auch Kapitel 5 „Gesundheit und Sicherheit“) direkt an den Vorstand und das Executive Committee berichtet.

In Bezug auf Umweltauswirkungen, Schonung der natürlichen Ressourcen, produktbezogene Umweltaspekte sowie die übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie streben wir eine kontinuierliche Verbesserung an. Als wichtige Steuerungsgrößen tragen diese Aspekte dazu bei, ein profitables und langfristiges Wachstum im Einklang mit der Umwelt nachhaltig zu erzielen.

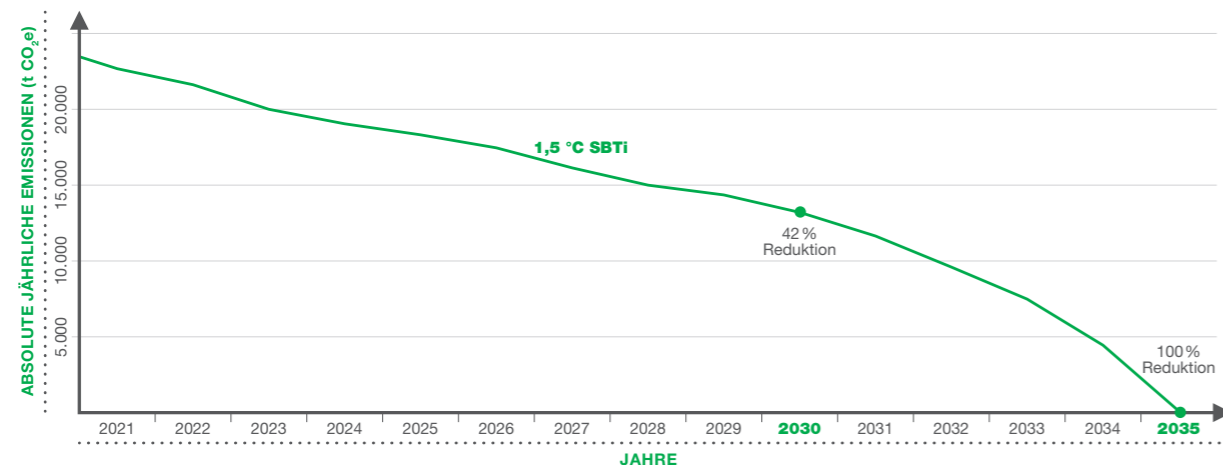
Alle Vorstandsmitglieder erhalten einen Anspruch auf eine mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („LTI-Bonus“, siehe auch Kapitel 1 „Nachhaltigkeitsmanagement“ und Vergütungsbericht). Zusätzlich zu den finanziellen Erfolgszielen und einer starken Orientierung am Aktienkurs umfassen die sogenannten ESG-Ziele auch Erfolgsparameter aus den Bereichen Environment, Social und Governance. In der aktuellen LTI-Bonus-Vereinbarung (2021–2024) beinhalten diese ESG-Ziele das Ziel „Diversity“ (unter anderem Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen) und das Ziel „Climate Impact“¹⁰ (Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien an der durch die HENSOLDT-Gruppe verbrauchten Energie und Senkung des CO₂-Ausstoßes).

¹⁰ Das Unterziel zu „Climate Impact“, die „Verringerung der Verwendung flüchtiger organischer Verbindungen (Volatile Organic Compounds; VOCs)“, wurde gestrichen, da es sich als nicht ausreichend verhaltenssteuernd und aussagekräftig herausgestellt hat.

Aktuelle Highlights

In Deutschland hat sich HENSOLDT verpflichtet, den Anteil erneuerbarer Energien bis 2024 auf 70 Prozent zu erhöhen und die CO₂-Emissionen sowie den Anteil flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) um jeweils mindestens 20 Prozent im Vergleich zu 2019 zu reduzieren. Zudem hat HENSOLDT 2021 das Zwischenziel definiert, bis 2030 seinen CO₂-Fußabdruck im Vergleich zu 2020 um mindestens 42 Prozent zu verringern. Bis 2035 will das Unternehmen CO₂-neutral werden. Dazu wurde die Zielsetzung in Bezug auf die gruppenweite Reduktion von Treibhausgasemissionen an den Standard der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) angelehnt. Als international anerkannter Standard unterstützt die Partnerschaft zwischen Carbon Disclosure Project (CDP), UN Global Compact, World Resources Institute (WRI) und World Wide Fund For Nature (WWF) Unternehmen bei der Reduktion von Emissionen, um die Auswirkungen des Klimawandels zu minimieren. Auf Basis wissenschaftsbasierter Ziele zur CO₂-Reduktion entwickelt HENSOLDT standortübergreifende Aktionspläne, die den zukünftigen Rahmen für die HENSOLDT-Umweltziele bilden. In Zukunft sollen diese Pläne auf internationaler Ebene durch eine neu geschaffene Taskforce ausgerollt und konsolidiert werden. Die SBTi wird damit fixer Bestandteil von HENSOLDTs ESG-Strategie und so gleichzeitig auch Teil der übergreifenden Unternehmensstrategie.

CO₂-Ziele Group



Darüber hinaus gelten die Vorgaben der HSE-Leitlinien. Sie definieren die HSE-Governance der Unternehmensführung auf höchster Ebene und verpflichten unter anderem zum:

- Einhalten der geltenden (rechtlichen) Anforderungen, zu denen sich die Organisation verpflichtet hat und die sich auf ihre Umweltaspekte beziehen.
- Schaffen eines Rahmens für die Festlegung und Überprüfung von Umweltzielsetzungen und Einzelzielen als Programm zur kontinuierlichen Verbesserung. Die Zielsetzungen und Einzelziele werden regelmäßig dokumentiert und aktualisiert.
- Anwenden von Designstandards, die die Verwendung umweltfreundlicher Verfahren und Materialien fördern. Dadurch soll die Entwicklung von Produkten begünstigt werden, die wiederverwendet, recycelt oder sicher entsorgt werden können.

- Reduzieren der CO₂-Emissionen durch die Steigerung des Anteils von erneuerbaren Energien, das Optimieren der Energieeffizienz sowie die weitestgehende Vermeidung von Dienstreisen und Geschäftsflügen.
- Fördern der Reduzierung des Verbrauchs aller Materialien bei gleichzeitigem Fördern der Wiederverwendung, des Recyclings und der Verwendung von recycelten Materialien, wo immer dies möglich ist.
- Erhöhen der Energieeffizienz bei neuen Produkten, Dienstleistungen und Einrichtungen sowie einer effizienten Energienutzung in allen Geschäftsbereichen.
- Fördern des Umweltbewusstseins, der Verantwortung und des Einsatzes geeigneter Technologien bei allen Mitarbeitenden und anderen Personen, die im Auftrag von HENSOLDT arbeiten, sowie zur Einbeziehung dieser Themen in Schulungsprogramme im gesamten Unternehmen (unter anderem durch geeignetes E-Learning).
- Verringern der Auswirkungen des Unternehmens auf die lokale Umwelt sowie zum Ziel, jederzeit ein guter Nachbar in der Gemeinde zu sein.
- weitgehenden Vermeiden von Abfall, der auf Deponien entsorgt werden muss, sowie einem angemessenen Umgang mit Gefahrstoffen.
- Schaffen eines umfassenden Umweltbewusstseins bei allen Mitarbeitenden.

Einen wichtigen Beitrag dazu leisten regionale und lokale HSE-Prozesse und -Verfahren wie das weiterentwickelte HSE-Handbuch für HENSOLDT Deutschland, das für die deutschen Gesellschaften Gültigkeit hat. Es legt Vorgehensweisen zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie Energiemanagement auf Basis internationaler Managementnormen (ISO 14001, 45001 und 50001) für alle Optronics-Standorte fest. Im November 2022 wurde außerdem an den Sensors-Standorten der Energieaudit nach DIN 16247 begonnen.

Darüber hinaus wird HENSOLDT 2023 sein HSE-Programm weiter ausbauen, unter anderem durch:

- Schaffen eines einheitlichen, konzernweiten HSE-Ansatzes (ONE HENSOLDT).
- Überprüfen der Rechtskonformität durch Audits, Compliance-Checks und kontinuierliche Verbesserungen.
- Identifikation von Optimierungspotenzialen im Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie standortübergreifende Harmonisierung bestehender HSE-Strukturen.
- Definition und Implementierung von konzernweiten HSE-Standards und -Anforderungen einschließlich der Berichterstattung an die Geschäftsleitung.

