

# HENSOLDT

nachhaltigkeitsbericht



SEITE	KAPITEL	KAPITELNAME
04	1	<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>
04		CEO Statement
06		Über diesen Bericht
08		Corporate Governance
10		Strategie, Vision, Wesentlichkeitsanalyse
14	2	<b>Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken und Geschäftsintegrität</b>
16		Compliance und Anti-Korruption
20		Corporate Digital Responsibility
24	3	<b>Unsere Mitarbeiter</b>
26		Beschäftigung
28		Managementansatz: Training, Weiterbildung und Talentförderung
32		Managementansatz: Diversität und Chancengleichheit
36		Managementansatz: Gesundheit und Sicherheit
40	4	<b>Gesellschaftliches Engagement</b>
42		Corporate Citizenship
44	5	<b>Planet, Umwelt und Ressourcen</b>
46		Managementansatz: Ressourcen- und Umweltschutz
48		Ressourcenschutz
50		Umweltschutz
52		Managementansatz: Produktverantwortung
54		Produktverantwortung
58	6	<b>GRI Content Index und GRI Performance Daten</b>
60		GRI Content Index
66		GRI Performance Daten
68		Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
70		Impressum



**Thomas Müller**  
Vorsitzender des Vorstands  
HENSOLDT AG

München, 14. April 2021

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das zurückliegende Geschäftsjahr war geprägt von einer Pandemie globalen Ausmaßes, die die Welt vor außerordentliche Herausforderungen gestellt hat und es bis heute tut. Das Coronavirus hat enorme soziale und wirtschaftliche Ungleichgewichte offengelegt und uns deutlich vor Augen geführt, wie verletzlich unsere Gesellschaften und wir als Individuen sind. Mir haben die Momente der Entschleunigung klar gezeigt, wie einzigartig und wie schützenswert unsere Lebensumstände und unsere Umwelt sind.

Die Prioritäten unseres Unternehmens haben sich dabei nicht verändert. Augenmaß, Achtsamkeit und Anstand bilden seit jeher die Grundfesten von HENSOLDT. Wir übernehmen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und unseren Aktionären. Denn wir beweisen damit nicht nur Haltung, wir leisten auch einen aktiven Beitrag, damit sich unsere Welt nachhaltig entwickelt.

Auch für unser Unternehmen stand das Jahr 2020 im Zeichen großer Veränderungen. Denn HENSOLDT ist im September dieses Jahres erfolgreich an die Börse gegangen. Entscheidend für die Kapitalmarktfähigkeit eines Unternehmens sind jedoch nicht nur harte Zahlen. Wenn uns 2020 eines gelehrt hat, dann, dass der nachhaltige und verantwortungsvolle Umgang von Unternehmen mit Themen wie Umwelt, Soziales sowie guter Unternehmensführung („ESG“) heute einen sehr hohen Stellenwert einnimmt.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht gehen wir bei HENSOLDT nun einen weiteren Schritt, um erstmals Rechenschaft über unser Wirtschaften innerhalb dieser drei Dimensionen abzulegen. Der Schutz natürlicher Ressourcen, der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Mitarbeitern, sowie eine integre Unternehmensführung sind seit jeher die Schlüsselbestandteile unserer Unternehmenskultur, wie Sie auf den folgenden Seiten lesen können. Sie erfahren aber auch, welche Ziele wir uns gesetzt und welche Verpflichtungen wir eingegangen sind, um unseren Planeten zu schützen, unser gesellschaftliches Leben zu stärken, die Potentiale unserer Mitarbeiter zu fördern, und eine Unternehmenskultur der Integrität zu wahren und zu fördern.

Gemeinsam haben wir bereits viel erreicht. Um Ihren hohen Ansprüchen an uns jedoch vollständig gerecht zu werden, müssen wir uns weiterentwickeln und verbessern. Wir haben daher eine dediziert Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, um unser Nachhaltigkeitsmanagement in den nächsten Jahren weiter auszubauen.

**Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.**

Ihr

**Thomas Müller**  
Vorsitzender des Vorstands  
HENSOLDT AG



**Sarah Sterzl**  
Konzernnachhaltigkeitsbeauftragte  
HENSOLDT AG

## Über diesen Bericht

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil von HENSOLDTs Unternehmenskultur. Im April 2021 veröffentlicht HENSOLDT erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht, um seinen Stakeholdern über alle Aktivitäten der HENSOLDT-Gruppe in den Bereichen Umwelt, Soziales sowie guter Unternehmensführung zu berichten.

HENSOLDT wird in Zukunft einen konzernweiten Nachhaltigkeitsbericht zu den Konzernaktivitäten veröffentlichen. Der Bericht ist online unter <https://www.hensoldt.net> abrufbar.

Mit diesem Bericht kommt HENSOLDT der Pflicht zur Offenlegung nicht-finanzieller Informationen gemäß §§ 289, 315 Handelsgesetzbuch (HGB) nach. Neben den Anforderungen des HGBs hat sich HENSOLDT dazu entschlossen, den Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an die GRI-Standards (2016) der Global Reporting Initiative zu erstellen. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2020.

Zur Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wurde eine Wesentlichkeitsanalyse gemäß der GRI-Standards und den Anforderung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) durchgeführt. Dies geschah unter Einbindung aller relevanten Stakeholder, d.h. des Managements, der Mitarbeiter, des Nachhaltigkeits-teams, der Kunden, Banken, Investoren sowie Zulieferer (siehe 1).

Die Darstellung unseres Geschäftsmodells findet sich im Lagebericht unter I.1 Geschäftsmodell sowie I.2 Organisation und Unternehmensstruktur.

Wesentliche nicht-finanzielle Inhalte gemäß § 289c HGB wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft (limited assurance) und im Fließtext sowie der GRI Performance Tabelle hellgrün hinterlegt.

**„Nachhaltigkeit liegt in unserer DNA. Unsere Unternehmenskultur ermöglicht allen HENSOLDTianern, einen Beitrag für unseren Planeten, Tiere und Menschen zu leisten. Wir stehen dafür, ein Umdenken zu schaffen und gemeinsam etwas zu bewegen.“**

Sarah Sterzl, Konzernnachhaltigkeitsbeauftragte, HENSOLDT AG

# corporate governance

## GELEBTE WERTE

Zusammenarbeit,  
Exzellenz, Verantwortung  
und Innovation –  
auf diesen Grundsätzen  
basiert der langfristige  
Geschäftserfolg  
von HENSOLDT.  
Sie gelten als  
unumstößliche Werte  
für alle Mitarbeiter  
und werden vom  
Management vorgelebt.

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

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

### Täglich gelebt und vorgelebt

Nur mit einer starken Unternehmensführung kann ein Unternehmen funktionieren, erfolgreich sein und bleiben. Basierend auf dem Grundsatz „täglich gelebt und vorgelebt“ hat HENSOLDT die Themen Umwelt, Soziales und Corporate Governance (ESG) fest in der Unternehmenskultur verankert. Das in Anlehnung an multinationale Rahmenwerke wie den GRI und den SASB („Sustainability Accounting Standards Board“) gestartete ganzheitliche Nachhaltigkeitsprogramm verfolgt ehrgeizige Ziele:

- Die **Unternehmensintegrität** bildet einen zentralen Pfeiler für HENSOLDTs geschäftlichen Erfolg. Hierfür liefert der Code of Conduct die Grundregeln einer guten und respektvollen Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens sowie mit Kunden, Lieferanten und anderen Partnern. Gleichzeitig bildet er das Fundament des unternehmensinternen Systems zum Schutz vor Korruption und anderen Gesetzesverstößen.
- Die **Exzellenz des Unternehmens** soll durch eine Qualitätsstrategie und -politik garantiert werden, die unter anderem durch ein effektives Geschäfts- und Qualitätsmanagement sowie das effiziente Konfigurations- und Datenmanagement ins Unternehmen getragen werden.
- **Verantwortung** übernimmt HENSOLDT beim Risikomanagement sowie beim alltäglichen Geschäft für seine Mitarbeiter, genauso aber auch gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft. Hierzu wurde im Rahmen des Risikomanagements eine neue Kategorie eingeführt, welche Auswirkungen nach extern bewerten soll.
- Neben wettbewerbsfähigen Arbeitsbedingungen und einer entsprechenden Vergütung bietet und fördert HENSOLDT insbesondere die **Vielfalt und Chancengleichheit** im Unter-

nehmen und hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen signifikant zu erhöhen. Ziel ist es, bis 2024 den Anteil von Frauen im Executive Committee auf 35 Prozent sowie den Anteil von Frauen im globalen Leadership Team auf 25 Prozent zu erhöhen.

- Als **verantwortungsbewusster Arbeitgeber** hat sich HENSOLDT zum Ziel gesetzt, weltweit Initiativen und Talente zu unterstützen. So werden beispielsweise derzeit in Südafrika lokale Ingenieure bei ihrer Aus- und Weiterbildung gefördert, um ihnen so eine langfristige Perspektive in ihrem Heimatland zu bieten.
- 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. Dieser wird im gesamten Unternehmen selbstverständlich umgesetzt und in allen Bereichen streng überwacht.
- Maßnahmen zur **Vermeidung und Verringerung von Emissionen** sollen in allen relevanten Unternehmensprozesse implementiert werden. Neben Investitionen in erneuerbare Energien, zählen Energieeinsparungen genauso dazu, wie die Reduktion der Abfallmengen, der Papiernutzung oder von gefährlichen Inhaltsstoffen. Die Einhaltung aller gesetzlichen und betrieblichen Regelungen wird kontinuierlich und konsequent anhand des internen HSE-Handbuchs („Health, Safety & Environment“) kontrolliert.

**HENSOLDT strebt nicht nur danach, den zukünftigen nationalen und internationalen Standards guter und nachhaltiger Unternehmensführung zu entsprechen. Seine Corporate Governance liefert bereits heute einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Die Unternehmensführung ist sich dabei bewusst, dass die Bedeutung einer wertorientierten Corporate Governance in den kommenden Jahren weiter steigen wird.**

# strategie, vision, wesentlichkeitsanalyse

## HOHE ZIELE

Strategisch geplante, fest in alle Prozesse verankerte und täglich gelebte Unternehmenswerte bilden die Basis jedes verantwortungsvollen Handelns bei HENSOLDT. Denn der Leitsatz „HENSOLDT bietet Lösungen“ gilt nicht nur für die Produkte, sondern genauso auch im Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens.



Ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement, das alle ESG-Elemente beinhaltet, gehörte schon immer zu den festen Bestandteilen sämtlicher Tätigkeiten bei HENSOLDT. Mit dem Vorsatz, auch hier zu den Besten zu zählen, wurde es 2020 deutlich ausgebaut.

„Mit Leidenschaft leisten wir Pionierarbeit bei der Entwicklung wettbewerbsfähiger Premium-Sensoren und streben danach, als bevorzugter globaler Partner den Erfolg unserer Kunden zu unterstützen. Mit innovativen Lösungen für Verteidigung und Sicherheit wollen wir einen wesentlichen Beitrag zum Schutz von Nationen, Menschen und der weltweiten Biodiversität leisten. Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital, und wir haben Freude daran, in einem spannenden internationalen High-Tech-Umfeld zu arbeiten. Wir bieten ihnen eine breite Palette maßgeschneiderter Optionen für jede Phase ihres persönlichen und beruflichen Lebens und kümmern uns um ihr Wohlbefinden.“

Thomas Müller, Vorsitzender des Vorstands, HENSOLD AG

### Von gut zu besser – HENSOLDTs Nachhaltigkeitsmanagement

Unter Einbindung des Vorstands und der Divisionen steuert inzwischen die neu geschaffene Funktion der Group Sustainability Managerin gemeinsam mit einem vom Unternehmensvorstand geleiteten Steering-Committee als zentrale Koordinierungsstelle sämtliche Aktivitäten. Im Mittelpunkt steht dabei die Verbesserung der Zusammenarbeit mit den diversen Fachabteilungen des Unternehmens sowie zwischen den internationalen Standorten. Im engen Austausch mit allen Interessensgruppen des Unternehmens – Mitarbeiter, Management, Investoren, Kunden, Zulieferer, Verbände und Kommunen – wurde erstmals eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse zu allen zentralen Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Leitbild, Ziele, Prioritäten und Verpflichtungen von HENSOLDT wurden in einer Nachhaltigkeits-Charter festgehalten. Und schließlich veröffentlicht das Unternehmen 2021 den ersten Nachhaltigkeitsbericht, der sich an den GRI-Standards orientiert.

Mit wesentlichen Investitionen und großem Engagement soll so das Nachhaltigkeitsmanagement bei HENSOLDT kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert werden.

