

UNTERNEHMERISCHE SORGFALTPFLICHT

BERICHT 2022

Diese Version ist eine Übersetzung der französischen Originalversion, welche im Zweifelsfall Vorrang hat.

Dieses Dokument wurde entsprechend der gesetzlichen Anforderungen der Artikel L. 225-102-4 und L. 225-102-5 des französischen Handelsgesetzbuches erstellt. Diese Artikel sind aus dem Gesetz Nr. °2017-399 vom 27. März 2017 in Bezug auf die Sorgfaltspflicht von Muttergesellschaften und auftraggebenden Unternehmen hervorgegangen.

Die Gruppe¹, darunter die Muttergesellschaft ArianeGroup Holding, erfüllt die vom Gesetzgeber für die Erstellung eines Sorgfaltsplans festgelegten Kriterien. In Anbetracht dieses Umstands haben die ArianeGroup Holding und ihre Tochtergesellschaften Maßnahmen ergriffen, die es im Hinblick auf die Ausarbeitung eines Sorgfaltsplans ermöglichen, Risiken und schwerwiegende Verletzungen der Menschenrechte und Grundfreiheiten, der Gesundheit, Sicherheit und Umwelt durch die Aktivitäten der Gruppe oder ihre Beziehungen zu Subunternehmern und Lieferanten zu erkennen und zu vermeiden.

Dieser Bericht stellt die Politik der Gruppe in Bezug auf die im Gesetz vom 27. März 2017 definierten Themen dar sowie die im Laufe des Geschäftsjahres 2022 durchgeführten Maßnahmen und die für die Zukunft geplanten Zielvorgaben. Er ist fester Bestandteil des Geschäftsberichts der ArianeGroup Holding für das am 31.12.2022 abgeschlossene Geschäftsjahr. Nach Präsentation vor dem Verwaltungsrat des Unternehmens wird dieser Bericht auf der Internetseite der Gruppe veröffentlicht.

INHALTSVERZEICHNIS

1. AKTIVITÄT	2
1.1 ALLGEMEINE PRÄSENTATION.....	2
1.2 TÄTIGKEITSFELDER.....	2
2. METHODEN UND GLOBALER ANSATZ	3
3. ARIANEGROUP UND IHRE TOCHTERGESELLSCHAFTEN	3
3.1 Kartierung und Identifizierung gröSSerer Risiken.....	4
3.2 RegelmäSSige Bewertung.....	4
3.3 MaSSnahmen zur Minderung und Vorbeugung von Risiken oder schwerwiegenden Verletzungen.....	5
4. LIEFERANTEN UND SUBUNTERNEHMER	16
4.1 Kartierung von Risiken und regelmäSSige Bewertung	16
4.2 Massnahmen zur Minderung und Vorbeugung von Risiken oder schwerwiegenden Verletzungen.....	17
5. ERFASSUNG UND BEARBEITUNG DER MELDUNGEN	18
6. ÜBERWACHUNG DER MASSNAHMEN	18

¹ Die in diesem Bericht benutzten Begriffe mit Großbuchstaben verweisen auf das Begriffsverzeichnis auf Seite 18

1. AKTIVITÄT

1.1 ALLGEMEINE PRÄSENTATION

ArianeGroup ist Hauptauftragnehmer der europäischen Ariane-Trägerraketenfamilien und der ballistischen Trägerraketen für Frankreichs nukleare Abschreckung und somit ein Garant für Europas unabhängigen und zuverlässigen Zugang zum Weltraum zum Wohle aller Bürger in einer sicheren Welt.

ArianeGroup wird zu gleichen Teilen von den Konzernen Airbus und Safran gehalten und bündelt alle Aktivitäten und Kompetenzen im Bereich der zivilen und militärischen Trägerraketen. ArianeGroup verwaltet darüber hinaus ein Ausrüstungsportfolio für Raumfahrt und Verteidigung, entweder direkt oder über ihre Tochtergesellschaften und Beteiligungen.

