

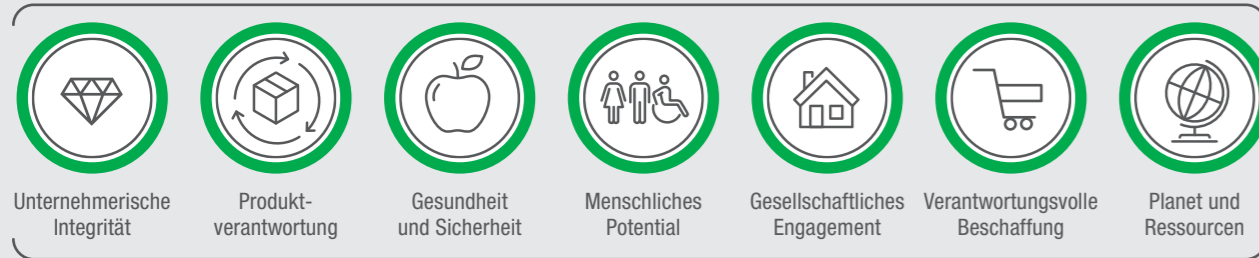
Geschäftsbericht
Nachhaltigkeitsbericht
2021

Detect and Protect



ESG

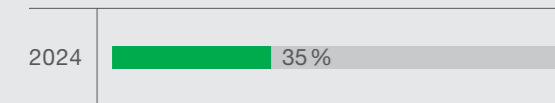
ESG-Strategie 2026



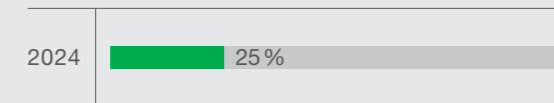
HENSOLDT hat die ESG-Strategie 2026 als klaren Fahrplan entwickelt, wie HENSOLDT in den nächsten Jahren bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte angehen und umsetzen möchte. Die Strategie besteht aus sieben Kategorien, in welche sich auch vorliegender Nachhaltigkeitsbericht gliedert.

Diversität

FRAUEN IM EXECUTIVE COMMITTEE



FRAUEN IM LEADERSHIP-TEAM



Zur Unterstützung der Diversity-Ziele wurde die Initiative „Elevate“ ins Leben gerufen, die zusätzlich die Kultur der Diversität und Chancengleichheit weiter stärken sowie insbesondere den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen soll. Im Rahmen dessen wurde 2021 das Programm „Unconscious Bias Learning Journey“ eingeführt.

Corporate Health Award

83 / 100 %

GEWINNER 1. PLATZ ELEKTROTECHNIK

Die deutschen Standorte der HENSOLDT Sensors & Optronics GmbH haben 2021 den Corporate Health Award in der Exzellenzklasse gewonnen. HENSOLDT erreichte 83 von 100 Prozent in der Bewertung und gehört damit zu den Unternehmen mit den deutschlandweit besten betrieblichen Gesundheitsmanagementsystemen.

Sustainalytics Rating

Bei dem ESG Risk Rating durch Sustainalytics nimmt HENSOLDT Platz 1 in der Luftfahrt- und Verteidigungsindustrie ein und übertrifft die Bewertung vergleichbarer Unternehmen.



Integrität

Das Geschäft von HENSOLDT steht auf dem Fundament eines umfassenden Ethik- und Compliance-Programms, um unternehmerische Integrität zu gewährleisten.

- Im Umgang mit Geschäftspartnern ist die „Partner Review Directive“ (PRD) Grundlage für jegliches Handeln. Die PRD wurde 2021 neu implementiert und enthält spezielle Verhaltens- und Sorgfaltspflichten.
- Um für Verantwortung und Sicherheit entlang der gesamten Lieferkette zu sorgen, wurde 2021 der „Supplier Code of Conduct“ eingeführt, der fester Bestandteil des Supply Chain-Managements ist und dessen Einhaltung für Lieferanten obligatorisch ist. Für die Lieferantenselbstauskunft existiert seit 2021 die cloudbasierte digitale Lieferantenplattform **IntegrityNext**.

Ressourcenschutz und Umweltschutz

2035 = 0 | CO₂

Der Schutz natürlicher Ressourcen und der Umwelt sind fest im Nachhaltigkeitsmanagement von HENSOLDT verankert. Um dem Klimawandel und der Erderwärmung entgegenzuwirken, setzt das Unternehmen verschiedene Maßnahmen um:

- Ökostrom an allen Standorten
- Ausbau der Ladeinfrastruktur und langfristiger Umstieg auf E-Mobilität
- Ausbau der LED-Beleuchtung
- Pilot-Projekt Kiel:** Der Standort Kiel soll 2022 mit Wasserstoff und Photovoltaik weitgehend autark betrieben werden.
- CO₂-Neutralität bis spätestens 2035**

Inhaltsverzeichnis

SEITE	KAPITEL	KAPITELNAME
003		ESG bei HENSOLDT auf einen Blick
005		Inhaltsverzeichnis
006	1	Nachhaltigkeitsmanagement
008	1.1	CEO Statement
010	1.2	Über diesen Bericht
012	1.3	Corporate Governance
016	1.4	Strategie, Vision, Wesentlichkeitsanalyse
024	1.5	EU-Taxonomie
026	2	Unternehmerische Integrität
027	2.1	Compliance und Antikorruption
030	2.2	Menschenrechte
031	2.3	Digitalisierung, Daten und Sicherheit
034	3	Verantwortungsvolle Beschaffung
038	4	Menschliches Potential
039	4.1	Beschäftigung
041	4.2	Training, Weiterbildung und Talentförderung
045	4.3	Diversität und Chancengleichheit
050	5	Gesundheit und Sicherheit
056	6	Gesellschaftliches Engagement
060	7	Planet und Ressourcen
061	7.1	Umweltmanagement
064	7.2	Ressourcenschutz
066	7.3	Weitere Umweltaktivitäten
068	8	Produktverantwortung
074	9	GRI Index und Daten
075	9.1	GRI Content Index
080	9.2	GRI Performance Data
082	10	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
084		Impressum

1. Nachhaltigkeitsmanagement



1.1 CEO Statement

Thomas Müller
Vorsitzender des Vorstands
der HENSOLDT AG



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

auch das Jahr 2021 stand weltweit im Zeichen der Corona-Pandemie. Unser Leben, Handeln und unsere Arbeit waren häufig eingeschränkt; viele Menschen haben Not und Leid erfahren. Auf der anderen Seite konnten wir erleben, wie Technologieunternehmen und Wissenschaft die rasante Entwicklung revolutionärer Impfstoffe vorangetrieben haben. Im Zusammenspiel mit innovativen Testkonzepten haben sie die Rückkehr zu einer gewissen Normalität ermöglicht, auch wenn die Entwicklungen gegen Ende des Jahres gezeigt haben, wie fragil die Situation weiterhin bleibt. Neben vielen unternehmerischen Herausforderungen gab es für mich persönlich eine wichtige Erkenntnis: Auch und gerade für Wissenschaft und Spitzentechnologie sind Kommunikation und Transparenz wesentliche Erfolgsfaktoren.

Das zweite große Thema des Jahres war der immer stärkere Fokus auf nachhaltige Entwicklung und die Frage, wie wir mit den natürlichen Ressourcen unserer Erde schonender haushalten können. COP26 in Glasgow war ein wichtiger Schritt, weltweit einen Konsens darüber herzustellen, wie wir mit den Herausforderungen, aber auch den Chancen einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Wirtschaft umgehen.

Für ein Hochtechnologie-Unternehmen wie HENSOLDT ist der Fokus auf Umwelt, soziale Verantwortung und gute Unternehmensführung (ESG; Environment, Social, and Governance) selbstverständlich. Unternehmerische Integrität, Achtsamkeit im Umgang mit unseren Kolleginnen und Kollegen, die sorgsame Nutzung von Rohstoffen und die Entwicklung effizienter Lösungen im Einklang mit den Interessen unserer Stakeholder sind zentral für das Selbstverständnis von HENSOLDT.

Der vorliegende zweite Nachhaltigkeitsbericht legt nicht nur darüber Rechenschaft ab, welche Meilensteine unser Unternehmen 2021 erreicht hat, sondern erläutert auch die HENSOLDT ESG-Strategie 2026. Unser ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement ist die Basis, auf der wir die Meilensteine der Strategie umsetzen, damit HENSOLDT auch in diesem Bereich eine führende Rolle in unserer Branche einnimmt.

Wir sind Ihnen, unseren Stakeholdern, verpflichtet. Gemeinsam mit allen Kolleginnen und Kollegen bei HENSOLDT arbeiten wir jeden Tag hart daran, unser Unternehmen weiter voranzubringen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Ihr
Thomas Müller

1.2 Über diesen Bericht

Sarah Sterzl

Konzernnachhaltigkeitsbeauftragte
HENSOLDT AG

„Sicherheit bildet die Grundlage für eine nachhaltige Zukunft. Nachhaltigkeit ist für HENSOLDT nicht nur eine Strategie – sondern vor allem eine Einstellung und eine Haltung. Wir sind besonders stolz darauf, dass wir bei HENSOLDT uns Tag für Tag gemeinsam für eine sicherere und nachhaltige Welt einsetzen. Denn das Umdenken beginnt in unseren Köpfen.“



Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil von HENSOLDTs Unternehmenskultur. Im April 2022 veröffentlicht HENSOLDT seinen zweiten konzernweiten Nachhaltigkeitsbericht, um seinen Stakeholdern über alle Aktivitäten der HENSOLDT-Gruppe in den Bereichen Umwelt, Soziales sowie guter Unternehmensführung zu berichten. Der diesjährige Nachhaltigkeitsbericht wird für jedes wesentliche Thema den HENSOLDT-Ansatz darstellen und anschließend einen Fokus auf Neuheiten im Jahr 2021 legen sowie einen Ausblick für das nächste Jahr geben.

HENSOLDT wird seinen Nachhaltigkeitsbericht auch weiterhin auf jährlicher Basis veröffentlichen. Der Bericht ist zudem online unter <https://www.hensoldt.net> abrufbar. Mit diesem Bericht kommt HENSOLDT der Pflicht zur Offenlegung nicht-finanzieller Informationen gemäß §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB) nach. Neben den Anforderungen des HGB hat sich HENSOLDT im Berichtsjahr dazu entschlossen, den Nachhaltigkeitsbericht gemäß den GRI-Standards (Version Core) der Global Reporting Initiative zu erstellen. Als Rahmenwerk wurden gemäß § 289d HGB die Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) angewendet und der Bericht entsprechend in Anlehnung an die GRI-Standard aufgestellt. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht dient außerdem auch als Fortschrittsbericht (Communication on Progress; CoP) der HENSOLDT-Gruppe im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2021.

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

Die Darstellung unseres Geschäftsmodells findet sich im zusammengefassten Lagebericht unter I.1 Geschäftsmodell sowie I.2 Organisation und Unternehmensstruktur. Wesentliche nicht-finanzielle Inhalte gemäß § 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) geprüft (limited assurance) und sind im Fließtext mit einem grauen Rahmen versehen und in der GRI Performance-Tabelle hellgrün hinterlegt.

1.3 Corporate Governance

Gelebte Werte – Heute und in Zukunft

Zusammenarbeit, Exzellenz, Verantwortung und Innovation – auf diesen Grundsätzen basiert der langfristige Geschäftserfolg von HENSOLDT. Diese Werte gelten als unumstößlich für alle Mitarbeitenden 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 sowie 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 Mitarbeitenden 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; Environment, Social, Governance) fest in der Unternehmenskultur verankert: Dabei bleiben die folgenden Werte und Grundsätze weiterhin die Grundlage unseres Handelns.

- 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. 2021 wurde die Plattform „IntegrityNext“ für das deutsche Lieferantenmanagement von HENSOLDT eingeführt (siehe Kapitel 3 Verantwortungsvolle Beschaffung). Anhand verschiedener Fragebögen werden die Lieferanten auf ESG-Risiken und -Performance analysiert. Auch für die internationalen Standorte ist der Roll-out dieser Plattform bereits angelaufen.
- 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 Mitarbeitenden, genauso aber auch gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft. Hierzu wurde im Rahmen des Risikomanagements im Jahr 2020 die Kategorie „Externe Auswirkungen“ eingeführt. Das klassische Risikomanagement, das sich vorrangig auf die Perspektive „outside-in“ bezieht, wurde somit um einen neuen Blickwinkel erweitert. Hierbei stehen Risiken und Chancen im Vordergrund, die sich durch HENSOLDTs Auswirkungen auf Gesellschaft oder Umwelt ergeben können.
- Neben wettbewerbsfähigen Arbeitsbedingungen und einer entsprechenden Vergütung bietet und fördert HENSOLDT insbesondere die **Vielfalt und Chancengleichheit** im Unternehmen 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 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 fortlaufend seit zwei Jahren 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.

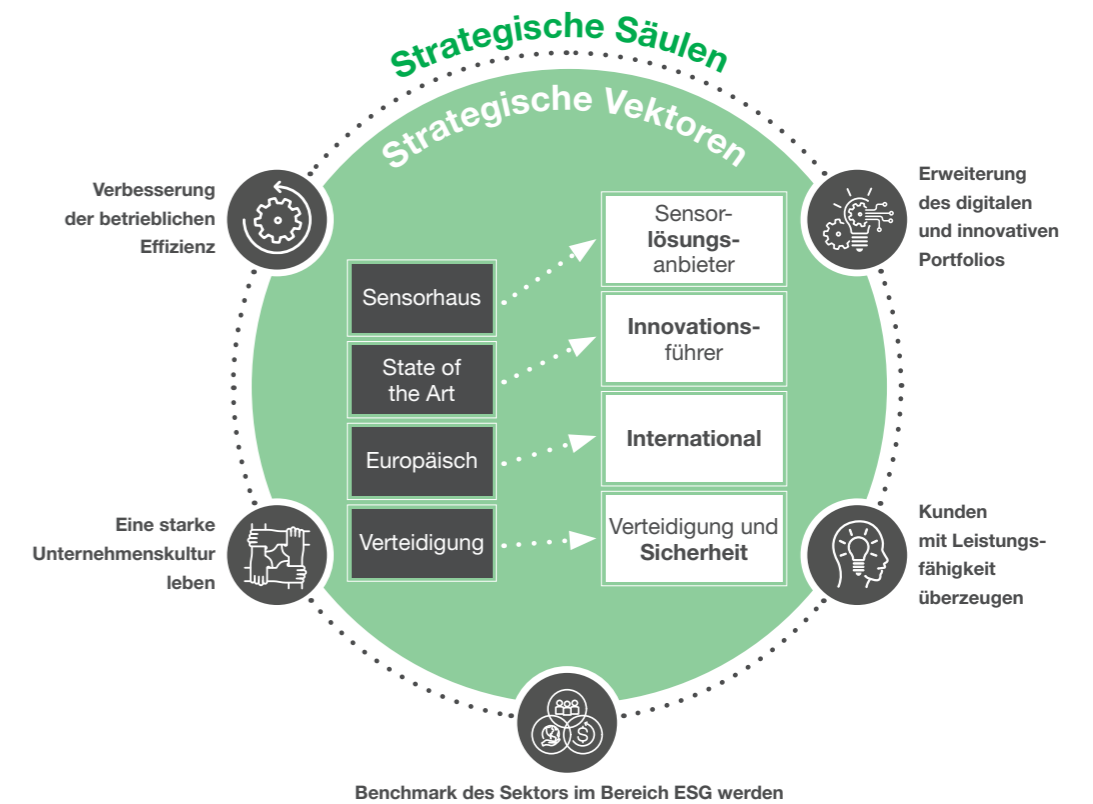
- Maßnahmen zur **Vermeidung und Verringerung von Emissionen** sollen in allen relevanten Unternehmensprozessen implementiert werden. Neben Investitionen in erneuerbare Energien zählen Energieeinsparungen genauso dazu wie die Reduktion der Abfallmengen, der Papiernutzung oder von gefährlichen Inhaltsstoffen. Die Einhaltung aller gesetzlichen und betrieblichen Regelungen wird kontinuierlich und konsequent anhand des internen HSE-Handbuchs (Health, Safety & Environment) kontrolliert.

Darüber hinaus wollen wir jene Grundsätze und unsere Unternehmensführung kontinuierlich ausbauen und stärken, weshalb wir im vergangenen Jahr 2021 folgende Initiativen ins Leben gerufen haben:

- ESG ist **Chefsache**. Dazu hat HENSOLDT 2021 das aus Mitgliedern des Management Board und ausgewählten Executive Officers bestehende ESG-Komitee gegründet. Verantwortlich für die strategische Nachhaltigkeitsausrichtung des Unternehmens integriert es die diesbezüglichen Prioritäten in die Geschäftsstrategie und unterstützt deren Umsetzung. Mit aktuellen Task Forces zu den Themen CO₂-Neutralität, Diversität und Lieferketten-Optimierung bindet es dabei sowohl die Unternehmensführung als auch das Nachhaltigkeits-Management ein.