Denn für uns beinhaltet das Unternehmensmotto „Detect and Protect“ nicht nur den Schutz der Menschen, sondern genauso auch den Schutz der Umwelt und der Natur als Grundlage allen Lebens.

7.2 Ressourcen- schutz

Weniger ist mehr

Der Klimawandel gilt als eine der größten Herausforderungen unserer Zeit und hat weltweit weitreichende Konsequenzen. Ein effizienter Umgang mit den natürlichen Ressourcen unserer Erde und eine Reduzierung der CO₂-Emissionen sind darum für uns zentrale Aufgaben, um die Erderwärmung und deren Auswirkungen zu begrenzen. Detaillierte Konzepte und innovative Ideen resultieren in zahlreichen Einzelmaßnahmen.

In Deutschland werden bereits viele Maßnahmen umgesetzt. Zum Beispiel beziehen die deutschen Standorte bereits heute Ökostrom. Dies wollen wir in Zukunft für das gesamte Unternehmen geltend machen. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, und erhalten Zuzahlungen zu ÖPNV-Tickets. Mit einem Mobilitätskonzept, das alle Firmenfahrzeuge umfasst, wird der Umstieg zur E-Mobilität gefördert. Durch die Bereitstellung von E-Ladesäulen an den Standorten Ulm, Taufkirchen und Immenstaad, die Mitarbeitende mit ihren privaten PKWs nutzen können, wurde ein weiterer Anreiz geschaffen. 2023 sollen auch am Standort Kiel Ladestationen errichtet werden. Bei Neuanschaffung von Dienstfahrzeugen werden Hybrid- oder Elektrofahrzeuge gefördert. Die Modernisierung der Beleuchtung durch energieeffiziente LED-Lampen wurde 2022 fortgeführt. Mithilfe von E-Bike-Ladestationen, die seit 2022 an den deutschen Standorten installiert werden, soll der CO₂-Fußabdruck weiter reduziert werden.

Im Vereinigten Königreich hat sich HENSOLDT ebenfalls zur CO₂-Reduzierung verpflichtet. Dienstreisen sollen möglichst vermieden werden. Durch Bevorzugung lokaler Lieferanten wird der Zulieferverkehr verringert. Auch hier konnten durch die Installation von LED-Beleuchtung, die vermehrte Nutzung von Elektrofahrzeugen und die Umstellung auf hybrides Arbeiten CO₂-Einsparungen erzielt werden.

In Frankreich gilt ebenfalls die Vorgabe, Dienstreisen und Geschäftsflüge weitestgehend zu vermeiden. Gemeinsam mit einem reduzierten Energieverbrauch konnten so die Treibhausgasemissionen messbar verringert werden. Gleichzeitig gilt HENSOLDT France mit den Technologien von NEXEYA und MAHYTEC (siehe unten: „Grüne Energie“) als Musterbeispiel für die Nutzung von grünem Strom aus Wasserstoff.

An allen Standorten weltweit haben wir darüber hinaus Maßnahmen ergriffen, um den Einsatz natürlicher Ressourcen in Produktion und Verwaltung nachhaltig zu reduzieren.

Grüne Energie

Einen wichtigen Beitrag zur Energieeinsparung leisten Fotovoltaikanlagen für den Eigenbedarf. Am Standort Ulm liefern die dort installierten 80 Module über 20.000 kWh pro Jahr, die mehr als 300 Module in Taufkirchen sogar bis zu 120.000 kWh pro Jahr. Für 2023 ist darüber hinaus die Installation von 450 Fotovoltaikmodulen am Standort Kiel geplant.

Bereits seit 2019 wird der Standort Kiel vollständig mit Strom aus regenerativen Energiequellen betrieben und hat damit Vorbildcharakter für das gesamte Unternehmen. Mit den Fotovoltaikmodulen wird der grüne Strom zukünftig vor Ort erzeugt. Ein intelligentes Energiemanagementsystem bezieht dabei vorausschauend auch die Wetter- und Verbrauchsdaten mit ein. Durch die Kombination von Fotovoltaik mit einem Wasserstoff-Speichersystem der HENSOLDT-Tochter NEXEYA soll der Standort Kiel zukünftig autonom betrieben werden.

Die von NEXEYA – seit 2019 Teil von HENSOLDT – entwickelte und mit dem Know-how von MAHYTEC – seit 2021 Teil von HENSOLDT – erweiterte Wasserstofftechnologie ermöglicht es in der Theorie, Gebäude zu 100 Prozent autonom und CO₂-neutral zu betreiben. Der Strombedarf wird komplett durch lokal installierte Fotovoltaikanlagen gedeckt, deren Überproduktion in Wasserstoffspeichern zwischengespeichert und nach Bedarf abgerufen werden kann – auch zum Laden von Elektrofahrzeugen.

Der Standort Wetzlar plant ebenfalls, seinen Neubau mit einer gepachteten Fotovoltaikanlage mit 400.000 kWh zu fördern und ihn mithilfe weiterer technischer und baulicher Maßnahmen zu mehr als 90 Prozent CO₂-neutral zu machen.

2023 beginnen außerdem die Arbeiten für den neuen Hauptsitz der Sparte Optronics in Oberkochen, für den in den kommenden Jahren insgesamt rund 100 Millionen Euro investiert werden. Auch hier wird großer Wert auf Nachhaltigkeit gelegt. Auf rund 60 Prozent der Dachfläche werden Fotovoltaikmodule installiert. Insgesamt soll mit einem umfassenden Energiekonzept, das Elektrokessel, Kältemaschinen, Wärmepumpen und Zusatzsysteme wie Kühl- und Heizungspuffermodule beinhaltet, für Strom, Wärme und Kälte eine gewisse Autarkie erreicht werden. Zusätzlicher Strombedarf wird über das städtische Stromnetz durch nachhaltig erzeugten Strom aus erneuerbaren Energien gedeckt. Langfristig soll der gesamte Strombedarf für den Betrieb des Standorts vor Ort erzeugt werden.

Mit dem Ziel, unsere natürlichen Ressourcen zu erhalten und ihren Verbrauch zu minimieren, folgen wir dabei einem ganzheitlichen Ansatz. Zum Schutz unserer Umwelt und zu deren Erhalt für zukünftige Generationen.

7.3 Weitere Umweltaktivitäten

Grundlage allen Lebens und des Unternehmens

Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt gehört zu unseren fest verankerten und selbstverständlichen Prinzipien. Insbesondere die Vermeidung von Abfall und Gefahrstoffen sowie die Einsparung von Energie tragen dabei zum nachhaltigen Handeln bei.

Wir verstehen den Schutz unserer Umwelt als selbstverständliche Verpflichtung gegenüber den Generationen von morgen und als Akt unternehmerischer Vernunft, ohne den ein erfolgreiches langfristiges Wirtschaften nicht möglich wäre. Neben verpflichtend geltenden Leitlinien und Vorgaben für alle Unternehmensbereiche und Mitarbeitende sehen wir dabei aktuell insbesondere die Abfall- und Gefahrstoffvermeidung sowie die Reduzierung des Energieverbrauchs als entscheidende Hebel für ein nachhaltiges und umweltschonendes Handeln. Dazu trägt eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen bei.

So wurden in den vergangenen Jahren bereits die Kühlmittel in AESA-Antennen (AESA = Active Electronically Scanned Array) durch umweltfreundliche Varianten ersetzt. Eine optimierte Produktion führt zur Reduzierung von Gefahrstoffen. Eine strikte Einhaltung der Mülltrennung ist ebenso selbstverständlich wie energiebewusstes Verhalten der Mitarbeitenden.

An den deutschen Standorten tragen umfassende Verbrauchsanalysen fortlaufend zur weiteren Optimierung bei, wie ein beispielhafter Blick auf einige Verbesserungen und ihre Resultate im Jahr 2022 an den Optronics-Standorten Oberkochen und Aalen eindrucksvoll belegt:

- Durch Umstellung der Versorgung von Stickstoff auf CDA (Clean Dry Air) wurde der Stickstoffverbrauch reduziert.
- Durch den Austausch von Leuchtstoffröhren gegen LEDs kann der Stromverbrauch in der Außenstelle Aalen in Zukunft reduziert werden.