Die Gruppe beschäftigt ca. 8.700 hochqualifizierte Mitarbeitende, darunter 7700 bei ArianeGroup und fast 1000 in den Tochtergesellschaften, im Wesentlichen in Frankreich und in Deutschland. ArianeGroup wurde 2016 gegründet und baut auf mehr als 70 Jahre Erfahrung in der europäischen Raumfahrt.

1.2 TÄTIGKEITSFELDER

Die Tätigkeit der ArianeGroup gliedert sich in drei Hauptbereiche:

1.2.1 WELTRAUMSTARTDIENSTE

Die Tätigkeiten der ArianeGroup umfassen den gesamten Lebenszyklus einer Trägerrakete: Konzeption, Entwicklung, Fertigung, Betrieb und Kommerzialisierung über ihre Tochtergesellschaft Ariespace. So produziert und betreibt ArianeGroup die Trägerrakete Ariane 5 und entwickelt die zukünftige Trägerrakete Ariane 6 für die Europäische Weltraumorganisation (ESA - European Space Agency). Als Hauptauftragnehmer und für die Konzeption zuständige Stelle koordiniert ArianeGroup ein industrielles Netzwerk von mehr als 600 Unternehmen aus 13 europäischen Ländern, die alle am Programm Ariane 6 beteiligt sind. ArianeGroup entwirft innovative Lösungen für Trägerraketensysteme für institutionelle, gewerbliche und industrielle Kunden. Die Gruppe beherrscht Spitzentechnologien von kompletten Antriebssystemen aller bekannten Technologien (kryogen, speicherbar oder fest) bis hin zu den Ausrüstungen und Materialien.

1.2.2 VERTEIDIGUNG

Ein weiterer großer Bereich der Tätigkeit von ArianeGroup betrifft die strategische Rakete M51, eine wesentliche Komponente der französischen Nuklearstreitkräfte. Die M51 ist eine dreistufige strategische seegestützte ballistische Rakete (MSBS – für Mer-Sol Balistique Stratégique), die für den Start von Bord der atomgetriebenen U-Boote (Sous-Marins Nucléaires Lanceurs d'Engins - SNLE) der französischen Marine vorgesehen ist. Als Auftragnehmer des Programms M51 der französischen Beschaffungsbehörde (DGA - Direction Générale de l'Armement) für die ozeanischen Nuklearstreitkräfte (FOST - Force Océanique Stratégique) der französischen Marine bündelt ArianeGroup die Kompetenzen von mehr als 900 französischen Industrieunternehmen mit zweifacher Zielausrichtung: das konstante Streben nach höchsten Leistungsstandards und die nationale Unabhängigkeit. Die Verantwortung des Unternehmens umfasst die vorgelagerte Forschung sowie die Konstruktion, Entwicklung und Fertigung von ballistischen Flugkörpern, dem dazugehörigen Bodensegment und dem System zur Kontrolle und Steuerung an Bord der U-Boote. ArianeGroup ist zudem für die Aufrechterhaltung der Betriebsbereitschaft des Systems und die Demontage am Ende der Lebenszeit verantwortlich.

1.2.3 AUSTRÜSTUNG UND SERVICES

ArianeGroup verfügt über eine umfassende Expertise in Antriebssystemen und -ausrüstungen für Anwendungen „zum, in den und vom Weltraum“, von der Entwicklung bis zur Fertigung: Trägerraketen, Satelliten, Weltraumfahrzeuge, Landesysteme. Darüber hinaus liefert ArianeGroup komplette Antriebssysteme und -teilsysteme an alle europäischen Auftragnehmer und zahlreiche internationale Kunden, um Satelliten in die geostationäre Umlaufbahn zu bringen. ArianeGroup gehört zu den wenigen Raumfahrtunternehmen weltweit, die die wichtigsten Antriebstechnologien für Trägerraketen - sei es mit Flüssig-, Kryogen- oder Feststoffantrieb – und für Raumfahrtanwendungen – chemische und elektrische Mono- oder Biergole (Funkfrequenz-Ionenantrieb) - beherrscht.