- Zur **Stärkung der Unternehmenskultur** in Zeiten des Wandels hat HENSOLDT in Zusammenarbeit mit der Energy Factory der Universität St. Gallen 2021 ein neues Leadership-Programm entwickelt. In ihm sollen die Führungskräfte befähigt werden, die Leidenschaft für persönliches Wachstum bei allen Mitarbeitenden zu fördern und dabei gleichzeitig die HENSOLDT-Ziele bei jedem Einzelnen im Unternehmen zu verankern.

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 2022 und darüber hinaus weiter steigen wird.



Nachhaltigkeit ist nicht nur seit jeher Teil unserer gelebten Werte, sondern nun auch Teil unserer konzernweiten Unternehmensstrategie. Als einer der fünf strategischen Pfeiler ist das Thema ESG eine wesentliche Voraussetzung, um unsere vier strategischen Ziele („Vektoren“) zu erreichen. „Become ESG sector benchmark“ ist unser Anspruch, um HENSOLDT strategisch nachhaltig zu platzieren.

1.4 Strategie, Vision, Wesentlich- keitsanalyse

Gemeinsame Ziele

Für HENSOLDT beinhaltet das Unternehmensmotto „Detect and Protect“ nicht nur den Schutz der Menschen, sondern genauso auch den Schutz der Umwelt, der Natur und aller ESG-Aspekte, die Voraussetzung für nachhaltiges Leben und Wirtschaften sind. Unser Nachhaltigkeitsmanagement setzt die Grundlage für verantwortungsvolles Handeln bei HENSOLDT. Unser Leitbild „Without security, there is no sustainability“ soll verdeutlichen, dass Nachhaltigkeit fest in das Geschäft von HENSOLDT integriert ist und wir mit unseren hochsicheren Produkten und Services einen Beitrag für eine nachhaltige Zukunft leisten.

Im letzten Jahr startete HENSOLDT mit dem ersten Nachhaltigkeitsbericht und dem Vorsatz, auch im Bereich Nachhaltigkeit zu den Besten zu zählen. Um die hochgesteckten Ziele greifbar zu machen, wurde dieses Jahr die konzernweite **ESG-Strategie 2026** ausgerollt, welche die unternehmerischen Verpflichtungen von HENSOLDT festlegt und bestimmte Meilensteine definiert.

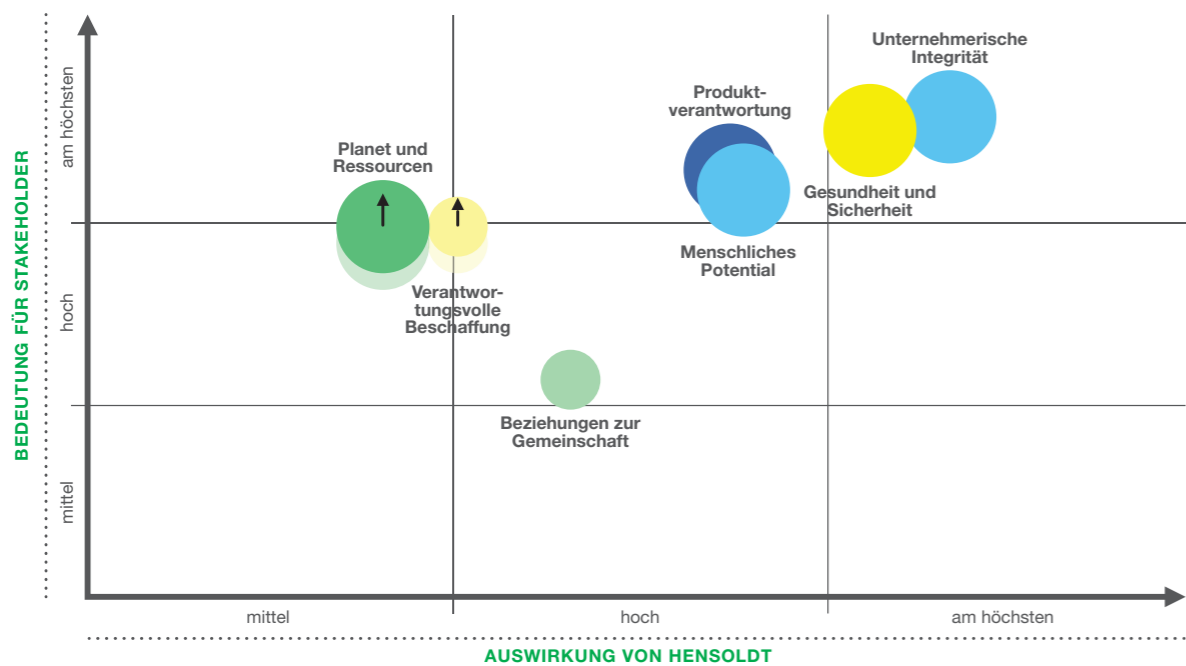
Ein großer Schritt – HENSOLDTs Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit ist ein integraler Teil von HENSOLDTs Geschäftsstrategie. Dazu hat HENSOLDT 2021 das aus Mitgliedern des Management Board und ausgewählten Executives bestehende ESG-Komitee gegründet. Verantwortlich für die strategische Nachhaltigkeitsausrichtung des Unternehmens integriert es die diesbezüglichen Prioritäten in die Geschäftsstrategie und unterstützt deren Umsetzung. Die Group Sustainability Managerin und das ESG-Komitee sind die zentralen Koordinierungsstellen sämtlicher ESG-Aktivitäten. Im Mittelpunkt steht dabei die Verbesserung der Zusammenarbeit mit den diversen Fachabteilungen des Unternehmens sowie zwischen den internationalen Standorten. Dies wird mittels des funktionsübergreifenden ESG-Teams gewährleistet. Für ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement ist HENSOLDT stets im engen Austausch mit allen Interessengruppen des Unternehmens – Mitarbeitende, Management, Investoren, Kunden, Zulieferer, Verbände und Kommunen. Mit der ESG-Strategie 2026 geht HENSOLDT einen großen Schritt weiter, um mit wesentlichen Investitionen und großem Engagement das Nachhaltigkeitsmanagement bei HENSOLDT kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Die Wesentlichkeitsanalyse

Die aktuelle Wesentlichkeitsanalyse soll sicherstellen, dass die Themen, bei denen HENSOLDTs Aktivitäten die größten Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt haben und bei denen die Entscheidungsfindung der Interessengruppen 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 erstellt, unter Einbezug aller relevanter Stakeholder besprochen und basierend auf den Ergebnissen einer Diskussion des Managements finalisiert.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde im Jahr 2020 das erste Mal umfassend durchgeführt. Mit dem Ziel, diese fortlaufend zu aktualisieren, wurde die Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 in Diskussion mit dem Management und dem ESG-Komitee überprüft. Neue Entwicklungen sind in der Analyse reflektiert und die Matrix wurde dementsprechend angepasst.



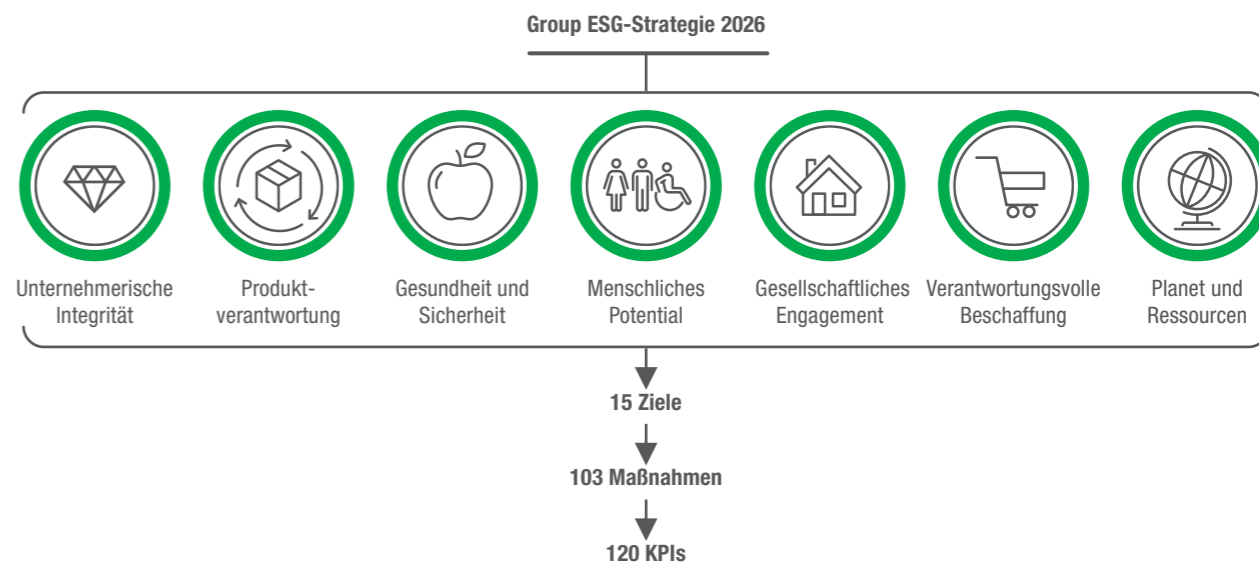
Als wesentliche Themen für das Jahr 2021 wurden Geschäftsintegrität sowie Gesundheit und Sicherheit identifiziert. Darüber hinaus bilden die Produktverantwortung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden sowie Vielfalt im Unternehmen weitere Schwerpunkte.

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

Als Basis all unserer Bemühungen steht die Nachhaltigkeits-Charta von HENSOLDT, die den Zweck, die Ziele, Prioritäten und Verpflichtungen des Unternehmens definiert: Die Grundlage der Existenz unseres Unternehmens ist es, Technologien und menschliches Potenzial 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.

Unser Ansatz: Die HENSOLDT ESG-Strategie 2026

Mit unserem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagement stellen wir uns den Herausforderungen, mit denen sich unsere Erde und die Menschheit aktuell konfrontiert sehen. Für einen klaren Fahrplan, wie HENSOLDT in den nächsten Jahren welchen Nachhaltigkeitsaspekt angreifen und umsetzen wird, haben wir die ESG-Strategie 2026 entwickelt. Die Strategie basiert auf den von uns und unseren Stakeholdern identifizierten wesentlichen Themen. Bestehend aus sieben Kategorien sind in der ESG-Strategie 2026 die wichtigsten Teilziele greifbar festgeschrieben.



1. **Geschäftsintegrität** demonstriert HENSOLDT, indem keinerlei Verstöße gegen geltende Rechtsvorschriften akzeptiert werden. Dies beinhaltet einen umfassenden Datenschutz in allen Bereichen. Gleichzeitig soll die Digitalisierung einen zentralen Beitrag zur Nachhaltigkeit bei HENSOLDT leisten. Die regelmäßige Teilnahme an ESG-Ratings dient der Erfolgskontrolle.
2. Seiner **Produktverantwortung** wird HENSOLDT durch die Förderung von Innovationen und kontinuierlichen Produkt- und Dienstleistungsverbesserungen gerecht. Neben dem verantwortungsvollen Einsatz von künstlicher Intelligenz zählt dazu auch die Entwicklung von Lösungen zum Schutz der Gesellschaft, der Tierwelt, des Klimas und unseres Planeten.

3. Neben der aktiven Förderung des geistigen und körperlichen Wohlbefindens der Mitarbeitenden hat sich HENSOLDT im Bereich **Gesundheit und Sicherheit** das klare Ziel gesetzt, die Häufigkeit von Arbeitsunfällen mindestens auf dem schon bisher sehr niedrigen Niveau zu halten („Lost Time Injury Frequency Rate“; LTIFR kleiner 0,75).
4. Als Arbeitgeber der Wahl legt HENSOLDT im **HR-Bereich** großen Wert auf die Zufriedenheit seiner Mitarbeitenden. Eine Bekräftigung dessen zeigt unter anderem der Corporate Health Award, welchen die deutschen Standorte der HENSOLDT Sensors & Optronics GmbH dieses Jahr in der Exzellenzklasse gewonnen haben. Außerdem wird Chancengleichheit aktiv gelebt und gefördert, unter anderem durch die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 35 Prozent.
5. Weltweit an allen Standorten zeigt sich HENSOLDT als „Guter Nachbar“ und pflegt gute **Beziehungen zur Gemeinschaft** – abgestimmt im regelmäßigen Dialog mit deren Interessenvertretern. Mitarbeitende sind aufgefordert, die Anzahl freiwilliger Arbeitsstunden für die Gemeinschaft auf mindestens acht pro Jahr zu erhöhen.
6. Im Rahmen einer **verantwortungsvollen Beschaffung** übernimmt HENSOLDT Verantwortung in der Lieferkette, identifiziert und reduziert ESG-Risiken bei seinen Lieferanten.
7. HENSOLDT verpflichtet sich, den **Planeten und Ressourcen** zu schonen. Durch kontinuierliche Verringerung des CO₂-Fußabdrucks soll das Unternehmen bis spätestens 2035 CO₂-neutral werden. Zusätzlich sollen alle Standorte weltweit nach der hohen internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert werden.

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 nichtfinanziellen Themen sind zum Berichtszeitpunkt keine wesentlichen Risiken i.S.d. § 289c Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 4 HGB aus der eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen und Produkten bekannt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nicht-finanziellen Aspekte haben oder haben werden.

LTI Bonuskomponenten: ESG-Ziele „Diversity“ und „Climate Impact“

Nach § 289c Abs. 3 Satz 1 Nr. 5 HGB ist über bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren, die für die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft von Bedeutung sind, zu berichten (siehe Vergütungsbericht). Die Vorstandsvergütung mit Nachhaltigkeitskomponenten ist auch zentraler Bestandteil zur Erreichung der ESG-Ziele bis 2026. Alle Vorstandsmitglieder erhalten einen Anspruch auf eine mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („LTI-Bonus“). Grundlage für die Bestimmung der Höhe des LTI-Bonus ist der Zielbetrag („LTI-Zielbetrag“), also der Betrag, der einem Vorstandsmitglied zusteht, wenn es die Mehrjahresziele zu 100 Prozent erreicht. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der jeweiligen vierjährigen Bemessungsperiode einer LTI-Bonustranche nach billigem Ermessen die Bedingungen für jede LTI-Bonuskomponente und die entsprechenden Zielwerte der betreffenden Bonustranche fest. Der LTI-Bonus bemisst sich anhand der folgenden LTI-Bonuskomponenten: (i) zu 40 Prozent anhand des relativen Total Shareholder Return (TSR) der Gesellschaft im Vergleich zum MDAX, (ii) zu 30 Prozent anhand des Order Intake der HENSOLDT-Gruppe, sowie (iii) zu jeweils 15 Prozent anhand von zwei ESG-Zielen („Diversity“ und „Climate Impact“). Im Rahmen des LTI treten dabei neben die finanziellen Erfolgsziele und die starke Orientierung am Aktienkurs als sogenannte ESG-Ziele Erfolgsparameter aus den Bereichen Environment, Social und Governance. In den aktuellen Vorstandsanstellungsverträgen sind diese ESG-Ziele das Ziel „Diversity“, das auf die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf verschiedenen Unternehmensebenen gerichtet ist, und das Ziel „Climate Impact“, durch das eine Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien an der durch die HENSOLDT-Gruppe verbrauchten Energie, eine Senkung des CO₂-Ausstoßes und eine Verringerung der Verwendung volatiler flüchtiger organischer Verbindungen (Volatile Organic Compounds; VOCs) angestrebt wird.

Sustainable Development Goals

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

Im Einklang mit unserer Wesentlichkeitsanalyse und unserem Nachhaltigkeitsmanagement haben wir die SDGs nach HENSOLDTs Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie der Bedeutung für unsere Stakeholder in einer Matrix zugeordnet und priorisieren auf Basis dieser Analyse folgende SDGs mit ausgewählten Unterzielen:



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



16.5 Erhebliche Verringerung von Korruption und Bestechung in all ihren Formen



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

4.B Ausweitung der Zahl der Stipendien weltweit



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



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

Sustainalytics ESG Risk Rating Report

HENSOLDT hat sich jüngst einem ESG Risk Rating durch das Monitoring-Unternehmen Sustainalytics unterzogen. Dieses Rating kann als ein erster Beweis für die nachhaltigen Bestrebungen des Unternehmens gesehen werden. HENSOLDT hat in der Gesamtwertung einen Wert von 18,1 erreicht, was ein starkes Risikomanagement darstellt und die Bewertung vergleichbarer Unternehmen übertrifft. In der Luftfahrt- und Verteidigungsindustrie nimmt HENSOLDT damit Platz 1 ein.