- Durch den Austausch von Plastiktüten in der Kommissionierung gegen wiederverwendbare Raaco-Behälter wurde der Plastiktüten-Verbrauch um rund 70 Prozent reduziert.

Ähnlich hohe Umweltziele haben sich auch die anderen HENSOLDT-Optronics-Standorte in Deutschland gesetzt und orientieren sich dabei an den HSE-Zielen. Bereits bei der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen wird deren Energieeffizienz zudem als wichtiges Kriterium berücksichtigt.

Darüber hinaus gelten an allen unseren Standorten weltweit die in den Leitlinien der „HSE Group Policy“ definierten Vorgaben. So können wir als verantwortungsbewusstes Unternehmen mögliche Umweltbelastungen reduzieren und die Umwelt dadurch schützen sowie sicherstellen, dass alle gesetzlichen Vorgaben durch das große Engagement aller Mitarbeitenden eingehalten und überwacht werden.

8. Produkt- verantwortung



Managementansatz

Als Anbieter hochwertiger elektronischer Sensoren und Lösungen im Verteidigungs- und Sicherheitsbereich nehmen wir unsere Produktverantwortung sehr ernst. Wir analysieren die Risiken, die mit der Verwendung unserer Produkte einhergehen, und haben den Anspruch, diese Risiken durch Maßnahmen zu reduzieren. Die Produktentwicklung orientiert sich an HENSOLDTs Nachhaltigkeitsverständnis und dem Anspruch, negative Auswirkungen zu minimieren (siehe Kapitel 1 „Nachhaltigkeitsmanagement“).

HENSOLDT arbeitet intensiv an dem Themenfeld der Produktverantwortung. Dabei steht insbesondere die Produktsicherheit im Vordergrund. Es ist unsere Aufgabe, Produktrisiken entsprechend den geltenden regulatorischen Anforderungen, Gesetzen und Standards zu minimieren. Für uns ist es von hoher Relevanz, bei der Integration von ESG keine Kompromisse bei der Produktsicherheit einzugehen – wir nehmen unsere Verantwortung ernst. Gleichzeitig tragen unsere Kunden Anforderungen im Hinblick auf schnelle Marktverfügbarkeit und Kosten an uns heran, die wir auch bestmöglich erfüllen wollen.

Als Teilbereich der ESG-Strategie 2026 (siehe Kapitel 1 „Nachhaltigkeitsmanagement“) verfolgt HENSOLDT mit seinen Produkten das übergeordnete Ziel, neue Technologien und Innovationen zu fördern, Handlungshilfen für den verantwortungsbewussten Umgang mit Künstlicher Intelligenz zu entwickeln sowie Projekte zum Schutz der Biodiversität und von Wildtieren weiter auszubauen. Darüber hinaus ist HENSOLDT daran interessiert, sein Produktportfolio – auch in Kooperation mit Universitäten und Forschungseinrichtungen – kontinuierlich unter verschiedensten Nachhaltigkeitsaspekten zu optimieren. Durch die niedrigen Stückzahlen und den gezielten Einsatz von Rohstoffen und Energie steht dabei grundsätzlich schon heute ein nachhaltiges Wirtschaften im Vordergrund. Als verantwortungsvolles Unternehmen der Sicherheits- und Verteidigungsbranche und Luftfahrt haben wir entsprechende Maßnahmen und Prozesse implementiert, die sicherstellen sollen, dass die an uns gestellten strikten Materialanforderungen eingehalten werden können.

In vierteljährlichen Treffen unter dem Motto „ESG in der Produkt-Roadmap“ berichten die Geschäftsbereiche über ihre Erfolge und planen strategische Verbesserungen zu ESG-Aspekten in den Produkten. Auch die Abteilungen und Teams pflegen diesbezüglich einen regelmäßigen Austausch von Best Practices. Eine 2022 neu gegründete Arbeitsgruppe beschäftigt sich außerdem mit der nachhaltigen Gestaltung der Produkte unter Betrachtung ihres Gesamt-Lebenszyklus.

Interne Richtlinien, Prozesse und eine eigene Exportkontrollorganisation helfen uns dabei, dass die Ausfuhr unserer Produkte im Einklang mit geltenden nationalen, europäischen und internationalen Ausfuhrvorschriften erfolgt. Durch sogenannte Endverbleibserklärungen soll sichergestellt werden, dass die HENSOLDT-Produkte nur an durch die jeweiligen Behörden genehmigte Empfänger weitergegeben werden.

Geprägt vom Bewusstsein, dass der Geschäftserfolg ganz wesentlich von einer überlegenen Produktqualität abhängt, werden fortschrittliche Technologien eingesetzt. Mit den Anforderungen der Kunden im Blick überprüfen und passen wir das Produktportfolio fortlaufend an. Die Übereinstimmung eines jeden Produkts mit den Anforderungen in Bezug auf die Produktsicherheit wird im gesamten Entwicklungsprozess überwacht und geprüft. Eine langfristig angelegte und nachhaltige Technologiestrategie wird gespeist durch die kontinuierliche Evaluierung der notwendigen Kerntechnologien des Unternehmens. Verantwortliche Technologiemanager antizipieren zukünftige Entwicklungen, legen Entwicklungsbedarfe fest und überwachen die Umsetzung in Technologie-Entwicklungsprojekten.

Der Produktentwicklungsprozess enthält regelmäßig eine Gefährdungsanalyse und Risikobewertung. Die Analysen finden regelmäßig statt, unter anderem im September 2022. Außerdem ist ein System namens „Safety & Product Environmental Compliance Framework“ etabliert, das die entsprechenden notwendigen Prozessschritte und Dokumente sowie Rollen und Verantwortlichkeiten festlegt.

Dass verschiedene HENSOLDT-Produkte über ihre originäre Bestimmung hinaus auch die Natur und die Umwelt schützen können, belegen verschiedene Anwendungen aus aller Welt.

Menschen, Tiere und die Natur schützen

Gesamtgesellschaftlich gesehen steigen zunehmend die Ansprüche an die Produktsicherheit. Die Akzeptanz möglicher Risiken – insbesondere im Luftverkehr – nimmt stetig ab. Dem wollen wir durch eine Qualifizierung unserer Mitarbeitenden und durch eine entsprechende Anpassung aller dazugehörigen Prozesse im Unternehmen – von der Entwicklung über die Produktion bis zu den Rückmeldungen der Kunden bei deren in der Regel lang-jährigen Nutzung der Produkte – fortlaufend Rechnung tragen. Alle Produkte und Lösungen werden von uns mit der Maßgabe entwickelt, allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zu entsprechen. Zum Wohl der Menschen, die die Produkte nutzen, und denen, die durch sie geschützt werden.

Darüber hinaus tragen Produkte, die HENSOLDT zur Aufklärung und Sicherheit entwickelt hat, auch aktiv zum Schutz der Natur bei.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet der Schutz bedrohter Tierarten, der sich inzwischen zu einem neuen Geschäftsfelder entwickelt hat. Wir setzen dabei entsprechend angepasste Produkte ein, die ursprünglich zur Aufklärung und Sicherheit entwickelt wurden. Langjährige Projekte wurden erfolgreich fortgeführt. Hier einige Beispiele:

Ozeane, Meere und Küsten

HENSOLDT setzt sich aktiv für den Schutz aller Wirtschaftszweige im Zusammenhang mit Ozeanen, Meeren und Küsten ein, der sogenannten „blauen Wirtschaft“. Zum Beispiel durch die Unterstützung des Tafelberg-Nationalparks in Südafrika bei dessen Bemühungen, die illegale Ausbeutung der Meeresressourcen zu stoppen und das Weltnaturerbe der Kap-Halbinsel zu schützen. Aber auch durch die Unterstützung von Muschelfarmen und Nationalparks in Costa Rica oder dem Hangklip Conservatory in der Nähe von Kapstadt, die durch ursprünglich für die Grenzsicherung entwickelte Radarsysteme von HENSOLDT überwacht und vor Wilderei und Überfischung geschützt werden.

Eisbären

Als Synonym des Klimawandels werden Eisbären durch den Wegfall ihrer natürlichen Nahrungsquellen immer häufiger in besiedelte Gebiete getrieben. Um ein Aufeinandertreffen mit Menschen zu vermeiden, hat HENSOLDT in Kooperation mit der NGO „Polar Bears International“ (PBI) das Frühwarnsystem „Polar Bear Warning Radar“ (PoWR) entwickelt und getestet. Es erkennt Eisbären

automatisch bereits auf eine Entfernung von mehreren Kilometern und warnt die Bewohner arktischer Ortschaften frühzeitig per SMS vor sich nähernden Tieren.