ArianeGroup bietet ebenfalls Studien und schlüsselfertige Lösungen für Infrastrukturen, die für Sektoren wie die Raumfahrtindustrie, Verteidigung und Sicherheit bestimmt sind: Bodensegmente, Betriebs- und Kontrollsysteme, Weltraumüberwachungszentren (SSA - Space Situational Awareness), Anlagen zur Energieerzeugung sowie zur Demontage am Lebensende.

Basierend auf ihrer Erfahrung im Bereich des flüssigen Wasserstoffs für den Antrieb von Trägerraketen beteiligt sich ArianeGroup an der Entwicklung technologischer Lösungen für die besonderen Anforderungen an die Speicherung von flüssigem Wasserstoff zur Nutzung sowohl durch Kunden im Lufttransport als auch im Schwer- und Fernverkehr.

Die Tochtergesellschaften der Gruppe verfügen über eine umfassende Expertise in Teilsystemen und Ausrüstungen für die Raumfahrt, Verteidigung und Industrie, insbesondere pyrotechnische und mechanische Ausrüstungen oder optische, optronische und neutronische Systeme.

2. METHODEN UND GLOBALER ANSATZ

Dieser Bericht wurde unter der Leitung des Generalsekretariats, einem Mitglied des ArianeGroup-Vorstands, und des Präsidenten der ArianeGroup SAS verfasst.

Seit September 2019 sind dem Generalsekretariat die wichtigsten Funktionen unterstellt, die einen Beitrag zur Definition und Lenkung der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Sorgfaltspflicht leisten, nämlich Standorte, Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (SGU), das Rechtswesen, Ethics- & Compliance, die Nachhaltigkeitsteams, die Datenschutzbeauftragten (DPO), das interne Audit und die Koordination der Tochtergesellschaften.

Diese Abteilungen und Funktionen arbeiten eng mit weiteren beitragenden Funktionen zusammen, wie dem Risikomanagement und der internen Kontrolle, dem Personalwesen, dem Einkauf sowie dem Compliance Officer. Die Ausarbeitung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht ist im Übrigen Teil der Initiativen verschiedener Interessenvertreter des Raumfahrtsektors, insbesondere innerhalb der GIFAS oder der ESA. Im Rahmen der Nachhaltigkeitspolitik wurde 2018 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt mit dem Ziel, die größten Herausforderungen für die Gruppe zu ermitteln. Diese Analyse, für die ein breites Spektrum gruppeninterner und -externer Interessenvertreter befragt wurde (Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Raumfahrtbehörden, Organisationen, Zivilgesellschaft, akademische Welt usw.), hat als

Fundament für das Engagement für Nachhaltigkeit der Gruppe gedient, das 2020 veröffentlicht wurde.

Die Nachhaltigkeitspolitik hat die Ermittlung prioritärer Themen ermöglicht, darunter: Förderung der Diversität und Chancengleichheit, Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gewährleistung von verantwortungsvollen Verfahren für den Einkauf oder die Auswahl von Unterauftragnehmern oder Begrenzung des ökologischen Fußabdrucks der Tätigkeiten der ArianeGroup.

Diese Herausforderungen werden im 2021 veröffentlichten CSR-Bericht der ArianeGroup im Einzelnen erläutert.

Für die Steuerung der sich aus den Nachhaltigkeitsanforderungen ergebenden Herausforderungen sind die Teams des Generalsekretariats zuständig, die alle zwei Monate dem Lenkungsausschuss für Nachhaltigkeit Bericht erstatten, welcher wiederum mehrere Vorstandsmitglieder von ArianeGroup umfasst. Diese Teams sind für die materiellen Herausforderungen der Nachhaltigkeit der Gruppe zuständig: Human Resources Direktorin, Technischer Direktor, Generalsekretär und Kommunikationsdirektor. Der Vorstand von ArianeGroup führt jährlich eine Prüfung der sich aus den Nachhaltigkeitsanforderungen ergebenden Herausforderungen durch.