HENSOLDT AG

Aerospace and Defence | Germany

ESG Risk Rating

18.1

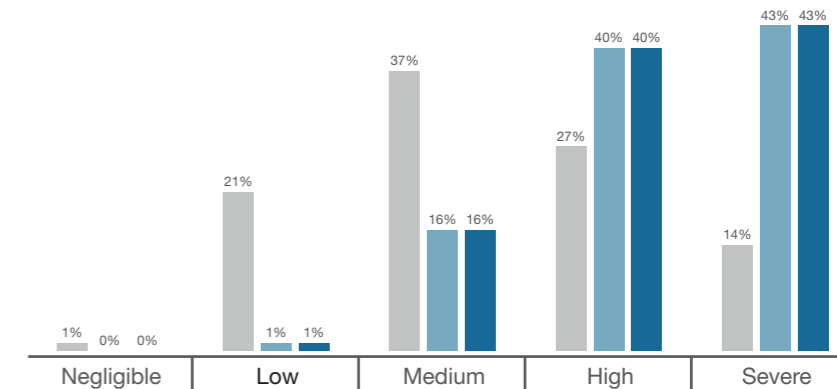
Updated Nov 8, 2021



Low Risk



ESG Risk Rating Distribution



ESG Risk Rating Ranking

UNIVERSE	RANK (1 st = lowest risk)	PERCENTILE (1 st = lowest risk)
Global Universe	2391/14640	17th
Aerospace & Defence INDUSTRY	1/91	1st
Aerospace and Defence SUBINDUSTRY	1/91	1st

1.5 EU-Taxonomie

HENSOLDT macht - im Zuge der Erweiterung der nicht-finanziellen Offenlegungspflichten - erstmalig für dieses Berichtsjahr Angaben zur Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852). Die EU hat aktuell für zwei Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten veröffentlicht. Durch die Beschreibung der einzelnen Wirtschaftsaktivitäten in den beiden Delegierten Rechtsakten zur EU-Taxonomie-Verordnung (Anhänge I und II) ist festgelegt, welche Wirtschaftstätigkeiten im ersten Jahr der nichtfinanziellen Berichterstattung als taxonomiefähig gelten. Die Ermittlung der Kennzahlen für taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten erfolgte unter Beachtung des von der EU-Kommission veröffentlichten FAQ-Dokuments, das Auslegungsfragen in Bezug auf Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung adressiert.

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

Die Europäische Kommission hat bei der Erarbeitung der Verordnung ihren Fokus auf primär CO₂-emittierende Branchen und Industrien gesetzt und hieraus mögliche relevante Wirtschaftstätigkeiten abgeleitet. Die Luftfahrt- und Verteidigungsindustrie fällt hierbei nicht in den primären Anwendungsbereich dieser Verordnung, sodass sich für HENSOLDT größtenteils Aktivitäten ergeben, welche von der Betrachtung ausgeschlossen werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass mit diesen Tätigkeiten nicht die Ziele der HENSOLDT ESG-Strategie verfolgt oder gefördert werden.

Unseren Beitrag zu den Umweltzielen der Europäischen Union „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ haben wir im Rahmen eines Projektes ganzheitlich betrachtet. Dazu haben wir unsere Wirtschaftsaktivitäten und die daraus erzielten Umsätze sowie die Investitionen und Betriebskosten umfassend analysiert und bewertet, welche Anteile als taxonomiefähig eingestuft werden können. Doppelzählungen werden vermieden, indem eine eindeutige Zuordnung der taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionsaufwendungen sowie Betriebsausgaben auf jeweils eine taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität vorgenommen wird.

Der derzeitige Anwendungsbereich der Taxonomie-Verordnung mit Fokus auf CO₂-emittierende Industrien findet für HENSOLDT als ein spezialisierter Anbieter von Sensorlösungen im Bereich der Produkte und Dienstleistungen nur begrenzt Anwendung. Die Wertschöpfungskette umfasst hauptsächlich kundenspezifische Entwicklungsleistungen und Einzelfertigung von Komponenten entsprechend des jeweiligen Einsatzbereichs. Hergestellte Produkte werden auf den Plattformen durch den Kunden verbaut und besitzen keine eigene Energieversorgung.

Unter Anwendung der Taxonomie-Verordnung ergeben sich für uns interne Aktivitäten im Zuge der Anmietung unserer Standorte sowie durch die Dekarbonisierung unserer Firmenwagenflotte, welche wir als taxonomiefähig eingestuft und in der CapEx KPI berücksichtigt haben. Firmenwagenleasing wurde der Aktivität 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und (leichten) Nutzfahrzeugen der EU-Taxonomie zugeordnet. Investitionsaufwendungen im Zusammenhang mit Leasingverhältnissen wurden der Aktivität 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden zugeordnet.

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

Die Umsatzkennzahl ergibt sich aus dem Verhältnis der Nettoumsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten eines Geschäftsjahres zu den Netto-Gesamtumsatzerlösen dieses Geschäftsjahres. Die Netto-Gesamtumsatzerlöse des Geschäftsjahres 2021 bilden den Nenner der Umsatzkennzahl und können der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns entnommen werden. Zum derzeitigen Stand der Regulatorik können keine relevanten Wirtschaftsaktivitäten in den Delegierten Rechtsakten identifiziert werden, die zu taxonomiefähigen Umsatzerlösen führen.

Basis der Investitionsausgaben (CapEx) sind die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Im Nenner müssen ebenfalls Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten berücksichtigt werden, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren (Anwendung von IFRS (IAS 16, 38, 40 und IFRS 16). Der Zähler der Kennzahl CapEx ergibt sich aus der Analyse der mit den im Nenner erfassten Beträgen in Zusammenhang stehenden Vermögenswerten oder Prozessen bezüglich ihrer Taxonomiefähigkeit.

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

Für das Geschäftsjahr ergeben sich folgende KPIs:

Taxonomiefähige Anteile an den Wirtschaftsaktivitäten 2021	
Gemäß VERORDNUNG (EU) 2020/852, Artikel 8	
Investitionen (CapEx) HENSOLDT-Gruppe	100%
davon taxonomiefähig	13%
nicht taxonomiefähig	87%
Betriebskosten (OpEx) HENSOLDT-Gruppe	100%
davon taxonomiefähig	12%
nicht taxonomiefähig	88%



2. Unternehmerische Integrität

2.1 Compliance und Antikorrruption

Unser Ansatz: Strenge 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 Antikorrruption. Hier hat das Unternehmen eine sehr strikte Toleranzpolitik in Verbindung mit etablierten Richtlinien und Managementsystemen.

Das Geschäft von HENSOLDT ruht nicht nur auf den vier Grundsätzen Zusammenarbeit, Exzellenz, Verantwortung und Innovation. Diese vier Säulen stehen gleichzeitig auf dem stabilen und unveränderten Fundament eines umfassenden Ethik- und Compliance-Programms. Als Basis für alle Geschäftstätigkeiten und zentrales Element der Konzernkultur schützt es die Geschäftsführung und die Mitarbeitenden, das Unternehmen und seinen Ruf sowie auch HENSOLDTs Kunden durch kompromisslose strenge Toleranz. So soll rechtlich und ethisch korrektes Handeln auf allen Ebenen sichergestellt und Gesetzesverstöße konsequent vermieden werden. Im Jahr 2021 konzentriert sich das HENSOLDT Compliance-Programm unverändert auf sechs Kernbereiche.

Das HENSOLDT Compliance-Programm

1. Antikorrruption HENSOLDT hat das Korruptionsrisiko in der öffentlich besonders beobachteten Verteidigungsbranche als hoch bewertet. HENSOLDT lehnt jegliche Form von Korruption durch eine kompromisslose Toleranzpolitik 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 Nichteinhaltung der Antikorrupsionsrichtlinien – speziell bei Engagements von Dritten – sorgfältig und praktisch bewertet werden kann. Dies erfolgt gemäß HENSOLDTs Antikorrupsionsrichtlinien 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 Mitarbeitenden die gleichen, klar definierten Richtlinien.

Grundlage für den Umgang mit Geschäftspartnern bildet die „Partner Review Directive“ (PRD), die unter Berücksichtigung der besonderen regionalen und transaktionsbezogenen Risiken eines Falles spezielle Verhaltensregeln und Sorgfaltspflichten enthält. Die PRD ist als Weiterentwicklung der bisherigen „Counterparty Due Diligence“ (CDDD) zu betrachten und wurde ab Juni 2021 implementiert.

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

2. Datenschutz

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

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-Boycottrichtlinie, einer Antikorruptionsrichtlinie, der PRD sowie aller weiteren Compliance-Regeln und -Standards für das Geschäftsgebaren soll dabei ein erfolgreiches Exportgeschäft im Rahmen der jeweils gültigen Regeln sichern.

4. Kartell- und Wettbewerbsrecht

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

5. Einbeziehung der Lieferkette

Die Einhaltung der weltweiten HENSOLDT-Standards wird auch von allen Geschäftspartnern erwartet und aktiv eingefordert. Dazu wurde 2021 unter anderem ein neuer Supplier Code of Conduct eingeführt; mehr dazu im Kapitel 3 „Verantwortungsvolle Beschaffung“.

6. Der Mensch im Mittelpunkt

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

Die Grundlage: Der HENSOLDT Code of Conduct

Unabhängig von Standort, Position im Unternehmen oder Geschäftsbereich: Für alle Mitarbeitenden 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. Als wesentlicher Bestandteil ruft der HENSOLDT Code of Conduct zudem alle Mitarbeitenden zu einer offenen Kommunikation auf. Neben der direkten Ansprache von Führungskräften schafft HENSOLDTs OpenLine eine Plattform, die es ermöglicht 24 Stunden am Tag mögliche Verdachtsfälle, auch anonym, zu melden. Im Berichtsjahr wurden keine schwerwiegenden Fälle gemeldet. Die Ergebnisse der Meldungen werden dem Vorstand und dem Aufsichtsrat berichtet.

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig über die Inhalte und Vorgaben des Code of Conduct und weiterer Compliance-Regelungen informiert und verpflichtend geschult. Die Compliance-Abteilung führt regelmäßig Schulungen sowohl in Präsenz als auch virtuell durch, teilweise auch über digitale Plattformen. Da im Berichtsjahr der Partner Review angepasst wurde, lag hier ein Schwerpunkt der Compliance-Schulungen. Im Berichtsjahr hat die Compliance-Abteilung zudem eine allgemeine Kommunikationsplattform, die sogenannten „Q&A Sessions“, eingeführt. Neben Fragen zum Partner Review-Prozess nach dessen Anpassung werden in den Q&A Sessions in einem 14-täglichen Format die verschiedenen Compliance-Themenbereiche in ihrer praktischen Relevanz vorgestellt und diskutiert. Dabei ist es zentral, die Eigenverantwortung eines jeden Mitarbeitenden zu stärken und diese für das Erkennen von Risiken zu sensibilisieren. Weiterhin sind Führungskräfte in allen Bereichen des Compliance-Programms eingebunden und aufgerufen, ihren Mitarbeitenden die Bedeutung des Programms aktiv zu vermitteln. Das umfasst auch die Vermittlung von Weiterentwicklungen des Compliance-Programms, die 2021 beispielsweise mit der PRD stattgefunden haben.

2.2 Menschenrechte

Unser Ansatz: Täglich gelebte Praxis

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 (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Ausblick

Der Bedeutung des Themas entsprechend hat sich HENSOLDT darüber hinaus entschlossen, einen eigenen Ansatz zu einem Human Rights Program zu entwickeln. In einer Human Rights Policy werden Verantwortlichkeiten und Prozesse konzernweit dargelegt und organisiert^{1, 2}.

Im Umgang mit Geschäftspartnern sollen zusätzlich der Supplier Code of Conduct in Übereinstimmung mit dem International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC) sowie die PRD die Einhaltung internationaler Standards garantieren. Heute bereits im Einsatz ist die cloudbasierte digitale Plattform „IntegrityNext“ für die Überprüfung und das Management von Lieferanten (siehe Kapitel 3 Verantwortungsvolle Beschaffung).

¹ Das UK Modern Slavery Act Statement der HENSOLDT AG finden Sie unter www.hensoldt.net

² Die Hensoldt Human Rights Policy finden Sie unter www.hensoldt.net

2.3 Digitalisierung, Daten und Sicherheit

Unser Ansatz: Die Daten sind sicher.

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

Im Rahmen von rechtlichen Verpflichtungen, nationalen und internationalen Richtlinien und Konventionen hat die Datensicherheit hohe Priorität. Ein umfassender Datenschutzmanagementansatz trägt dazu bei, die Einhaltung der Datenschutzgrundsätze fortlaufend zu überprüfen und zu dokumentieren.

Wesentliche Maßnahmen und Resultate des Datenschutzmanagements im Jahr 2021

- **Datenschutzorganisation:** Um die Ziele der inzwischen etablierten Datenschutzorganisation zu erreichen, wurden Datenschutzprozesse aus den Managementprozessen z. B. durch Arbeitsanweisungen, Richtlinien, Prozesshandbücher etabliert, die den gesteigerten Dokumentations- und Nachweispflichten nachkommen.
- **Datenschutz in den weltweiten Gesellschaften:** Die Inkraftsetzung der Konzernrichtlinie Datenschutz definiert eine weltweit grundlegende Datenschutzpolitik mit Festlegung der Verantwortlichkeiten auf nationaler und europäischer sowie internationaler Ebene. Im Zuge der Umsetzung der Datenschutzorganisation im Rahmen eines DSGVO-konformen Datenschutzmanagements wurden dazu unterschiedliche Rollen definiert, die teilweise einen Ansprechpartner vor Ort (Datenschutzbeauftragter im Ausland, Datenschutzkoordinator) voraussetzen, der den Konzerndatenschutzbeauftragten unterstützt.
- **Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten:** Neue und bestehende Prozesse wurden nach der Methode des Managementsystems DSGVO-konform aufgenommen und geprüft. Neue Prozesse wurden gemeldet und bewertet. Der Stand des Verzeichnisses liegt bei den angepeilten 95 Prozent Zielerreichungsgrad.

- **Datenschutzplanung 2022:** Weitere kontinuierliche Verbesserung und Umsetzung verfolgen den bisher umgesetzten risikobasierten Ansatz bei der Weiterentwicklung des auf Datenschutz ausgelegten Managementsystems. Mitarbeitende werden fortlaufend weiter im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Daten sowie neue Herausforderungen der datenbasierten Geschäftsmodelle im Zuge der Fortführung der Digitalisierung sensibilisiert.

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

Neue Geschäftsmodelle – Neue Risiken

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

Zur Minimierung der sich daraus ergebenden, potenziellen Risiken entwickelt die im Bereich Legal angesiedelte Datenschutzmanagementorganisation das HENSOLDT Datenschutzmanagement 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 Mitarbeitenden und Kunden ebenso wie die der anderen Stakeholder des Unternehmens geschützt.

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

Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Digitale Technologien bieten neue Chancen für ein nachhaltiges Leben und Wirtschaften. Unter Leitung des Chief Information Officer arbeitet HENSOLDT stetig daran, digitale Nachhaltigkeitsinitiativen zu fördern.

Dazu zählte unter anderem die Optimierung des mobilen Arbeitens während der Pandemie, die mittlerweile in den Unternehmensalltag integriert wurde, aber auch neue Lösungen der Fernwartung und des Fernkundenservices sowie für Kundens Schulungen und -präsentationen. Sie verbessern nicht nur den Kundendienst und Service, sondern vermindern auch die Reiseaktivitäten deutlich und tragen damit zu einer CO₂-Reduzierung bei.

2021 hat HENSOLDT mit der Überarbeitung der IT- und Digitalisierungsstrategie „GRIP2“ die Basis dafür geschaffen, ESG in den unternehmensweiten Digitalisierungsinitiativen zu verankern. Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen hilft HENSOLDT nicht nur, den ökologischen Fußabdruck zu minimieren, sondern steigert Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Effizienz und Produktivität. So wurden beispielsweise durch die Umsetzung von „Robotic Process Automation“ (RPA)-Bots unsere Mitarbeitenden von monotonen, repetitiven Tätigkeiten entlastet. Der Fokus auf sichere Prozesse und eine weltweite IT-Architektur, die nahtlose Zusammenarbeit in hochsensiblen Bereichen ermöglicht, unterstützt alle Mitarbeitenden dabei, Ressourcen zu schonen und risikofrei komplexe Projekte zu bearbeiten.

Das Unternehmen hat 2021 zudem auf die ökologische und nachhaltige Suchmaschine Ecosia.org umgestellt. Nach einer umfangreichen Testphase erfolgte die Freigabe der IM Cyber Security. Nun pflanzt jeder Mitarbeitende mit jeder Suchanfrage Bäume; eine kleine Maßnahme, die einen großen Beitrag zur Nachhaltigkeit leistet.

Um die Mitarbeitenden weiter für Themen rund um die Sicherheit der IT-Systeme zu sensibilisieren, wurde die 2020 gestartete „Cyber Security Awareness“-Kampagne 2021 fortgeführt.

Im Rahmen einer neuen regelmäßigen Reihe werden Fokusthemen der Digitalisierung wie „Remote Maintenance mit Augmented Reality“ oder „Digitales Unfallmanagement“ vorgestellt.

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.

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



Außerdem setzt HENSOLDT auch bei Training und Weiterbildung auf die Möglichkeiten der Digitalisierung. Im Customer Service Immenstaad wurde 2021 bei HENSOLDT zum ersten Mal eine Kundens Schulung durch Virtual Reality unterstützt. Bei dem Training zur Wartung eines Systems für den Eurofighter konnten die Teilnehmenden mithilfe von VR-Brillen die Wartungsprozeduren virtuell erlernen, bevor sie anschließend in der Praxis am Gerät trainiert wurden.

