

Geschäftsbericht Nachhaltigkeitsbericht 2023

Detect and Protect

INHALT

1	Nachhaltigkeitsmanagement	1
	Statement des Vorstands	1
	Über diesen Bericht	2
	Corporate Governance	3
	Strategie, Vision und Wesentlichkeitsanalyse	4
2	Unternehmerische Integrität	17
	Compliance und Antikorruption	17
	Menschenrechte	19
	Digitalisierung, Daten und Sicherheit	19
3	Verantwortungsvolle Beschaffung	22
4	Menschliches Potenzial	24
	Beschäftigung	24
	Training, Weiterbildung und Talentförderung	24
	Diversität und Chancengleichheit	26
5	Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz	28
6	Gesellschaftliches Engagement	30
7	Planet und Ressourcen	32
8	Produktverantwortung	34
9	GRI Content Index und Daten	36
	GRI-Inhaltsindex	36
	GRI Performance Data	42
10.	Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	45
	Impressum	48

1 Nachhaltigkeitsmanagement

Statement des Vorstands

Liebe Leserinnen und Leser,

wir leben in einer Zeit, die von tiefgreifenden geopolitischen Veränderungen und der Eskalation globaler Krisen geprägt ist. Die vergangenen beiden Jahre stellten eine Zäsur für unsere Demokratien dar, geprägt vom Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine und zahlreichen schwelenden Konflikten weltweit. In der Zukunft wird es daher noch wichtiger, unsere Freiheit und unsere demokratischen Werte zu schützen.

Darüber hinaus stellt der Klimawandel eine der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit dar. Die Veränderungen im Klimasystem zeigen sich in extremen Wettersituationen und Umweltkatastrophen wie Dürren, Wasserknappheit, Erdbeben oder Stürmen. Es ist deshalb an der Zeit, dass wir mit Hochdruck Konzepte entwickeln und Maßnahmen ergreifen, die den Schutz der Umwelt zum Ziel haben.

Sicherheit bildet die Grundlage für eine nachhaltige Zukunft – wir setzen uns für beides gleichermaßen ein. Wir nehmen unsere Verantwortung als nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen sehr ernst und haben uns ehrgeizige Ziele bezüglich der Emissionsvermeidung, des ressourcenschonenden Wirtschaftens und einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung gesetzt.

Unsere ESG-Strategie 2026 mit sieben Säulen und 120 KPIs setzen wir seit 2021 konsequent um. Das ehrgeizige Ziel, bis 2035 CO₂-neutral zu werden, bleibt unverändert im Fokus und es wurden konkrete Maßnahmen gestartet, um unseren CO₂-Fußabdruck stetig zu verringern. Beispielsweise haben wir den Ausbau von Photovoltaik vorangetrieben, um den Anteil erneuerbarer Energien gezielt zu erhöhen.

Darüber hinaus bildet unternehmerische Integrität einen zentralen Pfeiler unserer Geschäftspraktiken bei HENSOLDT. Die Einhaltung ethischer Grundsätze und der aktive Einsatz für Menschenrechte in unserer gesamten Wertschöpfungskette ist oberstes Ziel. In diesem Kontext spielt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) eine wichtige Rolle. Zum Anfang des Jahres haben wir alle nötigen Schritte in die Wege geleitet, die notwendigen Prozesse zur Umsetzung der Anforderungen zu etablieren.

Zudem haben wir umfangreiche Bemühungen unternommen, um uns auf die zukünftigen Berichtsanforderungen nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vorzubereiten. Dazu gehört auch der intensive Austausch mit unseren Stakeholdern zur Identifikation wesentlicher Themen sowie interne Workshops zu zentralen KPIs. Diese Initiativen unterstreichen unsere Verpflichtung zur Transparenz und zur kontinuierlichen Verbesserung unserer ESG-Berichterstattung.

Der vorliegende vierte Nachhaltigkeitsbericht zieht nicht nur Bilanz über die im Jahr 2023 erreichten Meilensteine unseres Unternehmens, sondern beleuchtet gleichzeitig die konsequente Umsetzung und Weiterentwicklung der HENSOLDT-ESG-Strategie 2026. Unser ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement ist die Basis für unser übergeordnetes Ziel, eine führende Rolle im Bereich ESG in unserer Branche einzunehmen.

Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst, die wir gegenüber unseren Kunden, Aktionären und Mitarbeitern, aber auch gegenüber der Gesellschaft generell, tragen. Gemeinsam mit unseren engagierten Kolleginnen und Kollegen bei HENSOLDT arbeiten wir jeden Tag daran, die Entwicklung unseres Unternehmens in diesem Sinne voranzutreiben.

Ihr Vorstand der HENSOLDT AG
Thomas Müller, Oliver Dörre, Dr. Lars Immisch, Christian Ladurner, Celia Pelaz Perez

Über diesen Bericht

Im März 2024 veröffentlicht HENSOLDT seinen vierten konzernweiten Nachhaltigkeitsbericht über alle Aktivitäten der HENSOLDT-Gruppe in den Bereichen Umwelt, Soziales sowie der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Der Bericht stellt für jedes der als wesentlich identifizierten Themen HENSOLDTs Ansatz dar, erläutert die Entwicklungen und Fortschritte im Jahr 2023 und bietet einen Ausblick auf das nächste Jahr.

Zu den Schwerpunkten zählten dabei im Berichtszeitraum folgende Themen:

- Im Bereich unternehmerische Integrität wurde weiterhin ein besonderer Fokus auf das Thema Menschenrechte gelegt. Zur Umsetzung der Anforderungen aus dem LkSG hat HENSOLDT im Geschäftsjahr 2023 entsprechende Due Dilligence Prozesse eingeführt.
- Mit der Umsetzung der neuen europäischen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, den European Sustainability Reporting Standards (ESRS), wurde begonnen. Dazu wurde im Berichtsjahr eine Wesentlichkeitsanalyse unter Berücksichtigung der Anforderungen der CSRD durchgeführt, um zentrale Nachhaltigkeitsthemenfelder zu identifizieren.
- Das Ziel, bis 2035 CO₂-neutral zu werden (Scope 1 und 2), wird weiterhin verfolgt. Zudem werden konkrete Maßnahmen ergriffen, um den CO₂-Fußabdruck zu verringern.

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

HENSOLDT stellt den Nachhaltigkeitsbericht neben den gesetzlichen Anforderungen des HGB zusätzlich freiwillig in Übereinstimmung mit den GRI Standards auf.

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 2023.

Die Aussagen im vorliegenden Bericht beziehen sich auf den Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses der HENSOLDT Gruppe, siehe Anhang zum Konzernabschluss 2023 Kapitel II. 6, sofern nicht anders angegeben.

Im Jahr 2023 wurde eine neue Wesentlichkeitsanalyse unter Berücksichtigung der Anforderungen der CSRD durchgeführt. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Vorjahr wurden anhand dieser Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen der Berichterstattung für das Berichtsjahr 2023 überprüft und aktualisiert. Die Aktualisierung wurde insbesondere unter Einbezug interner und externer Stakeholder (Fachbereiche, Management und Aufsichtsrat) durchgeführt.

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

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

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Corporate Governance

Gelebte Werte – Heute und in Zukunft

Der langfristige Erfolg unseres Geschäfts basiert auf den Werten Zusammenarbeit, Exzellenz, Verantwortung und Innovation. Diese Werte sind integraler Bestandteil der Unternehmens- und Führungskultur, werden vom Management täglich vorgelebt und gelten für alle Mitarbeitenden gleichermaßen.

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

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

Auf dem Weg zum ESG-Branchenführer

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

- Die Unternehmensintegrität bildet einen zentralen Pfeiler für HENSOLDTs geschäftlichen Erfolg. Die Grundregeln einer guten und respektvollen Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens sowie mit Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern sind im Code of Conduct definiert. Er bildet gleichzeitig die Basis für ein unternehmensinternes System zum Schutz vor Korruption und anderen Gesetzesverstößen. Das bezieht auch die Lieferanten mit ein, die fortlaufend auf ESG-Risiken analysiert werden.
- Die Exzellenz des Unternehmens wird durch eine Qualitätsstrategie und -politik gestützt, zu der auch ein effektives Geschäfts- und Qualitätsmanagement sowie das effiziente Konfigurations- und Datenmanagement beitragen.
- HENSOLDT ist sich seiner Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt bewusst. Dem entsprechend berücksichtigt das Risikomanagement nicht nur die Perspektive "Outside-In", sondern auch den Blickwinkel "Inside-Out". Hierbei stehen Risiken und Chancen im Vordergrund, die sich durch HENSOLDT auf Gesellschaft oder Umwelt ergeben können.
- Unser Ziel ist es, wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen und eine entsprechende Vergütung anzubieten. Daneben fördert HENSOLDT die Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen. Insbesondere der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll signifikant erhöht werden – bis 2024 im Executive Committee auf 35 % sowie im Leadership-Team auf 25 %.
- Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber unterstützt HENSOLDT weltweit an allen seinen Standorten Initiativen und Talente. So bieten wir zum Beispiel an unseren wesentlichen Standorten (Deutschland, Frankreich, UK und Südafrika) berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung an. Zudem fördern wir qualifizierte Mitarbeitende durch verschiedene Entwicklungsprogramme (siehe auch Kapitel 4 „Menschliches Potenzial“).
- Der Schutz von Umwelt und Klima genießt bei HENSOLDT hohe Priorität. Das Unternehmen hat sich einen bewussten und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und Gefahrstoffen zum Ziel gesetzt. Um dies sicherzustellen, erfolgt eine strenge Überwachung.
- HENSOLDT hat in relevanten Unternehmensprozessen Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung von Emissionen implementiert. Neben Investitionen in erneuerbare Energien und Energieeinsparungen zählen dazu auch die Reduktion der Abfallmengen sowie von gefährlichen Inhaltsstoffen. Die Einhaltung aller gesetzlichen und betrieblichen Regelungen wird monatlich mithilfe eines Rechtskatalogs überprüft und stichprobenartig anhand von Begehungen und internen Audits durch die HSE-Abteilung (HSE: Health, Safety and Environment) kontrolliert. Werden Abweichungen festgestellt, werden diese in den Berichten festgehalten und mit einem Maßnahmenplan versehen. Die Maßnahmen erfassung erfolgt integriert und IT gestützt.

- Darüber hinaus werden fortlaufend Initiativen ausgebaut, die die Prinzipien des Unternehmens und seiner Führung weiter stärken, einen positiven Beitrag für die Mitarbeitenden und die Gesellschaft bewirken können und so entscheidend zum langfristigen Geschäftserfolg beitragen. Das Programm iLEAD fördert diesen Ansatz. Es besteht nicht nur aus Workshops, sondern ist vielmehr ein neuer Entwicklungsweg, der Führungskräfte vom reinen Manager zum „Leader“ entwickelt und begleitet. Des Weiteren wird mit der „Elevate“-Initiative als Teil der HENSOLDT Nachhaltigkeitsstrategie ein strategischer Wandel angestrebt, indem die drei Hauptbereiche „Unternehmenskultur“, „Karriereentwicklung“ und „soziale Rollenmodelle“ angesprochen werden. Dazu gehört die Verantwortung für Vielfalt, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder kulturellem Hintergrund. Dieser Nachhaltigkeitsbericht stellt diese Initiativen im Weiteren detailliert vor.

HENSOLDT strebt danach, den zukünftigen nationalen und internationalen Standards guter und nachhaltiger Unternehmensführung zu entsprechen. Bereits heute liefert die Corporate Governance einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Die Unternehmensführung ist sich der wachsenden Bedeutsamkeit / Relevanz der Corporate Governance und ihres Beitrages dazu bewusst.

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

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

Die Vorstandsvergütung mit Nachhaltigkeitskomponenten ist zentraler Bestandteil zur Erreichung der ESG-Ziele bis 2026. Alle Vorstandsmitglieder erhalten einen Anspruch auf eine mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („Long-Term Incentive-Bonus“ oder kurz: „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 % erreicht. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der jeweiligen vierjährigen Bemessungsperiode einer LTI-Bonus-Tranche nach billigem Ermessen die Bedingungen für jede LTI-Bonus-Komponente und die entsprechenden Zielwerte der betreffenden Bonus-Tranche fest. Der LTI-Bonus bemisst sich für die Tranche 2023–2026 anhand der folgenden LTI-Bonus-Komponenten:

- zu 35 % anhand des relativen Total Shareholder Return (TSR) der Gesellschaft im Vergleich zum MDAX,
- zu 30 % anhand des Order Intake der HENSOLDT-Gruppe,
- zu jeweils 10 % anhand definierter ESG-Ziele sowie
- zu 15 % für das Sonderprojekt erfolgreiche Implementierung der Business-Transformation für SAP S/4HANA.

Im Rahmen des LTI-Bonus 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 LTI-Bonus-Vereinbarungen sind folgende ESG-Ziele festgehalten:

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

Strategie, Vision und Wesentlichkeitsanalyse

Gemeinsame Ziele

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

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

HENSOLDTs Nachhaltigkeitsmanagement

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

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

HENSOLDTs Stakeholder-Engagement

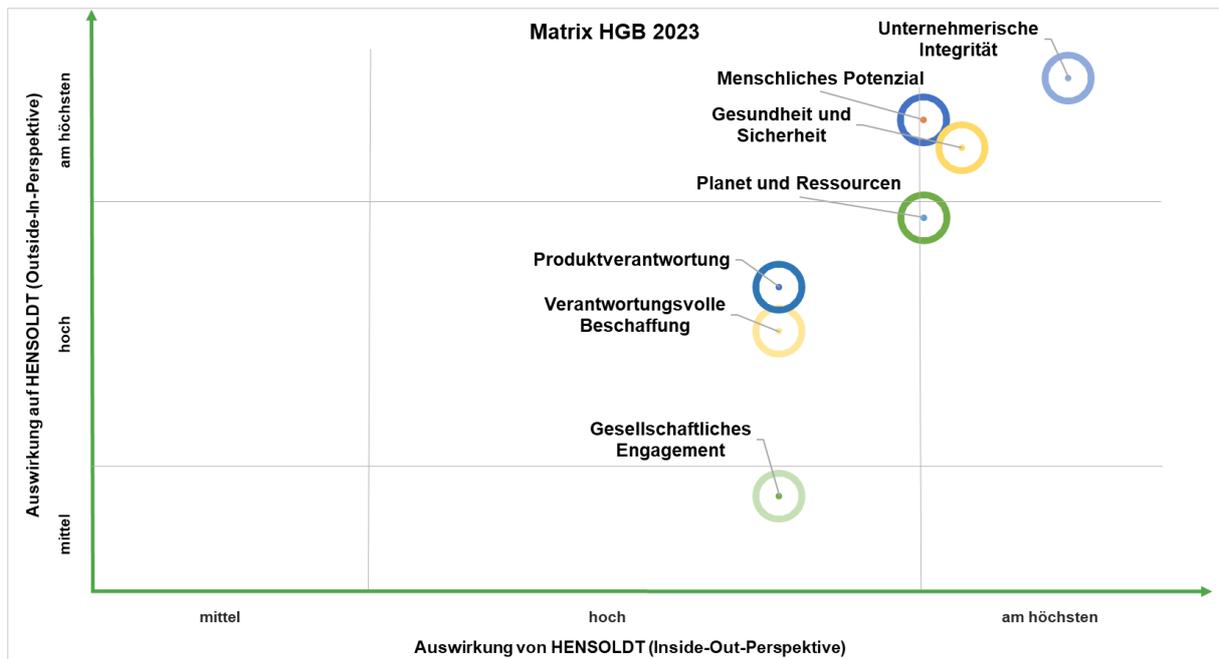
Ein regelmäßiger Austausch mit den Stakeholdern hat für HENSOLDT große Priorität. Am 22. November 2023 veranstaltete die HENSOLDT AG ihren dritten Kapitalmarkttag in Ulm. Investoren hatten die Möglichkeit, sich umfassend über die HENSOLDT AG zu informieren und in den Austausch mit dem Vorstandsteam und Executive Committee zu gehen.