Nashörner und Wildtiere

Die Buffalo Dream Ranch in Südafrika, ein Schutzareal für Nashörner, wird durch hochmoderne Hightech-Sensorsysteme von HENSOLDT überwacht. Wilderei wird erfolgreich verhindert. Inzwischen kommen die genutzten Technologien auch in weiteren privaten Reservaten, Nichtregierungsorganisationen und staatlichen Parks in ganz Südafrika zum Einsatz.

Vögel

Bei der Förderung von Ölsand in Kanada bleiben große Mengen kontaminierten Wassers zurück, das in Klärteichen gelagert wird. Mithilfe der Radarsysteme von HENSOLDT werden Vogelschwärme aufgespürt, durch Abschreckungs-instrumente verschucht und so ein Landen der Vögel auf den öligen Wasseroberflächen verhindert.

Auch klimafreundliche Technologien wie Windkraftanlagen können eine Gefahr für Vögel und Fledermäuse darstellen. Mit HENSOLDTs Radarsystemen wird der Flugverlauf bedrohter Vogelarten verfolgt und die Windkraftanlagen werden im Gefährdungsfall gestoppt.

So erkennen Lösungen und Produkte von HENSOLDT Bedrohungen von Menschen, Tieren und Natur, gewährleisten Sicherheit und schützen darüber hinaus diejenigen, die sich zum Schutz verpflichtet haben.

Sicherheit in Produktion und Produkten

Wir gewährleisten Sicherheit, indem wir unsere Produkte sowie die Herstellungsprozesse und Materialien kontinuierlich überwachen. Die Auswirkungen von Produktion und Produkt auf Menschen und Umwelt sollen so gering wie möglich sein. Um dabei auch eine nachhaltige Absicherung von umweltrelevanten gesetzlichen Anforderungen gewährleisten zu können – die sogenannte „Product Environmental Compliance“ (PEC) –, wurde im April 2021 im Unternehmen ein dediziertes Kompetenzteam geschaffen. Es verfolgt die Entwicklung der globalen Gesetzlandschaft und steht als Wissensträger für die HENSOLDT-Mitarbeitenden hinsichtlich umweltrelevanter Fragestellungen zur Verfügung. Entsprechend werden Maßnahmen und Prozesse zur praktikablen Umsetzung von resultierenden, regulatorischen Anforderungen konzipiert und im Unternehmen ausgerollt.

Dazu trägt auch ein Gremium aus Spezialisten unterschiedlicher Fachbereiche innerhalb der HENSOLDT Sensors GmbH, das sogenannte PEC-Auswirkungs-analyse-Team (PEC Impact Evaluation Group), bei. Das Gremium analysiert kontinuierlich Produkte und Produktionsverfahren, um das Vorkommen potenziell umwelt- und gesundheitsgefährdender chemischer Stoffe zu identifizieren. Die Resultate werden an betroffene Unternehmensbereiche zur Umsetzung der sich daraus gegebenenfalls ergebenden gesetzlichen Pflichten kommuniziert. Gleichzeitig wird die Einführung schadstofffreier Technologien gefördert. Dabei dienen Initiativen wie die PEC-Auswirkungsanalyse auch als Best-Practice-Ansätze für Roll-outs in anderen HENSOLDT-Gesellschaften weltweit. Die PEC-Auswirkungsanalyse ist in dieser Form im Entwicklungsprozess der HENSOLDT Sensors GmbH etabliert.

Mehr Sicherheit durch und in KI

Bei der zunehmenden Nutzung von Künstlicher Intelligenz spielt Sicherheit eine besondere Rolle. Wir setzen diese Technologien ein, um immer leistungsfähigere Sensorsysteme zu entwickeln.

Sicherheit bedeutet dabei in erster Linie, dass der Mensch immer in die Steuerung eingebunden bleibt. Gleichzeitig soll aber nicht auf den hohen Automatisierungsgrad verzichtet werden, der für ein zeitgerechtes, wirkungsoptimiertes sowie ressourcenschonendes und kollateraleffekteminimierendes Handeln notwendig ist.

Um die Integrität der Ergebnisse hinreichend abzusichern, haben wir uns den Prinzipien der „High-Level Expert Group on Artificial Intelligence“ der Europäischen Kommission 2020 verpflichtet, die diese in der „Assessment List for Trustworthy Artificial Intelligence (ALTAI) for self-assessment“¹¹ in Bezug auf vertrauenswürdige KI-Systeme formuliert hat. Sie beinhaltet die Themenbereiche:

1. Menschliche Entscheidungsfreiheit und Kontrolle
2. Technische Robustheit und Sicherheit
3. Datenschutz und Data Governance
4. Transparenz
5. Diversität, Nichtdiskriminierung sowie Fairness
6. Ökologisches und gesellschaftliches Wohlergehen
7. Rechenschaftspflicht

Im Rahmen der technischen Möglichkeiten streben wir für unsere Produkte an, diese Anforderungen zu erfüllen. Gleichzeitig ist HENSOLDT überzeugt, dass die Lösungen des Unternehmens entscheidend auch durch den Einsatz fortschrittlicher Technologien und Methoden aus dem Bereich „Künstliche Intelligenz“ die von Bundeswehr, verbündeten Streitkräften und Partnern erwartete überlegene Leistungsfähigkeit bieten.

¹¹ <https://futurium.ec.europa.eu/en/european-ai-alliance/pages/altai-assessment-list-trustworthy-artificial-intelligence>.

Ressourcenschonend durch Leichtbau

Um nachhaltig wirtschaften zu können, sind Innovationen für uns unverzichtbar. Darum investieren wir regelmäßig in Technologien. Ein anschauliches Beispiel stellen innovative Leichtbautechnologien dar. Sie ermöglichen es, sowohl bei der Fertigung von Produkten als auch bei deren Nutzung bis hin zu deren späterem Recycling Ressourcen zu sparen. Und sie bieten Mehrwert für die Kunden durch Vorteile und Einsparungen in der Anwendung.

Darum integrieren wir den Leichtbau schrittweise und zunehmend in die Entwicklungs- und Designprozesse. In Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen werden unter anderem geeignete Werkstoffe für den zielgerichteten und sicheren Einsatz in Leichtbauprodukten spezifiziert. Zusätzlich nutzen wir virtuelles Design und moderne Konstruktionsmethoden, um zunehmend leichtere und damit nachhaltigere Produkte anbieten zu können. Zusätzliche spezielle Ausbildungsprogramme und die Ernennung von Leichtbauspezialisten sollen die Akzeptanz erhöhen. Einen der Schwerpunkte bildet dabei der 3D-Druck für Multi-Material-Design und Hochfrequenzkomponenten und -systeme. So erhöht Leichtbau nicht nur die Nachhaltigkeit unserer bestehenden Produkte, sondern ermöglicht auch völlig neue Anwendungen und Lösungen.

Ein Beispiel hierfür ist der von HENSOLDT entwickelte und marktverfügbare EASA-ED-155-, ETSO-2C197-zertifizierte SferiRec-LCR-Flugdatenschreiber, der ein Gewicht von lediglich einem Kilogramm hat. Als leichtester Crash-Recorder auf dem Weltmarkt kann er in Leichtflugzeugen, Helikopter, Business-Jets sowie UAM/eVTOLs (UAM = xx, eVTOL = yy) gleichermaßen genutzt werden.