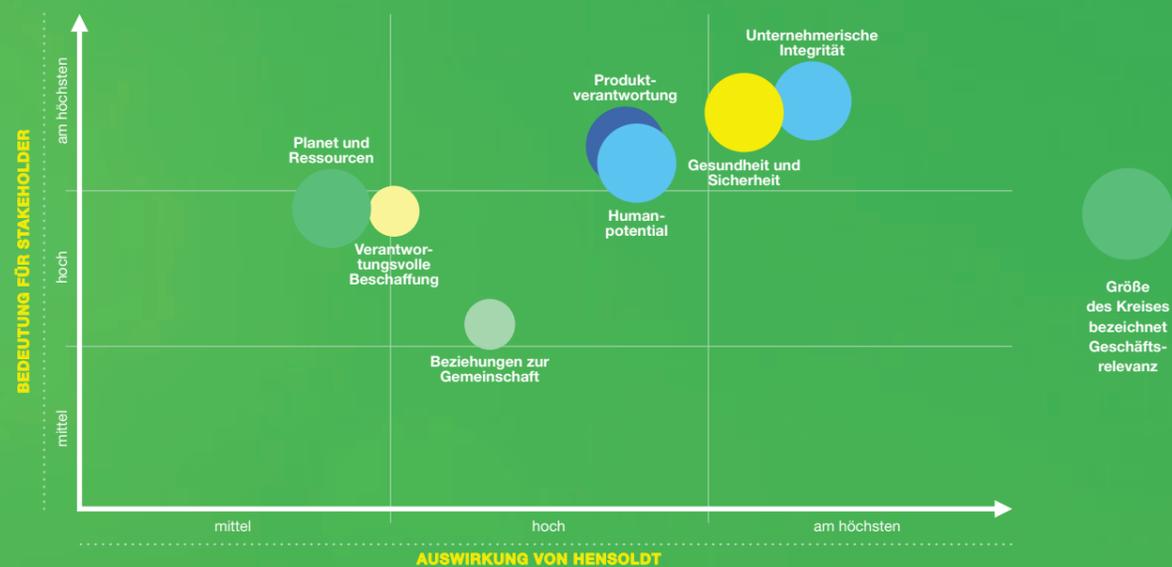
### Die HENSOLDT Wesentlichkeitsanalyse

Die aktuelle Wesentlichkeitsanalyse soll sicherstellen, dass die Themen, bei denen HENSOLDTs Aktivitäten die größten Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt haben sowie bei denen die Entscheidungsfindung der Interessensgruppen am stärksten beeinflusst wird, höchste Priorität genießen. Des Weiteren zeigt die Analyse auf, welche Themenfelder HENSOLDT als geschäftsrelevant definiert, verdeutlicht klar die Relevanz einzelner Themenbereiche und gibt Hinweise auf ihre Beziehungen zueinander. Die dreidimensionale Matrix der Wesentlichkeitsanalyse wurde gemäß der GRI-Standards und der Anforderungen des CSR-RUG entworfen, unter Einbezug aller relevanter Stakeholder durchgeführt und basierend auf den Ergebnissen einer Diskussion des Managements finalisiert.

Als Leitlinie für zukünftiges Handeln bietet die Matrix wichtige Entscheidungshilfen und dient als Grundlage für HENSOLDTs Nachhaltigkeitsstrategie.

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 durchgeführten Risikoanalyse in Bezug auf die wesentlichen Themen sind zum Berichtszeitpunkt keine wesentlichen Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen und Produkten bekannt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nicht-finanziellen Aspekte haben oder haben werden.

Aktuell wurden dabei die Geschäftsintegrität sowie die Gesundheit und Sicherheit als zentrale Themen identifiziert. Darüber hinaus bilden die Produktverantwortung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter sowie Vielfalt im Unternehmen weitere Schwerpunkte.



Die Wesentlichkeitsanalyse soll fortlaufend überprüft, aktualisiert und angepasst werden.

### Die HENSOLDT Nachhaltigkeits-Charter

Die neu geschaffene Nachhaltigkeits-Charter von HENSOLDT definiert den Zweck, die Ziele, Prioritäten und Verpflichtungen des Unternehmens.

„Die Grundlage der Existenz unseres Unternehmens ist, Technologien und menschliches Potential zu entwickeln, die den Schutz aller Menschen und Lebewesen weltweit fördern. Unsere Aktivitäten sollen einen übergeordneten Zweck erfüllen, nämlich die Wahrung der Freiheit und die Sicherung der Zukunft unseres Planeten, unserer Natur und unseres Lebens.“

### HENSOLDTs Selbstverständnis

#### Die Ziele und Prioritäten des Unternehmens

Das Nachhaltigkeitsmanagement bei HENSOLDT folgt dabei drei klar definierten Zielen:

1. Erweiterung unseres Produkt- und Lösungsportfolios durch die Kombination von modernster Innovation und Nachhaltigkeit.
2. Weiterentwicklung unseres menschlichen Potentials, um einen Ort für Einfallsreichtum und Exzellenz zu schaffen und Pioniere von morgen zu begeistern.
3. Minimierung unseres ökologischen Fußabdrucks und Erfüllung der Bedürfnisse unserer Gesellschaft durch Lösungen für den Erhalt unserer Ressourcen.

Abgeleitet von diesen Zielen bilden sich klare Prioritäten für HENSOLDT. Das Unternehmen bekennt sich dazu, den Planeten zu schützen, unsere Gesellschaften widerstandsfähiger zu machen, die Potentiale der Mitarbeiter zu fördern, eine Unternehmenskultur der Integrität zu wahren und zu fördern, sowie das gesellschaftliche Miteinander zu unterstützen.

### Die unternehmerischen Verpflichtungen

Gemäß dieser Unternehmenswerte verpflichtet sich HENSOLDT zu folgenden Schwerpunkten:

#### Produktverantwortung

Unsere Produkte erkennen Bedrohungen, garantieren Sicherheit und schützen zudem all diejenigen, die sich tagtäglich für unseren Schutz einsetzen. Durch unsere strenge Einhaltung der Exportbestimmungen übernehmen wir die Verantwortung für die Verwendung unserer Produkte. Wir erreichen unsere Ziele dank einer kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheit, einer konsequenten Materialwirtschaft und der Förderung von Innovationen. Darüber hinaus setzen wir unsere Technologie ein, um unsere Natur zu schützen und zur Entwicklung unserer Gesellschaft beizutragen.

#### Training, Entwicklung und Weiterbildung

Wir bestärken unsere Mitarbeiter, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln und fördern damit Pionier- und Erfindergeist. Wir bieten und fördern positive und individuelle Lernerfahrungen in allen Lebensphasen.

#### Chancengleichheit

Wir garantieren Chancengleichheit und schätzen die Individualität unserer Mitarbeiter, denn Einzigartigkeit in einem integrativen Arbeitsumfeld fördert Kreativität, Einfallsreichtum und eine starke Leistung.

#### Respekt für Wahrung der Menschenrechte

Wir sorgen für hohe Standards bei den Arbeitsbedingungen und einen stets respektvollen Umgang miteinander. Das Wohl unserer Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität. Wir schützen die Menschen und das Unternehmen durch Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen sowie Ethik- und Compliance-Prozesse und Vorschriften.

#### Compliance und Korruptionsbekämpfung

Unser Compliance-Programm stellt sicher, dass die Geschäftspraktiken von HENSOLDT nicht nur geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen, sondern auch unseren hohen ethischen Standards. Geleitet von den Prinzipien der Transparenz und Integrität verpflichtet sich unser Management zur Umsetzung einer verantwortungsvollen Kultur, die im Arbeitsalltag von allen einzelnen Mitarbeitern gelebt wird.

#### Gesellschaftliches Engagement

In dem Bestreben, die Beziehungen zu den Gemeinden in der Nähe unserer Standorte zu fördern und zu stärken, unterstützen wir lokale Organisationen rund um den Globus und ermutigen auch unsere Mitarbeiter, sich ehrenamtlich zu engagieren.

#### Umweltschutz

Wir verpflichten uns, die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt zu reduzieren, unsere natürlichen Ressourcen zu schonen und darüber hinaus Lösungen zu entwickeln, die zum Schutz unseres Planeten beitragen.

HENSOLDT

# nachhaltigkeitsbericht

**VERANTWORTUNGSBEWUSSTE  
GESCHÄFTSPRAKTIKEN UND  
GESCHÄFTSINTEGRITÄT**

# compliance und anti-korruption

## NULL TOLERANZ

Auch, wenn Sie noch so klein sind: Bei den Produkten von HENSOLDT gibt es technisch und physikalisch begründet stets Toleranzen. Ganz anders beim Thema Compliance und Anti-Korruption. Hier verfolgt das Unternehmen einen strikten Null-Toleranz-Ansatz.

Das Geschäft von HENSOLDT ruht nicht nur auf den vier Grundsätzen Zusammenarbeit, Exzellenz, Verantwortung und Innovation. Diese vier Säulen stehen gleichzeitig auf dem stabilen Fundament eines umfassenden Compliance-Programms. Als Basis für alle Geschäftstätigkeiten und zentrales Element der Konzernkultur schützt es die Mitarbeiter, das Unternehmen und seinen Ruf sowie auch HENSOLDTs Kunden durch einen kompromisslosen Null-Toleranz-Ansatz. So sollen ethisch korrektes Handeln auf allen Ebenen sichergestellt und Gesetzesverstöße konsequent vermieden werden.

„Wir sind überzeugt, dass eine Kultur der Integrität entscheidend dazu beiträgt, unsere globale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.“

Thomas Müller, Vorsitzender des Vorstands, HENSOLDT AG

### Die Grundlage: Der HENSOLDT Code of Conduct

Unabhängig von Standort, Position im Unternehmen oder Geschäftsbereich: Für alle Mitarbeiter der HENSOLDT-Konzerngesellschaften gilt der gleiche Code of Conduct. Er legt die allgemeinen Rechte und Pflichten fest und definiert verbindliche Grundregeln für die interne Zusammenarbeit. Für den Umgang mit Kunden und Partnern gilt die Counterparty Due Diligence Directive (CDDD) und für Lieferanten die CSR Sourcing Policy. Als wesentlicher Bestandteil ruft er zudem alle Mitarbeiter zu einer offenen Kommunikation auf. Neben der direkten Ansprache von Führungskräften schafft HENSOLDTs OpenLine eine Plattform, die es ermöglicht 24 Stunden am Tag mögliche Verdachtsfälle, auch anonym, zu melden. Im Berichtsjahr wurden keine schwerwiegenden Fälle gemeldet. Die Ergebnisse der Auswertung werden dem Vorstand und Executive Committee vorgelegt.

„HENSOLDTs 'Code of Conduct' bildet den Eckpfeiler unserer Verpflichtung zur Integrität. Er beschreibt Mindeststandards, die für jeden unserer Mitarbeiter weltweit verbindlich sind. Dabei fühlen wir uns dazu verpflichtet, uns an die höchsten professionellen Standards zu halten.“

Solms Wittig, Leiter Recht und Compliance bei HENSOLDT

Alle Mitarbeiter werden regelmäßig über die Inhalte und Vorgaben des Code of Conducts und weiterer Compliance Regelungen informiert und geschult. Dabei ist es zentral, die Eigenverantwortung eines jeden Mitarbeiters zu stärken und diese für das Erkennen von Risiken zu sensibilisieren. Führungskräfte sind in allen Bereichen des Compliance-Programms eingebunden und aufgerufen, ihren Mitarbeitern die Bedeutung des Programms aktiv zu vermitteln.

### Achtung der Menschenrechte

Die Einhaltung von internationalen Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte hat für HENSOLDT hohe Priorität. Als allgemeingültiges Regelwerk bekräftigt der Code of Conduct HENSOLDTs Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte innerhalb- und außerhalb des Unternehmens. Die bei HENSOLDT festgehaltenen Werte und Praktiken entsprechen international anerkannten 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 über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Im Umgang mit Geschäftspartnern sollen zusätzlich die Lieferanten-Selbstauskunft in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation sowie die Counterparty Due Diligence Directive die Einhaltung internationaler Standards garantieren. Und auch innerhalb des Unternehmens steht der respektvolle Umgang miteinander auf allen Ebenen und Regionen an erster Stelle. Denn die HENSOLDT-Werte sind keine Leerformel, sondern täglich gelebte Praxis.

## Kernbereiche des HENSOLDT Compliance-Programms

### 1. Anti-Korruption

HENSOLDT hat das Korruptionsrisiko in der öffentlich besonders beobachteten Verteidigungsbranche als hoch bewertet. HENSOLDT lehnt jegliche Form von Korruption durch eine kompromisslose Null-Toleranz-Politik ab gleichgültig ob öffentlich oder privat, aktiv oder passiv. 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 Nicht-Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinien – speziell bei Engagements von Dritten – sorgfältig und praktisch bewertet werden kann. Dies erfolgt gemäß HENSOLDTs Antikorruptionsrichtlinie CDDD sowie durch intern durchgeführte Audits. Ziel ist es, Korruptionsrisiken zu jedem Zeitpunkt zu minimieren.

Geschäfte, die mit HENSOLDTs Werten und der strengen Risikotoleranz unvereinbar sind, werden abgelehnt – auch mit der Konsequenz des Verzichts auf (Neu-)Geschäft. Für Erfolgshonorarvereinbarungen gelten sehr enge Voraussetzungen, sie werden streng kontrolliert und wo immer möglich vermieden. Gleiches gilt für jegliche Form von Kompensationsvereinbarungen. Für Geschenke und Einladungen gelten für alle Mitarbeiter die gleichen, klar definierten Richtlinien.