Die Wesentlichkeitsanalyse

Um die größten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren, nutzen wir seit 2020 das etablierte Verfahren einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse. Die in 2020 erstellte Wesentlichkeitsanalyse wurde im Jahr 2023 zusätzlich unter der Berücksichtigung der Europäischen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung aktualisiert. Die entscheidende Änderung ist dabei die bereits jetzt zugrunde gelegte doppelte Wesentlichkeitsanalyse, bei der Auswirkungen (Inside-Out) und Chancen und Risiken (Outside-In) betrachtet werden.

Die Wesentlichkeitsanalyse zeigt auf, welche Themenfelder aus Sicht von HENSOLDT und seiner Stakeholder als wesentlich gesehen werden.

Die Bewertung der einzelnen Themen nach Geschäftsrelevanz und insbesondere auch nach deren Einfluss auf HENSOLDTs Geschäftsbereiche erfolgt durch interne und externe Vertreter der entsprechenden Stakeholder. Diese Bewertung wird in der unten stehenden Matrix auf der y-Achse als Auswirkungen auf HENSOLDT bezeichnet. Zudem wurden für die einzelnen Themen durch die internen und externen Vertreter jeweils der Einfluss bewertet, den HENSOLDT auf diese Themen hat. Dies wird in der Matrix auf der x-Achse als Auswirkungen von HENSOLDT bezeichnet. Hierzu wurde eine umfassende Befragung der Stakeholder (Fachbereiche, Management und Aufsichtsrat) durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde vom ESG-Komitee geprüft und dem Vorstand zur Genehmigung vorgelegt.



In der Wesentlichkeitsanalyse nach dem CSR-RUG (HGB) wurden für das Berichtsjahr 2023 als wesentliche Themen Unternehmerische Integrität, Gesundheit und Sicherheit sowie Menschliches Potenzial identifiziert. Darüber hinaus bilden Planet und Ressourcen, Produktverantwortung und Gesellschaftliches Engagement weitere Schwerpunkte. Zusätzlich wurde für das Berichtsjahr 2023 das Thema Verantwortungsvolle Beschaffung aufgenommen.

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

Bei der Entscheidung, welche Themen als wesentlich gelten und berichtet werden sollen, hat sich HENSOLDT an den Richtlinien und Orientierungshilfen der GRI-Standards 2021 orientiert. Die Wesentlichkeitsanalyse nach GRI wurde 2022 aufgrund von neuen Anforderungen an die Analyse aktualisiert.

GRI-Themenliste 2023

Die GRI-Themenliste drückt aus, auf welche sieben Bereiche der Nachhaltigkeitsstrategie HENSOLDTs Geschäftstätigkeiten den größten Einfluss haben. Die von HENSOLDT angewendeten GRI-Standards sind dem GRI-Inhaltsindex zu entnehmen.

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

Risiken erkennen und vermeiden

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

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

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

HENSOLDTs ESG-Strategie 2026

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



- Unternehmerische Integrität:** HENSOLDT akzeptiert keinerlei Verstöße gegen geltende Rechtsvorschriften. Dies beinhaltet auch einen alle Bereiche umfassenden Datenschutz. Gleichzeitig soll die Digitalisierung einen zentralen Beitrag zur Nachhaltigkeit bei HENSOLDT leisten. Der Bereich „Risiken von Menschenrechtsverletzungen“ wird weiterhin berücksichtigt und fortentwickelt.
- Produktverantwortung:** HENSOLDT fördert Innovationen und kontinuierliche Verbesserungen seiner Produkte und Services. Neben dem verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz zählt dazu auch die Entwicklung von Lösungen zum Schutz der Gesellschaft, der Tierwelt, des Klimas und unseres Planeten. Schwerpunkt sind derzeit der Bereich „Nutzung Künstlicher Intelligenz“ sowie die Verbindung der HENSOLDT-Technologien mit dem ESG-Konzept.
- Gesundheit und Sicherheit:** HENSOLDT unterstützt aktiv das geistige und körperliche Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden. Die Häufigkeit von Arbeitsunfällen soll mindestens auf dem schon bisher sehr niedrigen Niveau gehalten werden („Lost Time Injury Frequency Rate“; LTIFR¹ für 2023 bei 0,77). Eine Gesundheitsumfrage wurde 2023 in Frankreich durchgeführt und weitere Initiativen zur Stressreduktion und Ergonomie angeboten.
- Menschliches Potenzial:** Als Arbeitgeber legt HENSOLDT großen Wert auf die Zufriedenheit seiner Mitarbeitenden. Chancengleichheit wird aktiv gelebt und gefördert, unter anderem durch die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 35 %. Im Jahr 2022 wurde zur Stärkung der Unternehmenskultur in Zeiten des Wandels in Zusammenarbeit mit der Energy Factory das neue Programm NEXT VISION eingeführt. Das Programm wurde im Jahr 2023 mit den sogenannten Next Leadership Principles angereichert.

¹ Lost Time Injury Frequency Rate: Anzahl der Lost Time Injuries x 200.000 / insgesamt geleistete Arbeitsstunden, Wert gilt für Frankreich, Großbritannien, Deutschland und Südafrika

5. **Gesellschaftliches Engagement:** HENSOLDT agiert im Rahmen des „Programm für soziales Engagement/ good neighbour“ Programmes als „guter Nachbar“ weltweit. Im Jahr 2023 haben sich im Rahmen des Programmes für soziales Engagement HENSOLDT-Mitarbeitende aus Südafrika, Frankreich, Großbritannien und Deutschland an sozialen Projekten beteiligt.
6. **Verantwortungsvolle Beschaffung:** HENSOLDT übernimmt Verantwortung in der Lieferkette und unterstützt aktiv seine Lieferanten dabei, ihre ESG-Risiken zu reduzieren. Dabei werden auch die Anforderungen des LkSG berücksichtigt.
7. **Planet und Ressourcen:** HENSOLDT hat sich dazu verpflichtet, den Planeten und seine Ressourcen zu schonen, und will bis spätestens 2035 CO₂-neutral werden. 2023 hat HENSOLDT weiter konsequent daran gearbeitet, das 2021 gesetzte Zwischenziel zu erreichen, bis 2030 seinen CO₂-Fußabdruck im Vergleich zu 2020 um mindestens 42 % zu verringern. Diese Angaben beziehen sich auf Scope 1 und Scope 2.

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

Sustainable Development Goals

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

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

	<p>9.5 Ausbau der wissenschaftlichen Forschung, Verbesserung der technologischen Fähigkeiten der Industriezweige.</p>
	<p>16.5 Erhebliche Verringerung von Korruption und Bestechung in all ihren Formen.</p>
	<p>4.5 Beseitigung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Bildungswesen und Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs zu allen Bildungsstufen. 4.B Ausweitung der Zahl der Stipendien weltweit.</p>
	<p>10.2 Stärkung und Förderung der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Eingliederung aller Menschen.</p>
	<p>13.2 Integration von Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels in die (nationale) Politik, in Strategien und Planung.</p>

Neue Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung

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

ESG Risk Rating

Das ESG-Rating der HENSOLDT AG unterliegt dem Sektor Aerospace and Defence in Deutschland.

ESG Risk Rating	Updated Dec 05, 2023	Momentum
	16,1	+0,6

	Low Risk			
NEGL	LOW	MED	HIGH	SEVERE
0-10	10-20	20-30	30-40	40+

ESG Risk Rating Distribution	Global Universe	Aerospace and Defence Industry	Aerospace and Defence Subindustry
Negligible	2 %	— %	— %
Low	26 %	1 %	1 %
Medium	41 %	26 %	26 %
High	23 %	51 %	51 %
Severe	8 %	22 %	22 %

ESG Risk Rating Ranking	RANK (1 st = lowest risk)	PERCENTILE (1 st = Top Score)
UNIVERSE		
Global Universe	2171/15721	15 th
Aerospace and Defence INDUSTRY	1/101	1 st
Aerospace and Defence SUBINDUSTRY	1/101	1 st

HENSOLDT hat sich auch im Jahr 2023 verschiedenen ESG Risk Ratings (unter anderem Sustainalytics Risk Rating, und S&P Global) unterzogen und unterstreicht damit seine Ambitionen zur Transparenz im Bereich Nachhaltigkeit. Besonders hervorzuheben ist dabei das Sustainalytics Risk Rating. In der Gesamtwertung hat HENSOLDT einen Wert von 16,1 erreicht. In der Luftfahrt- und Verteidigungsindustrie nimmt HENSOLDT damit weltweit Platz 1 ein.



EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Verordnung 2020/852 des Europäischen Parlaments sowie den korrespondierenden Delegierten Verordnungen für das Geschäftsjahr 2023:

Mit der EU-Taxonomie wird ein einheitliches und rechtsverbindliches Klassifizierungssystem eingeführt, das festlegt, welche Wirtschaftstätigkeiten bei Erfüllung vorgegebener technischer Bewertungskriterien als „ökologisch nachhaltig“ gelten.

Eine Wirtschaftstätigkeit ist als taxonomiefähig anzusehen, sofern sie in den Delegierten Rechtsakten zu einem der sechs Umweltziele beschrieben ist, unabhängig davon, ob diese Wirtschaftstätigkeit die in diesen Delegierten Rechtsakten festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt. Damit sie als taxonomiekonform ausgewiesen werden kann, muss die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zu einem der sechs Umweltziele² leisten und gleichzeitig darf durch Ausübung der Tätigkeit kein anderes Umweltziel in erheblichem Maße beeinträchtigt („Do no significant harm“: DNSH) werden. Zusätzlich muss der soziale Mindestschutz eingehalten werden.

Die Europäische Kommission hat bei der Erarbeitung der Verordnung ihren Fokus primär auf Treibhausgas-emittierende Branchen und Industrien gelegt und hieraus mögliche relevante Wirtschaftstätigkeiten abgeleitet. Die Luftfahrt- und Verteidigungsindustrie fällt wie viele andere Sektoren hierbei nicht mit deren Kerngeschäft in den primären Anwendungsbereich der EU-Taxonomie, sodass sich für HENSOLDT größtenteils Tätigkeiten ergeben, welche vom Anwendungsbereich der EU-Taxonomie für die ersten beiden Umweltziele nicht erfasst sind. Auch mit der Erweiterung des Rahmenwerks im laufenden Geschäftsjahr um die vier weiteren Umweltziele im sogenannten „Environmental Delegated Act“, wurden keine auf HENSOLDT zutreffenden taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten identifiziert. Außerdem operiert HENSOLDT auch nicht im Energiesektor, wodurch dessen Regelungen keine Anwendung finden.

Demnach lauten die Angaben hinsichtlich Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas folgendermaßen:

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

Im Geschäftsjahr haben wir unsere Wirtschaftstätigkeiten und die daraus erzielten Umsätze sowie die Investitionen („Capital Expenditure“: CapEx) und Betriebsausgaben („Operating Expenses“: OpEx) umfassend analysiert und bewertet, insbesondere welche Anteile als taxonomiefähig bzw. taxonomiekonform eingestuft werden können. Dazu haben wir das in den Vorjahren erstellte Konzept um die neuen Wirtschaftsaktivitäten und Umweltziele erweitert und einheitlich im Konzern umgesetzt. Doppelzählungen werden vermieden, indem eine eindeutige Zuordnung der taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Umsatzerlöse, Investitionsaufwendungen sowie Betriebsausgaben auf jeweils eine Wirtschaftstätigkeit nach der EU-Taxonomie vorgenommen wird. Sämtliche als taxonomiefähig ausgewiesene Tätigkeiten, sind dem Umweltziel Klimaschutz zuzuordnen.

² Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, die nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, der Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Der derzeitige Anwendungsbereich der EU-Taxonomie findet somit für HENSOLDT als ein spezialisierter Anbieter von Sensorlösungen im Bereich der Produkte und Dienstleistungen nur begrenzt Anwendung. Das Leistungsspektrum umfasst hauptsächlich kundenspezifische Entwicklungsleistungen und Einzelfertigung von Komponenten entsprechend des jeweiligen Einsatzbereichs. Die Produkte werden nicht für industrielle oder private Endverbraucher konstruiert, weswegen die Wirtschaftstätigkeiten, die in Zusammenhang mit einem Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft aufgeführt sind, auf HENSOLDT nicht zutreffen.

Zum derzeitigen Stand der Delegierten Rechtsakte werden keine relevanten Wirtschaftstätigkeiten im Hinblick auf Umsatzerlöse identifiziert. Somit wurde kein taxonomiefähiger und damit auch kein taxonomiekonformer Umsatz ermittelt. Die als nicht-taxonomiefähig ausgewiesenen Umsatzerlöse können der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns entnommen werden.

Für die Umsatz-KPI ergibt sich der Umfang der Taxonomiefähigkeit und -konformität je Umweltziel folgendermaßen:

	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	--- %	--- %
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	--- %	--- %
Wasser- und Meeresressourcen (WTR)	--- %	--- %
Kreislaufwirtschaft (CE)	--- %	--- %
Vermeidung / Verminderung der Umweltverschmutzung (PPC)	--- %	--- %
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	--- %	--- %

Taxonomiefähige Investitionen (CapEx) beruhen vorwiegend aus „internen“ Tätigkeiten im Zuge der Anmietung der Standorte sowie durch die Dekarbonisierung der Firmenwagenflotte, die zum Teil als taxonomiekonform eingestuft wurde.

Basis der gesamten Investitionsausgaben (Nenner der CapEx-KPI) sind die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten nach IAS 16, 38 und IFRS 16 während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, diese können dem Anlagespiegel entnommen werden.

Die für die Berechnung der taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Investitionsaufwendungen genutzten Beträge basieren auf den im Konzernabschluss berichteten Zahlen. Die Datenerhebung zur KPI-Bestimmung erfolgte grundsätzlich direkt und unmittelbar ohne Zuordnungsschlüssel oder quotaler Berechnung aus der Finanzbuchhaltung unter Zuhilfenahme von Datenabzügen und Auswertungen. Zur Bestimmung der IFRS 16-Zugangswerte wurde auf das vorhandene Leasing-Tool zurückgegriffen. 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 bzw. Taxonomiekonformität. Auf Basis der Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten erfolgte eine Analyse bezüglich der Taxonomiefähigkeit und -konformität und ein Abgleich mit Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel) der Delegierten-Verordnung der (EU) 2021/2139 und Annex I bis IV (Wesentlicher Beitrag zu den verbleibenden vier Umweltzielen) der Delegierten-Verordnung der (EU) 2023/2486.