Das Team für Nachhaltigkeit und Corporate-Support ist darüber hinaus für die Anpassung dieser Herausforderungen auf der Ebene der Tochtergesellschaften der Gruppe zuständig.

3. ARIANEGROUP UND IHRE TOCHTERGESELLSCHAFTEN

3.1 KARTIERUNG UND IDENTIFIZIERUNG GRÖßERER RISIKEN

ArianeGroup erstellt jährlich eine **globale Risikokartierung**, die alle Aktivitäten der Gruppe umfasst. Die Abteilung Enterprise Risk Management (ERM) und die interne Kontrolle innerhalb der Finanzabteilung sind für Risikomanagement und -kartierung zuständig. Die Methoden zur Erkennung, Bewertung und Hierarchisierung der Risiken sind in einem auf die gesamte Gruppe anwendbaren Verfahren beschrieben. Jedes erkannte Risiko wird unter Berücksichtigung der Eintrittswahrscheinlichkeit und seiner Auswirkungen auf Personal, Umsatz, Finanzen, Ruf und Know-how des Unternehmens eingestuft. Im Anschluss an die Einstufung der Kritikalität eines jeden Risikos werden Maßnahmen zur Vermeidung seines Eintretens und/oder seiner Auswirkungen definiert. Zweimal pro Jahr werden dem Vorstand von ArianeGroup die Kartierung und die Strategie zur Risikominderung präsentiert. Bei dieser Gelegenheit werden die geschäftsbezogenen Risiken der Gruppe sowie Fortschrittsstatus und Wirksamkeit der durchgeführten Aktionen zur Risikominderung bewertet.

Die Instrumente und Methodik einer umfassenden Risikokartierung beziehen auch die gesellschaftlichen und umweltbezogenen Risiken ein, die unter die Sorgfaltspflicht fallen.

Wesentliche Risiken für die Interessenvertreter und die Umwelt bestehen in den Bereichen Gesundheit und Arbeitssicherheit, insbesondere durch industrielle und personenbezogene Risiken (Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten), psychosoziale und umweltspezifische Risiken (unfallbedingte Verschmutzung: Wasser, Boden, Luft) sowie die Risiken in Verbindung mit dem Klimawandel.

Durch die Ausübung der Sorgfaltspflicht können diese Risiken kontinuierlich vorweggenommen und somit vermieden werden. Im Wesentlichen sind die Standortleitungen (9 für Frankreich, einschließlich der verbundenen Standorte, und 4 für Deutschland) unter der Leitung des Generalsekretariats für das Risikomanagement zuständig und erfüllen diese Aufgabe mit einem disziplinübergreifenden Team, das dem Generalsekretariat im Rahmen der halbjährlichen von der ERM-Abteilung koordinierten Besprechung Bericht erstattet.

Die festgestellten Risiken in Verbindung mit Menschenrechten und Grundrechten betreffen im Wesentlichen Probleme wie Gleichstellung, Vielfalt, Vorbeugung von Belästigung und psychosoziale Risiken. Diese Risiken werden von der Personalabteilung verwaltet, mit Ausnahme der Risiken in Bezug auf den Datenschutz, die vom Datenschutzbeauftragten koordiniert werden.

Die **Tochtergesellschaften** wenden die von der ArianeGroup festgelegte Methode zur Erkennung und Priorisierung von Risiken an, die ggf. an die Größe und die spezifischen Aktivitäten einzelner Tochtergesellschaften angepasst wird.