3. Verantwortungsvolle Beschaffung

Unser Ansatz:

Sicherheit entlang der gesamten 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. Der 2021 neu eingeführte Supplier Code of Conduct unterstützt dabei als fester Bestandteil des Supply Chain Managements, die Lieferkette weiterzuentwickeln und noch nachhaltiger zu gestalten. Im Berichtszeitraum sind keine Fälle bekannt, in denen Lieferanten ausgeschlossen wurden.

Unsere neuen Vorschriften

Die Grundlage: Der HENSOLDT Supplier Code of Conduct

Der neue Supplier Code of Conduct, erstmals 2021 angewendet, enthält die geltenden Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen der jeweilige Lieferant tätig ist, mit Waren umgeht, handelt oder Dienstleistungen erbringt. Ihre Einhaltung ist obligatorisch für eine Geschäftsbeziehung mit HENSOLDT. Darüber hinaus formuliert der Verhaltenskodex die Erwartungen von HENSOLDT an seine Lieferanten und die gesamte Lieferkette. Unter Anerkennung der Unterschiede in den Kulturen und gesetzlichen Anforderungen müssen – unabhängig vom Ort des Lieferanten – alle Geschäfte in einer Weise geführt werden, die mit diesem Kodex vereinbar ist. Der Inhalt des Kodex basiert auf dem Verhaltenskodex für Lieferanten des Internationalen Forums für ethisches Geschäftsverhalten (International Forum on Business Ethical Conduct; IFBEC) der Aerospace and Defence Industry.

Lieferantenselbstauskunft

Zusätzlich zur Verpflichtung der Einhaltung des HENSOLDT Supplier Code of Conduct sind alle Lieferanten aufgefordert, eine umfangreiche Selbstauskunft abzugeben. Sie wurde 2021 erweitert und in eine cloudbasierte digitale Lieferantenplattform von „IntegrityNext“ überführt. Die Bewertung kann dort anhand einer ausführlichen Befragung mit bis zu 25 verschiedenen themenbezogenen Fragebögen erfolgen. Im Kern kommen immer die Themen Umweltschutz, Menschen- und Arbeitsrechte, Arbeitssicherheit, Antikorruption und Antibestechung sowie Verantwortung in der Lieferkette zum Tragen. Zusätzlich müssen alle Lieferanten auf der Plattform regelmäßig die erforderlichen Zertifikate hinterlegen. Auf Basis dieser Daten findet die abschließende Risiko-Analyse statt.

Resultate der Lieferantenqualifikation und Risikoanalyse 2021

Der weiterentwickelte Lieferantenqualifikationsprozess sowie die darauf basierende ESG-Risikoanalyse brachte 2021 unter anderem die folgenden Ergebnisse.

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

Risikoanalyse

- Der Technologiepartner „IntegrityNext“ wurde ausgewählt und beauftragt. „IntegrityNext“ verfügt über langjährige Erfahrungen in der ESG-Analyse und unterstützt durch sein „Success Management“ sowohl Kunden als auch Lieferanten aktiv bei der Implementierung.
- 1.270 Bestandslieferanten (95 Prozent Europa; drei Prozent in Nordamerika, restliche zwei Prozent in Ozeanien und Afrika) wurden erstmalig über „IntegrityNext“ auf "Adverse Media"-Hinweise geprüft. Dabei wurden sechs Meldungen näher untersucht, jedoch keine kritische Information festgestellt.
- Bei 269 (der 1.270) Bestandslieferanten wurde zudem eine Überprüfung ihres ESG-Profil anhand einer Selbstbewertung angefragt. Die vorläufige Antwortquote liegt bei über 90 Prozent.
- Dabei wurden im ersten Schritt Lieferanten mit hohem Umsatz und Bedeutung berücksichtigt. Die geografische Verteilung spielte bei der Priorisierung keine Rolle und ergibt sich somit aus dem Beschaffungskontext von HENSOLDT in der hochtechnologischen Verteidigungs- und Sicherheitsindustrie.
- Die "Adverse Media"-Überprüfung wird 2022 mit dem Ziel fortgesetzt, alle relevanten Bestandslieferanten in das kontinuierliche Monitoring aufzunehmen.
- Zur Umsetzung des deutschen LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) wurden zusätzliche Fragen des ESG-Profiles zum Umweltschutz (Konventionen: Minimata, POP, Basel) aufgenommen.

Qualifikationsprozess

- Die Lieferantenselbstauskunft wurde umgestaltet und soll ab 2022 für alle Neulieferanten digital über „IntegrityNext“ erfolgen.
- Die Kriterien zur Lieferanteneinstufung und zur risikobasierten Auswahl der Themen in der ESG-Selbstbewertung wurden neu definiert. Fixe Kernthemen sind dabei: Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Menschen- und Arbeitsrechte, Antikorruption und Antibestechung sowie Verantwortung in der Lieferkette.
- Länder-Ratings sichern risikobasierte Beschaffungen in nicht gewünschten Ländern ab.
- Der Lieferantenanlage- und Vorqualifikationsablauf wurde angepasst, um die ESG-Prüfung frühzeitig bei der Anbahnung neuer Geschäftsbeziehungen sicherzustellen.
- Die Maßnahmen zur Behandlung von "Adverse Media"-Warnmeldungen wurden festgelegt.
- Durch Verankerung von Formalkriterien wurde die ESG-Risikobedeutung bei der Lieferantenauswahl, der Lieferantenbewertung sowie in der Bewertung der Lieferanten gestärkt.

Noch mehr Sicherheit für 2022

Auch 2022 soll die verantwortungsvolle Beschaffung der HENSOLDT-Gruppe auf Basis erprobter Technologien kontinuierlich weiterentwickelt werden. Neben der Implementierung von „IntegrityNext“ und der damit einhergehenden Prozesse in der gesamten HENSOLDT-Gruppe mit Priorität in Großbritannien und Frankreich zählt dazu auch eine Anpassung der IT-gestützten Lieferantenbewertung sowie der Stammdaten. Darüber hinaus sollen die Auswertungen von ESG-Profilen und Warnmeldungen weiter ausgebaut werden, mit dem Ziel einer zumindest teilweise automatisierten GRI-Berichtsform direkt aus dem Datenbestand. ESG-Fragen werden dazu auch direkt in den Lieferantentwicklungsgesprächen verankert.

In Verbindung mit den weltweiten Standards der HENSOLDT-Gruppe entsteht so eine umfassende und überprüfbare Verantwortlichkeit, die weltweit die gesamte Lieferkette umfasst.

4. Menschliches Potential

4.1 Beschäftigung

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

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

Zum 31. Dezember 2021 waren insgesamt 6.316 Mitarbeitende beschäftigt. Über 72 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten an Standorten in Deutschland, gefolgt von knapp 13 Prozent in Südafrika, ca. 10 Prozent in Frankreich und knapp drei Prozent in Großbritannien.

Der aktuelle Anteil an Mitarbeiterinnen beträgt ca. 23 Prozent. Auf Führungsebene im Leadership-Team beträgt dieser 15 Prozent (sowie acht Prozent im Executive Committee).

Die Verteilung der Mitarbeitenden nach Altersgruppen ist sehr gleichmäßig und bildet sich wie folgt: Ca. 27 Prozent der Mitarbeitenden sind unter 35 Jahre alt sowie ca. 25 Prozent zwischen 35 und 44 Jahre und je ca. 24 Prozent sind zwischen 45 und 54 Jahre sowie 55 Jahre und älter.

Diese Zahlen beziehen sich auf die HENSOLDT AG, einschließlich aller konsolidierter Unternehmen.

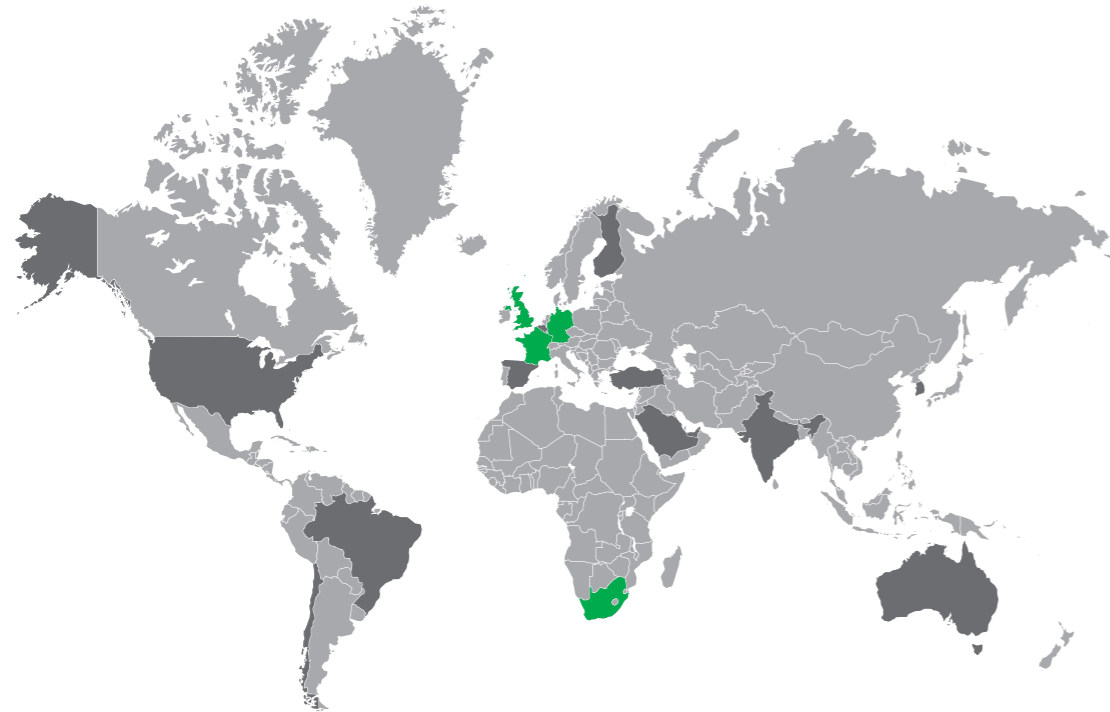
Die Zahlen und Daten in den folgenden Abschnitten zu „Training, Weiterbildung und Talentförderung“, sowie zu „Diversität und Chancengleichheit“ beziehen sich auf alle konsolidierten Unternehmen unter Ausschluss der Sales Offices. Dadurch können Gesamtwerte vom Lagebericht abweichen.

4.2 Training, Weiterbildung und Talentförderung

Management-Ansatz

Das kontinuierliche Training und die Weiterbildung der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden im Allgemeinen. Hierfür entwickelt HENSOLDT eine eigenverantwortliche und selbst gesteuerte 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“). Die Qualität der Trainings wird dabei durch zahlreiche Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt, um den Erfolg zu sichern und die Umsetzung der erlernten Fähigkeiten zu garantieren. Bei bestehenden Trainings wird Feedback der Teilnehmenden eingeholt, ausgewertet und das Training entsprechend für eine kontinuierliche Verbesserung der Formate angepasst. Auch bei der Entwicklung neuer Trainings werden interne Fachexperten eingebunden, um die Formate an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden auszurichten. Über die Bewertungsrate und die Rücklaufquote wird regelmäßig im Audit sowie gegenüber dem Aufsichtsrat berichtet.



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

Wir unterstützen nachdrücklich die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen: Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine solche aufzubauen. Darüber hinaus fördern wir es, an Dialogen teilzunehmen und uns intensiv mit solchen Räten zu engagieren. Soweit gesetzlich möglich, betrachten wir Tarifverträge als Grundlage für unsere Arbeitsbedingungen und Verträge. Dies umfasst außerdem für alle Mitarbeitenden betrieblich gesicherte Leistungszulagen sowie die Förderung von Pensions- und Rentenprogrammen, ebenfalls für alle Mitarbeitenden.

Zudem hat HENSOLDT im Jahr 2021 unter dem Namen „ECHO“ erfolgreich ein Aktienoptionsprogramm für alle Mitarbeitenden gestartet. Es bietet die Möglichkeit, in fünf verschiedenen Paketen Aktien des Unternehmens zu erwerben, die HENSOLDT jeweils mit 50 Prozent bezuschusst. 65 Prozent aller bezugsberechtigten Mitarbeitenden (3.755 Beschäftigte) haben das Angebot wahrgenommen. Die hohe Annahmquote unterstreicht die starke Unternehmenskultur und das Vertrauen der Belegschaft in die Strategie von HENSOLDT.

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

Unsere Mitarbeitenden – Unser Kapital

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

HENSOLDT kennt und erkennt den Wert seiner Mitarbeitenden. Getreu dieses Verständnisses werden Mitarbeitenden 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 globale Leadership – passend zu jeder Berufs- und Lebensphase. Denn unsere Arbeitswelt verändert sich mit rasender Geschwindigkeit – zusätzlich beschleunigt durch die COVID-19-Pandemie. Trotz dieser Sondersituation haben im vergangenen Jahr mehr als 5.000 Mitarbeitende in Deutschland an einer Vielzahl von Trainings- und Weiterbildungsformaten in Form von Präsenzveranstaltungen, virtuellen Live-Trainings über Microsoft Teams oder an E-Learnings teilgenommen. Durch virtuell nachgeholte Kurse sind dabei insgesamt mehr als 90.000 Trainingsstunden zusammengekommen. Ziel ist es, bei neuen Talenten Interesse für HENSOLDT zu wecken und alle Mitarbeitenden an das Unternehmen zu binden. Dafür gilt es, sie auf dieser Reise mitzunehmen, sie in anstehende 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 Mitarbeitenden an: bei den Studierenden, die in studienbegleitenden Entwicklungsprogrammen beispielsweise spezielle Coachings erhalten, verschiedene Standorte kennenlernen können und eng in bestehende Teams eingebunden werden. Um neue Talente zu finden, werden seit 2021 sämtliche Aktivitäten des „Talent Relationship Managements“ – kurz TRM – in der neuen TRM-Plattform myveeta gebündelt.

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

Für 2022 ist ein weiterer Ausbau der Kooperationen mit Universitäten, Forschungsinstituten und Hochschulen geplant.

Die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen

Digitale Vernetzung ist mittlerweile fester Bestandteil des Arbeitsalltags und wird auch bei der Talentförderung und Weiterbildung bei HENSOLDT seit Jahren stark genutzt. 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 Mitarbeitenden auch aus dem Homeoffice diverse Möglichkeiten des E-Learnings zur beruflichen Weiterbildung nutzen konnten. Der Zugriff auf Lerninhalte in digitaler Form und digitale Lernmedien wie Videos, webbasierte Trainings oder Webkonferenzen machten ein flexibles sowie zeit- und ortsunabhängiges Lernen möglich. So wurden im Jahr 2021 insgesamt 90 Prozent aller Trainings- und Weiterbildungseinheiten virtuell abgehalten.

Die HENSOLDT-Entwicklungsprogramme werden weitergeführt:

Als Antwort auf den demografischen Wandel, die technologische und gesellschaftliche Entwicklung sowie soziologische Trends setzt HENSOLDT verstärkt auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik. Mit maßgeschneiderten Lösungen für alle Berufs- und Lebensphasen, vom Studierenden bis zur Führungskraft, bietet HENSOLDT allen Beschäftigten die zu ihnen passenden Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramme. Denn zufriedene, gesunde, engagierte und motivierte Mitarbeitende bilden das Kapital für die Zukunft von HENSOLDT. Bereits in den letzten Jahren erfolgreich etabliert, führen wir auch in Zukunft folgende Programme fort:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| Students Pioneer Club | Das studienbegleitende Entwicklungsprogramm integriert besonders herausragende und motivierte Studierende in bestehende HENSOLDT-Teams und bindet Talente mit einem Coaching- und Trainingsangebot bereits frühzeitig ans Unternehmen. |
| HENSOLDT Connect | Das Netzwerk verbindet engagierte Mitarbeitende aus allen Unternehmensbereichen und allen Altersgruppen sowohl untereinander als auch mit den Geschäftsführern und anderen Interessengruppen. So entsteht eine Innovationskultur, in der sich die Teilnehmenden 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 Führung, Kommunikation, Nachhaltigkeit, Innovation, Finanzen und Change-Management angeboten. |

4.3 Diversität und Chancengleichheit

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

Skills2Manage Das Management Development-Programm vermittelt neuen Führungskräften Managementfähigkeiten in wichtigen Bereichen wie Finanzen, Wirtschaft und Strategie, Beschaffung, Qualität, rechtliche Grundlagen, Compliance, Datenschutz, HR und vielen mehr. Auf Basis der im Haus vorhandenen Expertise vermitteln interne Trainer das notwendige Basiswissen. Eine interne Plattform unterstützt den Wissenstransfer und den Aufbau von Netzwerken.

iLEAD Development Group Die aus engagierten „iLEADern“ bestehende Gruppe transportiert mit innovativen, selbst entwickelten Aktivitäten den Führungsgeist bei HENSOLDT aktiv ins Unternehmen und trägt so zu einer starken Unternehmenskultur durch spürbar vorgelebte Werte bei.