Grundlage für den Umgang mit Geschäftspartnern bildet die bereits 2018 eingeführte Counterparty Due Diligence Directive, die unter Berücksichtigung der besonderen regionalen und transaktionsbezogenen Risiken eines Falles spezielle Verhaltensregeln und Sorgfaltspflichten enthält.

Zur Sicherstellung der Einhaltung aller Regeln und der Ausführung der CDDD hat HENSOLDT in den vergangenen Jahren sein internes Compliance-Team stark ausgebaut und die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt. Für besonders risikobehaftete Geschäfte wurde außerdem ein eigener Validierungsausschuss eingerichtet. Bestehend aus dem CEO, CFO, Head of International Business Development, General Counsel und dem Head of Compliance bewertet er vorgeschlagene Transaktionen und Engagements im Hinblick auf die geltenden CDDD- und Compliance-Regeln.

### 2. Datenschutz

Zum Datenschutz zählt bei HENSOLDT nicht nur das Befolgen gesetzlicher Regeln, er ist vielmehr auch Ausdruck eines moralisch einwandfreien und sehr bewussten Umgangs mit den Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Basierend auf der eigenen, weltweit gültigen Datenschutzrichtlinie, die im Einklang mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) steht, sind alle Mitarbeiter aufgefordert, die Daten und Informationssysteme vor Angriffen zu schützen.

Unterstützt werden die Mitarbeiter dabei von eigenen Datenschutzbeauftragten als zentrale Ansprechpartner für alle Fragen rund um die IT und den Datenschutz.

### 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, überwacht die einzelnen Transaktionen mit Schwerpunkt auf Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionsrisiken und leitet einzelne Anträge auf Ausfuhrgenehmigungen an die zuständigen Behörden weiter.

Die Einhaltung aller notwendigen Richtlinien und Verfahren einschließlich einer Anti-Boycott-Richtlinie, einer Antikorruptionsrichtlinie, der CDDD sowie aller weiteren Compliance-Regeln und Standards für das Geschäftsgebaren soll dabei ein erfolgreiches Export-Geschäft im Rahmen der jeweils gültigen Regeln sichern.

### 4. Kartell-Wettbewerbsrecht

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

### 5. Einbeziehung der Lieferkette

Die Einhaltung der weltweiten Standards, die sich HENSOLDT im Hinblick auf Themen wie Menschenrechte und Arbeitsrecht gesetzt hat, 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. Einen weiteren Pfeiler bilden nationale Regeln, wie zum Beispiel der „United Kingdom Modern Slavery Act 2015“\* zur Verhinderung der kriminellen Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft. Darüber hinaus gelten definierte, strenge Vorgaben in den Bereichen Arbeits-, Gesundheits-, Umweltschutz und Gefahrstoffe.

Aktuell über die Lieferanten-Selbstauskunft abgefragt und kontrolliert, soll zukünftig mit einem zusätzlichen „Supplier Code of Conduct“ als festem Bestandteil des Supply Chain Managements die Lieferkette weiterentwickelt und noch nachhaltiger gestaltet werden. Es sind keine Fälle in 2020 bekannt, in denen Lieferanten basierend auf deren Selbstauskünften ausgeschlossen wurden.

### 6. Der Mensch im Mittelpunkt

HENSOLDT stellt konsequent seine Mitarbeiter 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.

\* Das **Modern Slavery Act Statement** der HENSOLDT AG finden Sie unter Sustainability|HENSOLDT

# corporate digital responsibility

## DIE DATEN SIND SICHER

Daten und die IT-Infrastruktur spielen im Rahmen der zahlreichen Digitalisierungsmaßnahmen bei HENSOLDT eine zusehends größere, inzwischen in vielen Teilbereichen entscheidende Rolle. Sie zu sichern und damit auch das geistige Eigentum des Unternehmens und der Kunden zu schützen, zählt zu den zentralen Aufgaben. Gleichzeitig wird die Digitalisierung genutzt, um die Nachhaltigkeit in vielen Bereichen zu erhöhen.

Im Umfeld eines durch zahlreiche rechtliche Verpflichtungen, nationale und internationale Richtlinien, Konventionen sowie Handelsbräuche definierten Rahmens genießt die Datensicherheit bei HENSOLDT hohe Priorität. Mit einem umfassenden Datenschutz-Managementansatz tragen eine Vielzahl von Maßnahmen dazu bei, die Einhaltung der definierten Datenschutzgrundsätze fortlaufend zu überprüfen und zu dokumentieren. Zu diesen Maßnahmen zählen beispielsweise die Schutzziele und -klassen oder das HENSOLDT-Dokumentationsmanagement. So kann der Schutz der gerade im Sicherheits- und Verteidigungsumfeld oftmals besonders kritischen Daten garantiert und Verstöße vermieden werden.

Neben den notwendigen technischen Voraussetzungen stehen dabei das Sensibilisieren der Mitarbeiter für einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit Daten und die (neuen) Herausforderungen datenbasierter Geschäftsmodelle im Vordergrund. Denn größter potentieller Risikofaktor bleibt der Mensch. Um die Mitarbeiter noch stärker für die möglichen Risiken zu sensibilisieren, hat HENSOLDT 2020 eine umfassende Cyber Security Awareness-Kampagne gestartet. Verpflichtende Trainingsmodule standen zusätzlich im Intranet bereit, der Erfolg wurde durch Tests, in denen Phishing-Attacken simuliert wurden, dokumentiert.

**„Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bei ihrer täglichen Arbeit stets auf den Datenschutz achten. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, sicherzustellen und zu überprüfen, dass ihre Mitarbeiter die Datenschutzbestimmungen einhalten. Jeder Mitarbeiter, der Schwachstellen im Bereich des Datenschutzes feststellt, ist verpflichtet, diese seinem Vorgesetzten oder dem Konzernbeauftragten für den Datenschutz zu melden.“**

Auszug aus der HENSOLDT Data Protection Policy

Grundlage für das eigene weltweit hohe Datenschutzniveau bilden HENSOLDTs Datenschutz-Richtlinien und -Maßnahmen, die auf gesetzlichen Anforderungen basieren und im Einklang mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung stehen.

### Neue Geschäftsmodelle – Neue Risiken

Im Umfeld einer ständig fortschreitenden und sich beschleunigenden Digitalisierung und Vernetzung entstehen bei HENSOLDT fortlaufend neue Geschäftsmodelle und Digitalisierungskonzepte. Daten ermöglichen neue Produkte, Produktanwendungen und innovative Dienste, aber auch veränderte Arbeitsmodelle. Die Pandemie hat diese Trends 2020 zusätzlich intensiviert. Fernwartung und -services werden immer selbstverständlicher, die Industrie 4.0 verändert die Produktion, künstliche Intelligenz hält Einzug, mobiles Arbeiten gehört für viele Mitarbeiter inzwischen zum Alltag. Gleichzeitig eröffnen sich über die gesamte Wertschöpfungs- und Produktionskette Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und Verbesserung des Ressourceneinsatzes.

Zur Minimierung der sich daraus ergebenden, potentiellen Risiken entwickelt die im Bereich Legal angesiedelte Datenschutz-Management-Organisation das HENSOLDT-Datenschutz-Management unter Wahrung aller regulatorischen Anforderungen und der eigenen Integritätsmaßstäbe auf Basis eines risikobasierten Ansatzes kontinuierlich weiter. Vom Vorstand begleitet sind so Prozesse und Systeme entwickelt und eingeführt worden, die eine effektive und gleichzeitig effiziente, eine sichere und dabei performante Datenverarbeitung gewährleisten sollen. Dazu zählen die Schutzziele und -klassen sowie das HENSOLDT Dokumentationsmanagement. So bleiben die Daten aller Mitarbeiter 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 bzw. diese abzuwehren.

Der unter Berücksichtigung marktspezifischer sowie regionaler Unterschiede weltweit bei HENSOLDT geltende Handlungsrahmen umfasst dabei neben definierten Grundprinzipien zum Umgang mit Daten auch Themen der Transparenz, Selbstbestimmung und generellen Datensicherheit.

### Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Gleichzeitig bieten die fortschreitende Digitalisierung und Nutzung digitaler Technologien neue Chancen für ein nachhaltiges Leben und Wirtschaften. Im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bundesregierung hat HENSOLDT darum 2020 mit verschiedenen digitalen Nachhaltigkeitsinitiativen den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens weiter reduziert.

Einen wesentlichen Beitrag lieferte die Optimierung des mobilen Arbeitens während der Pandemie-Situation. Auch über die Pandemie-Situation hinaus soll das mobile Arbeiten bei HENSOLDT zukünftig ganz selbstverständlich in den Unternehmensalltag integriert werden. So wird bei Einführung neuer Anwendungen geprüft, ob diese zeitgleich auch mobil zum Beispiel auf dem Smartphone verfügbar gemacht werden können. Dazu trägt auch die Einführung von Microsoft Teams als zentrale Kommunikations- und Datenaustauschplattform für die HENSOLDT-Gruppe bei. Der Einsatz von Dashboards ermöglicht es darüber hinaus, Kennzahlen zu visualisieren und nachzuhalten.

Parallel dazu hat HENSOLDT neue Lösungen der Fernwartung und des Fernkundenservices sowie für Kundens Schulungen und -präsentationen entwickelt und implementiert. Sie nutzen die Möglichkeiten von Virtual Reality und 3D-Simulationen und verbessern nicht nur den Kundendienst und Service, sondern vermindern auch die Reiseaktivitäten deutlich und tragen damit zu einer CO<sub>2</sub>-Reduzierung bei.

Neben der Verringerung des ökologischen Fußabdrucks ist für HENSOLDT vor allem der verantwortungsvolle Umgang mit Kerntechnologien wie Künstliche Intelligenz (KI) wichtig. KI-Technologien kommen bei HENSOLDT inzwischen divisionsübergreifend zum Einsatz. Dabei muss aus Perspektive von HENSOLDT sichergestellt werden, dass sowohl bei der Entwicklung als auch bei der Anwendung von KI ethische Richtlinien eingehalten werden. Im Zentrum von HENSOLDTs Technologien steht schließlich der Mensch.

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

HENSOLDT

# nachhaltigkeitsbericht

**UNSERE MITARBEITER**

# beschäftigung



Alle Zahlen in diesem Kapitel beziehen sich auf den Headcount aller konsolidierten HENSOLDT Unternehmen. Sales Representative Offices sind ausgenommen. Daher kann es zu Abweichungen bei den (Mitarbeiter-) Zahlen im Lagebericht kommen.

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

Zum 31. Dezember 2020 waren insgesamt 5227 Mitarbeiter beschäftigt. Knapp über 70 Prozent der Mitarbeiter arbeiten an Standorten in Deutschland, gefolgt von knapp 10 Prozent in Südafrika und in Frankreich und ca. 3 Prozent in Großbritannien.

Der aktuelle Anteil an weiblichen Mitarbeitern beträgt ca. 22 Prozent. Auf Führungsebene im globalen Leadership Team beträgt dieser knapp unter 15 Prozent (sowie 22 Prozent im Executive Committee).

Die Verteilung der Mitarbeiter nach Altersgruppen ist sehr gleichmäßig und bildet sich wie folgt: Ca. 26 Prozent der Mitarbeiter sind unter 35 Jahre alt sowie ca. 25 Prozent zwischen 35 und 44 Jahre, ein weiteres Viertel zwischen 45 und 54 Jahre sowie knapp 25 Prozent 55 Jahre und älter.



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

# training, weiterbildung und talentförderung

## MANAGEMENT- ANSATZ

Das kontinuierliche Training und die Weiterbildung der Mitarbeiter sowie die gezielte Förderung von Talenten sind dynamischer Bestandteil der HENSOLDT Unternehmensstrategie und -philosophie. Mit der HENSOLDT Academy und internen Entwicklungsprogrammen soll eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen aller Mitarbeiter im Unternehmen sichergestellt werden. Die HENSOLDT Academy bietet dazu ein modernes, technologisch anspruchsvolles und auf die Weiterentwicklung der Fachbereiche abgestimmtes Portfolio.

HENSOLDT strebt danach, den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen noch besser gerecht werden zu können. Zu diesen Herausforderungen zählen die Themen Talentgewinnung auf einem immer stärker umkämpften Markt, New Work und flexible Arbeitszeitmodelle sowie neue Anforderungen der Mitarbeiter im Allgemeinen. Hierfür entwickelt HENSOLDT eine eigenverantwortliche und selbstgesteuerte Lernkultur und erweitert beständig die Zugänglichkeit sowie Flexibilität der Lernangebote. Schon heute beinhaltet das Trainings-Portfolio zahlreiche Angebote des bedarfsorientierten E-Learnings sowie kombinierte Formen des Präsenz- und E-Learnings („Blended Learning“). Neue Formate des informellen Lernens sowie zielgruppenspezifische Lernpfade befinden sich in Vorbereitung.