Als taxonomiefähige Investitionen wurden neue Mietverträge für Gebäude unter der Aktivität „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ aus kapitalisierten Nutzungsrechten an Vermögenswerten in Höhe von 23.706 T€ gezeigt. Außerdem wurden im Wirtschaftsjahr neu geleaste Firmenwagen unter der Tätigkeit „6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und (leichten) Nutzfahrzeugen“ als taxonomiefähige, nicht-taxonomiekonforme Investitionen in Höhe von 1.837 T€ aus kapitalisierten Nutzungsrechten an Vermögenswerten erfasst. Zusätzlich wurden im Geschäftsjahr taxonomiefähige Investitionen in die IT-Ausstattung getätigt, die als Zugänge bei Sachanlagen nach IAS 16 in Höhe von 1.780 T€ unter die „Aktivität 8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ fallen. Diese werden jedoch nicht als taxonomiekonform ausgewiesen, da die nötige unabhängige Verifizierung der 106 Best Practices der EU für Datenzentren durch eine Drittpartei nicht durchgeführt wurde. Ebenfalls als taxonomiefähige, jedoch nicht taxonomiekonforme Investitionen werden kapitalisierte Forschungs- und Entwicklungskosten in Höhe von 650 T€ unter der Aktivität „4.12 Speicherung von Wasserstoff“ gelistet, da keine ausreichenden Nachweise zu den DNSH-Kriterien vorhanden waren.

Die technischen Bewertungskriterien, die bestimmen, ob eine Wirtschaftsaktivität einen wesentlichen Beitrag zu einem Umweltziel leistet und, ob eine erhebliche Beeinträchtigung eines der übrigen Umweltziele vermieden wird (DNSH), wurden für alle taxonomiefähigen Aktivitäten entweder auf Basis der technischen Eigenschaften einzelner Vermögenswerte oder auf Basis nationaler Gesetze angewandt. Im Zusammenhang mit dieser Prüfung wurde auch eine detaillierte Klimarisikoanalyse durchgeführt.

Die im abgelaufenen Wirtschaftsjahr taxonomiekonformen Investitionen (CapEx) resultieren unter anderem aus kapitalisierten Nutzungsrechten an Vermögenswerten in Höhe von 252 T€ und betreffen Personenfahrzeuge unter der Aktivität „6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und (leichten) Nutzfahrzeugen“. Die als taxonomiekonform ausgewiesenen Fahrzeuge erfüllen die Anforderungen hinsichtlich der spezifischen CO₂-Emissionen von unter 50 g CO₂/km, der Emissionen von leichten Nutzfahrzeugen nach Euro VI und den Anforderungen an die Reifen hinsichtlich Rollgeräusch und Rollwiderstandskoeffizienten. Die technischen Bewertungskriterien gelten somit als erfüllt. Außerdem resultieren taxonomiekonforme Investitionen (CapEx) in Höhe von 506 T€ aus Zugängen bei Sachanlagen nach IAS 16 und betreffen Photovoltaiksysteme unter der Aktivität „7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien“. Die Überprüfung der technischen Bewertungskriterien erfolgte anhand der Produktspezifikationen in den Rechnungen der Installateure.

Das kapitalisierte Nutzungsrecht des Neubaus einer Lagerhalle an unserem Standort in Laichingen ist als taxonomiefähiger und nicht als taxonomiekonformer CapEx unter der Aktivität „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ ausgewiesen. Dabei wurden sämtliche technischen Bewertungskriterien bezüglich des Primärenergiebedarfs, der Luftdichtheit, der thermischen Integrität und des Lebenszyklus-Treibhauspotenzials (GWP) erfüllt, jedoch konnte kein Nachweis für die Überwachung und Bewertung der Energieeffizienz der Heizungs-, Klima- und Lüftungsanlagen erbracht werden, da ein dem Nachweis entsprechendes System für die Gebäudeautomatisierung und -steuerung nicht vorhanden ist und auch kein Energieleistungsvertrag für das Gebäude vorliegt.

Im Vergleich zur Vorperiode kam es in dieser Berichtsperiode somit zu keinen großen Veränderungen bei den taxonomiekonformen Investitionen (CapEx), da sich diese weiterhin aus den Aktivitäten „6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und (leichten) Nutzfahrzeugen“ und „7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien“ zusammensetzen und sich die Investitionen betragsmäßig auf Vorjahresniveau bewegen. Bei den taxonomiefähigen Investitionen wurden lediglich neue Kennzahlen unter den Aktivitäten „8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ und „4.12 Speicherung von Wasserstoff“ berichtet, während sich bei den Beträgen in den verbleibenden zwei Aktivitäten keine wesentlichen Veränderungen ergaben.

Für die CapEx-KPI ergibt sich der Umfang der Taxonomiefähigkeit und -konformität je Umweltziel folgendermaßen:

	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0,4 %	15,3 %
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	--- %	--- %
Wasser- und Meeresressourcen (WTR)	--- %	--- %
Kreislaufwirtschaft (CE)	--- %	--- %
Vermeidung / Verminderung der Umweltverschmutzung (PPC)	--- %	--- %
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	--- %	--- %

Taxonomiefähige Betriebsausgaben (OpEx) beruhen hauptsächlich auf Gebäudeinstandhaltungskosten unter der Aktivität „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“, welche jedoch nicht als taxonomiekonform ausgewiesen werden. Außerdem werden im Vergleich zur Vorperiode neue Kennzahlen unter der Aktivität „4.12 Speicherung von Wasserstoff“ als taxonomiefähiger, jedoch nicht-taxonomiekonformer OpEx berichtet. Während der Berichtsperiode gab es somit keine signifikanten Veränderungen zur Vorperiode, da sich die taxonomiefähigen Betriebsausgaben weiterhin hauptsächlich aus der Aktivität „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ zusammensetzen, welche sich betragsmäßig im Vergleich zum Vorjahr nur leicht veränderte.

Die Basis für die gesamten Betriebsausgaben (Nenner der OpEx-KPI) umfasst direkte, nicht aktivierte Kosten, die sich aus Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristigem Leasing, Wartung und Reparatur sowie Ausgaben zusammensetzen, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit der taxonomiefähigen Vermögenswerte sicherzustellen.

Die für die Berechnung der taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Betriebsausgaben genutzten Beträge basieren auf den im Konzernabschluss berichteten Zahlen.

Für die OpEx-KPI ergibt sich der Umfang der Taxonomiefähigkeit und -konformität je Umweltziel folgendermaßen:

	OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0,0 %	14,1 %
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	--- %	--- %
Wasser- und Meeresressourcen (WTR)	--- %	--- %
Kreislaufwirtschaft (CE)	--- %	--- %
Vermeidung / Verminderung der Umweltverschmutzung (PPC)	--- %	--- %
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	--- %	--- %

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

Für das Geschäftsjahr ergeben sich folgende KPIs:

EU Taxonomie 2023

Umsatz																			
Geschäftsjahr 2023				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (a) (2)	Umsatz (3)	Anteil Umsatz, Jahr 2023 (4)	Klima- schutz (5)	Anpass- ung an den Klima- wandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- ver- schmutz- ung (8)	Kreislauf- wirtschaft (9)	Biolo- gische Vielfalt (10)	Klima- schutz (11)	Anpass- ung an den Klima- wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt- ver- schmutz- ung (14)	Kreislauf- wirtschaft (15)	Biolo- gische Vielfalt (16)	Minimum Safe- guards (17)	Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2022 (18)	Kategorie ermög- lichende Tätigkeit (19)	Kategorie Über- gangs- tätigkeit (20)
		T€	%	J; N; N/EL (b)	J; N; N/EL (b)	J; N; N/EL (b)	J; N; N/EL (b)	J; N; N/EL (b)	J; N; N/EL (b)	J; N; N/EL (b)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0 %	– %	– %	– %	– %	– %	– %								0,0 %		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0,0 %	– %	– %	– %	– %	– %	– %								0,0 %	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0 %	– %													0,0 %		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL (c)	EL; N/EL (c)	EL; N/EL (c)	EL; N/EL (c)	EL; N/EL (c)	EL; N/EL (c)										
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0,0 %	– %	– %	– %	– %	– %	– %								0,0 %		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		0	0,0 %	– %	– %	– %	– %	– %	– %								0,0 %		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		1.846.648	100,0 %																
Gesamt		1.846.648	100,0 %																

- (a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.
- Klimaschutz: CCM (Climate Change Mitigation)
 - Anpassung an den Klimawandel: CCA (Climate Change Adaptation)
 - Wasser- und Meeresressourcen: WTR (Water)
 - Kreislaufwirtschaft: CE (Circular Economy)
 - Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC (Pollution Prevention and Control)
 - Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO (Biodiversity and Ecosystems)
- (b) J — Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N — Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
N/EL — ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit
- (c) EL — Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit
N/EL — Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

2 Unternehmerische Integrität

Compliance und Antikorruption

Managementansatz

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

Dazu ruht unser Geschäft auf den vier Grundsätzen Zusammenarbeit, Exzellenz, Verantwortung und Innovation. Auf dem stabilen und unveränderten Fundament eines umfassenden Ethik- und Compliance-Programms stehend, bilden diese Grundsätze die Basis für alle Geschäftstätigkeiten. Als zentrales Element der Konzernkultur schützen sie die Geschäftsführung und die Mitarbeitenden, das Unternehmen und seinen Ruf sowie unsere Kunden. Rechtlich und ethisch korrektes Handeln soll so auf allen Ebenen sichergestellt werden. Als verantwortungsvolles Unternehmen ist es unser Anspruch, Maßnahmen und Prozesse zu implementieren, die das Auftreten von Gesetzesverstößen verhindern. Im Jahr 2023 konzentriert sich das HENSOLDT-Compliance-Programm unverändert auf sechs Kernbereiche.

Das HENSOLDT-Compliance-Programm

1. Antikorruption

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

HENSOLDT hat ein spezielles System für Korruptionsrisiken, die aus dem Umgang mit Handelsvertretern und Dritten resultieren. Mithilfe dieses Systems kann das Risiko der möglichen Nichteinhaltung der Antikorruptionsvorgaben und -richtlinien – speziell bei Engagements von Dritten – sorgfältig und praxisorientiert bewertet werden. Dies erfolgt gemäß HENSOLDTs Antikorruptionsrichtlinien, sowie durch intern durchgeführte detaillierte Prüfungen mit dem Ziel, Korruptionsrisiken zu jedem Zeitpunkt zu minimieren.

Geschäfte, die mit unseren Werten unvereinbar sind, werden abgelehnt – auch mit der Konsequenz des Verzichts auf (Neu-)Geschäft. Für Erfolgshonorarvereinbarungen gelten sehr strenge Voraussetzungen. Sie werden strikt kontrolliert und, wo immer möglich, vermieden. Gleiches gilt für jegliche Form von Kompensationsvereinbarungen. Für Geschenke und Einladungen gelten für alle Mitarbeitenden die gleichen, klar definierten Richtlinien.

Grundlage für den Umgang mit Geschäftspartnern bildet die „Partner Review Directive“ (PRD), die unter Berücksichtigung der besonderen regionalen und transaktionsbezogenen Risiken eines Falles spezielle Verhaltensregeln und Sorgfaltspflichten enthält. Vor einer geplanten Transaktion muss im Rahmen des Partner-Review-Prozesses eine Risikobeurteilung durchgeführt werden. Bei Partnern, bei denen höhere Risiken bestehen, muss die Compliance-Abteilung in die Risikobewertung eingebunden werden. Anschließend entscheiden die zuständigen Geschäftseinheiten bis hin zum Executive Management, ob eine Transaktion weiterverfolgt wird oder nicht. Zur Sicherstellung der Einhaltung aller Compliance-Anforderungen und -Regelungen, einschließlich der PRD, hat HENSOLDT in den vergangenen Jahren sein internes Compliance-Team stark ausgebaut und die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt.

2. Datenschutz

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

2023 wurden zudem die bisherigen Datenschutzprozesse analysiert und weiter verbessert; mehr dazu im Kapitel „Digitalisierung, Daten und Sicherheit“.

3. Export-Compliance

Das internationale Geschäft von HENSOLDT unterliegt zahlreichen Vorschriften und Kontrollen. Zur Einhaltung staatlicher Genehmigungsanforderungen erstellt die Export-Compliance auf Gruppenebene allgemein geltende Richtlinien und überwacht die Einhaltung von Prozessen mit Schwerpunkt auf Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionsrisiken. Die Export-Kontrollabteilungen stellen Anträge auf Ausführungsgenehmigungen bei den zuständigen Behörden. Die Einhaltung aller notwendigen Richtlinien und Verfahren, einschließlich einer Antiboykottrichtlinie, sichert dabei ein erfolgreiches Exportgeschäft im Rahmen der jeweils gültigen Regeln.

4. Kartell- und Wettbewerbsrecht

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

5. Einbeziehung der Lieferkette

Die Einhaltung der weltweiten HENSOLDT-Standards wird auch von allen Geschäftspartnern erwartet und aktiv eingefordert. HENSOLDT hat seine Strategie zur Vermeidung oder Minimierung von Menschenrechts- und Umweltrisiken entlang der Lieferkette entsprechend den Anforderungen des LkSG weiterentwickelt. Die Grundlage dafür bildet der „Supplier Code of Conduct“; mehr dazu in Kapitel 3 „Verantwortungsvolle Beschaffung“.

6. Der Mensch im Mittelpunkt

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

Die Grundlage: der HENSOLDT Code of Conduct

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

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

Wie im Vorjahr lag ein Schwerpunkt der Compliance-Schulungen im Bereich der „Partner Review Directive“. Die 2021 eingeführte allgemeine Kommunikationsplattform von Compliance, die sogenannten „Q&A Sessions“, wurden im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Dabei wurden zahlreiche relevante Compliance-Themen geschult, beispielsweise zu den Themen Export, Compliance, Wettbewerbs- und Kartellrecht oder Geschenke und Einladungen.

Neben Fragen zum Partner-Review-Prozess werden in den Q&A Sessions in einem 14-tägigen Format die verschiedenen Compliance-Themenbereiche (zum Beispiel Code of Conduct, Antikorruption oder Exportkontrolle) zusammen mit ihrer praktischen Relevanz vorgestellt und diskutiert. So werden die Mitarbeitenden in ihrer Eigenverantwortung gestärkt und für das Erkennen von Risiken sensibilisiert. Weiterhin sind Führungskräfte in allen Bereichen des Compliance-Programms eingebunden und aufgerufen, ihren Mitarbeitenden die Bedeutung des Programms aktiv zu vermitteln. Das umfasst auch Weiterentwicklungen des Compliance-Programms; 2023 wurde unter anderem die neue PRD-Sharepoint-Lösung eingeführt, ein Tool zur Digitalisierung des Due-Diligence-Prozesses von HENSOLDT.

Menschenrechte

Managementansatz

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

Die HENSOLDT Human Rights Policy

Der Bedeutung des Themas entsprechend hat HENSOLDT im Jahr 2021 eine eigene Human Rights Policy entwickelt. In der Human Rights Policy werden Verantwortlichkeiten und Prozesse konzernweit dargelegt und organisiert. Die Human Rights Policy wird ergänzt durch die HENSOLDT Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte.³

Die Human Rights Policy und die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte bestätigen das Engagement des Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte bei der Durchführung der Geschäftstätigkeiten und bieten eine Grundlage zur Überwachung und damit Gewährleistung der diesbezüglich hohen Standards. Darüber hinaus enthalten beide Instrumente Vorgaben zu Überwachung, Sorgfaltspflichten und Schulung sowie Kommunikations- und Beschwerdemechanismen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte, auch entlang der Lieferkette, sowie im Bezug auf Geschäftspartner. Innerhalb von HENSOLDT werden alle relevanten Bereiche angesprochen, in deren Zuständigkeit und Tätigkeit mögliche Risiken für Menschenrechtsverletzungen bestehen und/oder berücksichtigt bzw. bewertet werden sollen, etwa HR (Mitarbeitendenebene), Einkauf (Supplier), Compliance (Geschäftspartner/ Opportunities) sowie das ESG-Team und der Human Rights Officer (General Counsel).