Ein Ausblick

Mit einem zusätzlichen **Mentoring-Programm** soll 2022 die individuelle Weiterentwicklung von Talenten, insbesondere auch im Rahmen der Führungskräfte-Nachfolgeplanung, weiter gestärkt werden. Mit der Weiterführung der bisherigen People & Leadership-Programme, zusätzlichen Angeboten im E-Learning-Bereich sowie der Ausweitung aller Angebote auf weitere Länder wird die Weiterbildung und Talentförderung bei HENSOLDT kontinuierlich ausgebaut.

Zur Stärkung der Unternehmenskultur in Zeiten des Wandels hat HENSOLDT in Zusammenarbeit mit der **Energy Factory unter Leitung von Prof. Bruch** 2021 eine neue Initiative mit dem Schwerpunkt transformationale Führung entwickelt. Erste Workshops haben im Herbst 2021 stattgefunden, weiterführende Maßnahmen sollen fortlaufend entwickelt werden.

Management-Ansatz

HENSOLDT versteht das Diversity-Management unverändert 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.

Zur weiteren Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit ist HENSOLDT zudem Mitglied des UN Global Compact sowie des Netzwerks „Initiative CHEFSACHE“ und nimmt am UN-Programm „Target Gender Diversity“ teil.

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 Mitarbeitenden 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 Leadership-Team vorsieht, mindestens eine Frau bei gleicher Qualifizierung zu Auswahlinterviews einzuladen. Darüber hinaus werden alle Mitarbeitenden 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 bestimmter Maßnahmen wird anhand von definierten Kennzahlen regelmäßig überprüft sowie gegebenenfalls angepasst und fließt auch in die Management-Vergütung ein. Gemäß dem globalen Ziel „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Leadership-Team bis 2026 auf 30 Prozent“ wird diese Kennzahl ebenso wie der Anteil von Frauen global auf allen Management-Positionen regelmäßig gemessen. Wie im Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“ berichtet, erhalten alle Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf eine mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („LTI-Bonus“) (siehe Remuneration Report). Im Rahmen des LTI treten neben die finanziellen Erfolgsziele und die starke Orientierung am Aktienkurs als sogenannte ESG-Ziele Erfolgsparameter aus den Bereichen Environment, Social und Governance. In den aktuellen Vorstands-anstellungsverträgen sind diese ESG-Ziele das Ziel „Diversity“, das auf die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf verschiedenen Unternehmensebenen gerichtet ist, sowie das Ziel „Climate Impact“. Die ESG-Ziele sind eine LTI-Bonus-komponente und mit jeweils 15 Prozent Teil der Bemessung des LTI-Bonus.

Chancengleichheit und Talentförderung

Als internationales Unternehmen war für HENSOLDT die Vielfalt und Chancengleichheit seiner Mitarbeitenden schon immer selbstverständlich.

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

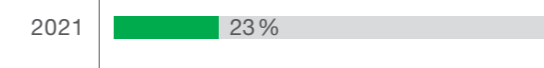
Die Initiative „Elevate“ soll zusätzlich die Kultur der Diversität und Chancengleichheit weiter stärken sowie insbesondere den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen. „Elevate“ ist das Inhouse-Programm zum Thema Diversität und Inklusion. Es versteht sich als eine unternehmensweite Community, an der sich alle Mitarbeitenden zum Thema Chancengerechtigkeit, Diversität und inklusive Unternehmenskultur mit Ideen und Erfahrungen beteiligen können.

Mehr Frauen für unsere Zukunft

Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert, in der traditionell männerdominierten Verteidigungsbranche ganz besonders. Bei HENSOLDT sind aktuell knapp ein Viertel aller Mitarbeitenden 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.

FRAUENANTEIL IN DER BELEGSCHAFT

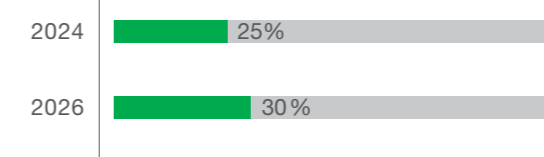


FRAUENANTEIL IM LEADERSHIP-TEAM*



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

ANGESTREBTE FRAUENQUOTE IN FÜHRUNGSPOSITIONEN



Vielfalt im Denken und Handeln – Heute und Morgen

Das 2021 im Rahmen von „Elevate“ **neu eingeführte Programm „Unconscious Bias Learning Journey“** unterstützt Führungskräfte dabei, sich ihrer unbewussten Vorurteile im Alltag bewusst zu werden und diese abzubauen. Bisher bereits verpflichtend für das gesamte Leadership-Team soll es 2022 fortgeführt, durch weitere Lerneinheiten vertieft und auf alle Mitarbeitenden ausgedehnt werden. Hier sind unter anderen ein „Elevate“-Event mit über tausend Teilnehmenden sowie quartalsweise stattfindende Veranstaltungen zu Themen wie „Leadership“, „Diversity“ und „Mindset“ zu nennen.

Unter dem Slogan „Alle zusammen gemeinsam verschieden“ wurde außerdem im Berichtsjahr die neue „HENSOLDT Ability Journey“ gestartet. Mit dem Ziel einer verstärkten Inklusion am Arbeitsplatz treffen sich regelmäßig und hierarchie-übergreifend Mitarbeitende, um gemeinsam Themen zu identifizieren und Aktionen umzusetzen. Das Programm stellt als Gegenpol zur „Disability“ die „Ability“ in den Vordergrund und umfasst wichtige Bereiche wie Infrastruktur, Recruiting, Mindset und Kultur, Networking, Hilfestellung, Prozesse und Abläufe, Sichtbarkeit und Kommunikation.

Beide neuen Programme unterstützen HENSOLDT dabei, Vorurteile im Management sowie bei den Mitarbeitenden abzubauen, und ebnen so neue Wege in eine inklusivere Zukunft.

Wir wollen noch mehr im Jahr 2022

Zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit wird HENSOLDT seine Aktivitäten auch in Zukunft weiter verstärken, die laufenden Programme ausbauen und mit neuen Elementen anreichern. Sie beinhalten zusätzliche Mentoring-Programme für alle Mitarbeitenden sowie ein neues „Buddy-Konzept“ zur frühzeitigen Ansprache von Studentinnen an Hochschulen, bei denen diesen ein „Buddy“ von HENSOLDT zur Seite gestellt wird. Zusätzliche Projekte an Universitäten und Schulen sollen dazu beitragen, Frauen bereits frühzeitig für Technik und Verteidigung zu interessieren.

Auch die „Elevate“-Initiative geht in die nächste Runde. Nicht nur sollen die Events und Netzwerktreffen, sondern zudem auch die „Unconscious Bias“-Trainingsserie weiter ausgebaut werden.

Darüber hinaus wird sich HENSOLDT weiterhin am internationalen „Target Gender Equality Program“ von UN Global Compact engagieren sowie eine Ausweitung der Social-Media-Aktivitäten zu Diversität und unbewussten Vorurteilen im Rahmen der „Initiative CHEFSACHE“ unter „#eswirdechtZeit“ initiieren.

Mit der damit einhergehenden Stärkung des Bewusstseins für eine vielfältige und inklusive Unternehmenskultur sowie der Förderung der Chancengleichheit aller Mitarbeitenden strebt HENSOLDT so eine Vorbildrolle als integratives europäisches Unternehmen an.

Erfolgskontrolle

Neben neuen KPIs zu Vielfalt und Frauenanteil im Unternehmen, die fortlaufend durch HR überwacht werden, hat HENSOLDT 2021 beispielsweise am Standort Frankreich bei seinem Unternehmen NEXEYA ein Audit zur Eingliederung von Mitarbeitenden mit körperlichen Einschränkungen durchgeführt. Trotz zufriedenstellender Resultate wurden mehrere Maßnahmen zur Verbesserung beschlossen. Dazu zählen unter anderem neue Partnerschaften mit Subunternehmen, die Menschen mit körperlichen Einschränkungen beschäftigen.

Außerdem wurde bei NEXEYA in Frankreich ein Service für das Recycling von den in Zeiten der Pandemie häufig gebrauchten chirurgischen Masken eingerichtet. Dort werden ausschließlich Menschen mit körperlichen Einschränkungen sowie Mitarbeitende, die sich in der Wiedereingliederung befinden, beschäftigt.

5. Gesundheit und Sicherheit



Management-Ansatz

Die Maßnahmen rund um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden 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.

Ziel unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, eine gesunde Unternehmenskultur an unseren deutschen HENSOLDT Standorten zu implementieren und diese noch weiter zu stärken, sodass unsere Beschäftigten bis zum Erreichen der Altersgrenze gesund und leistungsfähig bleiben. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auch im letzten Jahr in der Unterstützung der Mitarbeitenden mit gezielten Gesundheits- und Vorsorgeprogrammen, die sowohl beim Arbeitsumfeld als auch beim eigenen Verhalten ansetzen. Alle Mitarbeitenden werden fortlaufend motiviert, eigene Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen. Attraktive Angebote wie ein Fitnessstudio, Kurse zur Stressreduktion oder Gesundheitschecks schaffen zusätzliche Anreize. HENSOLDT strebt danach, auch zukünftig eine Kultur hinsichtlich des Gesundheitsmanagements weiter auszubauen. Diese umfasst nicht nur die Sicherheit und Ergonomie am Arbeitsplatz, sondern bietet auch Gesundheitsaktionen bis hin zum Umgang mit psychischen Belastungen. Im Berichtsjahr wurden erstmalig strategische Ziele sowie ein Handbuch für das betriebliche Gesundheitsmanagement entwickelt.

Alle relevanten und bindenden Verpflichtungen zu Umwelt- und Arbeitsschutz müssen zwingend erfüllt, Vorgaben zu Arbeitsschutz sowie gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen eingehalten und potenzielle Gefahren minimiert werden. Dafür ergreift HENSOLDT Maßnahmen wie Gripeschutzimpfungen und aktuell 2021 COVID-19-Schutzimpfungen, psychische Gefährdungsbeurteilungen sowie psychosomatische Sprechstunden.

Der Zielerreichungsgrad aller HSE-Programme wird regelmäßig in internen Prüfungen auf Geschäftseinheitsebene sowie durch externe Zertifizierungsaudits ermittelt und überwacht. Die HSE-Leitung und der HSE-Managementsystembeauftragte berichtet an Vorstandsmitglieder sowie das Executive Committee. 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 (letztes Audit im Juni 2021). Im Auditbericht werden Stärken sowie Verbesserungspotenziale aufgezeigt, die beispielsweise zu einer Erweiterung des HSE-Programms oder zu Maßnahmen der Sensibilisierung der Mitarbeitenden führten. Mitarbeitende müssen sich außerdem einer jährlichen HSE-Schulung unterziehen.

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

Gesundheit & Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden genießt bei HENSOLDT traditionell hohe Priorität – getreu dem Unternehmensmotto „Detect and Protect“. Kaum einem Bereich kam in Zeiten der Pandemie jedoch eine derart große Bedeutung zu. Und auch wenn 2021 nicht alle geplanten Maßnahmen wie gewohnt durchgeführt werden konnten, wurde doch für viele virtueller Ersatz geschaffen. Erstmals virtuell umgesetzt wurden unter anderem die „bewegte Pause“ sowie „Ernährungs- und Schlafradare“ (individuelle Sprechstunde und Analyse zu den Themen Ernährung und Schlaf). Aufgrund der Corona-Auflagen konnte zum Beispiel das Hautscreening nicht stattfinden.

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

Meilensteine im Jahr 2021

Eine Bestätigung für die umfangreichen Angebote im Bereich Gesundheit ist der **Corporate Health Award**, welchen die deutschen Standorte der HENSOLDT Sensors & Optronics GmbH dieses Jahr in der Exzellenzklasse gewonnen haben. HENSOLDT erreichte 83 von 100 Prozent in der Bewertung und gehört damit zu den Unternehmen mit den deutschlandweit besten betrieblichen Gesundheitsmanagementsystemen.

Die HENSOLDT Sensors GmbH hat im Jahr 2021 die **Rezertifizierung der ISO Normen 14001 und 45001** erfolgreich bestanden – ohne Abweichungen. Die HENSOLDT Optronics GmbH hat eine erfolgreiche Erstzertifizierung nach ISO 45001 erhalten.

Besondere Herausforderungen brauchen besondere Maßnahmen

Im Angesicht der weltweiten Pandemie-Situation hat HENSOLDT bereits 2020 seine diesbezüglichen Bemühungen unverzüglich angepasst und intensiviert, um die Gesundheit seiner Mitarbeitenden sowie Geschäftspartner zu schützen. Aufgrund der anhaltenden Lage wurden diese Maßnahmen und die Covid-19-Taskforce auch 2021 aufrechterhalten und die Regelungen zum mobilen Arbeiten bis vorläufig 31.03.2022 verlängert.

Neben Lösungen zum Gesundheitsschutz und zur Fortführung des Geschäftsbetriebs umfasst das umfangreiche Konzept beispielsweise neben obligatorischen Hygienemaßnahmen, klare Rahmenbedingungen für den Arbeitsalltag, eine Ausweitung der mobilen Arbeit sowie innovative Lösungsansätze für die vielfältigen Herausforderungen, sei es bei Produktabnahmen, im Service oder bei der Unterstützung von Partnerfirmen. Auch in der Produktion wurden flexible Lösungen, wie beispielsweise ein Zweischichtmodell eingeführt, um die Mitarbeitenden zusätzlich zu schützen und zu entlasten. Eine klare und kontinuierliche Kommunikation zu den Mitarbeitenden, z. B. durch „Covid-19-Info-Updates“ war dabei von Beginn an ein zentraler Bestandteil des Krisenmanagements bei HENSOLDT. Entsprechend der jeweiligen Situation wurden die Maßnahmen der Lage angepasst – denn gegenseitige Unterstützung und Schutz ist besonders in Krisenzeiten bei HENSOLDT unerlässlich.

Um die Bekämpfung der Pandemie aktiv zu unterstützen, wurde allen Mitarbeitenden zudem ein Corona-Impfangebot unterbreitet. So fanden von Juni bis August 2021 an den Standorten Ulm, Taufkirchen, Oberkochen, Wetzlar und Immenstaad Impfkampagnen statt. Im Oktober 2021 hatten alle Mitarbeitenden zudem die Möglichkeit, eine Gripeschutzimpfung in Anspruch zu nehmen.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Nicht nur in Krisenzeiten wird Gesundheit und Sicherheit bei HENSOLDT großgeschrieben. Ein umfassendes Programm zur Arbeitssicherheit trägt zum Wohlbefinden aller Mitarbeitenden zu jedem Zeitpunkt bei. Die Maßnahmen zur Arbeitssicherheit bilden die Grundvoraussetzung, damit sich die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz sicher und wohlfühlen. Für das allgemeine Wohlbefinden werden darüber hinaus zahlreiche Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements angeboten. Rechtliche Grundlage hierfür bilden die „HSE Notice Laws and Regulations“. Für die Einhaltung der HSE-Policies sorgen ausgewählte Vertreter an den verschiedenen Standorten. Dass sich das auszahlt, zeigen die niedrigen Unfallzahlen bei HENSOLDT (LTIFR 0,86*). 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 Mitarbeitenden auch in Zukunft gewährleisten zu können.

Land	Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen der Belegschaft	Todesfälle durch arbeitsbedingte Verletzungen	Zahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Krankheitsfälle	Lost time injury frequency rate (LTIFR)
Global	74	0	2	0,86
Deutschland	48	0	2	0,99
Großbritannien	4	0	0	0,00
Frankreich	14	0	0	1,64
Südafrika	8	0	0	0,00

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

Jederzeit fit und gesund

Regelmäßige Bewegung zählt zu den wichtigsten Bausteinen eines gesunden Lebensstils. Gerade in Zeiten des Homeoffice und der Pandemie kommt dies oftmals zu kurz. Am Standort Ulm zum Beispiel hat HENSOLDT ein betriebsinternes Fitnessstudio, das über 300 aktive Mitglieder zählt, andere Standorte haben Kooperationen mit verschiedenen regionalen Fitnessstudios. Nach wie vor finden „bewegte Pausen“ statt, die der Mobilisation, Kräftigung, Dehnung und Entspannung dienen sollen. Aufgrund der anhaltenden Pandemie wurden auch 2021 viele Gesundheits- und Fitness-Angebote auf digitale Formate umgestellt. Mit dem Projekt „Ergonomie am Arbeitsplatz“ fördert HENSOLDT außerdem die gesunde Haltung seiner Mitarbeitenden am Schreibtisch.

Darüber hinaus werden weiterhin regelmäßige Vorträge über Themen wie das „Sehen in digitalen Zeiten“, „Moderne Süchte und Suchtverhalten“ aber auch zu Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht fortgeführt. Jährlich stattfindende Umfragen zur Gesundheit am Arbeitsplatz decken Schwachstellen auf. Zusätzlich zu den fortlaufenden Gesundheits-Checks durch den Betriebsarzt helfen kostenlose Rücken- oder Diabetes-Checks, frühzeitig Probleme zu erkennen.