Die Qualität der Trainings wird durch zahlreiche Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt, um den Erfolg zu sichern und die Umsetzung der erlernten Fähigkeiten zu garantieren. Dazu erfolgt direkt nach jeder Veranstaltung eine systematische Feedback-Runde („hot feedback“). Der Transfer in die Praxis wird sechs Wochen später anhand eines erneuten Feedbacks überprüft („cold feedback“). 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 Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, ihre Zufriedenheit und Leistung zu erhöhen und versteckte Potentiale zu wecken. Gleichzeitig steigt die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.

### Unsere Mitarbeiter – Unser Kapital

Neue Trends in der Arbeitswelt machen es nötig, neue Technologien es möglich. HENSOLDTs wichtigstes Kapital, die Mitarbeiter, stehen im Mittelpunkt einer zukunftsorientierten Personalpolitik, die sich an deren Lebensphasen orientiert.

HENSOLDT kennt und erkennt den Wert seiner Mitarbeiter. Getreu dieses Verständnisses werden Mitarbeitern diverse Entwicklungsformate und Weiterbildungsangebote im Rahmen der HENSOLDT Academy angeboten. Dazu zählen sowohl fachliche Weiterbildungen zu relevanten Themen wie Engineering, als auch Trainings im Bereich Soft Skills und globales Leadership. Passend zu jeder Berufs- und Lebensphase. Denn unsere Arbeitswelt verändert sich mit rasender Geschwindigkeit – beschleunigt durch die 2020 hinzugekommene Pandemie. Trotz dieser Sondersituation haben im vergangenen Jahr insgesamt knapp 3.500 Mitarbeiter in Deutschland an diversen Trainings- und Weiterbildungsformaten im Ausmaß von mehr als 47.000 Trainingsstunden teilnehmen können. Ziel ist es, Interesse bei neuen Talenten für HENSOLDT zu wecken und alle Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Dafür gilt es, sie auf dieser Reise mitzunehmen, sie in die anstehenden Veränderungen eng einzubinden und auf neue Herausforderungen vorzubereiten.

### Talente finden und fördern

Um die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, setzt HENSOLDT bereits bei den jüngsten Mitarbeitern an: Den Studenten, die in studienbegleitenden Entwicklungsprogrammen beispielsweise spezielle Coachings erhalten, verschiedene Standorte kennenlernen können und eng in bestehende Teams eingebunden werden.

Auf dem späteren Weg zur Führungskraft bei HENSOLDT steht ihnen, wie allen anderen Führungskräften, das interne hierarchie- und funktionsübergreifende Leadership-Programm iLEAD@Hensoldt offen, das in Zeiten der Pandemie seine Sessions spontan in den virtuellen Raum verlegte und ohne Unterbrechung fortsetzen konnte. In ihm bilden sich agile und konstruktive Gemeinschaften von Führungskräften. Deren Aussagen belegen den Erfolg. Zwei Beispiele: „**Veränderung beginnt bei einem selbst! Das hat mir iLEAD ermöglicht.**“ Oder: „**iLEAD ist ein hervorragender Wegweiser zur Entdeckung von dem, was wesentlich ist im Leben, sowohl beruflich wie auch privat.**“

### Die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen

Inzwischen wesentlicher Bestandteil jedes Berufsbilds, verändert die Digitalisierung den Arbeitsalltag, aber auch die Möglichkeiten zur Aneignung neuer Fähigkeiten oder die Art der Führung. Digitale Vernetzung ist mittlerweile fester Bestandteil des Arbeitsalltags und wird auch bei der Talentförderung und Weiterbildung bei HENSOLDT verstärkt genutzt, wo immer es möglich und sinnvoll ist. Agile Arbeitsweisen werden entwickelt und gefördert. Das unternehmerische Denken ins Zentrum jedes Handelns gestellt. So entstehen Inspiration und Innovation.

Das bewährte sich einmal mehr in Zeiten der Pandemie, in denen die Mitarbeiter auch aus dem Home-Office diverse Möglichkeiten des E-Learnings zur beruflichen Weiterbildung nutzen konnten. Der Zugriff auf Lerninhalte in digitaler Form und digitale Lernmedien wie Videos, Web-Based-Trainings oder Webkonferenzen machten ein flexibles sowie zeit- und ortsunabhängiges Lernen möglich. So wurden im Jahr 2020 insgesamt 47 Prozent aller Trainings- und Weiterbildungseinheiten virtuell abgehalten.

### Jugendlicher Elan und langjährige Erfahrung

Als Antwort auf den demographischen Wandel, die technologische und gesellschaftliche Entwicklung sowie soziologische Trends setzt HENSOLDT dabei verstärkt auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik. Sie stellt die unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen in den Mittelpunkt. Mit maßgeschneiderten Lösungen sollen alle Mitarbeiter so ihr berufliches und privates Leben in Einklang bringen. Denn zufriedene, gesunde, engagierte und motivierte Mitarbeiter bilden das Kapital für die Zukunft von HENSOLDT.

### Überblick HENSOLDT Entwicklungsprogramme



### Die HENSOLDT Entwicklungsprogramme

Vom Studierenden bis zur Führungskraft bietet HENSOLDT allen Beschäftigten die zu ihnen passenden Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramme. Einige Beispiele:

**Students Pioneer Club:** Das studienbegleitende Entwicklungsprogramm integriert besonders herausragende und motivierte Studenten in bestehende HENSOLDT-Teams und bindet Talente mit einem Coaching- und Trainingsangebot bereits frühzeitig ans Unternehmen.

**HENSOLDT Connect:** Das Netzwerk verbindet engagierte Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen und aller Altersgruppen sowohl untereinander als auch mit den Geschäftsführern und anderen Interessensgruppen. So entsteht eine Innovationskultur, in der sich die Teilnehmer durch unterschiedliche Projekte und coachende Begleitung weiterentwickeln.

**iLEAD@HENSOLDT:** Mit dem hierarchie- und funktionsübergreifenden globalen Leadership-Programm für Führungskräfte aller Unternehmenseinheiten werden wesentliche Inhalte und Aspekte der Mitarbeiterführung vermittelt; mit dem Ziel einer gemeinsamen HENSOLDT-Führungs- und Wertekultur.

**Executive Education Programmes:** Die an die Anforderungen von HENSOLDT angepassten Management-Kurse an der TUM School of Management stehen allen Führungskräften offen. Hier werden Trainings zu Bereichen wie Mitarbeiterführung, Kommunikation, Nachhaltigkeit, Innovation, Finanzen und Change-Management angeboten.

**iDARE:** Das in Kooperation mit dem TUM Technology and Entrepreneurship Center angebotene Programm verfolgt das Ziel einer Inspirationen-fördernden Führungskultur. Schwerpunkte bilden das Erlernen digitaler Führungskompetenzen und agiler Arbeitsweisen – iDARE steht für Innovation, Digitalisierung, Agilität, Reflexion und Entrepreneurship.

# diversität und chancengleichheit



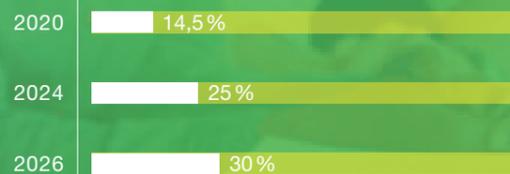
## MANAGEMENT-ANSATZ

### FRAUENANTEIL BEI HENSOLDT

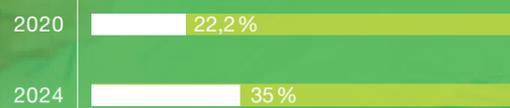


### ZIELE

#### ANGESTREBTE FRAUENQUOTE IN: GLOBAL LEADERSHIP TEAM



#### ANGESTREBTE FRAUENQUOTE IN: EXECUTIVE COMMITTEE



HENSOLDT versteht das Diversity-Management als umfassende unternehmensstrategische Aufgabe. Ziel ist das Etablieren von Strukturen und Praktiken, die eine wahre Chancengleichheit herstellen. Unabhängig von Geschlecht, Nationalität, sexueller Orientierung, Religion und Kultur sollen so die Vorteile der Vielfalt maximiert werden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Förderung weiblicher Führungskräfte, Inklusion sowie internationaler Vielfalt. In einem integrativen Arbeitsumfeld fördert Einzigartigkeit die Kreativität, den Einfallsreichtum und die Leistungsbereitschaft.

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

Das Schaffen einer Unternehmenskultur, die jeden einzelnen Mitarbeiter wertschätzt und Vielfalt bewusst fördert. Führungskräfte leben diese Kultur bewusst aktiv vor und transportieren sie über verschiedene Initiativen in alle Bereiche des Unternehmens. Regelmäßige Updates dienen bereits heute der Erfolgskontrolle, die Verleihung von Diversity-Awards könnte die interne und externe Wahrnehmung fördern.

Ein Talent-Management, das bei der Nachfolgeplanung zur Erhöhung der Vielfalt im globalen Leadership-Team vorsieht, mindestens eine Frau bei gleicher Qualifizierung zu Auswahlinterviews einzuladen. Darüber hinaus werden alle Mitarbeiter verpflichtend in den Diversity-Bereichen geschult und in ihrer individuellen Weiterbildung gefördert.

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 aller Maßnahmen wird anhand von definierten Kennzahlen regelmäßig überprüft, gegebenenfalls angepasst und fließt auch in die Management-Vergütung ein. So werden bei HENSOLDT die in der Vielfalt steckenden Potentiale realisiert und aus Wertschätzung Wertschöpfung erzielt.

### Chancengleichheit ist Chefsache

Als internationales Unternehmen hat HENSOLDT die Vielfalt und Chancengleichheit seiner Mitarbeiter schon immer ganz selbstverständlich gefördert. Mit neuen Initiativen wie „Elevate“ soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter erhöht werden.

„Wir möchten mehr Vielfalt im Denken und Handeln bei HENSOLDT – das fördert die Kreativität, den Innovationsgeist und die Zufriedenheit im Unternehmen. Wir haben nur knapp 15 Prozent Frauen im Leadership-Team – das werden wir ändern!“

Thomas Müller, Vorsitzender des Vorstands, HENSOLDT AG

Unternehmen mit einer gelebten Kultur der Vielfalt und Chancengleichheit gelten als bis zu achtmal so erfolgreich, sechsmal so innovativ und agil, dreimal so leistungsfähig und erreichen oder übertreffen doppelt so häufig ihre finanziellen Vorgaben, wie andere ohne diese Kultur. Das haben internationale Untersuchungen ergeben\*. Grund genug für HENSOLDT, sich nicht auf den bereits erreichten und täglich gelebten Zielen auszuruhen.

Mit zahlreichen Initiativen werden weltweit Talente gefördert – unabhängig von deren Alter, ethnischer und sozialer Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung oder Geschlecht und geschlechtlicher Identität sowie Orientierung. Gezielte Maßnahmen berücksichtigen gesonderte Zielgruppen. Zwei Beispiele: Bereits seit einigen Jahren unterstützt HENSOLDT Südafrika mit dem „Black Economic Empowerment“-Programm vormals Benachteiligte und lokale Ingenieure bei der Aus- und Weiterbildung. Und als Mitglied der branchenweiten Initiative „Women in Defence“ fördert HENSOLDT studierende Ingenieurwissenschaftlerinnen, die später eingestellt werden können.

Als jüngstes Programm soll nun „HENSOLDT Elevate“ zusätzlich den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen.

### Mehr als nur ein Versprechen

Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert, in der traditionell Männer-dominierten Verteidigungsbranche ganz besonders. Bei HENSOLDT sind aktuell knapp ein Viertel aller Mitarbeiter weiblich und insgesamt 15 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Mit dem auf Vorstandsebene beschlossenen und unterstützten Programm „Elevate“ werden Konzepte und Maßnahmen entwickelt, durch die sich bis 2026 der Anteil von Frauen in Führungspositionen verdoppeln soll.

Die Basis dafür bilden drei Säulen, die das gesamte Unternehmen verändern werden. Mit einer neuen Unternehmenskultur wird die Vielfalt deutlich stärker als Mehrwert erkannt und gefördert. Durch eine strategische Karriereentwicklung werden gezielt weibliche Führungskräfte angesprochen, ins Unternehmen geholt und ihnen dort die Möglichkeit zur Weiterentwicklung geboten. Und schließlich ermöglichen neue, flexible Arbeitsmodelle und die Unterstützung von Familien das Überwinden klassischer Rollenbilder.

Neue Trainingsprogramme und Mentoring-Formate fördern Frauen, unterstützen und motivieren aber auch generell alle Mitarbeiter im Unternehmen. Die Neueinstellungen werden verstärkt auf weibliche Talente ausgerichtet. In Zukunft möchte HENSOLDT mit Elevate eine Community schaffen. Diese neue Plattform soll mit Veranstaltungen den Austausch von Erfahrungen erlauben und zu neuen Ideen sowie eine kulturelle Debatte anregen.

### Vielfalt im Denken und Handeln

Im Juni 2020 ist HENSOLDT zudem der Initiative „Chefsache“ beigetreten. Das unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel gegründete Netzwerk besteht aus Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, dem öffentlichen Sektor und Medien. Ziel ist die Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in Führungspositionen.