Ein von ESG, Beschaffung, HR und Compliance unterstützter Human Rights Officer überwacht die Umsetzung der Prozesse und entwickelt die entsprechenden Leit- und Richtlinien fortlaufend weiter. In Fällen mit hohem Risiko übernimmt der Human Rights Officer außerdem eine beratende Funktion und wird auch bei Entscheidungsprozessen mit einbezogen. Der Human Rights Officer erstattet dem Vorstand der HENSOLDT AG regelmäßig, mindestens jedoch einmal pro Jahr, Bericht.

Die HENSOLDT OpenLine als zentrales Beschwerdesystem steht allen Meldenden, intern oder extern, auch entlang der Lieferkette, offen, um tatsächliche oder mögliche Verstöße gegen gesetzliche oder interne Vorschriften und Regelungen zu melden, auch in Bezug auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Pflichtverletzungen.⁴

Unser Anspruch ist es, dass auch unsere Geschäftspartner die internationalen Standards zu Menschenrechten berücksichtigen. Diese Zielsetzung spiegelt sich in unserem „Supplier Code of Conduct“, in den Einkaufsbedingungen sowie in unseren Due Diligence Tätigkeiten wider. Für die Überprüfung und das Management von Lieferanten ist bereits heute die cloudbasierte digitale Plattform „IntegrityNext“ im Einsatz; mehr dazu in Kapitel 3 „Verantwortungsvolle Beschaffung“.

Digitalisierung, Daten und Sicherheit

Managementansatz

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

³ Die HENSOLDT Human Rights Policy und die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte finden Sie unter: <https://www.hensoldt.net>

⁴ Die HENSOLDT OpenLine ist erreichbar unter: <https://www.hensoldt.net>

Im Rahmen von rechtlichen Verpflichtungen, nationalen sowie internationalen Richtlinien und Konventionen genießt die Informationssicherheit höchste Priorität. Ein umfassender Informationssicherheits-Managementansatz trägt dazu bei, die Einhaltung der Grundsätze zur Informationssicherheit fortlaufend zu überprüfen und zu dokumentieren.

Wesentliche Maßnahmen und Resultate des Datenschutzmanagements im Jahr 2023

- **Datenschutzorganisation:** Zur Erreichung der Ziele der inzwischen etablierten Datenschutzorganisation, wurden weitere Datenschutzprozesse in den Managementprozessen aktualisiert, um den gesteigerten Dokumentations- und Nachweispflichten nachzukommen.
- **Datenschutz in den weltweiten Gesellschaften:** Die Konzerndatenschutzrichtlinien werden laufend mit den globalen Datenschutzgesetzen und Anforderungen abgeglichen und bei Bedarf ergänzt. Im Rahmen der internen Überprüfung der Datenschutz-Organisationsstruktur vor dem Hintergrund eines DSGVO-konformen Datenschutzmanagements haben alle relevanten Rollen ihre Funktionalität aufgezeigt. Diese Rollen sind dabei bei lokalen Ansprechpartnern (zum Beispiel Datenschutzbeauftragter im Ausland, Datenschutzkoordinator) angesiedelt, die den Konzerndatenschutzbeauftragten erfolgreich unterstützen. Neue und bestehende Prozesse wurden nach der Methode des Managementsystems nach DSGVO aktualisiert und geprüft. Ebenso wurden neue Prozesse gemeldet und bewertet.
- **Datenschutzplanung 2024:** Die Weiterentwicklung des Managementsystems im Sinne des Datenschutzes wird kontinuierlich nach dem verwendeten risikobasierten Ansatz vorangetrieben und umgesetzt. Das Bewusstsein der Mitarbeitenden für den verantwortungsvollen Umgang mit Daten und die neuen Herausforderungen datenbasierter Geschäftsmodelle im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung soll weiter geschärft werden.
- Die Datenschutzrichtlinien und -maßnahmen von HENSOLDT orientieren sich an den gesetzlichen Vorgaben und der europäischen „General Data Protection Regulation“. Sie bilden die Grundlage für den hohen Standard des weltweiten Datenschutzes bei HENSOLDT.

Neue Geschäftsmodelle – Neue Risiken

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

Um die daraus resultierenden potenziellen Risiken zu minimieren, entwickeln der Chief Information Security Officer (CISO) zusammen mit seinem Team das Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) konsequent weiter. Die Unternehmensstandards basieren dabei auf Best Practices und orientieren sich primär, aber nicht ausschließlich, an weltweit anerkannten Standards wie die der Internationalen Organisation für Standardisierung (ISO) und des National Institute of Standards and Technology (NIST). Basis jeglicher Weiterentwicklung war stets ein risikobasierter Ansatz mit dem Ziel, ein optimales Sicherheitsniveau zu halten sowie alle regulatorischen Anforderungen und die eigenen Integritätsstandards zu erfüllen. Begleitet durch den Vorstand wurden Prozesse und Systeme weiterentwickelt und neu eingeführt, die eine sichere und effiziente Informationsverarbeitung heute und in Zukunft gewährleisten sollen.

Die Schulung unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiger Bestandteil des Informationssicherheitsprozesses. Aus diesem Grund bietet HENSOLDT regelmäßige Schulungen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz an. Die Trainings behandeln eine Reihe von Themen, einschließlich des Bewusstseins für Social Engineering, Cyberkriminalität und Datenschutz. Außerdem werden regelmäßige Phishing-Tests durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden sich der Gefahr von derartigen Angriffen besonders bewusst sind und böswillige Angriffe zuverlässig erkennen.

Im Fokus der Aktivitäten zur kontinuierlichen Erhöhung der Cybersicherheit stand im Jahr 2023 die weitere Verbesserung des Schutzes von HENSOLDT an der Schnittstelle zum Internet. Diese mögliche Angriffsfläche wird kontinuierlich überwacht, erkannte Risiken werden bewertet und erforderliche Maßnahmen wurden eingeleitet. Ein Prozess für die Überwachung dieses Angriffsvektors wurde implementiert.

Ziel aller Initiativen ist es, die Informationssicherheit auf dem hohen Niveau internationaler Normen zu gewährleisten sowie etwaigen Angriffen vorzubeugen bzw. diese abzuwehren.

Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Digitale Technologien eröffnen neue Möglichkeiten für nachhaltiges Leben und Wirtschaften. Unter der Führung des Chief Information Officers setzt HENSOLDT kontinuierlich Initiativen zur Förderung der digitalen Nachhaltigkeit um. Mobiles Arbeiten ist mittlerweile ein fester Bestandteil des täglichen Geschäfts. Die Option, Dokumente digital zu signieren und damit den Papierverbrauch zu reduzieren, ist fest etabliert. Permanent werden neue Lösungen für Fernwartung, Fernkundendienst sowie Kundens Schulungen und -präsentationen entwickelt. Darüber hinaus werden bestehende IT-Infrastrukturen auf Optimierungsmöglichkeiten hin überprüft und bei der Einrichtung neuer IT-Infrastrukturen auf energieeffiziente Technologien gesetzt.

Einige weitere Highlights:

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

„HENSOLDT Enterprise Cloud“: In den vergangenen Monaten wurden viele Veränderungen auf Seiten der Infrastruktur vorgenommen, die ein nachhaltiges und gesundes Wachstum des Unternehmens sichern. Neben dem Austausch der reinen Hardware in unseren Rechenzentren, wurde ein neues Backup-Konzept, ein zentrales Monitoring und weitere Netzwerkkomponenten etabliert. Dafür nutzt HENSOLDT den Branchenführer im Bereich HCI (hyperkonvergenten Infrastruktur) – Nutanix. Der Wechsel von einem traditionellen Rechenzentrum zu einer HCI könnte ein Effizienzpotenzial in Bezug auf Energieverbrauch und Kohlenstoffemissionen von 26,74 % pro Jahr freisetzen.

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

„KI“: Neben der Verringerung des ökologischen Fußabdrucks spielt für HENSOLDT vor allem der verantwortungsvolle Umgang mit Kerntechnologien wie Künstlicher Intelligenz (KI) eine entscheidende Rolle. KI-Technologien kommen bei HENSOLDT divisionsübergreifend zum Einsatz. HENSOLDT stellt dabei sicher, dass sowohl bei der Entwicklung als auch bei der Anwendung von KI ethische Richtlinien eingehalten werden. Eine Vorreiterrolle übernimmt beim Thema KI das Digital Office, das innerhalb der IT-Organisation verankert ist.

„VR“: Auch für Training und Weiterbildung nutzt HENSOLDT die Möglichkeiten der Digitalisierung. Im Customer Service Immenstaad werden beispielsweise Kundens Schulungen durch Virtual Reality (VR) unterstützt. Wartungsprozesse können so virtuell erlernt werden, bevor sie anschließend in der Praxis trainiert werden. Zusätzlich nutzen einige HENSOLDTianer bereits jetzt VR, um Begehungen an globalen Standorten abzuhalten und in Echtzeit an Kolleginnen und Kollegen, die nicht vor Ort teilnehmen können, zu streamen.

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

Die Kombination aus sicherer und moderner Informationstechnologie und dem verantwortungsvollen Verhalten aller Mitarbeitenden bildet das Fundament für eine digitale und nachhaltige Zukunft bei HENSOLDT.

3 Verantwortungsvolle Beschaffung

Managementansatz

Die Einhaltung der weltweiten Standards, die wir uns im Hinblick auf Themen wie Menschenrechte und Arbeitsrecht gesetzt haben, wird auch von allen Geschäftspartnern erwartet und aktiv eingefordert. Die Richtlinien für die Einkaufskonditionen (Lieferantenkodex) beinhalten die internationalen Regeln und Übereinkommen der OECD und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), wie beispielsweise das Verbot von Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Diskriminierung. Ergänzt werden sie durch nationale Regeln, wie zum Beispiel den „United Kingdom Modern Slavery Act 2015“⁵. Darüber hinaus gelten definierte, strenge Vorgaben in den Bereichen Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie Gefahrstoffe.

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

Die Grundlage: der HENSOLDT „Supplier Code of Conduct“

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

Lieferantenselbstauskunft

Ergänzend zur Verpflichtung der Einhaltung des HENSOLDT „Supplier Code of Conducts“ sind alle relevanten Lieferanten aufgefordert, eine umfangreiche Selbstauskunft abzugeben.

HENSOLDT setzt die cloudbasierte Lieferantenplattform von „IntegrityNext“ ein, um Massenmedien nach negativen Nachrichten zu durchsuchen sowie Selbstauskünfte und Zertifikate einzuholen.

Resultate der Lieferantenqualifikation und Risikoanalyse 2023

Der Lieferantenqualifikationsprozess sowie die darauf basierende ESG-Risikoanalyse brachte 2023 unter anderem die folgenden Ergebnisse.

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

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

Die Resultate:

- Die Anzahl der Lieferanten auf der Plattform wurde in 2023 kontinuierlich erhöht.
- Das Lieferantenportfolio und die Beschaffungsländer der HENSOLDT-Gruppe wurden, wie schon im Jahr 2022, erhoben und analysiert.
- Mehr als 1.300 Lieferanten haben sich registriert und stehen mit HENSOLDT in einem direkten Austausch; über 2.100 weitere Lieferanten werden über ein automatisches Mediamonitoring auf der Plattform regelmäßig geprüft.
- Fortlaufend werden neue Lieferanten zur Registrierung und Selbstauskunft aufgefordert; dies erfolgt auf Basis einer abstrakten Risikobewertung, die das Beschaffungsland und die Warengruppen betrachtet.

⁵ Das Modern Slavery Act Statement der HENSOLDT UK ist zu finden unter: <https://www.hensoldt.net>

- In einer Lieferantendatenbank der HENSOLDT-Gruppe werden die erhobenen Daten zusammengeführt und für Risikoanalysen verwendet.
- Analyseergebnisse, Risikobewertung und Maßnahmen werden seit 2023 turnusmäßig in einem Gremium, bestehend aus unterschiedlichen Abteilungen, beraten und berichtet.

4 Menschliches Potenzial

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 und Afrika vertreten.

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

Zum 31. Dezember 2023 waren insgesamt 6.907 Mitarbeitende beschäftigt. 74 % der Mitarbeitenden arbeiten an Standorten in Deutschland, gefolgt von knapp 12 % in Südafrika, ca. 10 % in Frankreich und knapp 2 % in Großbritannien.⁶

Die Verteilung der Mitarbeitenden nach Altersgruppen ist sehr gleichmäßig und setzt sich wie folgt zusammen: Ca. 30 % der Mitarbeitenden sind unter 35 Jahre alt und ca. 25 % zwischen 35 und 44 Jahre. 23 % sind zwischen 45 und 54 Jahre sowie 23 % 55 Jahre und älter.⁷

Die Zahlen und Daten in den folgenden Abschnitten zu „Training, Weiterbildung und Talentförderung“, sowie zu „Diversität und Chancengleichheit“ beziehen sich auf alle konsolidierten Unternehmen incl. MaHyTec S.A.S ohne Sales Offices und Australien. (Diese und weitere Kennzahlen siehe Tabelle in Kapitel 9 “GRI Performance Data”.)

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

In 2023 konnten Mitarbeitende, die in Aktien im Rahmen des Mitarbeiteraktienprogramms „Echo“ investiert haben und diese veräußerten, vom gestiegenen Kurs der HENSOLDT-Aktie profitieren. Auch wenn bereits einige Mitarbeitende Aktien verkauft haben, so hält immer noch ein Großteil der Mitarbeiteraktionäre die erworbenen Aktien. Dies unterstreicht das Vertrauen der Belegschaft in das Unternehmen HENSOLDT. Das Mitarbeiteraktienprogramm wird derzeit in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Südafrika für alle teilnehmenden Gesellschaften angeboten.

Training, Weiterbildung und Talentförderung

Managementansatz

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

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

Als Teil der Personalplanung und -entwicklung trägt die Weiterbildung und Talentförderung bei HENSOLDT 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.

⁶ Umfang: HENSOLDT Group, inkl. Auszubildende, Werkstudenten, Praktikanten, Minijobber und Altersteilzeitbeschäftigte in der passiven Phase.

⁷ Alle Zahlen zum Stichtag 31.12.2023: HENSOLDT AG, einschließlich aller konsolidierter Unternehmen.

Weiterentwicklung in jeder Berufs- und Lebensphase

Unsere Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital. Die Personalpolitik orientiert sich an ihren Lebensphasen und unterstützt ihre Entwicklung. In der HENSOLDT Academy werden vielfältige Weiterbildungen angeboten, sowohl fachlich als auch persönlich. Die Unternehmenskultur wird durch Schulungen zu Integrität, Vielfalt, Integration und Gesundheit gestärkt.

Die Qualität und der Erfolg der Trainings werden kontinuierlich weiterentwickelt. Das Feedback der Teilnehmenden wird eingeholt, ausgewertet und die Trainings sowie die Formate werden entsprechend angepasst. Interne Fachexperten werden in die Entwicklung neuer Trainings eingebunden, um die Formate an den Bedürfnissen auszurichten. Neue digitale Lernformate wie Podcasts und E-Books ermöglichen die Intensivierung des selbstgesteuerten Lernens. Der globale Rollout des Lernportfolios wird durch die Digitalisierung und Internationalisierung der Trainings vorangetrieben.