ArianeGroup vergewissert sich, dass diese Risikoermittlung von den Tochtergesellschaften durchgeführt wird, und fordert zu diesem Zweck zweimal pro Jahr einen Risikobericht und einmal pro Jahr eine interne Kontrolltestkampagne. Am Ende dieser Risiko- und internen Kontrollkampagne verfasst jede Tochtergesellschaft ein Bestätigungsschreiben, mit dem sie sich zur Umsetzung und Durchführung des Risikomanagements des Unternehmens und der internen Kontrolle verpflichtet.

Die Tochtergesellschaften melden alle wesentlichen Risiken und entsprechenden Maßnahmenpläne (Risikominderung, Vermeidung schwerwiegender Verletzungen) zum Zweck der Analyse und Konsolidierung der Risikokartierung der Gruppe. Auf diese Weise konnten für einige der Risiken, die von den Tochtergesellschaften im Zusammenhang mit ihren spezifischen Tätigkeiten (Umweltverschmutzung, Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften) erkannt wurden und unter die Sorgfaltspflicht fallen, angemessene Maßnahmen in Abstimmung mit den jeweiligen Experten der Gruppe ergriffen werden.

3.2 REGELMÄSSIGE BEWERTUNG

Die Gruppe hat folgende Maßnahmen ergriffen:

- Schaffung einer **internen Kontrollfunktion** innerhalb der Finanzabteilung. Aufgabe dieser Funktion ist es, die ordnungsgemäße Anwendung von rund 150 in einem Katalog beschriebenen Kontrollpunkten sicherzustellen sowie die Definition und Nachverfolgung von Verbesserungsaktionen im Fall einer Abweichung zu den Anforderungen. Dieses interne Kontrollinstrument erleichtert die Kontrolle der Aktivitäten der Gruppe, verbessert die Wirksamkeit der Arbeitsabläufe und die effiziente Nutzung der Ressourcen bei gleichzeitiger Berücksichtigung signifikanter Risiken in Bezug auf den Betrieb, das Finanzwesen oder die Konformität.

Dieser Katalog beinhaltet einen Kontrollpunkt über die ordnungsgemäße Umsetzung von Verfahren gemäß einschlägigen Vorschriften in Bezug auf Personalmanagement, Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt durch die Tochtergesellschaften und sieht die entsprechenden Zuständigkeiten vor.

- Schaffung einer **unabhängigen internen Auditfunktion**, die dem Generalsekretariat unterstellt ist. Diese Funktion ist zuständig für Überprüfungs- und Analyseaktivitäten im Namen des Vorstands und des vom Verwaltungsrat eingerichteten Ausschusses der ArianeGroup Holding (ARFCC), der für Audits, Risiken, Finanzen und Konformität verantwortlich zeichnet. Ein Audit kann von den Vorstandsmitgliedern der ArianeGroup oder vom ARFCC-Ausschuss im Rahmen des Auditplans der Gruppe gefordert werden oder auf besondere Anfrage hin erfolgen. In diesem Rahmen liefert das interne Audit schriftliche Berichte, die auf objektiven und unabhängigen Analysen basieren, und gewährleistet die Umsetzung von Korrekturmaßnahmenplänen.

ArianeGroup verfügt über mehrere Industriestandorte, hauptsächlich in Frankreich und Deutschland, und bewegt sich innerhalb eines strengen Rechtsrahmens. Die Standorte werden in regelmäßigen Abständen einer Inspektion durch die zuständigen Regierungsbehörden unterzogen (z.B. DREETS, Arbeitsmedizin usw.).

An allen Standorten der ArianeGroup gilt das SGU-Leistungssystem, das von einem externen Organismus als ISO 14001 äquivalent anerkannt wurde. Die Umsetzung dieses Systems wird mittels interner und externer Audits kontrolliert.

3.3 MASSNAHMEN ZUR MINDERUNG UND VORBEUGUNG VON RISIKEN ODER SCHWERWIEGENDEN VERLETZUNGEN

Die Maßnahmen der Gruppe zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht sowie die entsprechenden Vorkehrungen befinden sich in der Einführungsphase und werden regelmäßig angepasst.