### HENSOLDT Elevate

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Zeit und Energie dafür einzusetzen, unsere Vision zu verwirklichen

Wir lassen uns nicht von Vorurteilen lenken, denn wir haben erkannt, dass einige unserer Überzeugungen uns nur im Wege stehen, wenn wir wirklich Großes erreichen wollen



\* Juliet Bourke (2016) Which two heads are better than one? How diverse teams create breakthrough ideas and make smarter decisions, Australian Institute of Company Directors, in: [https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4209\\_Diversity-and-inclusion-revolution/DI\\_Diversity-and-inclusion-revolution.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4209_Diversity-and-inclusion-revolution/DI_Diversity-and-inclusion-revolution.pdf) Deloitte Review (22) The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths.

# gesundheit und sicherheit

## MANAGEMENT- ANSATZ

Die Maßnahmen rund um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter reichen bei HENSOLDT deutlich über den gesetzlichen Rahmen hinaus. Ihre Einhaltung wird kontinuierlich von der HSE-Betriebsleitung („Health, Safety & Environment“) überwacht und mit Vorstandsmitgliedern sowie dem Executive Committee abgestimmt. Bedingt durch Covid-19 konnten nicht alle Maßnahmen beschlossen werden, diese werden jedoch im Jahr 2021 nachgeholt.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei in der Unterstützung der Mitarbeiter mit gezielten Gesundheits- und Vorsorgeprogrammen, die sowohl beim Arbeitsumfeld als auch beim eigenen Verhalten ansetzen. Alle Mitarbeiter werden fortlaufend motiviert, eigene Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen. Attraktive Angebote schaffen zusätzliche Anreize. HENSOLDT strebt danach, auch zukünftig die „Be Well, Feel Well“-Kultur weiter auszubauen. Diese umfasst nicht nur die Sicherheit und Ergonomie am Arbeitsplatz, sondern bietet auch Gesundheitsaktionen bis hin zum Umgang mit psychischen Belastungen.

Sämtliche relevanten und bindenden Verpflichtungen zu Umwelt- und Arbeitsschutz müssen zwingend erfüllt, Vorgaben zu Arbeitsschutz sowie gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen eingehalten und potentielle Gefahren minimiert werden. Dafür ergreift HENSOLDT Maßnahmen wie Gripeschutzimpfung, psychische Gefährdungsbeurteilung sowie psychosomatische Sprechstunden.

In internen Prüfungen auf Geschäftseinheitsebene sowie durch externe Zertifizierungsaudits ermittelt und überwacht wird der Zielerreichungsgrad aller HSE-Programme regelmäßig durch die HSE-Leitung und den HSE-Managementsystembeauftragten an Vorstandsmitglieder sowie das Executive Committee berichtet. 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 so auch dessen Weiterentwicklung (letzte Prüfung Juni 2020). Im Auditbericht werden Stärken sowie Verbesserungspotentiale aufgezeigt, die beispielsweise zu einer Erweiterung des HSE-Programms oder zu Maßnahmen der Sensibilisierung der Mitarbeiter führten.

So entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeiter gesund bleiben, sich sicher fühlen und gerne arbeiten.

### Gesundheit & Sicherheit – gemeinsam der Pandemie trotzen

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter genießt bei HENSOLDT traditionell hohe Priorität – getreu dem Unternehmensmotto „Detect and Protect“. Kaum einem Bereich kam im Pandemiejahr 2020 jedoch eine derart große Bedeutung zu.

Wer sich – wie HENSOLDT – tagtäglich damit beschäftigt, andere Menschen zu beschützen, für den spielt ganz selbstverständlich auch die Gesundheit und Sicherheit der eigenen Mitarbeiter eine zentrale Rolle. In allen Unternehmensbereichen gelten schon immer hohe und gruppenweit organisierte Arbeitssicherheitsstandards. Regelmäßige Gesundheits-Checks und umfangreiche Fitness- und Sportprogramme gehören zur gelebten Normalität.

### Besondere Herausforderung Pandemie

Im Angesicht der weltweiten Pandemie-Situation hat HENSOLDT 2020 seine diesbezüglichen Bemühungen unverzüglich angepasst und intensiviert, um die Gesundheit seiner Mitarbeiter sowie Geschäftspartner zu schützen. Bereits im Februar 2020 hat HENSOLDT damit begonnen, eine Covid-19-Taskforce einzurichten. In kontinuierlicher und intensiver Abstimmung hat diese Taskforce von Anfang an gute Lösungen gefunden, Gesundheitsschutz und die Fortführung des Geschäftsbetriebs zu vereinbaren. Das umfangreiche Konzept umfasste beispielsweise die mittlerweile wohlbekannten Hygienemaßnahmen, die Entwicklung klarer Rahmenbedingungen für den Arbeitsalltag, eine enorme Ausweitung der mobilen Arbeit bis hin zur Betriebsruhe in Deutschland Anfang April. Neben der Organisation von Online-Konferenzen gab es eine Reihe innovativer Lösungsansätze für die vielfältigen Herausforderungen, sei es bei Produktabnahmen, im Service oder bei der Unterstützung von Partnerfirmen. Eine klare und kontinuierliche Kommunikation zu den Mitarbeitern ist zentraler Bestandteil des Krisenmanagements bei HENSOLDT.

Auch in der Produktion wurden flexible Lösungen gefunden, um die Mitarbeiter zusätzlich zu schützen. In Rekordzeit einigte man sich über versetzte Arbeitszeitenregelungen. Als weitere Schutzmaßnahmen wurden Plexiglasschilde zwischen einzelnen Arbeitsplätzen eingerichtet, der interne Publikumsverkehr und persönliche Besprechungen reduziert und grundsätzlich eine räumliche Entzerrung geschaffen. Im Umgang mit der Pandemie zeigten sich die Ideenvielfalt und das ehrenamtliche Engagement von HENSOLDTs Mitarbeitern. Auf Initiative einzelner Mitarbeiter wurden Rahmen für Gesichtsschilde im 3D-Druckverfahren entwickelt, um das Infektionsrisiko zu verringern. Gegenseitige Unterstützung und Schutz ist besonders in Krisenzeiten für HENSOLDT unerlässlich.

Entsprechend der aktuellen Empfehlung der Ständigen Impfkommission (STIKO) am Robert Koch-Institut wurde außerdem an allen Standorten eine kostenlose Gripeschutzimpfung angeboten.

### Sicherheit am Arbeitsplatz

Nicht nur in Krisenzeiten wird Gesundheit und Sicherheit bei HENSOLDT großgeschrieben. Ein umfassendes Programm zur Arbeitssicherheit garantiert das Wohlbefinden aller Mitarbeiter. Rechtliche Grundlage hierfür bilden die „HSE Notice Laws and Regulations“. Für die Einhaltung der HSE-Policies sorgen ausgewählte Vertreter an den verschiedenen Standorten. Dass sich das auszahlt, das zeigen die niedrigen Unfallzahlen bei HENSOLDT (LTIFR 0.49\*). Damit HENSOLDTs Sicherheitsmanagement auch zukünftig greift und Unfälle vermieden werden können, hat HENSOLDT ein Ideenmanagement-Tool eingeführt. In diesem werden Beinaheunfälle registriert, Ursachen analysiert und mögliche Maßnahmen entwickelt, mit dem Ziel die Sicherheit der Mitarbeiter auch in Zukunft gewährleisten zu können.

### Fit und gesund

Regelmäßige Bewegung zählt zu den wichtigsten Bausteinen eines gesunden Lebensstils. Bei HENSOLDT zum Beispiel im betriebsinternen Fitnessstudio am Standort Ulm, das über 300 aktive Mitglieder zählt. Oder am Standort Taufkirchen, der eine Kooperation mit einem Netzwerk verschiedener Fitnessstudios in der Region eingegangen ist. Zusätzliche „bewegte Pausen“ dienen der Mobilisation, Kräftigung, Dehnung und Entspannung und finden als willkommene Abwechslung regen Zuspruch. Mit dem Projekt „Ergonomie am Arbeitsplatz“ fördert HENSOLDT zusätzlich die gesunde Haltung seiner Mitarbeiter am Schreibtisch.

Darüber hinaus bieten regelmäßige Vorträge über Themen wie das „Sehen in digitalen Zeiten“, „Moderne Süchte und Suchtverhalten“ aber auch zu Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht wertvolle Informationen. Umfragen zur Gesundheit am Arbeitsplatz, die in der Regel jährlich stattfinden, decken Schwachstellen auf. Im Berichtsjahr wurden vor allem Schwachstellen in den Bereichen Projektarbeit und Schnittstellen festgestellt. Um diese zu beheben, wurden diverse Schritte, wie beispielsweise Team-Building Maßnahmen oder Vereinfachungen von Arbeitsschritten, eingeleitet.

Darüber hinaus helfen kostenlose Rücken- oder Diabetes-Checks, frühzeitig Probleme zu erkennen. An den Standorten in Großbritannien wird dieses medizinische Vorsorgeprogramm durch allgemeine Gesundheits-Checks sowie durch eine Info-Hotline ergänzt.

### Psychische Belastungen reduzieren

Dabei richtet sich der Fokus zunehmend auch auf eventuelle psychische Belastungen am Arbeitsplatz. So nahm HENSOLDT von 2018 bis 2020 mit allen deutschen Standorten an der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Studie „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ teil. Hier lag der Schwerpunkt insbesondere auf Faktoren der psychischen Belastung, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Arbeitsfreude, Sinnhaftigkeit, Wertschätzung und Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte. Durch die regelmäßige Frequenz der Befragung erfolgt dabei zum einen eine automatische Erfolgskontrolle der bereits durchgeführten Maßnahmen. Zum anderen konnten so aktuell spezifische Fragen zum Umgang mit der Pandemie integriert und auf die Antworten reagiert werden.

Denn physische und psychische Gesundheit sind untrennbar miteinander verbunden. Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter genießt bei HENSOLDT einen hohen Stellenwert.

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

HENSOLDT

# nachhaltigkeitsbericht

**GESELLSCHAFTLICHES  
ENGAGEMENT**

# corporate citizenship

## EIN GUTER NACHBAR

Als international tätiges Unternehmen nimmt HENSOLDT die damit einhergehende soziale Verantwortung sehr ernst.

Mit überwiegend lokalem und regionalem Engagement zeigt man sich gerne als der sprichwörtlich „gute Nachbar“, der dort unterstützt, wo Hilfe am notwendigsten ist.

Die gesellschaftliche Verantwortung – also das Engagement eines Unternehmens über seine eigentlichen Verpflichtungen hinaus – hat in Deutschland und Europa eine lange Tradition. Von großen Unternehmerpersönlichkeiten während der Industrialisierung vorgelebt, ist sie heute für nahezu jedes Unternehmen zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Seit vielen Jahren auch für HENSOLDT.

„Neben der Förderung zahlreicher Initiativen in den Bereichen Politik, Sport, Bildung, Wissenschaft und Industrie mit Spenden und Sponsorings steht für uns bei HENSOLDT das lokale und regionale Engagement rund um unsere weltweiten Standorte im Mittelpunkt unserer CSR-Aktivitäten. Hier haben wir den direkten Bezug und können vor allem auch unsere Mitarbeiter vor Ort einbinden, die sich mit großer Begeisterung ebenfalls sehr gern engagieren.“

Thomas Müller, Vorsitzender des Vorstands, HENSOLDT AG

### Lokal, regional und damit nachhaltig

Gezielt unterstützt HENSOLDT lokale und regionale Initiativen. Mit Hilfe von und in enger Zusammenarbeit mit gemeinnützigen und Wohltätigkeitsorganisationen sowie öffentlichen Einrichtungen ist so über die Jahre ein breites Portfolio an Einzelinitiativen entstanden. Alle mit dem Ziel, den Menschen und oftmals den Schwächsten unter ihnen zu helfen, Kinder bei ihrer Ausbildung zu unterstützen oder ihnen den Zugang zu Bildungsmöglichkeiten überhaupt erst zu ermöglichen, die Jugend für Technik zu begeistern und sehr häufig auch einfach nur in Notsituationen eine helfende Hand zu reichen.

So wie 2020 während der Covid-19-Pandemie, als HENSOLDT mit zahlreichen Maßnahmen spontan dort aushalf, wo Hilfe am nötigsten war. Am Standort Ulm wurden Gesichtsschilde für das Bundeswehrkrankenhaus und die Uniklinik zur Verfügung gestellt. Zur Unterstützung des Heimunterrichts erhielt der Diakonieverband Ostalp kostenlos Laptops. In Algerien stellte man schnell und unbürokratisch Fiebermessgeräte und Masken bereit, in Südafrika Nahrungsmittel und Schutzausrüstung für ein Kinderbetreuungs-zentrum. Und vieles mehr. Denn gerade in Krisenzeiten ist gesellschaftlicher Zusammenhalt besonders wichtig.