Im vergangenen Jahr nahmen alleine in Deutschland 4.464 Mitarbeitende an einer Vielzahl von Trainings- und Weiterbildungsformaten in Form von Präsenzveranstaltungen, virtuellen Live-Trainings über Microsoft Teams oder E-Learnings teil. Dabei wurden mehr als 72.635 Trainingsstunden absolviert.

Talente finden und fördern

Um bereits bei neuen Talenten das Interesse für HENSOLDT zu wecken und die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, wurden 2023 die Kooperationen mit Universitäten, Forschungsinstituten und Hochschulen weiter ausgebaut. Studierende erhalten so beispielsweise in studienbegleitenden Entwicklungsprogrammen spezielle Coachings, können verschiedene Standorte kennenlernen und werden eng in bestehende Teams eingebunden. Seit 2021 werden dazu sämtliche Aktivitäten des „Talent Relationship Managements“ – kurz TRM – in der neuen TRM-Plattform myVeeta gebündelt. Die bestehenden Kooperationen mit Universitäten, Forschungsinstituten und Hochschulen sollen auch 2024 fortgeführt werden.

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

Die HENSOLDT-Entwicklungsprogramme im Überblick

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

Students Pioneer Club

Das studienbegleitende Entwicklungsprogramm integriert Studierende in bestehende HENSOLDT-Teams und bindet Talente mit einem Coaching- und Trainingsangebot bereits frühzeitig ans Unternehmen.

HENSOLDT Connect

Das Netzwerk verbindet engagierte Mitarbeitende jeden Alters aus allen Unternehmensbereichen sowohl untereinander als auch mit der Geschäftsführung und anderen Interessengruppen. So entsteht eine Innovationskultur, in der sich die Teilnehmenden durch unterschiedliche Projekte und coachende Begleitung weiterentwickeln können.

Development Center

Mitarbeitende verschiedener Bereiche können in speziellen Workshops ihre individuellen Fähigkeiten reflektieren und weiterentwickeln. Im Mittelpunkt stehen dabei Entwicklungspotenziale, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie sind.

180° Feedback

Das Online-Tool vermittelt Teamleadern ein direktes, anonymes Feedback aus ihrem Team. Stärken und Potenziale können frühzeitig erkannt und gefördert werden. Das Feedback-Tool kann von allen Teams mit mehr als fünf Mitarbeitenden genutzt werden.

Customized Workshops

An die Anforderungen der jeweiligen HENSOLDT-Teams angepasste Workshops bieten die Möglichkeit zur Weiterentwicklung zu speziellen Themen, wie beispielsweise Kollaboration, Kommunikation und Reflexion, Visionsentwicklung, Leadership und mehr.

Skills²Manage

Das Management-Development-Programm vermittelt neuen Führungskräften Management- und Prozesswissen in wichtigen Bereichen wie Finanzen, Wirtschaft und Strategie, Beschaffung, Qualität, rechtlichen Grundlagen, Compliance, Datenschutz, HR und mehr. Die einzelnen Module werden von internen Trainern geleitet, die ihre Expertise nicht nur an die Führungskräfte weitergeben, sondern sich auch mit ihnen austauschen. Dadurch wird nicht nur internes Wissen weitergegeben, sondern auch das unternehmenseigene Netzwerk aufgebaut und gestärkt.

Top Talent Development

Unser Top-Talent-Programm ermöglicht es, qualifizierte und motivierte Mitarbeitende zu entwickeln und zu fördern. Das Programm besteht aus individuell konzipierten Schulungen, Praxiserfahrungen und Netzwerkmöglichkeiten, die auf die jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Teilnehmenden abgestimmt sind. Es beinhaltet darüber hinaus einen Coachingprozess und Executive Mentoring. Im Jahr 2023 wurden 25 Top-Talente aus allen Funktions- und Fachbereichen identifiziert.

Unternehmenskultur

Eine starke Unternehmenskultur ist für die Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit von HENSOLDT von entscheidender Bedeutung. Deshalb hat HENSOLDT bereits vor einigen Jahren eine Kulturtransformation begonnen.

Seit 2023 stehen die „NEXT LEADERSHIP PRINCIPLES“ im Fokus. Diese wurden im Dialog mit Mitarbeitenden im Rahmen von Global-Survey-Personnel-Interviews-Workshops entwickelt und werden sukzessive im Unternehmen implementiert.

Diversität und Chancengleichheit

Managementansatz

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

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

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

Die „Unconscious Bias Learning Journey“ enthält verschiedene Elemente, mit denen der Einfluss von unbewussten Vorurteilen auf Zusammenarbeit, Entscheidungen, Ziele und Erfolg verdeutlicht wird. Zusätzlich wird aber beispielsweise auch aufgezeigt, welche Wettbewerbsvorteile durch Diversity entstehen. Praktische Übungen und Beispiele aus anderen Unternehmen vertiefen das Erlernete. Das Programm wurde 2023 auf weitere Management- und Mitarbeitendengruppen ausgeweitet, international ausgerollt und ist durch ein E-Learning-Programm für alle Mitarbeitenden zugänglich.

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

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

Der Erfolg bestimmter Maßnahmen wird anhand von definierten Kennzahlen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen regelmäßig überprüft sowie gegebenenfalls angepasst. Gemäß dem globalen Ziel „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Leadership-Team bis 2026 auf 30 %“ wird diese Kennzahl ebenso wie der Anteil von Frauen global auf allen Managementpositionen regelmäßig gemessen.

Wie im Kapitel 1 „Nachhaltigkeitsmanagement“ berichtet, erhalten alle Vorstandsmitglieder im Falle der Erreichung vorgegebener Zielwerte eine mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („LTI-Bonus-Komponenten“; siehe auch den Vergütungsbericht der HENSOLDT AG). Das Ziel „Diversity“ als eines der beiden ESG-Ziele sieht die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf verschiedenen Unternehmensebenen vor.

Elevate – The HENSOLDT Diversity & Inclusion Programme

Um die Kultur der Vielfalt und Chancengleichheit zu stärken und insbesondere den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, haben wir 2020 das Elevate-Programm ins Leben gerufen. Elevate ist eine unternehmensweite Community, in der alle Mitarbeitende ihre Ideen und Erfahrungen in Bezug auf Chancengleichheit und Vielfalt teilen können.

Im Rahmen des Programms fanden im Jahr 2023 weltweit zahlreiche Initiativen statt. Mentorings wurden etabliert, Diversity-Trainings und regelmäßige Veranstaltungen auf Deutsch und Englisch befassten sich mit Themen wie Women in Leadership Positions, Being a Leader, Personal Wholeness, Leading as an Art, Relationship Management and the Value of Diversity. HENSOLDT hat gezielt an der Women in International Security Conference in Berlin teilgenommen um das vollständige Profil des HENSOLDT-Portfolios vorzustellen und so vielfältigere Talente anzuziehen. In Paris ist HENSOLDT eine Partnerschaft mit der Vereinigung „Elles bougent“ eingegangen, die wissenschaftliche Studien fördert und junge Frauen nicht nur dazu ermutigt, sich mit solchen Studien zu befassen, sondern auch ein Bewusstsein für unsere Branche und die verfügbaren Möglichkeiten schafft. Während der Paris Air Show begrüßte HENSOLDT über 200 junge Frauen, die im Rahmen dieser Initiative eingeladen waren. Ziel ist es, junge Frauen über die große Vielfalt an Berufen und Karrieremöglichkeiten in der Raum- und Luftfahrt zu informieren, die Attraktivität dieser Berufe mit guten Berufsaussichten zu stärken und Berufe bei Mädchen zu fördern.

Im Rahmen der Networking-Veranstaltung STEMPower wurde Ende November 2023 gemeinsam mit dem Ludwig Bölkow Campus am Firmensitz in Taufkirchen eine weitere Veranstaltung für Studierende mit MINT-Hintergrund (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technik) organisiert. In Südafrika beleuchtete HENSOLDT im Rahmen der Kampagne „Iron Women“ die Geschichten verschiedener bemerkenswerter Frauen in der Organisation.

Erhöhung des Frauenanteils

Frauen sind in Führungspositionen in der Verteidigungsbranche in der Regel unterrepräsentiert.

Um das Ziel, den Frauenanteil innerhalb der Unternehmensgruppe zu erhöhen, braucht es ein Umdenken im Unternehmen und eine Unternehmenskultur, die Vielfalt deutlich stärker als Mehrwert erkennt und fördert – daran arbeiten wir kontinuierlich. Im Rahmen einer strategischen Karriereentwicklung werden gezielt weibliche Führungskräfte rekrutiert und ihnen in einem weiteren Schritt die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung geboten. Neue flexible Arbeitsmodelle und die Unterstützung von Familie und Beruf helfen beim Überwinden klassischer Rollenbilder.

	Jahr	%
Frauenanteil in der Belegschaft	2023	23 %
Frauenanteil im Leadership-Team*	2023	25 %
Frauenanteil im Executive Committee	2023	25 %
Angestrebte Frauenquote in Führungspositionen	2024	25 %
Angestrebte Frauenquote in Führungspositionen	2026	30 %

* Definition Leadership-Team: gesamter Führungskreis der HENSOLDT Group (Leadership-Team, umfasst ausgewählte Führungskräfte von HENSOLDT zzgl. Executive Committee und Vorstand)

5 Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz

Managementansatz

Es ist die Aufgabe der Geschäftsführung, unseren Führungskräften sowie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz an unseren Standorten umzusetzen und aktiv zu leben. Unsere Unternehmenskultur besteht darin, unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gemeinschaft, in der wir leben und arbeiten, zu schützen. Diese zentrale Werte haben einen sehr hohen Stellenwert in unserem Unternehmen. Darüber hinaus wollen wir sicherstellen, dass Standorte, Produkte und Dienstleistungen den nationalen, lokalen und internen Vorschriften und Normen entsprechen.

Gesundheit

Getreu dem Unternehmensmotto „Detect and Protect“ genießen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden bei HENSOLDT hohe Priorität. Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz, die Reduzierung der Unfälle und die Entwicklung einer globalen Sicherheitskultur sind Themen, welche der Bereich HSE in Abstimmung mit dem Vorstand aktiv mit den Ländern vorantreibt. 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.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützt die HENSOLDT Mitarbeitenden dabei, ihre Verantwortung bei dem Thema Gesundheit wahrzunehmen. Durch das umfassende Angebot in Form von Vorträgen und Screenings sollen Anreize geschaffen werden, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Dabei reichen die Angebote von Ergonomie am Arbeitsplatz, Gripeschutzimpfungen und Darmkrebsvorsorge über Reanimationsübungen mit Lifepads und achtsamkeitsbasierter Stressreduktion bis zu Yoga und Atemübungen für Mobilisation, Kräftigung, Dehnung und Entspannung. Regelmäßige Bewegung zählt zu den wichtigsten Bausteinen eines gesunden Lebensstils. Mit dem betriebsinternen Fitnessstudio in Ulm und Kooperationen mit regionalen Fitnessstudios an anderen Standorten fördern wir die sportliche Aktivität unserer Mitarbeitenden.

In 2023 fanden weitere Workshops zu dem in 2022 durchgeführten Health Check, zu Belastungsfaktoren für psychischen Stress bei der Arbeit, statt und die vereinbarten Maßnahmen wurden, soweit möglich, an den Standorten durch die Abteilungen umgesetzt. Zur Evaluierung der Wirksamkeit sollen 2024 wieder Health Checks an den Standorten in Südafrika, UK, Frankreich und Deutschland stattfinden.

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

Sicherheit am Arbeitsplatz

Zum Wohlbefinden aller unserer Mitarbeitenden trägt ein umfassendes Programm zur Arbeitssicherheit bei.

Sicherheitsfachkräfte und die in den Abteilungen aktiven Sicherheitsbeauftragten dienen als Multiplikatoren, um eine gelebte Sicherheitskultur in der ganzen Belegschaft zu etablieren.

Dies zeigt sich in den niedrigen Unfallzahlen bei HENSOLDT (LTIFR 0,77⁸). Jeder Unfall wird durch die Sicherheitsfachkräfte analysiert. Zudem werden in den Arbeitssicherheitsausschuss-Sitzungen (ASA) und Standortleitungs-Sitzungen die Unfallursachen besprochen, um Maßnahmen festzulegen, damit diese Unfälle zukünftig vermieden werden können.

Mit einem Ideenmanagement-Tool, das an deutschen Standorten zur Verfügung steht, werden Beinaheunfälle gemeldet. So sollen mögliche Schwachstellen aufgedeckt und beseitigt sowie die Sicherheit der Mitarbeitenden fortlaufend verbessert und damit auch in Zukunft gewährleistet werden.

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

Land	Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen der Belegschaft	Todesfälle durch arbeitsbedingte Verletzungen	Zahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Krankheitsfälle	Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)
Global	97	0	0	0,77
Deutschland	51	0	0	0,84
Großbritannien	1	0	0	0,00
Frankreich	39	0	0	1,10
Südafrika	6	0	0	0,43

Umfang: HENSOLDT, konsolidierte Gesellschaften (ohne sales representative Offices und ohne Australien) inkl. MaHyTec S.A.S.

Regelmäßige Begehungen, interne Audits und HSE-Awareness-Tage durch die HSE-Abteilung an den einzelnen Standorte führen zu einer gelebten Sicherheitskultur. In regelmäßigen Schulungen, wie zum Beispiel zum Umgang mit Gefahrstoffen, der Koordination von Fremdfirmen und zum Verhalten in Brand- und Notfällen, sensibilisieren wir unser Mitarbeitenden rund um das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz.

Umweltschutz

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

Der Schutz unserer Umwelt und der natürlichen Ressourcen ist fester Bestandteil von HENSOLDT.

In Bezug auf Umweltauswirkungen, Schonung der natürlichen Ressourcen, produktbezogene Umweltaspekte sowie die übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie streben wir eine kontinuierliche Verbesserung an. Die HENSOLDT-Standards in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in der „HSE Group Policy“ und den HSE-Leitlinien der GmbHs festgelegt. Sowohl die Inhalte der Group Policy als auch die Ziele der GmbHs werden von den Standorten in lokale Ziele sowie konkrete Maßnahmen übersetzt. Umwelt, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit werden bei HENSOLDT zentral auf Gruppenebene strategisch gesteuert und koordiniert sowie durch lokale HSE-Teams weltweit operativ umgesetzt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, eine daraus abgeleitete HSE-Politik und jährliche HSE-Ziele für die Standorte werden durch das HSE-Programm überwacht. Darin abgebildet sind Verantwortlichkeiten und Zeiträume zur Umsetzung.

In geplanten Abständen bewertet das Management die Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des integrierten HSE-Managementsystems und gewährleistet dessen Weiterentwicklung. Über interne wie externe Audits werden Stärken sowie Verbesserungspotenziale aufgezeigt, die beispielsweise zu einer Erweiterung des HSE-Programms oder zu Maßnahmen der Sensibilisierung der Mitarbeitenden führen.