Ein Produktleben lang nachhaltig

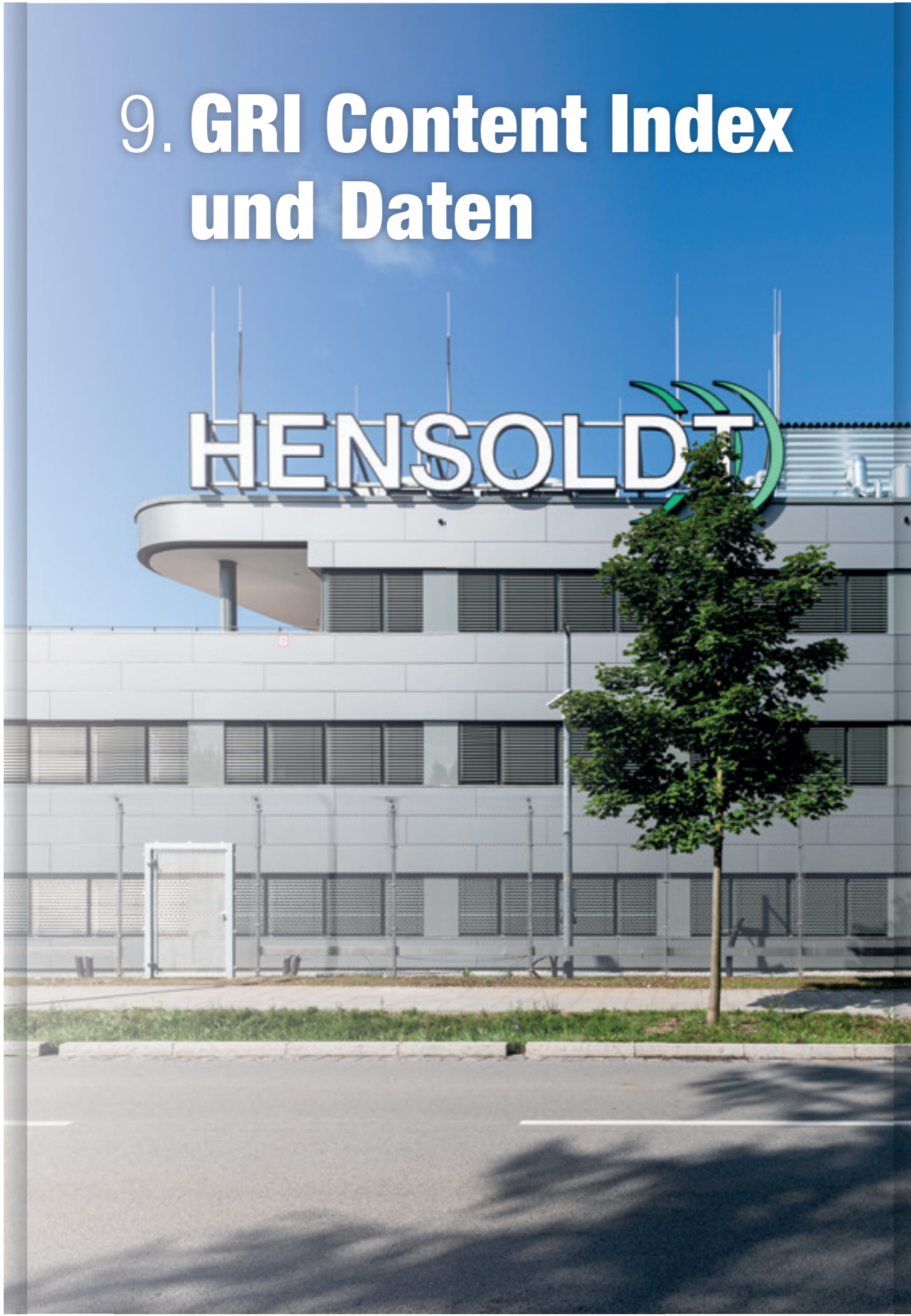
Wir betrachten die Nachhaltigkeit unserer Produkte nicht nur in Bezug auf deren Produktion und Anwendung, sondern auch im Hinblick auf ihren Lebenszyklus.

Abfälle in der Produktion werden reduziert und/oder wie beispielsweise Aluminium konsequent recycelt. Rohstoffe werden auch auf Grundlage ihrer späteren Wiederverwertbarkeit ausgewählt. Eine zusätzliche Betrachtung des Produktportfolios durch einen externen Spezialisten soll weitere Optimierungsmöglichkeiten identifizieren.

Gleichzeitig wollen wir auch die bisher noch oftmals nutzungszeitbasierte Wartung durch eine intelligente Wartung nach Notwendigkeit (Maintenance on Demand) ersetzen. Das spart Ressourcen und verringert den Aufwand sowie eventuelle Ausfallzeiten für die Kunden.

So eröffnet die Einbeziehung aller Aspekte eines Produktlebens von der Herstellung über die Nutzung bis zur anschließenden Verwertung neue Möglichkeiten zur Verringerung des Rohstoffeinsatzes, resultiert in mehr Umweltschutz und kommt dabei sowohl HENSOLDT als auch seinen Kunden zugute.

9. GRI Content Index und Daten



9.1 GRI-Inhaltsindex

Anwendungserklärung: HENSOLDT hat in Übereinstimmung mit den GRI Standards für den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 berichtet.

Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021	
GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
GRI 2 (2021): Allgemeine Angaben		
Allgemeine Angaben		
GRI 2-1	Organisationsprofil	HENSOLDT AG; HENSOLDT AG, welche im Handelsregister des Amtsgerichts München eingetragen ist (HRB 258711), hat ihren Sitz in Taufkirchen, Deutschland. Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel I.2.1–2.2 und Anhang zum Konzernabschluss (2022) Kapitel II.6; Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel I.2.1 und Anhang zum Konzernabschluss (2022) Kapitel II.6.
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Zusammenfassender Lagebericht (2022) I.2.1, Anhang zum Konzernabschluss (2022) II.6, GRI-Perfomancedaten.
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.2, S. 8–9; jährlich, April 2023; Bianca Ruppert, bianca.ruppert@hensoldt.net.
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	GRI-Perfomancedaten.
GRI 2-5	Externe Prüfung	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 10, S. 82–84.
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 3, S. 35–37; Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel I.1; Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel I.3. Informationen über die rechtliche Struktur: Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel I.2.1.
GRI 2-7	Angestellte	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 4.1, S. 39–40; und Zusammenfassender Lagebericht (2022) I.2.2; GRI-Perfomancedaten. Die Berechnung der Angaben in den Perfomancedaten erfolgt in Vollzeitäquivalenten und wurde am Ende des Berichtszeitraums erfasst.
GRI 2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	HENSOLDT beschäftigt im GJ 2022 125 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind. Bei diesen Mitarbeiter:innen handelt es sich überwiegend um Leiharbeitskräfte in Deutschland. Die Beschäftigung erfolgt indirekt über den jeweiligen Personaldienstleister. Diese Mitarbeiter:innen verrichten Arbeiten, die mit denen der übrigen Angestellten von HENSOLDT vergleichbar sind. Die Berechnung dieser Angabe erfolgt in Vollzeitäquivalenten und wurde am Ende des Berichtszeitraums erfasst. Praktikant:innen, Auszubildende und Werkstudent:innen werden als Angestellte erfasst. Es gab keine erheblichen Schwankungen in der Zahl der nicht angestellten Beschäftigten während des Berichtszeitraums.
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.3, S. 10–12; Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel VII.5.
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel VII.5.1.
GRI 2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel VII.5.
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.3, S. 10–12; Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel I., VII.5.
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.3, S. 10–12, Kapitel 1.4, S.13; Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel IV., VII.5.
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.3, S. 10–12; Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel VII.5.
GRI 2-15	Interessenkonflikte	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 2.1, S. 27–29; Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel VII.5.2; Bericht des Aufsichtsrats
GRI 2-16	Übermittlung von kritischen Anliegen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 2.1, S. 27–29; Zusammenfassender Lagebericht (2022) Kapitel VII.4., VII.5.; Bericht des Aufsichtsrats. Im Geschäftsjahr 2022 wurden dem Aufsichtsrat keine kritischen Anliegen im Sinne des GRI 2–16 mitgeteilt.
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Zusammenfassender Lagebericht Kapitel I.3., Kapitel VII.5.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Anhang zum Konzernabschluss (2022) Kapitel 31; Vergütungsbericht.
GRI 2-19	Vergütungspolitik	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.3 S. 10–12; Zusammengefasster Lagebericht Kapitel VII.3.; Vergütungsbericht.
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Nachhaltigkeitsbericht (2022), Kapitel 1.3, S. 10–12, Kapitel 4.1, S. 39–40; Zusammengefasster Lagebericht (2022) Kapitel VII.3, Kapitel VIII.2.3, Kapitel VIII.9.3; Vergütungsbericht.
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Die Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation ist 16-mal so hoch wie das mittlere Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person). Der Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,89% gestiegen, während die Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person um –8,54% gesunken ist. Die Jahresgesamtvergütung für die höchstbezahlte Person ist im Verhältnis zum mittleren Anstieg der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten gesunken. Die Berechnung der Informationen zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten ergibt sich aus den vertraglich vereinbarten Jahresgesamtvergütungen sowie den tariflichen Jahresgesamtvergütungen.
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–18; Zusammengefasster Lagebericht Kapitel I.3.
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.2, S. 8–9; Kapitel 2.1, S. 27–29; Kapitel 2.2, S. 30; Kapitel 2.3, S. 31–33, Kapitel 3, S. 35–37.
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.2, S. 8–9; Kapitel 2.1, S. 27–29; Kapitel 2.2, S. 30; Kapitel 3, S. 35–37; Zusammengefasster Lagebericht (2022) Kapitel IV.1, Kapitel VII.4.
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 2.1, S. 27–29; Kapitel 2.2, S. 30; Zusammengefasster Lagebericht Kapitel IV.1.4, Kapitel VII.4, Kapitel VII.5.
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 2.1, S. 27–29; Kapitel 2.2, S. 30; Zusammengefasster Lagebericht Kapitel IV.1.4; Kapitel VII.4; Kapitel VII.5.
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Zusammengefasster Lagebericht (2022) Kapitel IV.1.4, Kapitel VII.5; Anhang zum Konzernabschluss (2022) Kapitel 24.
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	HENSOLDT ist in den CSR-Gruppen des BDSV (Bund deutscher Sicherheits- und Verteidigungsindustrie) und des ASD (Aerospace and Defense) aktiv, außerdem in anderen Verbänden und Interessengruppen engagiert.
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.
GRI 2-30	Tarifverträge	98,8% der Angestellten bei HENSOLDT sind durch Tarifverträge oder ähnliche Vereinbarungen abgedeckt.