Darum ermutigt HENSOLDT auch seine Mitarbeiter fortlaufend, sich aktiv gesellschaftlich zu engagieren. Getrieben von den firmeneigenen Werten entsteht so auch im Bereich sozialen Engagements ein Mehrklang aus Zusammenarbeit, Exzellenz, Verantwortung und Innovation.

Hier einige ausgewählte Einzelmaßnahmen:

■ In Großbritannien bietet HENSOLDT den örtlichen Schulen die Möglichkeit, ihre Schüler für zwei Tage in verschiedenen Projekten mitarbeiten zu lassen. Ein- bis zweiwöchige Praktika erlauben einen zusätzlichen tieferen Einblick in die Arbeitswelt bei HENSOLDT. Hochschulabsolventen können sechs- bis

zwölfmonatige Praktika absolvieren. Auf sozialer Ebene wird ehemaliges Militärpersonal beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt unterstützt, Reservisten erhalten Urlaubszuschüsse und einem Kinderhospiz wird durch Freiwilligenprogramme und finanzielle Zuschüsse geholfen.

■ In Südafrika liegt ebenfalls ein ganz besonderer Schwerpunkt im Bereich Bildung. HENSOLDT vergibt hier Stipendien für Frauen, die Ingenieurwissenschaften studieren. Lokale Ingenieure erhalten durch Unterstützung bei ihrer Aus- und Weiterbildung eine langfristige Perspektive in ihrem Heimatland – auch durch Ein- und Aufstiegschancen bei HENSOLDT. Als Teil von HENSOLDTs Engagement unterrichten Mitarbeiter darüber hinaus regelmäßig an Schulen. Zusätzliche Zuwendungen im sozialen Bereich – etwa für Kinder in Not oder durch die Förderung von Schulsportstätten – helfen den dort häufig benachteiligten jüngsten Mitgliedern der Gesellschaft.

■ Auch in Deutschland reichen die Maßnahmen von lokalen Hilfsangeboten – etwa für Feuerwehren, Hospize und (Kinder-)Krankenhäuser – bis hin zur Mitgliedschaft und Förderung von „Lachen helfen e.V.“, einer bundesweiten Initiative der Bundeswehr zur Hilfe für Kinder in Kriegs- und Krisengebieten.

■ Im Bildungsbereich tritt HENSOLDT unter anderem als Sponsor von „Jugend forscht e.V.“ an mehreren Standorten sowie des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) auf. An der Hochschule Neu-Ulm werden besonders engagierte Studierende gefördert und an der TU München zukünftige Führungskräfte.

Einem Puzzle ähnlich fügt sich so die Vielzahl an Einzelmaßnahmen zu einem Gesamtbild, in dessen Mittelpunkt das Ziel steht, rund um die HENSOLDT-Standorte in aller Welt Gemeinschaft und Gemeinschaften zu fördern. Eben das, was einen guten Nachbarn ausmacht.

HENSOLDT

# nachhaltigkeitsbericht

PLANET, UMWELT  
UND RESSOURCEN

# ressourcen- und umweltschutz

## MANAGEMENT-ANSATZ

### UMWELTZIELE



„Als Unternehmen mit Produktionsstätten rund um den Globus stellen wir uns unserer Verantwortung, die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt zu reduzieren. Deshalb ist der bewusste Umgang mit den natürlichen Ressourcen der Erde für uns eine Selbstverständlichkeit. Mit zahlreichen Initiativen verfolgen wir das Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern und unseren Planeten zu schützen.“

Peter Fieser, Vorstandsmitglied und Chief Human Resources Officer

Der Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen ist fester Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements bei HENSOLDT. Dazu erfasst das Umweltmanagement die Energieverbräuche, den Ressourceneinsatz, Emissionen, Verkehr, Abfälle und Abwässer. Der so erhaltene Überblick zu allen Prozessen an allen Standorten des Unternehmens bildet die Grundlage für eine kontinuierliche Verbesserung der Umwelleistungen. Die Bewertung erfolgt anhand klar definierter Parameter und Prozesse. Als Richtlinien für die Umweltziele dienen hohe nationale und internationale Vorgaben (ISO14001, Energieaudit DIN16247).

Das Erfüllen aller relevanten Verpflichtungen in den Bereichen Umwelt- und Arbeitsschutz sowie Energie wird in der HSE Group Policy durch für alle verbindend geltende Leitlinien definiert. Jene Group Policy wird von den Standorten in HSE-Leitlinien und strategische Ziele sowie konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele übersetzt. Umwelt, Gesundheitsschutz und Sicherheit 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 wird durch den Head of HSE, FM und Security direkt an den Vorstand und das Executive Committee berichtet. HENSOLDTs unternehmerisches Handeln soll in Bezug auf umweltschädliche Belastungen, die energiebezogenen Leistungen, sämtliche Umweltaspekte sowie die übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich verbessert werden. Sie wird als nachhaltiges Mittel gesehen, um ein profitables und langfristiges Wachstum zu erzielen.

In Deutschland hat sich HENSOLDT verpflichtet, bis 2024 den Anteil erneuerbarer Energien auf 70 Prozent zu erhöhen und die CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie den Anteil flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) um jeweils mindestens 20 Prozent zu reduzieren. Diese Ziele sollen im kommenden Jahr auf Gruppenebene erweitert und nach dem Prinzip der Science Based Targets definiert werden.

#### Darüber hinaus gelten die Vorgaben der HSE Group Policy. Sie verpflichten unter anderem zum:

- Einhalten der geltenden rechtlichen und anderer 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.
- Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen (aktuell 96.970 t CO<sub>2</sub>) durch die Steigerung des Anteils von erneuerbaren Energien, die Optimierung der Energieeffizienz sowie die Reduzierung 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.

- Förderung des Umweltbewusstseins, der Verantwortung und des Einsatzes geeigneter Technologien bei allen Mitarbeitern und anderen Personen, die im Auftrag von HENSOLDT arbeiten sowie Einbeziehung dieser Themen in Schulungsprogramme im gesamten Unternehmen (u.a. durch geeignetes E-Learning).

- Verringern der Auswirkungen des Unternehmens auf die lokale Umwelt sowie das Ziel, jederzeit ein guter Nachbar in der Gemeinde zu sein.

- Weitgehendes Vermeiden von Abfall, der auf Deponien entsorgt werden muss, sowie angemessener Umgang mit Gefahrstoffen.

- Schaffen eines umfassenden Umweltbewusstseins bei allen Mitarbeitern.

**Denn für HENSOLDT 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.**

# ressourcenschutz

## WENIGER IST MEHR

HENSOLDT versteht es als selbstverständliche Herausforderung und Verpflichtung, schonend mit begrenzten Ressourcen umzugehen.

Die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen gilt weltweit als klar definierte Vorgabe. Detaillierte Konzepte und innovative Ideen resultieren in zahlreichen Einzelmaßnahmen.



Der Klimawandel gilt als einer der größten Herausforderungen unserer Zeit und hat weltweit weitreichende Konsequenzen. Ein effizienter Umgang mit den natürlichen Ressourcen unserer Erde und eine Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen gelten darum auch für HENSOLDT als zentrale Aufgaben, um die Erderwärmung und deren Auswirkungen zu begrenzen.

In **Deutschland** gibt es in diesem Bereich bereits einige Maßnahmen und weitere sind in Planung. So soll das Unternehmen zukünftig 100 Prozent Ökostrom beziehen. Alle Mitarbeiter sind angehalten, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen und erhalten Zuzahlungen zu ÖPNV-Tickets. PCs werden nachts weitgehendst zentral abgeschaltet. Zusätzlich wird das Unternehmen in Fällen, in denen eine CO<sub>2</sub>-Reduzierung nicht möglich ist, freiwillige Kompensationen leisten. Eine genaue Analyse der CO<sub>2</sub>-Bilanz und entsprechende Kompensationen sind für 2021 geplant. Mit einem neuen Mobilitätskonzept, das alle Firmenfahrzeuge beinhaltet und den Aufbau einer Ladeinfrastruktur an den Standorten vorsieht, soll der Umstieg zur eMobilität gefördert werden. Ein neues Beleuchtungskonzept, eine Mitfahr-App für die Mitarbeiter und eigene Photovoltaik-Anlagen an den Standorten sollen den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck weiter reduzieren.

Im **Vereinigten Königreich** hat sich HENSOLDT ebenfalls zur umfangreichen CO<sub>2</sub>-Reduzierung verpflichtet. Dienstreisen sollen möglichst vermieden, stattdessen neu eingeführte Technologien für Telefonkonferenzen genutzt werden. Um den Zuliefer-Verkehr zu verringern, werden lokale Lieferanten bevorzugt. Mitarbeiter werden motiviert, auf dem Weg zur Arbeit aufs Fahrrad umzusteigen – unter anderem durch neu geschaffene, zusätzliche Duschkmöglichkeiten an den Standorten.

In **Frankreich** gilt ebenfalls die Vorgabe, Dienstreisen und Geschäftsflüge weitestgehend zu vermeiden. Gemeinsam mit einem deutlichen reduzierten Energieverbrauch konnten so die Treibhausgasemissionen bereits verringert werden. Gleichzeitig gilt HENSOLDT France als Musterbeispiel für die Nutzung von grünem Strom aus Wasserstoff. Mit seiner Entwicklung und Produktion von wasserstoffbasierten Energiespeichern liefert NEXEYA – seit 2019 Teil von HENSOLDT – dort einen wichtigen Baustein für die Energiewende von morgen und CO<sub>2</sub>-Neutralität.

An allen Standorten weltweit hat HENSOLDT darüber hinaus Maßnahmen ergriffen, um den Einsatz natürlicher Ressourcen in Produktion und Verwaltung nachhaltig zu reduzieren. Dazu zählt auch eine umfassende Verminderung des Wasserverbrauchs als wichtige Lebensgrundlage unter anderem durch die Umstellung unserer (Wasch-)maschinen in der Produktion auf Kreislaufführung oder eine Reduktion des Warmwasserverbrauchs an den Standorten.

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

# umweltschutz



## GRUNDLAGE ALLEN LEBENS UND DES UNTERNEHMENS

Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt gehört für HENSOLDT zu den fest verankerten und selbstverständlichen Prinzipien. Insbesondere die Vermeidung von Abfall und Gefahrstoffen sowie Energieeinsparungen tragen dabei zum nachhaltigen Handeln bei.

HENSOLDT versteht 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 ist. Neben verpflichtend geltenden Leitlinien und Vorgaben für alle Unternehmensbereiche und Mitarbeiter sieht HENSOLDT dabei aktuell insbesondere die Abfall- und Gefahrstoffvermeidung sowie die Reduzierung des Energieverbrauchs als entscheidende Hebel für ein nachhaltiges und umweltschonendes Handeln. Dazu tragen eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen bei.

So wurden in den vergangenen Jahren bereits die Kühlmittel in AESA-Antennen durch umweltfreundliche Varianten ersetzt. Eine optimierte Produktion trägt zur Reduzierung von Gefahrstoffen bei. Eine strikte Einhaltung der Mülltrennung gilt genauso als selbstverständlich, wie ein energiebewusstes Verhalten der Mitarbeiter. Die Nutzung von Bewegungssensoren zur Beleuchtungssteuerung und die Installation stromsparender LED-Beleuchtungen hebt zusätzliche Einsparpotentiale.

An den deutschen Standorten soll eine umfassende Verbrauchsanalyse 2021 zur weiteren Optimierung beitragen. Geplante Dach-Sanierungen, Dämmmaßnahmen, ein neues Lichtkonzept sowie ein neues Kühlsystem in der Produktion sollen weitere Einsparungen ermöglichen.

Auch die HENSOLDT Standorte in Großbritannien haben sich hohe Umweltziele gesetzt. Mit einer Recycling-Quote von 65 Prozent, einer konsequenten Abfalltrennung und der 100-prozentigen Vermeidung von Deponie-Abfällen will HENSOLDT UK so die neuen, besonders strengen Bestimmungen der ISO 14001 erfüllen. Die Nutzung alternativer Kühlsysteme reduziert den Energieverbrauch. Bereits bei der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistung wird deren Energieeffizienz als wichtiges Kriterium berücksichtigt.

Darüber hinaus gelten an allen HENSOLDT Standorten weltweit die in den Leitlinien der HSE Group Policy definierten Vorgaben. Wo und wann immer möglich werden so Umweltbelastungen reduziert und die Umwelt geschützt. Unter selbstverständlicher Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und deren strenger Überwachung. Und mit großem Engagement aller Mitarbeiter.

# produktverantwortung

## MANAGEMENT- ANSATZ

Als Anbieter hochwertiger elektronischer Sensoren und Lösungen im Verteidigungsbe-  
reich nimmt HENSOLDT die Verantwortung für seine Produkte sehr ernst. Die Produkt-  
entwicklung orientiert sich dabei stark an HENSOLDTs Nachhaltigkeitsverständnis,  
den Schutz aller Menschen und Lebewesen weltweit zu fördern (siehe 1). HENSOLDT  
ist sich der Produkte und Risiken der Verwendung bewusst. Zu diesem Verständnis  
von Produktverantwortung gehört auch, dass der Vertrieb von HENSOLDTs Produkten  
durch ein stringentes internes Export Compliance-System die Einhaltung nationaler,  
europäischer und internationaler Ausfuhrvorschriften sicherstellt, um Compliance Ri-  
siken zu verhindern. Genehmigungspflichtige Güter und Technologien werden nur mit  
entsprechenden Ausfuhrgenehmigungen nach vorheriger Prüfung aller Vertragspartner  
durch den CDDD Prozess ausgeliefert. Durch sogenannte Endverbleibsklauseln soll  
sichergestellt werden, dass der Kunde die HENSOLDT Produkte nicht an nicht  
genehmigte Empfänger weitergeben darf.