Meilensteine im Jahr 2023

Um den eigenen Anspruch der bewussten und verantwortungsvollen Verwendung von Ressourcen und Energie zu erfüllen und damit einen wirksamen Beitrag zur Schonung von Umwelt und Planet zu leisten, laufen an den einzelnen Standorten mehrere Projekte, wie zum Beispiel:

- Lebenszyklusbewertung der Produkte unter anderem zur Reduzierung des Rohstoffeinsatzes
- Förderung von Fahrrädern für die Belegschaft
- Tausch der Beleuchtungsmittel auf energiesparende LED-Beleuchtung
- Ausbau der Ladestationen für E-Bikes
- Implementierung eines Energiegremiums

Wir verstehen den Schutz unserer Umwelt als selbstverständliche Verpflichtung gegenüber den Generationen von morgen und als Akt unternehmerischer Vernunft, ohne den ein erfolgreiches langfristiges Wirtschaften nicht möglich wäre. Neben verpflichtend geltenden Leitlinien und Vorgaben für alle Unternehmensbereiche und Mitarbeitende sehen wir dabei aktuell insbesondere die Abfall- und Gefahrstoffvermeidung, wie z.B. Reduzierung des Papierverbrauchs durch Nutzung von digitalen Lösungen, sowie die Reduzierung des Energieverbrauchs als entscheidende Hebel für ein nachhaltiges und umweltschonendes Handeln. Dazu wurde ein regelmäßiger Arbeitskreis (Energiegremium) aller relevanten Vertreter aus Produktion, Einkauf, Facility Management und weiteren Abteilungen eingesetzt.

6 Gesellschaftliches Engagement

Managementansatz: Hilfe, wo Hilfe benötigt wird

Im Jahr 2023 hat sich HENSOLDT für die Unterstützung von Bedürftigen engagiert. In Deutschland hat HENSOLDT gemeinsam mit seinen Mitarbeitenden über 70 Tsd. € gesammelt und an verschiedene Wohltätigkeitsorganisationen gespendet, wobei der Schwerpunkt auf der Unterstützung benachteiligter Menschen und der Erfüllung wichtiger gesellschaftlicher Bedürfnisse lag. Der Beitrag ging an Hilfsorganisationen für Bedürftige (Tafel), Gesundheitseinrichtungen (Förderkreis für tumor- und leukämiekranke Kinder Ulm e. V., Haven House Children's Hospice UK), darunter Krebskliniken und Familien mit kranken Kindern (Bärenfamilien, Lachen helfen e. V.), Bildung (Adalbert-Stifter-Gemeinschaftsschule Ulm), Einwanderungsunterstützung (Open Verein e. V., Bürgerinitiative „Ukraine – Ehingen hilft“) und an Feuerorganisationen (Freiwillige Feuerwehr in Taufkirchen und Ottobrunn).

HENSOLDTs Bemühungen reichten dabei über die Grenzen Deutschlands hinaus. Das Unternehmen half beispielsweise ukrainischen Familien, die in Deutschland Zuflucht suchten, und sammelte Spenden für die Bereitstellung von Fahrrädern in Afrika.

Im Jahr 2023 stellte das Unternehmen knapp 10 Tsd. € für verschiedene Sportaktivitäten bereit. Insbesondere spendete HENSOLDT 5 Tsd. € und förderte aktiv die Inklusion behinderter Menschen in Taufkirchen, einem der Austragungsorte der Special Olympics World Games in Berlin im Juni 2023. Diese Beteiligung befürwortete nicht nur die Inklusion am Arbeitsplatz als Teil ihrer Corporate Social Responsibility-Initiativen, sondern trug auch zur „HENSOLDT Ability Journey“ bei.

Durch die Beteiligung des Unternehmens an jährlichen Benefizläufen wie dem Münchner B2Run sowie dem Einstein-Lauf in Ulm und Friedrichshafen konnten die Teilnehmer individuell einen Beitrag zum Kampf gegen Blutkrebs leisten. Darüber hinaus beteiligte sich HENSOLDT zum ersten Mal an der jährlichen Wohltätigkeitsveranstaltung „PEDAL TO EMPOWER“, die am Weltfahrradtag stattfand, um Spenden für World Bicycle Relief zu sammeln und Frauen und Mädchen in einkommensschwachen Regionen zu unterstützen, denen es an zuverlässigen Transportmöglichkeiten mangelt.

HENSOLDT unterstützte auch sozial benachteiligte Erwachsene und Kinder und spendete 7 Tsd. € an die Tafeln in Friedrichshafen und Kitzingen sowie 1,5 Tsd. € an das Salberghaus Putzbrunn. Darüber hinaus setzte das Unternehmen seine langjährige Mitgliedschaft und Unterstützung bei „Lachen Helfen e. V.“ fort, einer bundesweiten Initiative der Bundeswehr zur Unterstützung von Kindern in Konflikt- und Krisenregionen.

Während des Sommerfestes in Ulm veranstaltete HENSOLDT gemeinsam mit seinen Mitarbeitenden ein Gewinnspiel zugunsten der „Bärenfamilie“, einem Verein, der Eltern bei der Betreuung ihrer schwerkranken Kinder unterstützt. Die Organisation stellt den Kindern spezielle Pflege- und Entwicklungsspielzeuge zur Verfügung, die von den Familien sehr geschätzt werden. Die Lotterie war ein Erfolg und brachte eine Summe von 6 Tsd. € ein.

HENSOLDT erkannte die wachsenden Herausforderungen, vor denen moderne Feuerwehren stehen, und unterstützte die Freiwilligen Feuerwehren in Taufkirchen und Ottobrunn mit einer großzügigen Spende von 8 Tsd. €.

HENSOLDT leistet jährliche finanzielle Unterstützung und nimmt an Aktivitäten wie Schulungsworkshops zu Themen wie Grundlagen der Digitaltechnik, elektrischen Anschlüssen und Löten teil.

Darüber hinaus setzte HENSOLDT, in Zusammenarbeit mit Forschungsorganisationen und Hochschuleinrichtungen, seine Tradition fort, im Jahr 2023 den Argus-Forschungspreis zu verleihen, um herausragende Abschlussarbeiten von Hochschulabsolventen anzuerkennen. Diese Initiative fördert die Verbindung zwischen HENSOLDT und der nächsten Generation führender Forscher und Entwickler und ergänzt die laufenden Förderaktivitäten des Unternehmens beim Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und beim Nachwuchswettbewerb „Jugend forscht“.

Als Reaktion auf internationale Notfälle, insbesondere Umweltkatastrophen, stellte HENSOLDT 20 Tsd. € zur Verfügung, um den Opfern des Erdbebens in der Türkei im März 2023 zu helfen.

HENSOLDT UK setzt seine Tradition fort, Bildung als soziale Investition in den Vordergrund zu stellen. Auch im Jahr 2023 war HENSOLDT UK in den örtlichen Schulen aktiv und kümmerte sich um die Integration ausgewählter Absolventen in die Geschäftstätigkeit des Unternehmens. Jedes Jahr organisiert HENSOLDT UK Industrietage am Standort Enfield für örtliche Schulen und bietet Berufserfahrungsprogramme sowie Ausbildungsprogramme an. Das Unternehmen begleitet für einen Zeitraum Absolventen von Universitäten in Europa und Großbritannien, damit diese wertvolle Erfahrungen in den von ihnen gewählten Fächern sammeln können.

HENSOLDT UK unterstützt ehemalige Militärangehörige, um ihnen nach ihrer Rückkehr aus dem Militärdienst ein neues Leben zu ermöglichen. So bietet HENSOLDT zwei Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr für die im Unternehmen beschäftigten ehemaligen Militär-„Reservisten“. HENSOLDT UK bietet eine bezahlte Anwesenheit für Mitarbeitende an, die vor Gerichten oder Gerichtshöfen anwesend sind und als Zeugen vor Strafgerichten oder örtlichen Amtsgerichten geladen werden.

Zusätzlich zu den oben genannten Hilfeangeboten ist HENSOLDT UK im Jahr 2023 eine Partnerschaft mit der 4-22 Foundation eingegangen, einer 2019 gegründeten britischen gemeinnützigen Organisation. Sie bietet jungen Menschen in jeder Phase kontinuierliche und integrierte langfristige Unterstützung ihrer Kindheit im Alter von 4 bis 22 Jahren. Wir konzentrieren uns auf diejenigen, die am stärksten von Benachteiligung bedroht sind.

HENSOLDT UK bietet dabei eine miteinander verbundene und ganzheitliche Reihe von Projekten an, darunter Nachhilfe, akademische Unterstützung, Karriere-Workshops, MINT-Angebote, Praktika und Unterstützung bei der Beschäftigungsfähigkeit in bezahlter Arbeit.

Im Jahr 2023 organisierte HENSOLDT Südafrika im Rahmen seines Unternehmenssozialprogramms den Mandela-Tag. In Vrygrond und anderen Gemeinden wurden Spendenaktionen durch den Verkauf von Backwaren sowie das Sammeln von Waren wie Mützen, Decken, Socken und Schuhen für Kinder angeboten. Die Spenden von Cape Town Radar und GEW „Soles for Souls“ wurden in Siyakhula im Capricorn Business Park gut angenommen. Die Mitglieder des Young Professional Forums von HENSOLDT sammelten Spenden aus verschiedenen Geschäftsbereichen und spendeten an TSHWANE HAVEN, ein Kinderheim in Pretoria.

HENSOLDT Südafrika hat für und mit der Mahube Valley Secondary School ein Gemüseanbauprojekt gestartet- mit dem Ziel, die Gemeinschaft mit wertvollen Fähigkeiten und einer nachhaltigen Nahrungsquelle auszustatten. An dieser Aktion beteiligten sich 1.080 Schulkinder. In den vergangenen Jahren hat HENSOLDT diese Schule mit einer Bibliothek, WLAN sowie einem Sportplatz mit vier Spielfeldern ausgestattet.

7 Planet und Ressourcen

Managementansatz

Die Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks und unseres Energieverbrauchs sind zentrale Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie von HENSOLDT. Dies wird deutlich durch die feste Verankerung dieser Ziele in der erfolgsabhängigen Vergütung unserer Vorstandsmitglieder („LTI-Bonus“; siehe auch Kapitel 1 „Nachhaltigkeitsmanagement“ und Vergütungsbericht). Die aktuelle LTI-Bonus-Vereinbarung (2023–2026) beinhaltet neben finanziellen und Diversity-Zielen auch das Ziel „Climate Impact“⁹, das zwei Schwerpunkte beinhaltet: Die Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien an der durch die HENSOLDT-Gruppe verbrauchten Energie auf 60 % (Wärme, Kälte, Dampf und Strom) und die Senkung des CO₂-Ausstoßes um 25 % (Scope 1 und 2) bis Ende 2026 gegenüber dem Basiswert 2020.

Bis 2035 hat sich das Unternehmen das Ziel gesetzt, CO₂-neutral (Scope 1 und 2) zu werden. Zur konkreten Umsetzung soll 2024 ein Treibhausgasreduktionspfad mit drei-Jahres-Zielen erarbeitet werden, zusätzlich ist geplant die Scope 3 Emissionen zu erheben. Darin sollen auch die finanziellen Investitionen und mögliche Übergangsrisiken oder Locked-In-Effekte für die Hauptvermögenswerte und Produkte beleuchtet werden. Ein standortübergreifender Aktionsplan für die maßgeblichen Handlungsfelder wird zusammen mit den wesentlichen Fachabteilungen (Facility Management, Health Safety und Environment, Fleet Management, Finance und Produktion) abgestimmt.

Die folgenden Handlungsfelder wurden als Schwerpunkte der Reduktionsmaßnahmen identifiziert: Ausbau von erneuerbarer Strom- und Wärmeerzeugung, Reduktion des Energieverbrauchs der genutzten Gebäude und das Forcieren des Umstiegs auf E-Mobilität unserer Fahrzeugflotte. Zur Neutralstellung der letzten, nicht verhinderbaren Emissionen sollen Carbon Credits zum Einsatz kommen.

In Zukunft sollen diese Pläne auf internationaler Ebene durch eine neu geschaffene Arbeitsgruppe ausgerollt und konsolidiert werden. Darüber hinaus gelten die Vorgaben der HSE-Leitlinien, welche Vorgaben in den Bereichen Materialverbrauch, Recycling sowie der Förderung des Umweltbewusstseins beinhalten (siehe Kapitel 5 „Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz“).

Mobilität

Alle Mitarbeitenden haben ein Anrecht auf einen ÖPNV-Ticket-Zuschuss, um den Umstieg von Individual- auf öffentliche Verkehrsmittel voranzubringen. Durch die Bereitstellung von Elektroladesäulen an den Standorten Ulm, Taufkirchen, Immenstaad, Oberkochen, Aalen und Kiel, die auch Mitarbeitende mit ihren privaten PKWs nutzen können, wurde ein weiterer Anreiz geschaffen. Der geplante Ausbau der HENSOLDT-Ladeinfrastruktur an den deutschen Standorten soll in den kommenden Jahren den stetigen Umstieg auf Elektrofahrzeuge für Mitarbeitende sowie bei den Abteilungsfahrzeugen und insbesondere den Dienstwagen unterstreichen, sodass der CO₂-Fußabdruck durch die bodengebundene Mobilität reduziert werden kann. Mit E-Bike-Ladestationen, die seit 2022 an den deutschen Standorten installiert werden, wird noch stärker auf das sich ändernde Mobilitätsverhalten der Mitarbeitenden eingegangen.

Im Vereinigten Königreich hat sich HENSOLDT ebenfalls zur CO₂-Reduzierung verpflichtet. Dienstreisen sollen möglichst vermieden werden. Durch Bevorzugung lokaler Lieferanten soll der Zulieferverkehr verringert werden.

In Frankreich gilt ebenfalls die Vorgabe, Dienstreisen und nationale Geschäftsflüge weitestgehend zu vermeiden. Gemeinsam mit einem reduzierten Energieverbrauch sollen so die Treibhausgasemissionen messbar verringert werden. Gleichzeitig gilt HENSOLDT France mit den Technologien von NEXEYA und MAHYTEC als internes Musterbeispiel für die Nutzung von grünem Strom aus Wasserstoff.

Ausbau von Erneuerbarer Strom- und Wärmeerzeugung

Unsere bestehenden Photovoltaikanlagen an den Standorten Ulm, Kiel (realisiert 2023) und Taufkirchen liefern beständig grüne Energie für den Eigenverbrauch. In den nächsten Jahren soll der Ausbau von Photovoltaik ein Schlüsselement für HENSOLDT werden, nicht nur in Deutschland, sondern auch an unseren weltweiten Standorten.

Unsere deutschen Neubaustandorte Wetzlar, Oberkochen und Laichingen werden alle mit umfangreichen Photovoltaikanlagen realisiert. Die gesamte neu installierte Leistung soll damit bis Ende 2024 ca. 1.600 kWp betragen. In Wetzlar und Oberkochen basiert die Wärmeversorgung zusätzlich auf Wärmepumpenkonzepten. Damit wird sowohl wärme- als auch stromseitig ein stimmiges Gesamtkonzept hinsichtlich CO₂-armer Versorgung realisiert.

⁹ Das Unterziel zu „Climate Impact“, die „Verringerung der Verwendung flüchtiger organischer Verbindungen (Volatile Organic Compounds; VOCs)“, wurde gestrichen, da es sich als nicht ausreichend verhaltenssteuernd und aussagekräftig herausgestellt hat.

An unseren Standorten in Südafrika soll bis Anfang 2024 ein großflächiger Ausbau an Photovoltaikanlagen geprüft werden, um die Abhängigkeit vom volatilen Stromnetz zu verringern. Über die Umsetzung des Ausbaus soll bereits in 2024 entschieden werden.