GRI 3: Wesentliche Themen

GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–18.
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 15–18.

Integrität – Compliance und Antikorrupcion

GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3–3 a bis d: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 2.1, S. 27–29. Anforderung 3–3 e: Für HENSOLDT hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird durch die zuständigen Abteilungen regelmäßig überprüft. Zudem koordiniert und verbessert das ESG-Komitee in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den funktionsübergreifenden ESG-Teams sämtliche ESG-Aktivitäten. Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.
---------	------------------------------------	---

GRI 205 (2016): Antikorrupcion

GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 2.1, S. 27–29.
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 2.1, S. 27–29.
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	In der Geschäftsperiode gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
GRI 206 (2016): Wettbewerbswidriges Verhalten		
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Im Berichtszeitraum gab es keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht, bei denen HENSOLDT eine beteiligte Partei ist.

Planet und Ressourcen – Energie

GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3–3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 7.1, S. 59–61. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.
GRI 302 (2016): Energie		
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Anforderung 302–1 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 7.2, S. 62–63; GRI-Perfomancedaten. Anforderung 302–1 f und g: HENSOLDT erfasst diese Daten mit dem Software-Tool eines zertifizierten Software-Partners der Global Reporting Initiative.
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Aktuell sind die von GRI 302–2 geforderten Informationen noch nicht verfügbar, da sie bislang noch nicht systematisch erfasst worden sind. HENSOLDT arbeitet derzeit daran, diese Daten zukünftig erfassen und für das GJ 2024 berichten zu können.
GRI 302-3	Energieintensität	GRI-Perfomancedaten.
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 7.2, S. 62–63. An den Standorten werden zudem fortlaufend weitere Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs durchgeführt.
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs von Produkten und Dienstleistungen	HENSOLDT hat ein standortübergreifendes Team eingerichtet, was sich mit der Reduktion des Energiebedarfs von Produkten und Dienstleistungen beschäftigt. Daten bezüglich der im Berichtszeitraum erreichten Senkung des Energiebedarfs für verkaufte Produkte und Dienstleistungen werden aktuell nicht erfasst und können daher noch nicht berichtet werden.

Planet und Ressourcen – Emissionen

GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3–3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 7.1, S. 59–61. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.
GRI 305 (2016): Emissionen		
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Anforderung 305–1 a: GRI-Perfomancedaten. Anforderung 305–1 b: In der Kalkulation der Daten wurden alle von GRI 305–1 vorgeschriebenen Treibhausgase berichtet. Anforderung 305–1 c: Daten bezüglich der biogenen CO ₂ -Emissionen in CO ₂ -Äquivalent sind aktuell noch nicht für die Berichterstattung verfügbar. Es wird daran gearbeitet, diese Information in Zukunft berichten zu können. Anforderung 305–1 e und g: HENSOLDT erfasst diese Daten mit dem Software-Tool eines zertifizierten Software-Partners der Global Reporting Initiative. Anforderung 305–1 f: GRI-Perfomancedaten.
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Anforderung 305–2 a bis b: GRI-Perfomancedaten. Anforderung 305–2 c: In der Kalkulation der Daten wurden alle von GRI 305–1 vorgeschriebenen Treibhausgase berichtet. Anforderung 305–2 e und g: HENSOLDT erfasst diese Daten mit dem Software-Tool eines zertifizierten Software-Partners der Global Reporting Initiative. Anforderung 305–2 f: GRI-Perfomancedaten.
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Aktuell sind die von GRI 305-3 geforderten Informationen noch nicht verfügbar, da sie bislang noch nicht systematisch erfasst worden sind. HENSOLDT arbeitet derzeit daran, diese Daten zukünftig erfassen und für das GJ 2024 berichten zu können.
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	GRI-Perfomancedaten.
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 7.1, S. 59–61.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/ Erläuterung
GRI 305-6	Emissionen ozonabbauender Substanzen (ODS)	GRI-Perfomancedaten.
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	GRI-Perfomancedaten.
Verantwortungsvolle Beschaffung – Umweltbewertung der Lieferanten		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3–3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 3, S. 35–37. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.
GRI 308 (2016): Umweltbewertung der Lieferanten		
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	HENSOLDT hat 2022 mit der für die Gruppe harmonisierten Bewertung von neuen Lieferanten anhand von Umweltkriterien begonnen. 2022 haben die top 8 Geschäftseinheiten (nach Einkaufsvolumen) dafür die „IntegrityNext“-Plattform eingesetzt. Eine Ausweitung der Bewertung findet aktuell statt. Die Durchführung der Risikoanalyse und Berichterstattung ist für 2023 geplant.
GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	
Menschliches Potenzial – Beschäftigung		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3–3 a bis d: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 4.1, S. 39–40. Anforderung 3–3 e: Für HENSOLDT hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird durch die zuständigen Abteilungen regelmäßig überprüft. Zudem koordiniert und verbessert das ESG-Komitee in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den funktionsübergreifenden ESG-Teams sämtliche ESG-Aktivitäten. Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.
GRI 401 (2016): Beschäftigung		
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 4.1, S. 39–40; GRI-Perfomancedaten. Eine Aufschlüsselung der Daten nach Altersgruppen ist aktuell nicht verfügbar, eine Aufnahme der Daten ins zukünftige Reporting wird derzeit diskutiert.
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Nicht berichtet. Grund: nicht zutreffend. Wir halten uns an Tarifverträge und unterscheiden nicht zwischen Leistungen für Vollzeit-, Zeit- und Teilzeitbeschäftigte.
GRI 401-3	Elternzeit	Anforderung 401–3 a: In Deutschland haben alle Angestellten einen Anspruch auf Elternzeit. Der Anspruch in den anderen Ländern, in denen HENSOLDT tätig ist, wird aktuell noch nicht erfasst und kann daher aufgrund der fehlenden Verfügbarkeit der Daten für das Geschäftsjahr 2022 nicht berichtet werden. Es wird an einer Erfassung der Daten gearbeitet, um die Informationen in Zukunft berichten zu können. Anforderung 401–3 b: GRI-Perfomancedaten. Anforderung 401–3 c bis e: Die geforderten Informationen werden aktuell noch nicht zentral erfasst und können daher aufgrund der fehlenden Verfügbarkeit für das Geschäftsjahr 2022 nicht berichtet werden. Es wird an einer Erfassung der Daten gearbeitet, um die Informationen in Zukunft berichten zu können. Es konnte jedoch festgestellt werden, dass die meisten Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, grundsätzlich wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren und im Unternehmen verbleiben. HENSOLDT versucht dies durch ein umfangreiches Teilzeit-Angebot zu begünstigen.
Gesundheit und Sicherheit – Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3–3 a bis d: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51. Anforderung 3–3 e: Für HENSOLDT hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird durch die zuständigen Abteilungen regelmäßig überprüft. Zudem koordiniert und verbessert das ESG-Komitee in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den funktionsübergreifenden ESG-Teams sämtliche ESG-Aktivitäten. Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/ Erläuterung
GRI 403 (2018): Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51–53.
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51–53.
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51–53.
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation zu Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51–53.
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51–53.
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51–53.
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51–53.
GRI 403-8	Mitarbeitenden, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51–53.
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51–53; GRI-Perfomancedaten. Nicht alle der in 403–9 geforderten Informationen wurden für das Geschäftsjahr 2022 erfasst. Sie können daher nicht berichtet werden. Es wird diskutiert, diese Daten in Zukunft zu erfassen.
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 5, S. 51–53; GRI-Perfomancedaten. Nicht alle der in 403–9 geforderten Informationen wurden für das Geschäftsjahr 2022 erfasst. Sie können daher nicht berichtet werden. Es wird diskutiert, diese Daten in Zukunft zu erfassen.