Geprägt vom Bewusstsein, dass der Geschäftserfolg ganz wesentlich von einer überlegenen Produktqualität  
abhängt, werden fortschrittliche Technologien genutzt und ihr Potential ausgeschöpft. Unter Einhaltung nationaler  
wie internationaler Gesetze und Vorschriften sowie Exportbestimmungen (siehe 2) und mit den Anforderungen der  
Kunden im Blick wird das Produktportfolio fortlaufend überprüft und angepasst. Alle Aspekte der Produktsicherheit  
werden im gesamten Entwicklungsprozess regelmäßig in Reviews geprüft. Die Freigabe der Produktsicherheitsakte  
erfolgt durch die Entwicklungsleiter auf Führungsebene. Eine langfristig angelegte und nachhaltige Technologie-  
Strategie wird gespeist durch die kontinuierliche Evaluierung der notwendigen Kerntechnologien des Unternehmens.  
Verantwortliche Technologie-Manager antizipieren zukünftige Entwicklungen, legen Entwicklungsbedarfe fest und  
überwachen die Umsetzung in Technologie-Entwicklungsprojekten sowie mögliche Auswirkungen auf Menschen  
und die Umwelt.

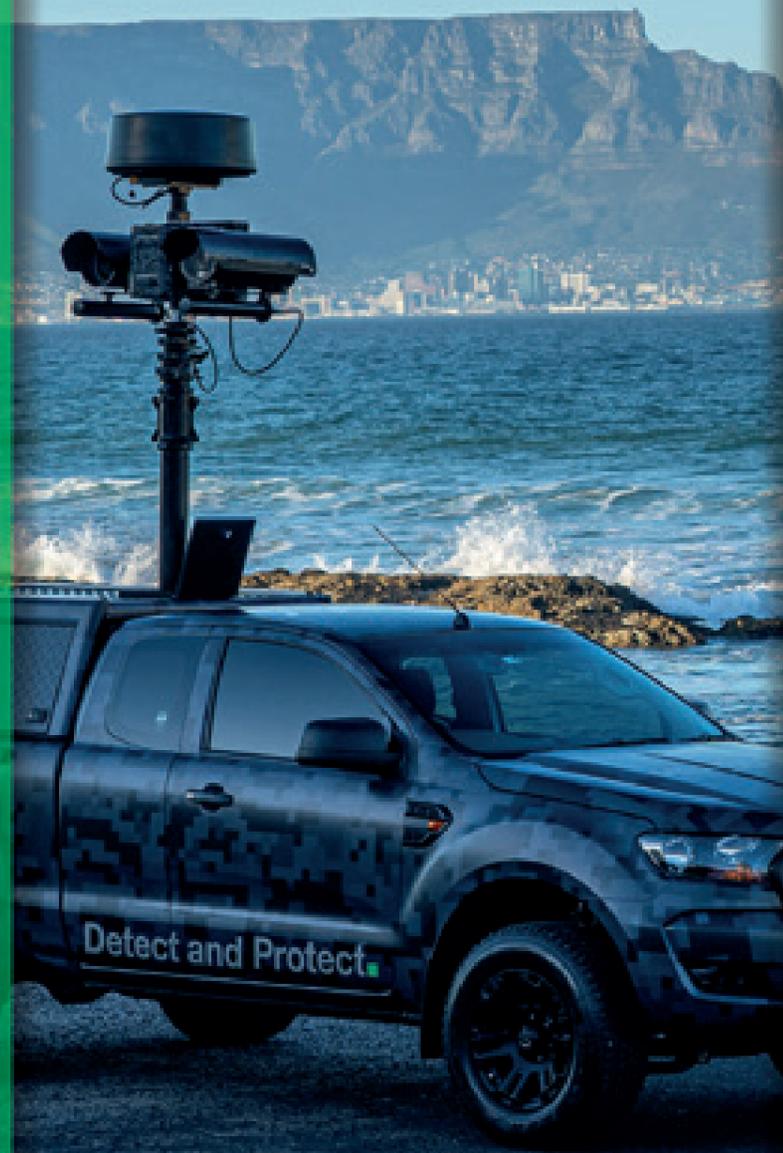
In enger Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen und Partnern werden fortlaufend neue Möglichkeiten  
und Anwendungen entwickelt. Das schließt sowohl die Fertigungsprozesse als auch die Materialforschung ein.

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

# produktverantwortung

## ZUM SCHUTZ VON MENSCH, TIER UND NATUR

Produkte und Lösungen von HENSOLDT werden mit der Maßgabe entwickelt, allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zu entsprechen. Durch das Einhalten der Exportbestimmungen unterstützt HENSOLDT zudem die verantwortungsvolle Nutzung. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen mit seinen Produkten aktiv beim Schutz der Natur und trägt zur Entwicklung der Gesellschaft bei.



Gesamtgesellschaftlich gesehen steigen zunehmend die Ansprüche an die Produkthaftung. Die Akzeptanz für mögliche Risiken – insbesondere im Luftverkehr – nimmt stetig ab. Dem trägt HENSOLDT fortlaufend Rechnung. Durch die streng überwachte Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften sowie der Exportbestimmungen. Durch eine fortlaufende Qualifizierung seiner Mitarbeiter. 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 langjährigen Nutzung der Produkte.

Denn HENSOLDT übernimmt Verantwortung – vom ersten bis zum letzten Tag eines Produktlebens.

### Sicher für Mensch und Umwelt

Als eine der wichtigsten Aufgaben hat das Unternehmen die kontinuierliche Überwachung seiner Produkte und der zur Herstellung eingesetzten Verfahren im Hinblick auf ihre möglichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt identifiziert. Im Rahmen der HENSOLDT „Product Environmental Compliance“ (PEC) analysiert ein internes Expertenteam die Produkte, Produktionsabläufe und Prozesse, verbessert sie und rollt diese Verbesserungen anschließend unternehmensweit aus.

Dazu zählen insbesondere auch die Überwachung der Beschränkungen zur Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS – „Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment“), der Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien (REACH – „Registration, Evaluation, Authorisation and restriction of CHemicals“) sowie die Einschränkung der Nutzung von besorgniserregenden Substanzen und Bioziden.

So können gefährliche Stoffe und Verfahren bereits frühzeitig identifiziert und ersetzt werden. HENSOLDT Produkte werden zukunftssicher.

### Leicht heißt umweltfreundlich

Für HENSOLDT ist Innovation unverzichtbar, um nachhaltig zu wirtschaften. Eine zentrale Rolle spielen dabei die Investitionen in Schlüsseltechnologien. Darunter fällt neben der Sensorik auch das Thema Leichtbau. Die Entwicklung besonders leichter Produkte gilt als Schlüsseltechnologie für nachhaltige und klimafreundliche Entwicklung. Hier gilt das Motto: „Weniger ist mehr“. Denn Leichtbau-Technologien ermöglichen es, sowohl bei der Fertigung von Produkten, dem Material als auch bei der späteren Nutzung Ressourcen zu sparen. Neben Ressourceneinsparungen bieten Leichtbau-Technologien darüber hinaus einen erhöhten Wert für HENSOLDTs Kunden.

Für die Zukunft hat sich HENSOLDT darum zum Ziel gesetzt, den Leichtbau bereits von Beginn an in die Entwicklungsprozesse zu integrieren und so – auch durch beispielsweise virtuelles Design, neue Leichtbaumaterialien und die Zusammenarbeit mit Forschungsinstituten – leichtere und damit nachhaltigere Produkte anbieten zu können. So kann die die Produktentwicklung unter technologischen, ökonomischen und vor allem auch ökologischen Gesichtspunkten weiter optimiert werden.

## HENSOLDT Produkte schützen die Tierwelt

Doch nicht nur in und mit seinen „regulären“ Produkten übernimmt HENSOLDT Verantwortung für Menschen und Umwelt – darüber hinaus hilft die Technologie auch beim Schutz von bedrohten Tierarten:

### Ein Paradies für Nashörner

Auf der rund 8.000 Hektar großen „Buffalo Dream Ranch“ in Südafrika leben rund 1.800 Nashörner – rund um die Uhr geschützt durch Hightech von HENSOLDT. Das speziell entwickelte System kombiniert die Überwachung der Nashörner, des Geländes und des Umlandes durch Tag- und Nachtsichtkameras, Radartechnologie und Sensoren. Zukünftig soll das System weiterentwickelt werden. Durch Nutzung von Drohnen und Künstlicher Intelligenz sollen die Nashörner in ganz Südafrika noch effizienter geschützt werden. Zusätzlich soll ein High-Tech Wildlife Fond ins Leben gerufen werden, um weitere Partner für den Tierschutz zu gewinnen.

### Schutz der Eisbären

Der Klimawandel zerstört die Lebensgrundlage vieler Eisbären. Gleichzeitig kommt es immer wieder zu Begegnungen zwischen den arktischen Raubtieren und Menschen, welche oftmals tödlich für die Tiere enden. In den vergangenen Jahrzehnten ging die Zahl der Eisbären weltweit drastisch zurück. Um ein Aufeinandertreffen mit Menschen zu vermeiden, hat HENSOLDT ein Frühwarnsystem entwickelt, das bereits auf einer Forschungsstation in Grönland im Rahmen des „East Greenland Ice-Core Project“ (EastGRIP) zum Einsatz kommt. Mit Hilfe von HENSOLDTs Radarsystemen können Eisbären bereits auf eine Entfernung von mehreren Kilometern geortet werden. Die Mitglieder des internationalen Forschungsteams werden per Mobiltelefon über sich nähernde Tiere gewarnt und ein Aufeinandertreffen kann vermieden werden. Zum Schutz der Eisbären sowie der Menschen. Aufbauend auf diesen positiven Erfahrungen in Grönland plant HENSOLDT, den Schutz von Eisbären auch in anderen arktischen Regionen zu fördern.

### Keine Chance für Wilderer

Überfischung und Raubfischerei sind eine globale Herausforderung, die es zu lösen gilt. HENSOLDTs SBS-Radare spielen inzwischen eine wichtige Rolle beim Schutz maritimer Gebiete. So werden beispielsweise Muschelfarmen und Nationalparks in Costa Rica überwacht, um Artenvielfalt und funktionierende Ökosysteme zu schützen.

Auch im „Hangklip Conservatory“ – einer der artenreichsten Küsten Südafrikas in der Nähe von Kapstadt – haben Wilderer inzwischen keine Chance mehr. Ursprünglich für die Grenzsicherung entwickelte HENSOLDT-Technologie identifiziert sie bereits lange bevor sie Schaden anrichten können und hilft gleichzeitig bei der Überwachung der legalen Ernte-Aktivitäten der dort lebenden und als Delikatesse begehrten Abalone-Seeschnecke. Die früher regelmäßigen illegalen Ernten gehören seitdem im wahrsten Sinne des Wortes der Vergangenheit an.

### Vogelschutz weltweit

In den vergangenen Jahren wird in Kanada verstärkt Ölsand abgebaut. Bei der Förderung des Öls bleiben große Mengen kontaminierten Wassers zurück, das in Klärteichen gelagert wird. Um zu verhindern, dass Vögel auf den öligen Wasseroberflächen dieser Teiche landen, kommt HENSOLDTs Radartechnologie zum Einsatz. Vogelschwärme werden mit Hilfe der Radarsysteme aufgespürt und durch Abschreckungsinstrumente verschreckt. So können zahlreiche Vogelarten davor geschützt werden, in den Klärteichen zu verenden.

Auch klimafreundliche Technologien wie Windkraftanlage können die Artenvielfalt gefährden. Sowohl bei der Errichtung solcher Anlagen als auch im Betrieb besteht die Gefahr, dass Vögel und Fledermäuse verletzt werden. Besonders vom Aussterben bedrohte Tierarten gilt es zu schützen. HENSOLDTs Radarsysteme werden genutzt, um den Flugverlauf bedrohter Vogelarten zu verfolgen und anhand dieser Beobachtungen Windanlagen zu steuern und zu stoppen, wenn Vogelgruppen sich diesen nähern.