Um das allzeit präsente Thema Stress gezielt zu adressieren, wurde neben Vorträgen und Kursen zum Stressmanagement 2021 erstmals ein Pilotkurs „Mindfulness-Based Stress Reduction“ (Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion) an allen deutschen Standorten kostenlos angeboten. Aufgrund der positiven Resonanz soll dem Thema auch 2022 verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet werden, unter anderem durch neue Formate zu gesunder Führung.

An den Standorten in Großbritannien hat HENSOLDT 2021 eine Online-Gesundheitsumfrage durchgeführt. Auf Basis der Resultate sollen 2022 verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Das Konzept „Health Check International“ soll 2022 weiter ausgerollt werden. So sollen auch in Südafrika, Frankreich und Deutschland in Zukunft Gesundheitsumfragen durchgeführt werden, um Belastungsfaktoren für psychischen Stress bei der Arbeit zu identifizieren. Weiterhin sollen für alle Standorte neue Angebote zum Thema „Ernährung“ entwickelt werden.

Denn die körperliche und mentale Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden genießt bei HENSOLDT einen hohen Stellenwert.

6. Gesellschaftliches Engagement

Unser Ansatz: Ein guter Nachbar sein

Als international tätiges Unternehmen nimmt HENSOLDT die damit einhergehende soziale Verantwortung jederzeit sehr ernst. Mit überwiegend lokalem und regionalem Engagement zeigt sich HENSOLDT gern 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. Seit vielen Jahren ist sie auch für HENSOLDT eine Selbstverständlichkeit.

Lokal, regional und damit nachhaltig

Gezielt unterstützt HENSOLDT lokale und regionale Initiativen. Mithilfe von und in enger Zusammenarbeit mit gemeinnützigen und Wohltätigkeitsorganisationen sowie öffentlichen Einrichtungen ist so über die letzten Jahre ein breites Portfolio an Einzelinitiativen entstanden. Neben akuten Hilfsaktionen gibt es langfristige, freundschaftliche Partnerschaften, die bereits seit Jahren gepflegt werden. 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.

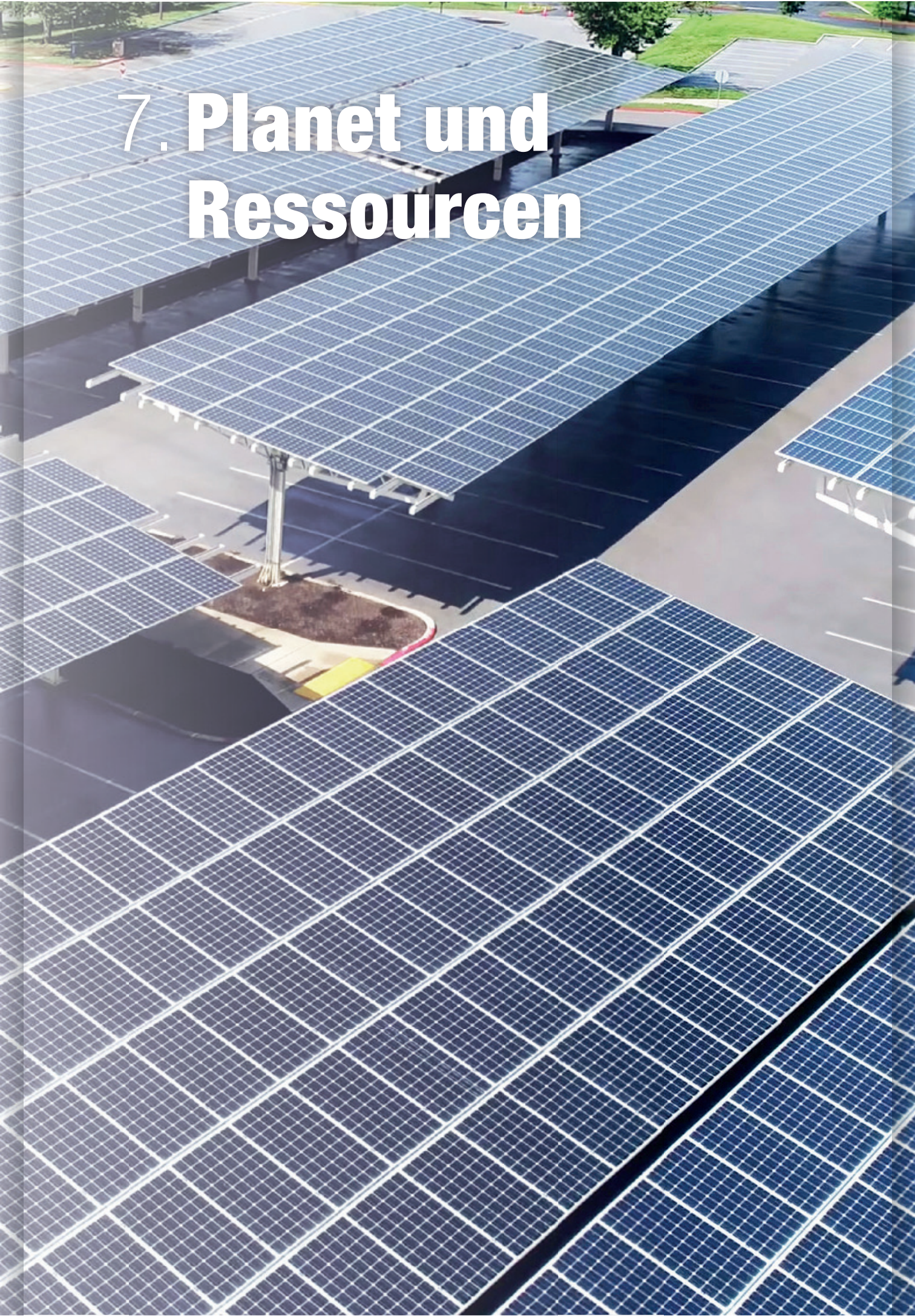
Darum ermutigt HENSOLDT auch seine Mitarbeitenden fortlaufend, sich aktiv gesellschaftlich zu engagieren. Getrieben von den firmeneigenen Werten entsteht so auch im Bereich des sozialen Engagements ein Mehrklang aus Zusammenarbeit, Exzellenz, Verantwortung und Innovation.

Unsere Maßnahmen im Jahr 2021

- 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. Bei einem Tag der offenen Tür lud HENSOLDT 2021 die örtliche Bevölkerung an den Standort ein und stellte das Unternehmen vor. Zusätzlich sammelten die Mitarbeitenden am „Armed Forces Day“ Spenden durch Teilnahme an einem Brückenlauf durch London.
- Auch in Frankreich bietet das HENSOLDT-Unternehmen NEXEYA Schülern die Möglichkeit, die dortigen Berufe kennenzulernen. Zusätzlich wurde 2021 eine Spendenaktion für die Mitarbeitenden gestartet, bei der diese bis zu 10 € ihres Gehalts für eine von vier vom Unternehmen geförderte Aktionen spenden können: für die Befreiung der Meere von Plastik, eine Gründerinitiative, die Versorgung Bedürftiger mit Lebensmitteln sowie für den Kampf gegen Krebs. NEXEYA verdoppelte jeweils die Spenden seiner Mitarbeitenden.
- In Südafrika liegt ebenfalls ein besonderer Schwerpunkt im Bereich Bildung. HENSOLDT vergibt hier Stipendien für Frauen, die sich für ein Studium in den Bereichen Elektronik und Computertechnik interessieren. Lokale Ingenieure und junge Erwachsene erhalten durch Unterstützung bei ihrer Aus- und Weiterbildung eine langfristige Perspektive in ihrem Heimatland – auch durch Ein- und Aufstiegschancen bei HENSOLDT. Zusätzlich werden Schulen für Unterprivilegierte, Gesundheitseinrichtungen und Jugendförderprogramme unterstützt; 2021 unter anderem die örtliche Mahube Valley School mit einem WiFi-Infrastrukturprojekt. 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 Unterstützung von Kindern in Kriegs- und Krisengebieten. 2021 gingen gezielte Spenden darüber hinaus an die Opfer der Flutkatastrophe in Deutschland, an Schulen in Standortnähe sowie an mehrere kleinere Initiativen mit Fokus auf Kindern sowie Menschen mit Behinderung.

- Mit einer Förderspende wurde das Projekt „Fischotterkartierung“ eines Biologen unterstützt. Im Rahmen eines Forschungsprojektes wurde gezielt nach Spuren des Fischotters entlang der Amper im Landkreis Fürstentfeldbruck gesucht.
- Im Rahmen des Projekts „Laptopspende Heidenheim“ wurden die an den Standorten Oberkochen und Wetzlar routinemäßig ausgetauschten, voll funktionsfähigen und in der Regel erst drei Jahre alten 100 PCs und 220 Laptops lokalen Hilfsorganisationen zur Verfügung gestellt. Sie verteilten sie an Menschen, die sich aus eigenen Mitteln keinen Computer leisten können.
- Auf Initiative eines Mitarbeitenden wurde das Projekt „Light Individual Adult Mover“ (LIAM) zur Entwicklung eines Rollstuhls mit neuen besseren Fähigkeiten gestartet. Für das von der Lernwerkstatt in Ulm unterstützte Projekt ist ein Ingenieurswettbewerb zwischen der TU Rosenheim und der Hochschule für Angewandte Wissenschaft in Hamburg geplant – mit dem Ziel, ein neues Mobilitätskonzept für Menschen mit Handicap zu entwickeln.
- 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.

Alle unsere Maßnahmen verfolgen das Ziel, rund um die HENSOLDT-Standorte in aller Welt Gemeinschaft und Gemeinschaften zu fördern. Eben das, was einen guten Nachbarn ausmacht.



7. Planet und Ressourcen

7.1 Umweltmanagement

Management-Ansatz

Der Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen ist fester Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements bei HENSOLDT. Dazu erfasst das Umweltmanagement den Energieverbrauch, 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“ und der HSE-Politik der GmbHs durch für alle verbindend geltende Leitlinien definiert. Die Inhalte der Group Policy als auch die Ziele der GmbHs werden von den Standorten in HSE-Leitlinien und lokale Ziele sowie konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele übersetzt. Umwelt, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit werden bei HENSOLDT zentral auf Gruppenebene strategisch gesteuert und koordiniert sowie durch lokale HSE-Teams weltweit operativ umgesetzt. Die Erreichung der HSE-Ziele und die Einhaltung der Policies werden durch den Head of HSE (siehe Kapitel 5 Gesundheit und Sicherheit) direkt an den Vorstand und das Executive Committee berichtet. HENSOLDTs unternehmerisches Handeln strebt in Bezug auf Umweltauswirkungen, Schonung der natürlichen Ressourcen, produktbezogene Umweltaspekte sowie die übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie eine kontinuierliche Verbesserung an. Dies sind wichtige Steuerungsgrößen, um ein profitables und langfristiges Wachstum im Einklang mit der Umwelt nachhaltig zu erzielen.

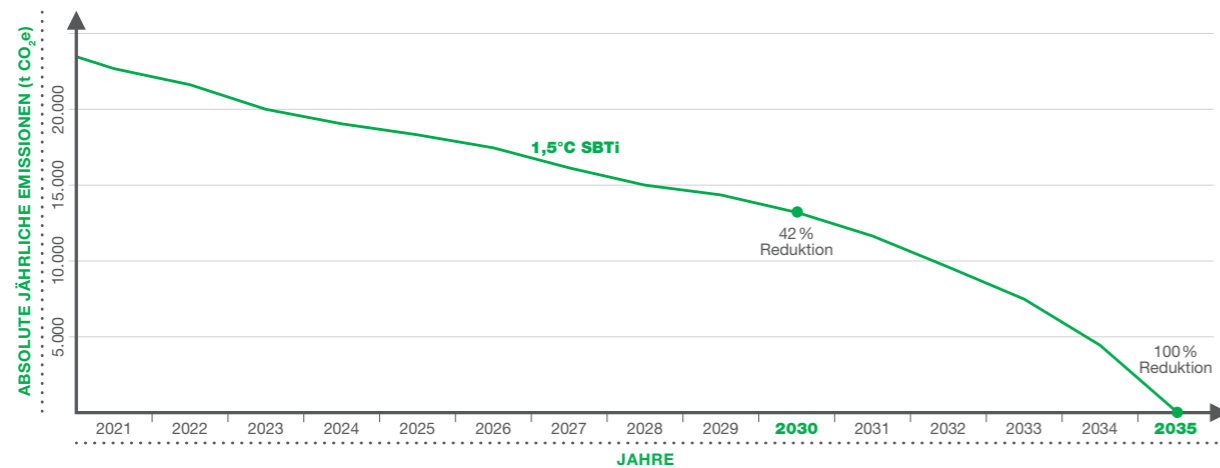
Wie im Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“ (siehe Kapitel 1 Nachhaltigkeitsmanagement) berichtet, erhalten alle Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf eine mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („LTI-Bonus“) (siehe Vergütungsbericht). Im Rahmen des LTI treten neben die finanziellen Erfolgsziele und die starke Orientierung am Aktienkurs als sogenannte ESG-Ziele Erfolgsparameter aus den Bereichen Environment, Social und Governance. In den aktuellen Vorstandsanstellungsverträgen sind diese ESG-Ziele das Ziel „Diversity“ und das Ziel „Climate Impact“, durch die eine Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien an der durch die HENSOLDT-Gruppe verbrauchte Energie, eine Senkung des CO₂-Ausstoßes und eine Verringerung der Verwendung volatiler flüchtiger organischer Verbindungen (Volatile Organic Compounds; VOCs) angestrebt wird.

In diesem Kapitel werden Fortschritte und Maßnahmen, die im Jahr 2021 ergriffen wurden (z. B. der Einsatz von Ökostrom und Photovoltaik-Anlagen), erläutert.

In Deutschland hat sich HENSOLDT verpflichtet, bis 2024 den Anteil erneuerbarer Energien auf 70 Prozent zu erhöhen und die CO₂-Emissionen sowie den Anteil flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) um jeweils mindestens 20 Prozent im Vergleich zu 2019 zu reduzieren. **Bis 2035 will das Unternehmen CO₂-neutral werden.**

Dazu hat sich HENSOLDT 2021 entschieden, die Zielsetzung in Bezug auf die gruppenweite Reduktion von Treibhausgasemissionen an den Standard der „**Science Based Targets Initiative**“ (SBTi) anzulehnen. Als international anerkannter Standard unterstützt die Partnerschaft zwischen CDP, UN Global Compact, World Resources Institute (WRI) und World Wide Fund For Nature (WWF) Unternehmen bei der Reduktion von Emissionen, um die Auswirkungen des Klimawandels zu minimieren. Auf Basis wissenschaftsbasierter Ziele zur CO₂-Reduktion wird HENSOLDT einen Aktionsplan entwickeln, der den zukünftigen Rahmen für die HENSOLDT-Emissionsziele bilden soll. Die SBTi wird damit fixer Bestandteil von HENSOLDTs ESG-Strategie und so gleichzeitig auch Teil der übergreifenden Unternehmensstrategie.

CO₂-Ziele Group



Darüber hinaus gelten die Vorgaben der HSE Group Policy, die 2021 weiter global ausgerichtet wurde. Sie definiert die HSE-Governance der Unternehmensführung auf höchster Ebene und verpflichtet unter anderem zum:

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

- Reduzieren der CO₂-Emissionen durch die Steigerung des Anteils von erneuerbaren Energien, 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;
- Fördern des Umweltbewusstseins, der Verantwortung und des Einsatzes geeigneter Technologien bei allen Mitarbeitenden 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;
- Weitgehenden Vermeiden von Abfall, der auf Deponien entsorgt werden muss, sowie angemessenen Umgang mit Gefahrstoffen; Schaffen eines umfassenden Umweltbewusstseins bei allen Mitarbeitenden.

Einen wichtigen Beitrag dazu leisten regionale und lokale HSE-Prozesse und Verfahren, wie das weiterentwickelte HSE-Handbuch für HENSOLDT Deutschland, welches für die deutschen Gesellschaften Gültigkeit hat. Es legt Vorgehensweisen zum Arbeits- und Umweltschutz sowie Energiemanagement auf Basis internationaler Managementnormen (ISO 14001, 45001 und 50001) in allen Unternehmensbereichen fest. Darüber hinaus wird HENSOLDT 2022 sein HSE-Programm weiter ausbauen, unter anderem durch:

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

Denn für 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.

7.2 Ressourcen- schutz

Weniger ist mehr

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

In Deutschland werden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, weitere sind in Planung, so beziehen mit einer Ausnahme alle deutschen Standorte bereits heute Ökostrom. In Zukunft soll das für das gesamte Unternehmen gelten. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, und erhalten Zuzahlungen zu ÖPNV-Tickets. PCs werden nachts weitgehend zentral abgeschaltet. Mit einem Mobilitätskonzept, das alle Firmenfahrzeuge umfasst, wird der Umstieg zur E-Mobilität gefördert. Durch die Bereitstellung von E-Ladesäulen an den Standorten Ulm, Taufkirchen und Immenstaad, die Mitarbeitende mit ihren privaten PKWs nutzen können, wurde ein weiterer Anreiz geschaffen. Bei zukünftiger Neuanschaffung von Dienstfahrzeugen werden Hybrid- oder Elektrofahrzeuge gefördert. Ein weiterer Ausbau der LED-Beleuchtung, eine Mitfahr-App für die Mitarbeitenden und eigene Photovoltaik-Anlagen an den Standorten sollen den CO₂-Fußabdruck weiter reduzieren. 2021 wurden am Standort Ulm die Sicherheitsbeleuchtung, die Flurbeleuchtung sowie die Beleuchtung bei der Essensausgabe in der Kantine ebenso auf LED-Technik umgestellt wie eine Halle am Standort Kiel. In Taufkirchen ist die Umstellung auf LED-Technik in Planung.