Menschliches Potenzial – Aus- und Weiterbildung		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3–3 a bis d: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 4.2, S. 41–44. Anforderung 3–3 e: Für HENSOLDT hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird durch die zuständigen Abteilungen regelmäßig überprüft. Zudem koordiniert und verbessert das ESG-Komitee in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den funktionsübergreifenden ESG-Teams sämtliche ESG-Aktivitäten. Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4., S. 13–14.
GRI 404 (2016): Aus- und Weiterbildung		
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	GRI-Perfomancedaten. Eine Aufteilung nach Angestelltenkategorie ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich, da diese Daten noch nicht zentral erfasst werden. Es wird daran gearbeitet, diese Daten in Zukunft zentral zu erfassen und zu veröffentlichen.
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 4.2, S. 41–44.
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	GRI Perfomancedaten. Eine Aufteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie erfolgt nicht. HENSOLDT legt einen großen Wert auf die Gleichbehandlung seiner Angestellten und versucht, möglichst vielen Angestellten eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung zu geben, unabhängig vom jeweiligen Geschlecht.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/ Erläuterung
Menschliches Potenzial – Diversität und Chancengleichheit		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3–3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 4.3, S. 45–48. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.
GRI 405 (2016): Diversität und Chancengleichheit		
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 4.3, S. 45–48; GRI-Perfomance-daten. Diversität und Chancengleichheit haben für HENSOLDT oberste Priorität. Aufgrund der derzeitigen Datenerfassung ist es aktuell jedoch noch nicht möglich, die Anteile der Altersgruppen darzustellen. Es wird daran gearbeitet, diese Daten im nächsten Berichtsjahr zentral zu erfassen und zu veröffentlichen.
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 4.3, S. 45–48. Für HENSOLDT ist es eine Selbstverständlichkeit, dass die tarifvertraglichen Regelungen ebenso wie die Vergütungsgrundsätze geschlechtsunabhängig sind und es keine systematischen Unterschiede gibt. In den tarifgebundenen Betrieben werden die jeweiligen Entgelttarifverträge angewendet. Eine Analyse der Vergütungen wird in 2023 erfolgen.
Verantwortungsvolle Beschaffung – Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3–3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 3, S. 35–37. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.
GRI 414 (2016): Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	HENSOLDT hat 2022 mit der für die Gruppe harmonisierten Bewertung von neuen Lieferanten anhand von sozialen Kriterien begonnen. 2022 haben die top 8 Geschäftseinheiten (nach Einkaufsvolumen) dafür die „IntegrityNext“-Plattform eingesetzt. Eine Ausweitung der Bewertung findet aktuell statt. Die Durchführung der Risikoanalyse und Bericht-erstattung ist für 2023 geplant.
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	
Wesentliche Themen, die nicht von den GRI-Themenstandards abgedeckt sind		
Beziehungen zur Gemeinschaft		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 6, S. 55–57. Anforderung 3–3 a bis d: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 6, S. 55–57. Anforderung 3–3 e: Für HENSOLDT hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird durch die zuständigen Abteilungen regelmäßig überprüft. Zudem koordiniert und verbessert das ESG-Komitee in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den funktionsübergreifenden ESG-Teams sämtliche ESG-Aktivitäten. Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.
Produktverantwortung		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 8, S. 67–71. Anforderung 3–3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 8, S. 67–71. Anforderung 3–3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2022) Kapitel 1.4, S. 13–14.

9.2 GRI Performance Data 2022

GRI-Standards	Indikator	Performance 2022	Performance 2021	Performance 2020	
Umwelt					
Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation			
		Scope-1-Emissionen¹⁾			
		Diesel [kWh]	2.677.014 ²⁾	216.934	100.695
		Heizöl [kWh]	62.411	45.660	68.988
		Erdgas [kWh]	550.359	463.712	450.888
		Scope-2-Emissionen			
		Elektrizität (nicht erneuerbare Energien) [kWh]	8.785.336	8.482.518	8.329.921 ³⁾
		Elektrizität (erneuerbare Energien) [kWh]	28.637.267	27.932.158	26.956.388 ³⁾
		Gesamter Stromverbrauch [kWh]	37.422.603	36.414.676	35.286.309
		Fernwärme [kWh]	25.291.207	28.977.091	28.220.534 ³⁾
		Kühlenergieverbrauch [kWh]	5.191.777	5.339.145	4.951.297
		Dampfverbrauch [kWh]	2.515.885	2.837.231	0
		Gesamt			
		Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	73.711.256	74.294.449	69.078.712
	302-3	Energieintensität, Intensität in kWh/ Umsatz in T €	43 kWh/tEUR	50 kWh/tEUR	57 kWh/tEUR
Wasser	303-5	Wasserverbrauch [m ³]	86.253	86.479	81.527
Emissionen	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1, marktbasierter Ansatz) [tCO ₂ e] ^{1,3)}	5.621	8.149	11.162
	305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2, marktbasierter Ansatz) [tCO ₂ e] ^{1,3)}	10.385	10.016	11.610
	305-4	Intensität der THG-Emissionen THG-Emissionen Scope 1 + Scope 2 in gCO ₂ e/ Umsatz in €	9 gCO ₂ e/EUR	12 gCO ₂ e/EUR	19 gCO ₂ e/EUR
	305-6	Emissionen ozonabbauender Substanzen (ODS) [kg] ⁴⁾	235,6	414,7	382,4
	305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen			
		Stickstoffoxide (NOx)	0	0	0
		Schwefeloxide (SOx)	0	0	0
		Schwer abbaubare organische Schadstoffe	0	0	0
		Flüchtige organische Verbindungen (VOC) [kg]	2.509	3.239	5.168
		Gefährliche Luftschadstoffe	0	0	0
		Feinstaub	0	0	0
Abfälle	306-2	Abfall			
		Nichtgefährliche Abfälle [metrische Tonne]	950	1.119	1.135
		Gefährliche Abfälle [metrische Tonne]	132	79	113

Umfang: HENSOLDT, konsolidierte Gesellschaften (ohne sales representative offices und ohne Australien), inkl. Cyber GmbH.
Wesentliche nichtfinanzielle Inhalte gemäß § 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) geprüft (limited assurance) und sind in der GRI-Performance-Tabelle hellgrün hinterlegt.

¹⁾ Seit Berichtsperiode 2021: Anpassung der Zuordnung der einzelnen Scope-1-Indikatoren (ebenso nachträglich für Berichtsperiode 2020, inkl. Auswirkungen auf THG-Emissionen).

²⁾ Der Anstieg des Dieselverbrauchs ist im Wesentlichen auf die Standorte in Südafrika zurückzuführen. Der Verbrauch stieg dort aufgrund von Problemen mit dem Umspannwerk, das den Standort mit Strom versorgt, sowie aufgrund des in Südafrika eingeführten Lastabwurfs (der geplanten Stromabschaltung).

³⁾ Korrigierte Werte nach Verifizierung mit Vermieter, inkl. Auswirkung auf THG-Emissionen. Über diese Korrektur wurde bereits im Vorjahresbericht informiert.

⁴⁾ Bei den ODS wurden die Substanzen HFC-23, HFC-134, HFC 134-a, R-404a, R-407c und R-410a einbezogen. Die Summe der ODS für 2020 wurde 2021 aufgrund einer nachgelagerten Verbrauchsanalyse korrigiert.