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



HENSOLDT

# nachhaltigkeitsbericht

**GRI CONTENT INDEX UND  
GRI PERFORMANCE DATEN**

# GRI CONTENT INDEX

GRI-Indikator	GRI-Standard	Kapitel im Geschäftsbericht/Erklärung
<b>GRI 101: Grundlagen</b>		
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben</b>		
<b>Organisationsprofil</b>		
GRI 102-1	Name der Organisation	Hensoldt AG
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Geschäftsbericht (2020) S. 11
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	Die in das Handelsregister des Amtsgerichts München eingetragene Hensoldt AG (HRB 258711) hat ihren Sitz in Taufkirchen, Deutschland.
GRI 102-4	Betriebsstätten	Geschäftsbericht (2020) S. 12 sowie Geschäftsbericht (2020) S. 117
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Geschäftsbericht (2020) S. S. 12 sowie Geschäftsbericht (2020) S. 117
GRI 102-6	Belieferte Märkte	Geschäftsbericht (2020) S. 14 f.
GRI 102-7	Größe der Organisation	Geschäftsbericht (2020) S. S. 13 sowie Geschäftsbericht (2020) S. 26 f.
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 24 Geschäftsbericht (2020) S. 12
GRI 102-9	Lieferkette	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 19
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Informationen zum Geschäftsverlauf: Geschäftsbericht (2020) S. 25 f., Informationen zur rechtlichen Struktur: Geschäftsbericht (2020) S. 12 f.
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Geschäftsbericht (2020) S. 39 ff.
GRI 102-12	Externe Initiativen	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 40 ff.
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	HENSOLDT ist in den CSR-Gruppen des BDSV (Bund deutscher Sicherheits- und Verteidigungsindustrie) und ASD (Aerospace and Defense) aktiv sowie in weiteren Verbänden und Interessengruppen engagiert.
<b>Strategie</b>		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 4 f.
GRI 102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Geschäftsbericht (2020) S. 39 f. sowie Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 10 f.
<b>Ethik und Integrität</b>		
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 8 f.
<b>Unternehmensführung</b>		
GRI 102-18	Führungsstruktur	Geschäftsbericht (2020) S. 82 ff.
GRI 102-19 - GRI 102-39	Angaben zur Unternehmensführung	Angaben zur Corporate Governance erfolgen im Nachhaltigkeitsbericht (2020) auf S. 8 f. Auf eine umfassender Beschreibung wird aufgrund der Anwendung „In Anlehnung an GRI“ derzeit noch verzichtet.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Kapitel im Geschäftsbericht/Erklärung
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 7 sowie S. 10 f.
GRI 102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	Für uns ist es selbstverständlich, dass wir uns, wenn möglich, Tarifverträgen oder ähnlichen Vereinbarungen anschließen. Weiterführende Informationen können dem GRI 405-2 entnommen werden.
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 10 f.
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 10 f.
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 10 ff.
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>		
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Geschäftsbericht (2020) S. 143 f.
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 10 ff.
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 12
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	n/a
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	n/a
GRI 102-50	Berichtszeitraum	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 7
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	n/a
GRI 102-52	Berichtszyklus	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 7
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Sarah Sterzl (sarah.sterzl@hensoldt.net)
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 7
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	Nachhaltigkeitsbericht, Anhang. Der GRI Inhaltsindex wird derzeit nicht separat auf der Homepage veröffentlicht.
GRI 102-56	Externe Prüfung	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 7 und S. 68 f.

**WESENTLICHE THEMEN****Korruptionsbekämpfung**

<b>GRI 103: Managementansatz</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Der Umgang mit Compliance und Anti-Korruption wird im Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 16 f. beschrieben.
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 205 (2016): Korruptionsbekämpfung</b>		
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 16 ff.
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 16 ff.
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 17 ff.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Kapitel im Geschäftsbericht/Erklärung
<b>Energie</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Der Managementansatz - Ressourcen und Umweltschutz wird im Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 46 f. beschrieben.
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 302 (2016): Energie</b>		
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 49, GRI Performedaten

**Wasser**

<b>GRI 103: Managementansatz</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Das Thema „Wasser“ wurde nicht als wesentliches Thema identifiziert. Der Managementansatz - Ressourcen und Umweltschutz wird im Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 46 f. beschrieben.
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 303 (2018): Wasser</b>		
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 49
303-5	Wasserverbrauch	GRI Performedaten

**Emissionen**

<b>GRI 103: Managementansatz</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Der Managementansatz - Ressourcen und Umweltschutz wird im Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 46 beschrieben.
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 305 (2016): Emissionen</b>		
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 50, GRI Performedaten
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	GRI Performedaten
GRI 305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	GRI Performedaten

**Abwasser und Abfall**

<b>GRI 103: Managementansatz</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Das Thema „Abwasser und Abfall“ wurde nicht als wesentliches Thema identifiziert. Der Managementansatz - Ressourcen und Umweltschutz wird im Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 46 f. beschrieben.
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 306 (2016): Abwasser und Abfall</b>		
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 51, GRI Performedaten

GRI-Indikator	GRI-Standard	Kapitel im Geschäftsbericht/Erklärung
<b>Beschäftigung</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 26 f.
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 401 (2016): Beschäftigung</b>		
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 27, GRI Performedaten
GRI 401-3	Elternzeit	GRI Performedaten
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 36 f.
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 403 (2018): Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 37 ff.
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S.38 f.
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 38 f.
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 37 ff.
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 38 f.
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 37 ff.
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	GRI Performedaten

GRI-Indikator	GRI-Standard	Kapitel im Geschäftsbericht/Erklärung
<b>Aus- und Weiterbildung</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 28 f.
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 404 (2016): Aus- und Weiterbildung</b>		
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 30, GRI Performedaten
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	GRI Performedaten
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 32 f.
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 405 (2016): Diversität und Chancengleichheit</b>		
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S.32 ff., GRI Performedaten
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Für uns ist es selbstverständlich, dass die tariflichen Bestimmungen genauso wie die Vergütungsgrundsätze geschlechtsunabhängig sind und keine systematischen Unterschiede bestehen. In den tarifgebundenen Gesellschaften kommen die jeweiligen Vergütungstarifverträge zur Anwendung. Die Vergütungssysteme sind gesellschaftsspezifisch, deshalb kann eine Verhältnisbetrachtung nur für einzelne ausgewählte Gesellschaften oder Belegschaftsgruppen erfolgen und nicht für den Gesamtkonzern. Die Gesamtvergütung kann sich neben dem Monatsentgelt auch aus weiteren zusätzlichen Komponenten zusammensetzen, deshalb ist sie als Gesamtwert nicht vergleichbar. Eine Analyse der Vergütung wird sowohl auf Gesellschaftsebene als auch ganzheitlich durchgeführt.
<b>Weiterführende Themen</b>		
	Corporate Digital Responsibility	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 20 ff.
	Gesellschaftliches Engagement	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 40 ff.
	Produktverantwortung	Nachhaltigkeitsbericht (2020) S. 50 ff.

# GRI PERFORMANCE DATA

GRI Standards	Indikator	Performance	
<b>Umwelt</b>			
GRI Standards	Indikator	Performance	
Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	
		Diesel & Heizöl	137.276 kWh
		Erdgas	637.540 t CO <sub>2</sub> e
		Elektrizität (nicht erneuerbare Energien)	16.159.353 kWh
		Elektrizität (erneuerbare Energien)	28.464.381 kWh
		Fernwärme	27.265.094 kWh
Wasser	303-5	Wasserverbrauch	81.571 m <sup>3</sup>
Emissionen	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1, marktbasierter Ansatz)	34.913 t CO <sub>2</sub>
	305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2, marktbasierter Ansatz)	62.057 t CO <sub>2</sub>
	305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	1.339 kg
		Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	5.168 kg
Abfälle	306-2	Abfall	
		Nicht-gefährliche Abfälle	1.135 (metrische) Tonne
		Gefährliche Abfälle	113 (metrische) Tonne

Perimeter: HENSOLDT, consolidated companies (sales representations excluded, site Aalen excluded due to new site established in fall 2020) incl. Cyber GmbH

<b>Soziales</b>			
Beschäftigung	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	
		Freiwillige Fluktuation	147
		Nicht-freiwillige Fluktuation*	152
		Aktive Belegschaft nach Vertragsart*	
		Unbefristet	5.115
		Befristet	112
		Prozentualer Anteil der Teilzeitbeschäftigten	6 %
		Mitarbeiter nach geografischen Gebieten	
		Hensoldt total	5.227
		Deutschland	3.842
		Frankreich	578
		Südafrika	624
		Vereinigtes Königreich	183
		GRI 401-3	Inanspruchnahme von Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub im Berichtszeitraum
	Total weiblich in Anspruch genommener Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub	87	
	Total männlich in Anspruch genommener Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub	127	
Gesundheit & Arbeitssicherheit	GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	
		Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen	34
		Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)	0,49
		Todesfälle	0
		Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Krankheitsfälle	1
Training & Weiterbildung	GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	
		Gesamtzahl der Trainingsstunden	47.868
		Schulungen der Hensoldt Akademie (im Vergleich zu externen Anbietern)	90 %
	GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	94 %
Vielfalt & Chancengleichheit	GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	
		Frauenanteil in der aktiven Belegschaft	22 %
		Frauenanteil in Führungspositionen (Senior Manager Positionen)	10 %
		Frauenanteil in Führungspositionen (Executive Positionen)	13 %
		Frauenanteil im Executive Committee	22 %

Perimeter: HENSOLDT, consolidated companies (sales representations excluded) incl. Cyber GmbH

\* including retirement, leave after partial retirement, mutual agreement, early termination, end of limited contract

\*\*students excluded

# 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“ oder „Hensoldt AG“) gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht sowie die als Bestandteil qualifizierten Abschnitte „Geschäftsmodell“ und „Organisation und Unternehmenskultur“ im Konzernlagebericht (im Folgenden „Bericht“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts 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 Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht 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 Bericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB 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.

1. 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 der Hensoldt AG zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Hensoldt Gruppe 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 Mitarbeitern 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 dem Standort Ulm in Deutschland

- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

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

## 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.

## Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sach-

verhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Hensoldt AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

## Empfehlung

Ohne unser oben beschriebenes Ergebnis einzuschränken, empfehlen wir die weitere Formalisierung der (lokalen) Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse.

## 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 vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bscheinigungen/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.

München, den 8. März 2021

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

ppa. Auer

## Impressum

Herausgeber

**HENSOLDT AG**

Willy-Messerschmitt-Straße 3

82024 Taufkirchen

Deutschland

Text

**Kekst CNC**

Leopold-Palais

Leopoldstraße 10

80802 München

Deutschland

Gestaltung

**Guido Bentner Branding**

Häldäckerstraße 11

78052 Villingen-Schwenningen

Deutschland

Druck

**Druckerei Leute GmbH**

Wehrstraße 3

78050 Villingen-Schwenningen

Deutschland

## Bildnachweis

S. 1/2/142/143/144 – [biletskiyevgeniy.com@www.shutterstock.com](mailto:biletskiyevgeniy.com@www.shutterstock.com)

S. 78/79/98/99 – Joachim Schranzhofer

S. 76/77 – Armin Brosch, Fotograf

S. 80/81 – [fizkes@www.shutterstock.com](mailto:fizkes@www.shutterstock.com)

S. 82/83/84/85 – [ParamePriizma@www.shutterstock.com](mailto:ParamePriizma@www.shutterstock.com)

S. 86/87 – [SJ Travel Photo and Video@www.shutterstock.com](mailto:SJ Travel Photo and Video@www.shutterstock.com)

S. 88/89/90/91 – [travelview@www.shutterstock.com](mailto:travelview@www.shutterstock.com)

S. 92/93/94/95 – [Alexander Supertramp@www.shutterstock.com](mailto:Alexander Supertramp@www.shutterstock.com)

S. 96/97 – [Creative Travel Projects@www.shutterstock.com](mailto:Creative Travel Projects@www.shutterstock.com)

S. 100/101/102/103 – [Rawpixel.com@www.shutterstock.com](mailto:Rawpixel.com@www.shutterstock.com)

S. 104/105/106/107 – [Flamingo Images@www.shutterstock.com](mailto:Flamingo Images@www.shutterstock.com)

S. 108/109/110/111 – [Rawpixel.com@www.shutterstock.com](mailto:Rawpixel.com@www.shutterstock.com)

S. 112/113 – [ER\\_09@www.shutterstock.com](mailto:ER_09@www.shutterstock.com)

S. 114/115 – [blvdone@www.shutterstock.com](mailto:blvdone@www.shutterstock.com)

S. 116/117 – [Konstantin@www.shutterstock.com](mailto:Konstantin@www.shutterstock.com)

S. 118/119 – [matkub2399@www.shutterstock.com](mailto:matkub2399@www.shutterstock.com)

S. 120/121 – [Smileus@www.shutterstock.com](mailto:Smileus@www.shutterstock.com)

S. 122/123 – [r.classen@www.shutterstock.com](mailto:r.classen@www.shutterstock.com)

S. 124/125 – [Party people studio@www.shutterstock.com](mailto:Party people studio@www.shutterstock.com)

S. 126/127 – [Stock-Asso@www.shutterstock.com](mailto:Stock-Asso@www.shutterstock.com)

S. 128/129 – [Ondrej Prosicky@www.shutterstock.com](mailto:Ondrej Prosicky@www.shutterstock.com)

S. 130/131/132/138 – [Smileus@www.shutterstock.com](mailto:Smileus@www.shutterstock.com)