Dazu beitragen soll zukünftig auch die von NEXEYA – seit 2019 Teil von HENSOLDT – entwickelte und mit dem Know-How von MAHYTEC – seit 2021 Teil von HENSOLDT – erweiterte Wasserstofftechnologie. Durch die Akquisition von

MAHYTEC liegt HENSOLDT der Zugriff auf die Technologie der Wasserstoff-tanks vor. Diese werden benötigt, um Energie in Form von Wasserstoff zu speichern und bei Bedarf abzurufen. Dies kommt beispielsweise an dem Standort in Kiel zum Einsatz. Dabei handelt es sich um eine Grundlagentechnologie. Bei der Wasserstofftechnologie wird regenerativ erzeugte Energie in Wasserstoffgas umgewandelt, gespeichert und bei Bedarf wieder zur Erzeugung von Elektrizität genutzt. Im Rahmen eines Pilotprojekts wird 2022 der Standort Kiel erstmals komplett mit Elektrizität aus Photovoltaik und Wasserstoff versorgt werden. Eine Ausweitung auf weitere Standorte ist geplant.

Im Vereinigten Königreich hat sich HENSOLDT ebenfalls zur CO₂-Reduzierung verpflichtet. Dienstreisen sollen möglichst vermieden, stattdessen Telefonkonferenzen genutzt werden. Um den Zulieferverkehr zu verringern, werden lokale Lieferanten bevorzugt. Durch die Installation von LED-Beleuchtung, die vermehrte Nutzung von Elektrofahrzeugen und die Umstellung auf hybrides Arbeiten konnten CO₂-Einsparungen erzielt werden.

In Frankreich gilt ebenfalls die Vorgabe, Dienstreisen und Geschäftsflüge weitestgehend zu vermeiden. Gemeinsam mit einem zu 2019 reduzierten Energieverbrauch konnten die Treibhausgasemissionen verringert werden. Gleichzeitig gilt HENSOLDT France mit den Technologien von NEXEYA und MAHYTEC als Musterbeispiel (siehe ESG-Bericht, 2020, S. 121) für die Nutzung von grünem Strom aus Wasserstoff. Erste Gebäude werden dort bereits zu 100 Prozent autonom und CO₂-neutral betrieben, indem sie ihren Strombedarf komplett durch lokal installierte Photovoltaikanlagen decken, deren Überproduktion in Wasserstoffspeichern zwischengespeichert und nach Bedarf abgerufen werden kann – teilweise auch zum Laden von Elektrofahrzeugen. Weitere Standorte, zum Beispiel Kiel, sollen 2022 folgen.

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 der Waschmaschinen in der Produktion auf Kreislaufmaschinen, die dadurch anstatt 450l/Waschgang nur noch 175l/Waschgang benötigen. Der Rückbau der Kunststoffmetallisierungsanlage im Jahr 2021 führte zu einer weiteren Reduktion des Wasserverbrauchs.

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.

7.3 Weitere Umweltaktivitäten

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 Mitarbeitende 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 (Active Electronically Scanned Array; AESA) 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 Mitarbeitenden. Die Nutzung von Bewegungssensoren zur Beleuchtungssteuerung und die Installation stromsparender LED-Beleuchtungen hebt zusätzliche Einsparpotenziale.

An den deutschen Standorten hat eine umfassende Verbrauchsanalyse 2021 zur weiteren Optimierung beigetragen. Am Standort Ulm wurden so beispielsweise 2021 Verstärker und Kühleinheiten für die Umwelterprobung durch neue, deutlich sparsamere ersetzt. Weitere Ersatzbeschaffungen moderner, umweltfreundlicher Anlagen, geplante Dachsanierungen, Dämmmaßnahmen und ein neues Lichtkonzept 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 Deponieabfällen will HENSOLDT UK einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz leisten. Die Nutzung alternativer Kühlsysteme reduziert den Energieverbrauch. Bereits bei der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen 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 Mitarbeitenden.

8. Produkt- verantwortung

Management-Ansatz

Als Anbieter hochwertiger elektronischer Sensoren und Lösungen im Verteidigungs- und Sicherheitsbereich nimmt HENSOLDT Verantwortung sehr ernst. Die Produktentwicklung orientiert sich dabei stark an HENSOLDTs Nachhaltigkeitsverständnis und dem Anspruch, negative Auswirkungen zu minimieren (siehe Kapitel 1 Nachhaltigkeitsmanagement). HENSOLDT ist sich auch der Risiken der Verwendung seiner Produkte bewusst.

Die Produktverantwortung ist ein Teilbereich der ESG-Strategie 2026, wie im Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“ erläutert (siehe Kapitel 1 Nachhaltigkeitsmanagement). Ziel ist es, neue Technologien und Innovationen zu fördern, Handlungshilfen für den verantwortungsbewussten Umgang mit künstlicher Intelligenz zu entwickeln sowie Möglichkeiten zu identifizieren, Projekte zum Schutz der Biodiversität und zum Schutz von Wildtieren weiter auszubauen. Darüber hinaus möchte HENSOLDT sein Produktportfolio kontinuierlich weiterentwickeln, auch wenn durch die niedrigen Stückzahlen und den gezielten Einsatz von Rohstoffen und Energie grundsätzlich schon heute ein nachhaltiges Wirtschaften im Vordergrund steht. Als Unternehmen der Sicherheits- und Verteidigungsbranche ist HENSOLDT an strikte Materialanforderungen und -eigenschaften gebunden. Dennoch wurde ein enger Austausch zwischen HENSOLDTs Technologie-, Produkt- und Portfoliomanagern initiiert, um strategisch zu planen, wie in Zukunft ESG-Aspekte mit Produkten noch besser zusammengebracht werden können. Ein weiterer Ansatz ist beispielsweise die Ausweitung der Research & Development-Ausgaben oder die Kooperation mit Universitäten und wissenschaftlichen Einrichtungen.

Durch interne Richtlinien, Prozesse und eine eigene Exportkontroll-Organisation stellt HENSOLDT sicher, dass die Ausfuhr von HENSOLDTs Produkten nur im Einklang mit geltenden nationalen, europäischen und internationalen Ausfuhrvorschriften erfolgt. Durch sogenannte Endverbleibserklärungen soll sichergestellt werden, dass die HENSOLDT-Produkte nur an durch die jeweiligen Behörden genehmigte Empfänger weitergegeben werden.

Geprägt vom Bewusstsein, dass der Geschäftserfolg ganz wesentlich von einer überlegenen Produktqualität abhängt, werden fortschrittliche Technologien eingesetzt. Die Anforderungen der Kunden im Blick, wird das Produktportfolio fortlaufend überprüft und angepasst. Die Übereinstimmung eines jeden Produkts mit den Anforderungen in Bezug auf die Produktsicherheit wird im gesamten Entwicklungsprozess überwacht und geprüft. Die Freigabe der Produktsicherheitsaspekte erfolgt auf Führungsebene durch die Divisionsleitung. 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.

Der Produktentwicklungsprozess erhält regelmäßig eine Gefährdungsanalyse und Risikobewertung. Außerdem ist ein System „Safety & Product Environmental Compliance Framework“ etabliert, das die entsprechenden notwendigen Prozessschritte und Dokumente sowie Rollen und Verantwortlichkeiten festlegt.

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

Zum Schutz von Mensch, Tier und Natur

Produkte und Lösungen von HENSOLDT werden mit der Maßgabe entwickelt, allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zu entsprechen. Produkte, die HENSOLDT zur Aufklärung und Sicherheit entwickelt hat, können darüber hinaus auch aktiv zum Schutz der Natur und zur Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

Gesamtgesellschaftlich gesehen steigen zunehmend die Ansprüche an die Produktsicherheit. Die Akzeptanz möglicher Risiken – insbesondere im Luftverkehr – nimmt stetig ab. Dem trägt HENSOLDT fortlaufend Rechnung. Durch eine fortlaufende Qualifizierung seiner Mitarbeitenden. Und durch eine entsprechende Anpassung aller dazugehörigen Prozesse im Unternehmen – von der Entwicklung über die Produktion bis zu den Rückmeldungen der Kunden bei deren in der Regel langjährigen Nutzung der Produkte.

Sicherheit bei Produkten und darüber hinaus

Eine Voraussetzung ist die kontinuierliche Überwachung der Produkte sowie der für ihre Herstellung eingesetzten Verfahren bzw. chemische Stoffe, im Hinblick auf ihre möglichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Damit auch eine nachhaltige Absicherung von umweltrelevanten, gesetzlichen Anforderungen für HENSOLDT-Produkte gewährleistet werden kann – die sogenannte „Product Environmental Compliance“ (PEC)³ – wurde im Unternehmen ein dediziertes Kompetenzteam geschaffen. Das Team verfolgt die Entwicklung der globalen Gesetzeslandschaft und steht als Wissensträger für die HENSOLDT-Mitarbeitenden hinsichtlich umweltrelevanter Fragestellungen zur Verfügung. Weiterhin werden Maßnahmen und Prozesse zur praktikablen Umsetzung von resultierenden, regulatorischen Anforderungen konzipiert und im Unternehmen ausgerollt.

Eine der wesentlichen Maßnahmen war die Einrichtung eines Gremiums aus Spezialisten unterschiedlicher Fachbereiche innerhalb der HENSOLDT Sensors GmbH, das sogenannte PEC-Auswirkungsanalyse-Team (PEC Impact Evaluation Group).

Dessen Aufgabe ist es, Produkte und Produktionsverfahren kontinuierlich zu analysieren, um das Vorkommen umwelt- und gesundheitsgefährdender chemischer Stoffe zu identifizieren, dies an betroffene Unternehmensbereiche zur Umsetzung der sich daraus ggfs. ergebenden gesetzlichen Pflichten zu kommunizieren und gleichzeitig die Einführung schadstofffreier Technologien zu fördern.

Gleichzeitig fungieren solche Initiativen wie die PEC Impact Evaluation als Best-Practice-Ansätze für Roll-outs in anderen HENSOLDT-Gesellschaften weltweit.

Ergänzend wurde für die HENSOLDT Sensors GmbH 2021 eine Neuorganisation des Themenbereichs „System Safety & PEC“ etabliert, um einen ganzheitlichen, systematischen Ansatz zur Sicherung produktbezogener Anforderungen über den Umweltthemenkreis hinaus zu gewährleisten.

³ Hierunter fällt die Überwachung und Umsetzung einschlägiger Rechtsvorschriften, z. B. der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals – „REACH“), der Richtlinie 2011/65/EU zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (Restriction of the use of certain hazardous substances in electrical and electronic equipment; „RoHS“) oder der Verordnung (EU) Nr. 528/2012 über die Bereitstellung auf dem Markt und die Verwendung von Biozidprodukten.

Je leichter, desto besser für die Umwelt

Für HENSOLDT sind Innovationen unverzichtbar, um nachhaltig zu wirtschaften. Eine zentrale Rolle spielen dabei die Investitionen in Schlüsseltechnologien. Darunter fällt auch das Thema Leichtbau. Der Einsatz von Leichtbau-Technologien ermöglicht nachhaltigere und klimafreundlichere Produkte. 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 bis hin zum Recycling, Ressourcen zu sparen. Neben Ressourceneinsparungen bieten Leichtbau-Technologien darüber hinaus einen erhöhten Wert für HENSOLDTs Kunden.

Darum wird HENSOLDT den Leichtbau Zug um Zug bereits von Beginn an in die Entwicklungsprozesse integrieren, um so – auch beispielsweise durch virtuelles Design, neue Leichtbaumaterialien und die Zusammenarbeit mit Forschungsinstituten – leichtere und damit nachhaltigere Produkte anbieten zu können. Ein Fokus liegt hier unter anderem in neuen Verfahren des 3-D-Drucks von Metall, Kunststoffen, Verbundmaterialien sowie Elektronikbauteilen. Ebenso bringen auch funktionelle Integrationen (z. B. Vereinigung von Gehäuse und Steckern oder die Integration von Kühlstrukturen in Leiterplatten) deutliche Gewichtsersparnisse.

So konnte durch konsequente Anwendung des Systemleichtbaus in einer Studie bereits das Gewicht eines Flugcomputers um mehr als 50 Prozent reduziert und das einzelner Radarantennen deutlich optimiert werden.

HENSOLDT-Produkte schützen auch die Tierwelt.

Doch nicht nur in und mit seinen „regulären“ Produkten übernimmt HENSOLDT Verantwortung für Mensch und Umwelt – darüber hinaus hilft die Technologie seit einigen Jahren auch beim Schutz von bedrohten Tierarten. Produkte, die zur Aufklärung und Sicherheit entwickelt wurden, können darüber hinaus auch für den Artenschutz eingesetzt werden und somit wird ein neuer Geschäftspfeiler aufgebaut. Nachfolgend finden sich ausgewählte Projekte.

Zuflucht für Nashörner Der illegale Handel mit Wildtieren nimmt rasant zu und bedroht weltweit Arten, darunter auch Nashörner. Nicht so auf der Buffalo Dream Ranch in Südafrika, die durch hochmoderne Hightech-Sensorsysteme von HENSOLDT geschützt wird. Seit vier Jahren verhindert HENSOLDT dort Wilderei durch den Einsatz seiner Systeme und auch die Population erholte sich. 2021 überschritt sie mit 219 Neugeborenen erstmals sogar die Marke von 2.000 Breitmaulnashörnern.

HENSOLDT unterstützt darüber hinaus aktiv weitere private Reservate, Nichtregierungsorganisationen und staatliche Parks in ganz Südafrika. Mit fortschrittlichen Technologien wie intelligenten Sensoren und künstlicher Intelligenz werden Arten geschützt und vor dem Aussterben bewahrt. So leisten die richtigen technologischen Lösungen einen echten Beitrag zum Erhalt der Wildtiere.

Das Unsichtbare schützen Die blaue Wirtschaft umfasst alle Wirtschaftszweige und Sektoren im Zusammenhang mit Ozeanen, Meeren und Küsten. HENSOLDT sieht sie als wichtiges Konzept für einen besseren Umgang mit den „blauen“ Ressourcen und setzt sich aktiv dafür ein, auch diesen unsichtbaren Teil der Natur zu schützen. So unterstützt HENSOLDT seit 2021 den Tafelberg-Nationalpark bei seinen Bemühungen, die illegale Ausbeutung der Meeresressourcen zu stoppen und das Weltnaturerbe und neue Weltwunder der Natur der Kap-Halbinsel zu schützen. Strategisch platziert dient Technologie von HENSOLDT – ursprünglich für Sicherheitsanwendungen entwickelt – dort als Frühwarnsystem und verbessert die Küstenüberwachung.