GRI-Standards	Indikator	Performance 2022	Performance 2021	Performance 2020
Soziales				
Beschäftigung	GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation			
	Neuanstellungen	590	715	502
	Freiwillige Fluktuation	254	222	147
	Nichtfreiwillige Fluktuation ⁵⁾	160	125	152
	GRI 401-3 Elternzeit			
	Inanspruchnahme von Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub im Berichtszeitraum	261	370	214
	Total weiblich in Anspruch genommener Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub	108	144	87
Total männlich in Anspruch genommener Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub	153	226	127	
Gesundheit und Arbeitssicherheit	GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen⁶⁾			
	Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen	81	74 ⁷⁾	48 ⁸⁾
	Anzahl bei den Angestellten	81	74	48
	Anzahl bei den Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind	0	0	0
	Rate der arbeitsbedingten Verletzungen (Verletzung pro 1.000.000 gearbeitete Stunden)	9,00	8,51	5,92
	Arbeitsstunden Mitarbeitenden (insgesamt)	8.999.972	8.696.334	8.109.869
	Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) ⁹⁾	0,78	0,86 ⁷⁾	0,49
	Todesfälle	0	0	0
	GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen⁶⁾			
	Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Krankheitsfälle	0	2	1
	Anzahl bei den Angestellten	0	2	1
	Anzahl bei den Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind	0	0	0
	Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0
Training und Weiterbildung	GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten			
	Durchschnittliche Anzahl der Stunden für Aus- und Weiterbildung, die die Angestellten der Organisation während des Berichtszeitraums absolviert haben	19,93	17,94	9,97
	Durchschnitt bei weiblichen Angestellten	21,53	19,34	10,78
	Durchschnitt bei männlichen Angestellten	19,45	17,54	9,74
	Gesamtzahl der Trainingsstunden	110.199	97.387	47.868
	GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten			
Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	93 %	95 %	94 %	
Vielfalt und Chancengleichheit	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten			
	Frauenanteil in der aktiven Belegschaft	23 %	23 %	22 %
	Frauenanteil in Führungspositionen (Senior-Manager-Positionen)	10 %	10 %	10 %
	Frauenanteil in Führungspositionen (Executive-Positionen)	16 %	10 %	13 %
	Frauenanteil im Leadership-Team ¹⁰⁾	20 %	15 %	14 %
	Frauenanteil im Executive Committee (inkl. Vorstand)	9 %	8 %	22 %

Umfang: HENSOLDT, konsolidierte Gesellschaften (ohne sales representative offices und ohne Australien), inkl. Cyber GmbH, exkl. Studenten und Praktikanten.
Wesentliche nichtfinanzielle Inhalte gemäß § 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) geprüft (limited assurance) und sind in der GRI-Performance-Tabelle hellgrün hinterlegt.

⁵⁾ Einschließlich Rente, Ablauf von Altersteilzeit, gegenseitigen Einvernehmens, vorzeitiger Kündigung, Ende eines befristeten Vertrags, Todesfall.
⁶⁾ Die Angaben unter GRI 403 beziehen sich auf die für uns wesentlichen Mitarbeitergruppen (HENSOLDT Mitarbeitende sowie Leiharbeiternehmer).
⁷⁾ Anstieg aufgrund von Coronafällen in der Belegschaft (welche als Arbeitsunfälle berücksichtigt werden).
⁸⁾ Anpassung aufgrund Aufschlüsselung in Arbeitsunfälle und Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit.
⁹⁾ LTIFR-Format: Die Unfallschwerequote gibt die Anzahl der verlorenen Arbeitstage pro 100 Arbeitnehmer an. Unfallschwerequote = (Anzahl der verlorenen Arbeitstage + verlorene leichte Diensttage) x 200.000 / geleistete Arbeitsstunden insgesamt.
¹⁰⁾ Definition (auch rückwirkend 2020): gesamter Führungskreis HENSOLDT Group (Leadership-Team inkl. Executive Committee und Vorstand).

GRI-Standards	Indikator	Performance				
Allgemeine Angaben						
Allgemeine Angaben	GRI 2-7 Angestellte	Berichtszeitraum 2022	2022			
			Summe	Weiblich	Männlich	
	Anzahl der Angestellten (Beschäftigungszahl/VZÄ) ¹¹⁾	5.768	1.333	4.435		
	Zahl der unbefristeten Angestellten (Beschäftigungszahl/VZÄ)	5.539	1.277	4.262		
	Zahl der befristeten Angestellten (Beschäftigungszahl/VZÄ)	229	56	173		
	Zahl der Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden (Beschäftigtenzahl/VZÄ)	0¹²⁾	0 ¹²⁾	0 ¹²⁾		
	Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten (Beschäftigtenzahl/VZÄ)	5.207	1.057	4.150		
	Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten (Beschäftigtenzahl/VZÄ)	332	220	112		
	Berichtszeitraum 2022	2022				
		Summe	Deutschland	Frankreich	Südafrika	Großbritannien
	Anzahl der Angestellten (Beschäftigungszahl/VZÄ) ¹¹⁾	5.768	4.149	657	807	155
	Zahl der unbefristeten Angestellten (Beschäftigungszahl/VZÄ)	5.539	4.004	641	739	155
	Zahl der befristeten Angestellten (Beschäftigungszahl/VZÄ)	229	145	16	68	0
	Zahl der Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden (Beschäftigtenzahl/VZÄ)	0¹²⁾	0	-	-	-
	Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten (Beschäftigtenzahl/VZÄ)	5.207	3.737	597	721	152
	Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten (Beschäftigtenzahl/VZÄ)	332	267	44	18	3

Umfang: HENSOLDT, konsolidierte Gesellschaften (ohne sales representative offices und ohne Australien), inkl. Cyber GmbH, exkl. Studenten und Praktikanten.
Wesentliche nichtfinanzielle Inhalte gemäß § 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) geprüft (limited assurance) und sind in der GRI-Performance-Tabelle hellgrün hinterlegt.

Rückwirkende Anpassungen der Verbrauchsdaten sind nicht Bestandteil des Prüfungsumfanges 2022 durch KPMG.

¹¹⁾ VZÄ steht für Vollzeitäquivalente.
¹²⁾ Diese Information wurde im Geschäftsjahr 2022 nur für Deutschland erfasst.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An den Aufsichtsrat der Hensoldt AG, Taufkirchen

Wir haben den für die HENSOLDT AG, Taufkirchen, (im Folgenden „Gesellschaft“) gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung war die materielle Prüfung von Verweisen auf Internetseiten und externen Dokumentationsquellen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

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

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen

lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von HENSOLDT AG zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von HENSOLDT AG in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung

- Befragungen von Mitarbeitenden auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten Ulm in Deutschland und Toulouse in Frankreich (als Videokonferenz)
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben
- Befragungen von verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung relevanter Wirtschaftsaktivitäten gemäß EU-Taxonomie zu erlangen
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umsatz, Investitionsausgaben und Betriebsaufwendungen für die taxonomierelevanten Wirtschaftsaktivitäten für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel
- Einschätzung der Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Angaben für die taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit der Prüfung der Technischen Bewertungskriterien (Wesentlicher Beitrag zu einem Umweltziel, DNSH – Kriterien) sowie des sozialen Mindestschutzes

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

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der HENSOLDT AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB und mit der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in

Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der HENSOLDT AG, Taufkirchen, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der HENSOLDT AG, Taufkirchen, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

.....
Nürnberg, den 17. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Koeplin
Wirtschaftsprüfer

Brokof
Wirtschaftsprüferin

Impressum

Herausgeber

HENSOLDT AG

Willy-Messerschmitt-Straße 3
82024 Taufkirchen
Deutschland

Text

fgs global (Europe) GmbH

Ludwigstraße 8
80539 München
Deutschland

Gestaltung

Guido Bentner Branding

Häldäckerstraße 11
78052 Villingen-Schwenningen
Deutschland

Druck

Druckerei Leute GmbH

Wehrstraße 3
78050 Villingen-Schwenningen
Deutschland

Bildnachweis

S. 1/84 your123 – stock.adobe.com/Max Krasnov – stock.adobe.com/Lee – stock.adobe.com/

Dmitry – stock.adobe.com/Thomas – stock.adobe.com/RDVector – stock.adobe.com

S. 4/5/6/8/26/50/66/72 Joachim Schranzhofer

S. 34 HENSOLDT

S. 38 HENSOLDT

S. 54 Kevin Dalferth, Wells for Zoë

S. 58 Nick Dale – stock.adobe.com



Detect and Protect