Reduktion Energieverbrauch der genutzten Gebäude

In Enfield (UK) wurde der Verbrauch von Gas durch den Umstieg auf stromgeführte Warmwasserzeugung um ca. 85 % gesenkt. Lediglich an sehr kalten Tagen wird ein Spitzenlastkessel zur Heizungsunterstützung zugeschaltet. Außerdem konnte der Stromverbrauch um 12 % gesenkt werden aufgrund von verschiedenen Maßnahmen wie der Installation von LED-Lampen, der Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Optimierung des Heiz- und Kühlsystems. Als nächsten Schritt wird auch hier der Ausbau von Photovoltaik angedacht und erste Konzepte entwickelt.

Auch an unserem größten Produktionsstandort Ulm wurden in Zusammenarbeit zwischen Produktion und Facility Management alle Produktionsbereiche auf ihre Temperaturstandards geprüft und, wo immer möglich, Optimierungen durchgeführt. Außerdem wurden alle größeren Lüftungsanlagen überprüft und bei Bedarf nachjustiert.

8 Produktverantwortung

Managementansatz

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

Das Thema Produktverantwortung ist als integraler Bestandteil unseres Geschäftssystems in verschiedenen Prozessen abgebildet. Neben Funktionserfüllung und relevanten Leistungsmerkmalen liegen die Schwerpunkte auf der Produktsicherheit sowie der Konformität an regulatorische Anforderungen. Die Integration in das Geschäftssystem und die darunterliegenden Prozesse zielen darauf ab, die Handlungssicherheit zu gewährleisten und negative Auswirkungen zu minimieren.

Eine Gefährdungsanalyse und Risikobeurteilung ist integraler Bestandteil des Entwicklungsprozesses. Dies leistet einen wichtigen Beitrag dazu, dass unsere Produkte dem anerkannten Stand der Technik hinsichtlich der von den Produkten ausgehenden Gefährdungen entsprechen und nur akzeptable Restrisiken mit der Nutzung unserer Produkte verbunden sind.

Um die Risiken der Beeinträchtigungen durch Cyber Security Angriffe auf unsere Produkte gering zu halten, sollen die Gefährdungsanalyse und Risikobewertung und daraus abgeleitete Maßnahmen und Aktivitäten im Jahr 2024 dahingehend erweitert werden, dass auch Schwachstellen und Bedrohungen hinsichtlich Cyber Security analysiert und bewertet werden. Erforderliche Maßnahmen sollen dann bereits im Entwicklungsprozess in den Produkten implementiert werden.

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

Interne Richtlinien, Prozesse und eine national aufgestellte eigene Exportkontrollorganisation sollen gewährleisten, dass die Ausfuhr unserer Güter 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.

Mehr Sicherheit durch und in KI

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

HENSOLDT ist überzeugt, dass die Lösungen des Unternehmens entscheidend auch durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz die von Bundeswehr, verbündeten Streitkräften und Partnern erwartete überlegene Leistungsfähigkeit bieten.

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

Dabei legen wir großen Wert auf die verantwortliche Nutzung dieser neuen Technologie und untersuchen, wie die Ergebnisse von KI-Anwendungen nachvollziehbar und erklärbar gemacht werden können.

Ressourcenschonend durch Leichtbau

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

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

Ein Produktleben lang nachhaltig

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

Rohstoffe werden bei HENSOLDT auch auf Grundlage ihrer späteren Wiederverwertbarkeit ausgewählt und, wie beispielsweise Aluminium, konsequent recycelt. Eine zusätzliche Betrachtung des Produktportfolios durch einen externen Spezialisten soll weitere Optimierungsmöglichkeiten identifizieren.

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

So eröffnet die Einbeziehung aller Aspekte eines Produktlebens, von der Entwicklung über die Herstellung und Nutzung bis zur anschließenden Verwertung, neue Möglichkeiten zur Verringerung des Rohstoffeinsatzes. Neben dem Nutzen für HENSOLDT und seine Kunden kommt dies insbesondere dem Schutz der Umwelt zugute.

Menschen, Tiere und die Natur schützen

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

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

9 GRI Content Index und Daten

GRI-Inhaltsindex

Anwendungserklärung: HENSOLDT hat in Übereinstimmung mit den GRI Standards für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 berichtet. Die Jahreszahl hinter dem jeweiligen GRI-Standard gibt das Jahr der Veröffentlichung an.

GRI 1: Grundlagen 2021		
GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
GRI 2 (2021): Allgemeine Angaben		
GRI 2-1	Organisationsprofil	HENSOLDT AG; Aktiengesellschaft, welche im Handelsregister des Amtsgerichts München eingetragen ist (HRB 258711) mit Sitz in Taufkirchen, Deutschland; zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel I.2 und Anhang zum Konzernabschluss (2023) Kapitel II.6.
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel I.2, Anhang zum Konzernabschluss (2023) Kapitel II.6, GRI-Performancedaten.
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1, jährlich; Anhang zum Konzernabschluss (2023) Kapitel I.1; April 2024; sustainability@hensoldt.net.
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	GRI Inhaltsindex, GRI-Performancedaten.
GRI 2-5	Externe Prüfung	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 10.
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel I.1; zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel I.3, IV.1.3. Informationen über die rechtliche Struktur: zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel I.2.1.; Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 3; Anhang zum Konzernabschluss (2023) Kapitel II.8.
GRI 2-7	Angestellte	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 4; und zusammengefasster Lagebericht (2023) I.2.2; GRI-Performancedaten. Die Berechnung der Angaben in den Performancedaten erfolgt in Vollzeitäquivalenten und wurde am Ende des Berichtszeitraums erfasst.
GRI 2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	HENSOLDT beschäftigte im GJ 2023 137 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind. Bei diesen Mitarbeitenden handelt es sich überwiegend um Leiharbeitskräfte in Deutschland. Die Beschäftigung erfolgt indirekt über den jeweiligen Personaldienstleister. Diese Mitarbeitende verrichten Arbeiten, die mit denen der übrigen Angestellten von HENSOLDT vergleichbar sind. Die Berechnung dieser Angabe erfolgt in Vollzeitäquivalenten und wurde am Ende des Berichtszeitraums erfasst. Praktikanten, Auszubildende und Werkstudenten werden als Angestellte erfasst. Es gab keine erheblichen Schwankungen in der Zahl der nicht angestellten Beschäftigten während des Berichtszeitraums.
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1; zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel VII.5.
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel VII.5.
GRI 2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel VII.5.
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1; zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel VII.5.
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1; zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel VII.5.
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1; zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel VII.5.
GRI 2-15	Interessenkonflikte	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 2; zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel VII.5; Bericht des Aufsichtsrats.
GRI 2-16	Übermittlung von kritischen Anliegen	Die Anzahl und Art der kritischen Anliegen ist aus wettbewerbsrechtlichen Gründen vertraulich und wird nicht extern kommuniziert.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Zusammengefasster Lagebericht Kapitel I.3., Kapitel VII.5.
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Anhang zum Konzernabschluss (2023) Kapitel 30; Vergütungsbericht.
GRI 2-19	Vergütungspolitik	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1; zusammengefasster Lagebericht Kapitel VII.3; Vergütungsbericht.
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel VII.3; Vergütungsbericht.
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Die Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation ist 14-mal so hoch wie das mittlere Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person). Der Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten ist im Vergleich zum Vorjahr um 5,06 % gestiegen, während die Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person um 8,87 % gesunken ist. Die Jahresgesamtvergütung für die höchstbezahlte Person ist im Verhältnis zum mittleren Anstieg der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten gesunken. Die Berechnung der Informationen zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten ergibt sich aus den vertraglich vereinbarten Jahresgesamtvergütungen sowie den tariflichen Jahresgesamtvergütungen.
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1; Kapitel 2; Kapitel 3.
GRI 2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1; Kapitel 2; Kapitel 3; zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel VII.4.
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 2; zusammengefasster Lagebericht Kapitel IV.1, Kapitel VII.4, Kapitel VII.5.
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 2.
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Zusammengefasster Lagebericht (2023) Kapitel IV.1; Anhang zum Konzernabschluss (2023) Kapitel 23.
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	HENSOLDT ist zum Thema CSR bei dem BDSV (Bund deutscher Sicherheits- und Verteidigungsindustrie) und dem ASD (Aerospace and Defense) aktiv. Zusätzlich ist HENSOLDT in anderen relevanten Verbänden und Interessengruppen engagiert.
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 2-30	Tarifverträge	69,4 % der Angestellten bei HENSOLDT sind durch Tarifverträge oder ähnliche Vereinbarungen abgedeckt. Der korrigierte Vorjahreswert lautet 83,3 %. Der Grund für die fehlerhafte Angabe war eine falsche Berechnungsmethode.
GRI 3: Wesentliche Themen		
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
Integrität – Compliance und Antikorruption		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3-3 a bis d: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 2 Anforderung 3-3 e: Für HENSOLDT hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird durch die zuständigen Abteilungen regelmäßig überprüft. Zudem koordiniert und verbessert das ESG Komitee in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den funktionsübergreifenden ESG-Teams sämtliche ESG-Aktivitäten. Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1 Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 205 (2016): Antikorruption		
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Aus Vertraulichkeitsgründen werden weder die Gesamtzahl und der Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, noch die ermittelten Korruptionsrisiken berichtet.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 2; Der Vorstand, Aufsichtsrat und alle Mitarbeitenden von HENSOLDT werden mindestens einmal jährlich über die Antikorruptionsrichtlinien in Kenntnis gesetzt. Eine jährliche Schulung ist für jeden HENSOLDT Mitarbeitenden, den Vorstand und den Aufsichtsrat verpflichtend. Geschäftspartner werden bei Vertragsabschluss über die Antikorruptionsrichtlinien in Kenntnis gesetzt. Die Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte ist öffentlich zugänglich auf: https://www.hensoldt.net/fileadmin/HENSOLDT_2019/Supplier_Information/HENSOLDT_Group_Grundsatzklärung_Menschenrechte_DE.pdf .
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	In der Geschäftsperiode gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.
GRI 206 (2016): Wettbewerbswidriges Verhalten		
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Im Berichtszeitraum gab es keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht, bei denen HENSOLDT eine beteiligte Partei ist.

Planet und Ressourcen – Energie

GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3-3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 7. Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 302 (2016): Energie		
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Anforderung 302-1 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 7; GRI-Perfomancedaten. Anforderung 302-1 f und g: HENSOLDT erfasst diese Daten mit dem Software-Tool eines zertifizierten Software-Partners der Global Reporting Initiative.
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Aktuell sind die von GRI 302-2 geforderten Informationen noch nicht verfügbar, da sie bislang noch nicht systematisch erfasst worden sind. HENSOLDT arbeitet derzeit daran, diese Daten zukünftig erfassen und für das GJ 2024 berichten zu können.
GRI 302-3	Energieintensität	GRI-Perfomancedaten.
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 7.
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs von Produkten und Dienstleistungen	HENSOLDT hat ein standortübergreifendes Team eingerichtet, was sich mit der Reduktion des Energiebedarfs von Produkten und Dienstleistungen beschäftigt. Daten bezüglich der im Berichtszeitraum erreichten Senkung des Energiebedarfs für verkaufte Produkte und Dienstleistungen werden aktuell nicht erfasst und können daher noch nicht berichtet werden. HENSOLDT arbeitet derzeit daran, diese Daten zukünftig zu erfassen und für das GJ 2024 berichten zu können.

Planet und Ressourcen – Emissionen

GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3-3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 7. Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 305 (2016): Emissionen		
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Anforderung 305-1 a: GRI-Perfomancedaten. Anforderung 305-1 b: In der Kalkulation der Daten wurden alle von GRI 305-1 vorgeschriebenen Treibhausgase berichtet. Anforderung 305-1 c: Daten bezüglich der biogenen CO ₂ -Emissionen in CO ₂ -Äquivalent sind aktuell noch nicht für die Berichterstattung verfügbar. HENSOLDT arbeitet daran, diese Information in Zukunft berichten zu können. Anforderung 305-1 e und g: HENSOLDT erfasst diese Daten mit dem Software-Tool eines zertifizierten Software-Partners der Global Reporting Initiative. Anforderung 305-1 f: GRI-Perfomancedaten.
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Anforderung 305-2 a bis b: GRI-Perfomancedaten. Anforderung 305-2 c: In der Kalkulation der Daten wurden alle von GRI 305-1 vorgeschriebenen Treibhausgase berichtet. Anforderung 305-2 e und g: HENSOLDT erfasst diese Daten mit dem Software-Tool eines zertifizierten Software-Partners der Global Reporting Initiative. Anforderung 305-2 f: GRI-Perfomancedaten.
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Aktuell sind die von GRI 305-3 geforderten Informationen noch nicht verfügbar, da sie bislang noch nicht systematisch erfasst worden sind. HENSOLDT arbeitet derzeit daran, diese Daten zukünftig erfassen und für das GJ 2024 berichten zu können.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	GRI-Performancedaten.
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 7.
GRI 305-6	Emissionen ozonabbauender Substanzen (ODS)	Anforderung 305-6 a bis b: GRI-Performancedaten. Anforderung 305-6 c bis d: HENSOLDT erfasst diese Daten mit dem Software-Tool eines zertifizierten Software-Partners der Global Reporting Initiative.
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	Anforderung 305-7 a: GRI-Performancedaten. Anforderung 305-7 b bis c: HENSOLDT erfasst diese Daten mit dem Software-Tool eines zertifizierten Software-Partners der Global Reporting Initiative.

Verantwortungsvolle Beschaffung – Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3-3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 3. Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 308 (2016): Umweltbewertung der Lieferanten		
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Die Daten stehen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht zur Verfügung.
GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Anforderung 308-2 a: Im Berichtsjahr wurden 1.587 Lieferanten auf Umweltauswirkungen überprüft. Anforderung 308-2 b bis e: Es wurden keine erheblichen tatsächlichen oder potentiell negativen Umweltauswirkungen bei Lieferanten oder in der Lieferkette identifiziert.

Menschliches Potenzial – Beschäftigung

GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3-3 a bis d: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 4. Anforderung 3-3 e: Für HENSOLDT hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird durch die zuständigen Abteilungen regelmäßig überprüft. Zudem koordiniert und verbessert das ESG-Komitee in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den funktionsübergreifenden ESG-Teams sämtliche ESG-Aktivitäten. Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1. Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 401 (2016): Beschäftigung		
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 4; GRI-Performancedaten. Eine Aufschlüsselung der Daten nach Altersgruppen ist aktuell nicht verfügbar, eine Aufnahme der Daten ins zukünftige Reporting wird derzeit diskutiert.
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Nicht berichtet. Grund: nicht zutreffend. Wir halten uns an Tarifverträge und unterscheiden nicht zwischen Leistungen für Vollzeit-, Zeit- und Teilzeitbeschäftigte.
GRI 401-3	Elternzeit	Anforderung 401-3 a: In der HENSOLDT Gruppe haben 5.683 Angestellte Anspruch auf Elternzeit, davon 1.377 Frauen und 4.486 Männer. Anforderung 401-3 b: GRI-Performancedaten. Anforderung 401-3 c bis e: Die geforderten Informationen werden aktuell noch nicht zentral erfasst und können daher aufgrund der fehlenden Verfügbarkeit für das Geschäftsjahr 2023 nicht berichtet werden. HENSOLDT arbeitet weiterhin an der Erfassung der Daten, um die Informationen in Zukunft berichten zu können. Es konnte jedoch festgestellt werden, dass die meisten Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, grundsätzlich wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren und im Unternehmen verbleiben. HENSOLDT versucht dies durch ein umfangreiches Teilzeit-Angebot zu begünstigen.