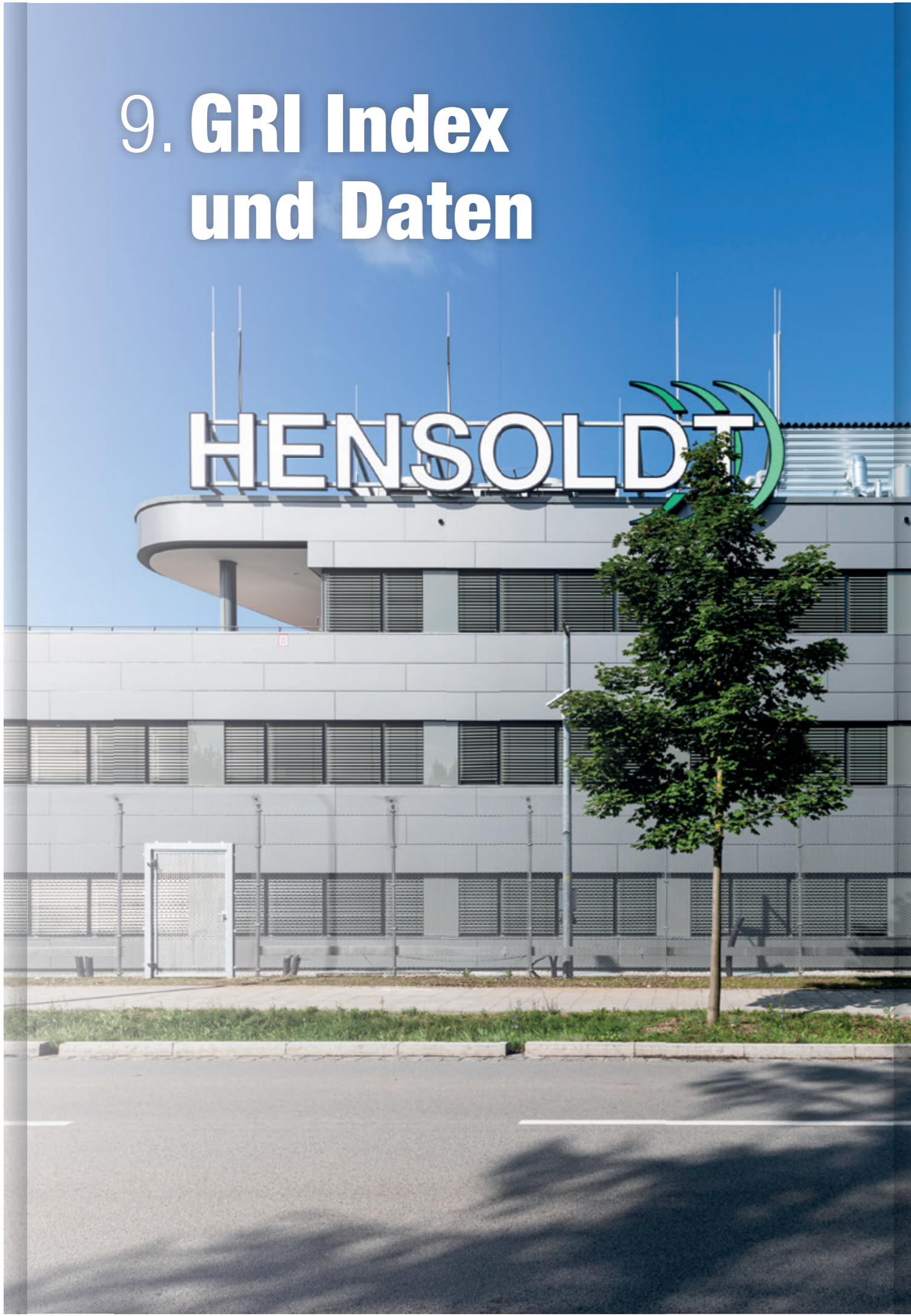
Keine Chance für Wilderer Überfischung und Piratenfischerei zählen zu den großen globalen Herausforderungen, die dringend gelöst werden müssen. Bereits heute spielen ursprünglich für die Grenzsicherung entwickelte Radarsysteme von HENSOLDT eine wichtige Rolle beim Schutz von Meeresgebieten. Sie werden zur Überwachung von Muschelfarmen und Nationalparks in Costa Rica eingesetzt und schützen dort die biologische Vielfalt und die funktionierenden Ökosysteme. Und sie haben das Hangklip Conservatory in der Nähe von Kapstadt, eine der artenreichsten Küstenregionen Südafrikas, inzwischen „wilderersicher“ gemacht. Die legale Ernte von Abalones, einer als Delikatesse hoch geschätzten Weichtierart, wird gezielt überwacht, Wilderer bereits aufgespürt, lange bevor sie Schaden anrichten können.

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 das aus Radar, Tages- und Wärmebildkamera bestehende Frühwarnsystem „Polar Bear Warning Radar“ (PoWR) entwickelt und in Kooperation mit dem NGO Polar Bears International (PBI) in Kanada getestet. Mithilfe des PoWR können Eisbären bereits auf eine Entfernung von mehreren Kilometern geortet und mittels künstlicher Intelligenz von anderen Zielen unterschieden werden. Dank integrierter SMS-Lösung können die Bewohner arktischer Ortschaften frühzeitig vor sich nähernden Tieren gewarnt und ein Aufeinandertreffen vermieden werden. Nach der Pilotphase in Kanada erfolgt nun die Anpassung an arktische Verhältnisse sowie die Entwicklung bärenverträglicher Gegenmaßnahmen. Zum Schutz der Eisbären sowie der Menschen.

Vogelschutz weltweit Seit einigen Jahren wird in Kanada verstärkt Ölsand abgebaut. Bei der Förderung des Öls bleiben große Mengen kontaminierten Wassers zurück, das in Klärteichen gelagert wird. Mithilfe der Radarsysteme von HENSOLDT werden Vogelschwärme aufgespürt und durch Abschreckungsinstrumente verscheucht. So wird verhindert, dass Vögel auf den öligen Wasseroberflächen landen und elendig in den Klärteichen verenden. Auch klimafreundliche Technologien wie Windkraftanlagen können eine Gefahr für Vögel und Fledermäuse darstellen. HENSOLDTs Radarsysteme werden hier genutzt, um den Flugverlauf bedrohter Vogelarten zu verfolgen und anhand dieser Beobachtungen Windanlagen zu steuern und zu stoppen, wenn Vogelgruppen sich diesen nähern. Denn besonders vom Aussterben bedrohte Tierarten gilt es zu schützen.

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.

9. GRI Index und Daten



9.1 GRI Inhaltsindex

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
GRI 101 (2016): Grundlagen		
GRI 102 (2016): Allgemeine Angaben		
Organisationsprofil		
GRI 102-1	Name der Organisation	Hensoldt AG
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Zusammengefasster Lagebericht (2021) I.1.
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	Zusammengefasster Lagebericht (2021) I. 2.1-2.2 sowie Konzernanhang (2021) II.6.
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Zusammengefasster Lagebericht (2021) I.2.1, sowie Konzernanhang (2021) II.6.
GRI 102-6	Belieferte Märkte	Zusammengefasster Lagebericht (2021) I. 3.2
GRI 102-7	Größe der Organisation	Zusammengefasster Lagebericht (2021) I.2.3 Details zur Ertrags- und Vermögenslage finden sich im zusammengefassten Lagebericht (2021) II.3.
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 39 ff. sowie Zusammengefasster Lagebericht (2021) I.2.2
GRI 102-9	Lieferkette	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 34 ff.
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Informationen zum Geschäftsverlauf können dem zusammengefassten Lagebericht (2021) II. 3. entnommen werden; Informationen zur rechtlichen Struktur: zusammengefasster Lagebericht (2021) I. 2.1
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Das Management von Chancen und Risiken ist in alle Geschäftsprozesse integriert, siehe zusammengefasster Lagebericht (2021) IV.
GRI 102-12	Externe Initiativen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 56 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.
Strategie		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 8 f.
GRI 102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 16 f.. Der Risiko- und Chancenbericht befindet sich im zusammengefassten Lagebericht (2021) IV.
Ethik und Integrität		
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 12 ff.
Unternehmensführung		
GRI 102-18	Führungsstruktur	Zusammengefasster Lagebericht (2021) VIII.
GRI 102-19 - GRI 102-39	Angaben zur Unternehmensführung	Angaben zur Corporate Governance werden im Nachhaltigkeitsbericht (2021) auf S. 12 ff. gemacht.
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 11 sowie S. 17 f.
GRI 102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	In den meisten Ländern (in denen anwendbar) haben wir uns an Tarifverträge oder ähnliche Vereinbarungen angeschlossen.
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 16 f.
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 16 f.
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 16 ff.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Zusammengefasster Lagebericht (2021) I. 2.1, sowie Konzernanhang (2021) II.6.
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 16 ff.
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 18
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	n/a
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	n/a
GRI 102-50	Berichtszeitraum	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 11
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	01. April 2021
GRI 102-52	Berichtszyklus	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 11
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 (2021) S. 11
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	Nachhaltigkeitsbericht Anhang
GRI 102-56	Externe Prüfung	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 11 sowie S. 82 f.

WESENTLICHE THEMEN

Korruptionsbekämpfung

GRI 103: Managementansatz		
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 (2021) S. 27 ff. beschrieben
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 205 (2016): Korruptionsbekämpfung		
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 27 ff. Wir beziehen alle Betriebsstätten in unseren Ansatz zur Korruptionsbekämpfung mit ein.
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 27 ff.
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 29. Im Berichtsjahr wurden keine schwerwiegenden Fälle gemeldet.

Energie

GRI 103: Managementansatz		
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 (2021) S. 61 ff. beschrieben.
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 302 (2016): Energie		
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 64 f. sowie GRI Performancedaten
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	GRI Performancedaten

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
Emissionen		
GRI 103: Managementansatz		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Der Managementansatz - Ressourcen und Umweltschutz wird im Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 61 ff. beschrieben. Eine umfangreiche Analyse der Scope 1- und Scope 2-Emissionen wurde im Berichtsjahr durchgeführt. Ausblick: Zukünftig wird eine Analyse der Scope 3-Emissionen und Handlungsfelder initiiert und entsprechend berichtet.
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 305 (2016): Emissionen		
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 66 f., GRI Performancedaten
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	GRI Performancedaten
GRI 305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	GRI Performancedaten

Beschäftigung

GRI 103: Managementansatz		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 39 f.
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 401 (2016): Beschäftigung		
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 39 f. sowie GRI Performancedaten
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Wir halten uns an Tarifverträge und haben keine Unterschiede zwischen Leistungen an vollzeitbeschäftigten Angestellten und Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern identifiziert.
GRI 401-3	Elternzeit	GRI Performancedaten

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 103: Managementansatz		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 51 ff.
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 403 (2018): Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 51 ff.
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 52 ff.
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 55
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 51 ff.
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 52 ff.
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 52 ff.
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 35 ff., 51 ff.
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 51
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 54; GRI Performedaten
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 54; GRI Performedaten
Aus- und Weiterbildung		
GRI 103: Managementansatz		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 41 ff.
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 404 (2016): Aus- und Weiterbildung		
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 41 ff.; GRI Performedaten
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 42 ff.
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	GRI Performedaten

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
Diversität und Chancengleichheit		
GRI 103: Managementansatz		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 45 f.
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 405 (2016): Diversität und Chancengleichheit		
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 45 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.
Weiterführende Themen		
	Gesellschaftliches Engagement	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 56 ff.
	Produktverantwortung	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 68 ff.
	Verantwortungsvolle Beschaffung	Nachhaltigkeitsbericht (2021) S. 34 ff.

9.2 GRI Performance Data 2021

GRI Standards	Indikator	Performance 2021	Performance 2020	
Umwelt				
Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		
		Scope 1-Emissionen¹⁾		
		Diesel [kWh]	216.934	100.695
		Heizöl [kWh]	45.660	68.988
		Erdgas [kWh]	463.712	450.888
		Scope 2-Emissionen		
		Elektrizität (nicht erneuerbare Energien) [kWh]	8.482.518	8.329.921 ²⁾
		Elektrizität (erneuerbare Energien) [kWh]	27.932.158	26.956.388 ²⁾
		Fernwärme [kWh]	28.977.091	28.220.534 ²⁾
	Wasser	303-5	Wasserverbrauch [m ³]	86.479
Emissionen	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1, marktbasierter Ansatz) [tCO ₂ e] ^{1,2)}	8.149	11.162
	305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2, marktbasierter Ansatz) [tCO ₂ e] ^{1,2)}	10.016	11.610
	305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS) [kg]	414,7	382,4 ³⁾
		Flüchtige organische Verbindungen (VOC) [kg]	3.239	5.168
Abfälle	306-2	Abfall		
		Nicht-gefährliche Abfälle [metrische Tonne]	1.119	1.135
		Gefährliche Abfälle [metrische Tonne]	79	113
Umfang: HENSOLDT, konsolidierte Gesellschaften (ohne Sales Representative Offices) incl. Cyber GmbH				
Soziales				
Beschäftigung	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		
		Neuanstellungen	715	502
		Freiwillige Fluktuation	222	147
		Nicht-freiwillige Fluktuation ⁴⁾	125	152
		Aktive Belegschaft nach Vertragsart		
		Unbefristet	5.428	5.115
		Befristet	193	112
		Prozentualer Anteil der Teilzeitbeschäftigten	6 %	6 %
		Mitarbeiter nach geografischen Gebieten		
		Hensoldt gesamt	5.621	5.227
		Deutschland	4.073	3.842
		Frankreich	576	578
		Südafrika	799	624
		Großbritannien	173	183
		GRI 401-3	Inanspruchnahme von Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub im Berichtszeitraum	Total weiblich in Anspruch genommener Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub
Total männlich in Anspruch genommener Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub	226			127
Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen	74 ⁵⁾			34
Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)	0,86 ⁵⁾			0,49
Gesundheit & Arbeitssicherheit	GRI 403-9	Todesfälle	0	0
		Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Krankheitsfälle	2	1
Training & Weiterbildung	GRI 404-3	Gesamtzahl der Trainingsstunden	97.387	47.868
		Schulungen der Hensoldt Akademie (im Vergleich zu externen Anbietern)	91 %	90 %
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		95 %	94 %
Vielfalt & Chancengleichheit	GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		
		Frauenanteil in der aktiven Belegschaft	23 %	22 %
		Frauenanteil in Führungspositionen (Senior Manager Positionen)	10 %	10 %
		Frauenanteil in Führungspositionen (Executive Positionen)	10 %	13 %
		Frauenanteil im Leadership Team ⁶⁾	15 %	14 %
		Frauenanteil im Executive Committee (inkl. Vorstand)	8 %	22 %
Umfang: HENSOLDT, konsolidierte Gesellschaften (ohne Sales Representative Offices) incl. Cyber GmbH, exkl. Studenten und Praktikanten				

¹⁾ Ab Berichtsperiode 2021: Anpassung der Zuordnung der einzelnen Scope 1-Indikatoren (ebenso nachträglich für Berichtsperiode 2020, inkl. Auswirkungen auf THG-Emissionen)
²⁾ Korrigierte Werte nach Verifizierung mit Vermieter, inkl. Auswirkung auf THG-Emissionen
³⁾ Korrigierter Wert aufgrund nachgelagerter Verbrauchsanalyse
⁴⁾ Einschließlich Rente, Ablauf von Altersteilzeit, gegenseitigen Einvernehmens, vorzeitige Kündigung, Ende eines befristeten Vertrags, Todesfall
⁵⁾ Anstieg aufgrund von Coronafällen in der Belegschaft (welche als Arbeitsunfälle berücksichtigt werden)
⁶⁾ Definition (auch rückwirkend 2020): Gesamter Führungskreis HENSOLDT Group (Leadership Team inkl. Executive Committee und Vorstand)
Rückwirkende Anpassungen der Verbrauchsdaten sind nicht Bestandteil des Prüfungsumfanges 2021 durch KPMG.

Peter Fieser

Personalvorstand der HENSOLDT AG
und Vorsitzender des ESG-Komitee

„Wir blicken auf ein erfolgreiches Jahr 2021 zurück, in dem wir ein starkes Nachhaltigkeitsmanagement bei HENSOLDT etablieren konnten. Mittels unserer ESG Strategie 2026 und unseren ambitionierten Zielen wird das Thema auch zukünftig klar im Unternehmensfokus stehen. Nachhaltigkeit ist in aller Munde – was jetzt zählt, ist Handeln. Jeder einzelne HENSOLDTIANER trägt jeden Tag ein Stück zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele bei, und darauf sind wir mächtig stolz.“



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

An den Aufsichtsrat der Hensoldt AG, Taufkirchen

Wir haben den für die HENSOLDT AG, Taufkirchen, (im Folgenden „Gesellschaft“) gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht sowie die als Bestandteil qualifizierten Abschnitte im zusammengefassten Lagebericht „Geschäftsmodell“ und „Organisation und Unternehmensstruktur“ für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die inter-

nen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen

nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

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

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

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

- Befragungen von 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 am Standort Oberkochen in Deutschland (als Videokonferenz)
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben
- Befragungen von verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung relevanter Wirtschaftsaktivitäten gemäß EU-Taxonomie zu erlangen
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

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

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

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 Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der HENSOLDT AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB und mit der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten

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

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

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

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

.....
München, den 15. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Leistner
Wirtschaftsprüfer

Brokof
Wirtschaftsprüferin

Impressum

Herausgeber
HENSOLDT AG
Willy-Messerschmitt-Straße 3
82024 Taufkirchen
Deutschland

Text
Finsbury Glover Hering Europe GmbH
Ludwigstraße 8
80539 München
Deutschland

Gestaltung
Guido Bentner Branding
Häldäckerstraße 11
78052 Villingen-Schwenningen
Deutschland

Druck
Druckerei Leute GmbH
Wehrstraße 3
78050 Villingen-Schwenningen
Deutschland

Bildnachweis

S. 1/2 [your123](https://www.adobe.com/stock/your123) – [stock.adobe.com/Max Krasnov](https://www.adobe.com/stock/Max) – [stock.adobe.com/Lee](https://www.adobe.com/stock/Lee) – [stock.adobe.com/Dmitry](https://www.adobe.com/stock/Dmitry) – [stock.adobe.com/Thomas](https://www.adobe.com/stock/Thomas) – [stock.adobe.com/RDVector](https://www.adobe.com/stock/RDVector) – [stock.adobe.com/Joachim Schranzhofer](https://www.adobe.com/stock/Joachim)
S. 6/7/8/10/26/36/50/74/81 – Joachim Schranzhofer
S. 33 **HENSOLDT**
S. 34 **HENSOLDT**
S. 56 **Kevin Dalferth, Wells for Zoë.**
S. 60 **WADII** – [stock.adobe.com](https://www.adobe.com/stock/WADII)
S. 68 **Nick Dale** – [stock.adobe.com](https://www.adobe.com/stock/Nick)