Gesundheit und Sicherheit – Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3-3 a bis d: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5. Anforderung 3-3 e: Für HENSOLDT hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird durch die zuständigen Abteilungen regelmäßig überprüft. Zudem koordiniert und verbessert das ESG-Komitee in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den funktionsübergreifenden ESG-Teams sämtliche ESG-Aktivitäten. Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1. Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
---------	------------------------------------	--

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
GRI 403 (2018): Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5. Diese Angabe umfasst auch Mitarbeitende, die keine Angestellten sind.
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5. Diese Angabe umfasst auch Mitarbeitende, die keine Angestellten sind.
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5. Diese Angabe umfasst auch Mitarbeitende, die keine Angestellten sind.
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5. Diese Angabe umfasst keine Mitarbeitende, die keine Angestellten sind.
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5. Diese Angabe umfasst auch Mitarbeitende, die keine Angestellten sind.
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5. Diese Angabe umfasst keine Mitarbeitende, die keine Angestellten sind.
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5. Diese Angabe umfasst auch Mitarbeitende, die keine Angestellten sind.
GRI 403-8	Mitarbeitenden, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5. Diese Angabe umfasst auch Mitarbeitende, die keine Angestellten sind.
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5; GRI-Performancedaten. Nicht alle der in 403-9 geforderten Informationen wurden für das Geschäftsjahr 2023 erfasst. Sie können daher nicht berichtet werden. Es wird diskutiert, diese Daten in Zukunft zu erfassen.
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 5; GRI-Performancedaten. Nicht alle der in 403-10 geforderten Informationen wurden für das Geschäftsjahr 2023 erfasst. Sie können daher nicht berichtet werden. Es wird diskutiert, diese Daten in Zukunft zu erfassen.
Menschliches Potenzial – Aus- und Weiterbildung		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3-3 a bis d: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 4. Anforderung 3-3 e: Für HENSOLDT hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird durch die zuständigen Abteilungen regelmäßig überprüft. Zudem koordiniert und verbessert das ESG-Komitee in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den funktionsübergreifenden ESG-Teams sämtliche ESG-Aktivitäten. Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1. Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 404 (2016): Aus- und Weiterbildung		
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	GRI-Performancedaten. Eine Aufteilung nach Angestelltenkategorie ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich, da diese Daten noch nicht zentral erfasst werden. HENSOLDT arbeitet weiterhin daran, diese Daten in Zukunft zentral zu erfassen und zu veröffentlichen.
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 4.
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	GRI Performancedaten; Im Berichtszeitraum haben 94,2 % der Angestellten eine Leistungsbeurteilung erhalten. Diese Angabe setzt sich aus 93,6 % weiblichen und 94,3 % männlichen Angestellten zusammen.

GRI-Indikator	GRI-Standard	Seitenzahl/URL/Erläuterung
Menschliches Potenzial – Diversität und Chancengleichheit		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3-3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 4. Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 405 (2016): Diversität und Chancengleichheit		
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 4; GRI-Performancedaten. Diversität und Chancengleichheit haben für HENSOLDT oberste Priorität. Aufgrund der derzeitigen Datenerfassung ist es aktuell jedoch noch nicht möglich, die Anteile der Altersgruppen darzustellen. HENSOLDT arbeitet weiterhin daran, diese Daten im nächsten Berichtsjahr zentral zu erfassen und zu veröffentlichen.
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 4. Für HENSOLDT ist es eine Selbstverständlichkeit, dass die tarifvertraglichen Regelungen ebenso wie die Vergütungsgrundsätze geschlechtsunabhängig sind und es keine systematischen Unterschiede gibt. In den tarifgebundenen Betrieben werden die jeweiligen Entgelttarifverträge angewendet. Trotz Analyse der Vergütungen war es nicht möglich einen repräsentativen Wert zu ermitteln. Daher wird dies im Rahmen der CSRD-Berichterstattung in 2024 erfolgen.
Verantwortungsvolle Beschaffung – Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Anforderung 3-3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 4. Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
GRI 414 (2016): Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Die Daten stehen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht zur Verfügung.
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Anforderung 414-2 a: Im Berichtsjahr wurden 1.587 Lieferanten auf soziale Auswirkungen überprüft. Anforderung 414-2 b bis e: Es wurden keine erheblichen tatsächlichen oder potentiell negativen sozialen Auswirkungen bei Lieferanten oder in der Lieferkette identifiziert.
Wesentliche Themen, die nicht von den GRI-Themenstandards abgedeckt sind		
Beziehungen zur Gemeinschaft		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 6. Anforderung 3-3 a bis d: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 6. Anforderung 3-3 e: Für HENSOLDT hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird durch die zuständigen Abteilungen regelmäßig überprüft. Zudem koordiniert und verbessert das ESG-Komitee in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den funktionsübergreifenden ESG-Teams sämtliche ESG-Aktivitäten. Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.
Produktverantwortung		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 8. Anforderung 3-3 a bis e: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 8. Anforderung 3-3 f: Nachhaltigkeitsbericht (2023) Kapitel 1.

GRI Performance Data

GRI Standards	Indikator	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021		
Umwelt						
Energie	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation				
		Scope-1-Emissionen				
		Diesel [kWh]	3.994.182	2.677.014	216.934	
		Heizöl [kWh]	42.367	62.411	45.660	
		Erdgas [kWh]	423.442	550.359	463.712	
		Propan [kWh]	18.743	0	0	
		Scope-2-Emissionen				
		Elektrizität (nicht erneuerbare Energien) [kWh] ¹⁾	9.289.242	8.879.807	8.561.564	
		Elektrizität (erneuerbare Energien) [kWh] ¹⁾	40.647.076	28.542.796	27.853.112	
		Gesamter Stromverbrauch [kWh]	49.936.318	37.422.603	36.414.676	
		Eingekaufte Wärme [kWh]	20.768.311	25.291.207	28.977.091	
		Kühlenergieverbrauch [kWh]	5.188.022	5.191.777	5.339.145	
		Dampfverbrauch [kWh]	2.189.214	2.515.885	2.837.231	
		Gesamt				
		Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	82.560.599	73.711.256	74.294.449	
		GRI 302-3	Energieintensität Intensität in kWh / Umsatz in T €	45kWh/tEUR	43 kWh/tEUR	50 kWh/tEUR
		Wasser	GRI 303-5	Wasserverbrauch [m ³] ¹⁾	107.686	82.253
Emissionen	GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1) [tCO ₂ e] ^{2) 3)}	3.208	3.319	3.632	
	GRI 305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2, marktbasierter Ansatz) [tCO ₂ e] ²⁾	7.259	7.487	7.490	
	GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen THG Emissionen Scope 1 + Scope 2 in gCO ₂ e / Umsatz in € ²⁾	6 gCO ₂ e/ EUR	6 gCO ₂ e/ EUR	8 gCO ₂ e/ EUR	
	GRI 305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS) [kg] ⁴⁾	118,0	235,6	414,7	
	GRI 305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen				
		Stickstoffoxide (NOx)	0	0	0	
		Schwefeloxide (SOx)	0	0	0	
		Schwer abbaubare organische Schadstoffe	0	0	0	
	Flüchtige organische Verbindungen (VOC) [kg]	3.694	2.509	3.239		
	Gefährliche Luftschadstoffe	0	0	0		
	Feinstaub	0	0	0		
Abfälle	GRI 306-3	Abfall				
		Nicht-gefährliche Abfälle [metrische Tonne]	1.074	950	1.119	
		Gefährliche Abfälle [metrische Tonne]	195	132	79	

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

1) Korrigierter Vorjahreswert durch fehlerhafte Berechnung im Vorjahr.

2) Die Emissionsfaktoren wurden umfassend aktualisiert, wodurch auch die Vorjahreswerte nachträglich angepasst wurden. Verwendet wurden hauptsächlich die Emissionsfaktoren der Datenbanken der DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs, Ministerium Großbritannien) sowie Ecoinvent und dem Umweltbundesamt.

3) inkl. Emissionen aus den Energieverbräuchen der Firmenfahrzeuge sowie der Verwendung von Kältemitteln.

4) Bei den ODS wurden die Substanzen HFC-23, HFC-134, HFC 134-a, R-404a, R-407c und R-410a einbezogen.

GRI Standards	Indikator	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	
Soziales					
Beschäftigung	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation			
		Neuanstellungen	860	590	715
		Freiwillige Fluktuation ⁵⁾	198	254	222
		Nicht-freiwillige Fluktuation	148	160	125
	GRI 401-3	Elternzeit			
		Inanspruchnahme von Vaterschafts-/ Mutterschaftsurlaub im Berichtszeitraum	282	261	370
		Total weiblich in Anspruch genommener Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub	132	108	144
	Total männlich in Anspruch genommener Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub	150	153	226	
Gesundheit und Arbeitssicherheit	GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen ⁶⁾			
		Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen	97	81	74
		Anzahl bei den Angestellten	97	81	74
		Anzahl bei den Mitarbeitern, die keine Angestellten sind	0	0	0
		Rate der arbeitsbedingten Verletzungen (Verletzung pro 1.000.000 gearbeitete Stunden)	10,33	9,00	8,51
		Arbeitsstunden Mitarbeiter (insgesamt)	9.392.913	8.999.972	8.696.334
		Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) ⁷⁾	0,77	0,78	0,86
		Todesfälle	0	0	0
	GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen ⁶⁾			
		Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Krankheitsfälle	0	0	2
		Anzahl bei den Angestellten	0	0	2
		Anzahl bei den Mitarbeitern, die keine Angestellten sind	0	0	0
		Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0
Training und Weiterbildung	GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten			
		Durchschnittliche Anzahl der Stunden für Aus- und Weiterbildung, die die Angestellten der Organisation während des Berichtszeitraums absolviert haben	18,35	19,90	17,94
		Durchschnitt bei weiblichen Angestellten	20,35	21,53	19,34
		Durchschnitt bei männlichen Angestellten	17,74	19,45	17,54
		Gesamtzahl der Trainingsstunden	112.696	110.199	97.387
	GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten			
		Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	94 %	93 %	95 %
Vielfalt und Chancengleichheit	GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten			
		Frauenanteil in der aktiven Belegschaft	23 %	23 %	23 %
		Frauenanteil in Führungspositionen (Senior Manager Positionen)	15 %	10 %	10 %
		Frauenanteil in Führungspositionen (Executive Positionen)	25 %	16 %	10 %
		Frauenanteil im Leadership Team ⁸⁾	25 %	20 %	15 %
		Frauenanteil im Executive Committee (inkl. Vorstand)	25 %	9 %	8 %

Umfang: HENSOLDT, konsolidierte Gesellschaften (ohne sales representative offices und ohne Australien), inkl. MaHyTec S.A.S., exkl. Studenten und Praktikanten.

Wesentliche nichtfinanzielle Inhalte gemäß § 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) geprüft (limited assurance) und sind in der GRI-Performance-Tabelle hellgrün hinterlegt.

5) Einschließlich Altersteilzeit, gegenseitiges Einvernehmen, Kündigung durch Arbeitnehmer.

6) Die Angaben unter GRI 403 beziehen sich auf die für uns wesentlichen Mitarbeitergruppen (HENSOLDT Mitarbeitende sowie Leiharbeitnehmer)

7) LTIFR Formel: Die Unfallschwerequote gibt die Anzahl der verlorenen Arbeitstage pro 100 Arbeitnehmer an. Unfallschwerequote = (Anzahl der verlorenen Arbeitstage + verlorene leichte Dienstage) x 200.000 / geleistete Arbeitsstunden insgesamt.

8) Definition (auch rückwirkend 2020): Gesamter Führungskreis HENSOLDT Group (Leadership Team inkl. Executive Committee und Vorstand)

GRI Standards	Indikator	Performance					
Allgemeine Angaben							
Allgemeine Angaben	GRI 2-7	Angestellte					
		Berichtszeitraum 2023					
			Summe	Weiblich	Männlich		
		Anzahl der Angestellten (Beschäftigungszahl/ VZÄ) ⁹⁾	6.140	1.436	4.704		
		Zahl der unbefristeten Angestellten (Beschäftigungszahl/ VZÄ)	5.937	1.392	4.545		
		Zahl der befristeten Angestellten (Beschäftigungszahl/ VZÄ)	203	44	159		
		Zahl der Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden (Beschäftigtenzahl/ VZÄ)	0 ¹⁰⁾	0 ¹⁰⁾	0 ¹⁰⁾		
		Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten (Beschäftigtenzahl/ VZÄ)	5.556	1.141	4.415		
		Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten (Beschäftigtenzahl/ VZÄ)	381	251	130		
		Berichtszeitraum 2023					
			Summe	Deutschland	Frankreich	Südafrika	Großbritannien
		Anzahl der Angestellten (Beschäftigungszahl/ VZÄ) ⁹⁾	6.140	4.464	704	820	152
		Zahl der unbefristeten Angestellten (Beschäftigungszahl/ VZÄ)	5.937	4.341	687	757	152
		Zahl der befristeten Angestellten (Beschäftigungszahl/ VZÄ)	203	123	17	63	—
	Zahl der Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden (Beschäftigtenzahl/ VZÄ)	0 ¹⁰⁾	0 ¹⁰⁾	—	—	—	
	Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten (Beschäftigtenzahl/ VZÄ)	5.556	3.999	656	755	146	
	Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten (Beschäftigtenzahl/ VZÄ)	381	342	31	2	6	

Umfang: HENSOLDT, konsolidierte Gesellschaften (ohne sales representative offices und ohne Australien), inkl. MaHyTec S.A.S., exkl. Studenten und Praktikanten.

Wesentliche nichtfinanzielle Inhalte gemäß § 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) geprüft (limited assurance) und sind in der GRI-Performance-Tabelle hellgrün hinterlegt.

9) VZÄ steht für Vollzeitäquivalente

10) Diese Information wurde im Geschäftsjahr 2023 nur für Deutschland erfasst.

10. Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

An den Aufsichtsrat der HENSOLDT AG, Taufkirchen

Wir haben den für die HENSOLDT AG, Taufkirchen (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „HENSOLDT AG“) gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht sowie die durch Verweise als Bestandteil qualifizierten Abschnitte im zusammengefassten Lagebericht „Geschäftsmodell“ sowie „Organisation und Unternehmensstruktur“ für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung war die materielle Prüfung von Verweisen auf Internet-seiten und externen Dokumentationsquellen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und 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 die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts) oder Irrtümern ist.

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

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)), beachtet.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des 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 begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 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.

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 unserer Prüfung 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 an den Standorten Oberkochen in Deutschland und Irene in Südafrika
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben
- Befragungen von verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung relevanter Wirtschaftsaktivitäten gemäß EU-Taxonomie zu erlangen
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umsatz, Investitionsausgaben und Betriebsaufwendungen für die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten
- Einschätzung der Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Angaben für die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten

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

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

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der HENSOLDT AG für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 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.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den im gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht enthaltenen Verweise auf Internetseiten oder externe Dokumentationsquellen ab.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

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

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der HENSOLDT AG, Taufkirchen, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 19. März 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Schieler
Wirtschaftsprüfer

Vogl
Wirtschaftsprüferin

Impressum

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