3.3.1 ETHIKCHARTA

Seit Unternehmensgründung hat sich ArianeGroup mit der Einführung einer **Ethikcharta** zur Einhaltung höchster Standards in Bezug auf Menschenrechte und Umwelteinfluss verpflichtet.

ArianeGroup unterstützt die grundlegenden Vereinbarungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Grundsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Diese Grundsätze sind in der Ethikcharta der ArianeGroup in Form einer Definition der ethischen Grundsätze und der wesentlichen, in der Gruppe geltenden Werte festgehalten.

Die Ethikcharta steht in den drei wichtigsten Sprachen der ArianeGroup zur Verfügung (Deutsch, Französisch und Englisch). Die niederländische Tochtergesellschaft hat die Grundprinzipien ins Niederländische übersetzt.

In Frankreich ist die Ethikcharta Teil der Betriebsordnung und wird jedem neuen Mitarbeitenden ausgehändigt.

Sie gilt in allen Tochtergesellschaften und ist in das jeweilige Dokumentationssystem integriert.

Für 2021 hat die Gruppe eine digitale Schulung ausgearbeitet, um die Sensibilisierung für Grundsätze und Normen der Ethikcharta zu verbessern.

3.3.2 MENSCHENRECHTE UND GRUNDRECHTE

ArianeGroup hat die wichtigsten Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte in die an ihren Standorten geltenden Betriebsordnungen und Tarifverträge übernommen. Zu diesen Grundsätzen gehören ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Chancengleichheit, die Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz, das Recht auf Erholung und bezahlten Urlaub usw.

ArianeGroup SAS hat ihre Maßnahmen am 13. März 2020 mit einer Vereinbarung über die Lebensqualität am Arbeitsplatz und die Vermeidung psychosozialer Risiken verstärkt. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung konzentrieren sich auf vier Schwerpunkte:

- Die Lebensqualität im Arbeitsumfeld,
- Das Recht auf Erreichbarkeit und auf Nichterreichbarkeit,
- Die Vermeidung psychosozialer Risiken: Die Vermeidung moralischer oder sexueller Belästigung, sexistischer Verhaltensweisen und von Gewalt am Arbeitsplatz sowie die Vermeidung von Stress bei der Arbeit,
- Die Verhinderung von Diskriminierung.

Die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Maßnahmen sind Teil eines Maßnahmenplans, der sich in der Einführungsphase befindet.

Die Corona-Pandemie hatte zur Folge, dass ArianeGroup 2020 die unternehmensinternen geltenden Regelungen, die in den Betriebsvereinbarungen für die Heimarbeit festgeschrieben sind, mit der Einführung der Telearbeit in Ausnahmesituationen gemäß Artikel L. 1222-11 des französischen Arbeitsgesetzbuches verstärkt hat.

(a) BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG

Im Rahmen der allgemeinen Politik zur Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung hat sich ArianeGroup zum Ziel gesetzt, potenziell eintretende diskriminierende Situationen zu vermeiden und zu beseitigen und entsprechende Vorkehrungen zu treffen, insbesondere im Rahmen der Betriebsvereinbarungen im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften.

Diese Maßnahmen betreffen insbesondere Einstellung, Beschäftigung und Zugang zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. Innerhalb der ArianeGroup basieren die Verfahren der Personalverwaltung ausschließlich auf einem Abgleich zwischen beruflichen Kompetenzen und dem Bedarf der Gruppe.

Im Rahmen der oben genannten Vereinbarung vom 13. März 2020 hat das Unternehmen umfassende und harmonisierte Maßnahmen zur Vermeidung und Bearbeitung mutmaßlicher Diskriminierungen jedweder Art mittels eines spezifischen Verfahrens festgelegt.

Um derartigen Situationen vorzubeugen, stellt ArianeGroup SAS ihren Mitarbeitenden außerdem Instrumente zur Weiterleitung von Informationen und Sensibilisierung für einschlägige Bestimmungen im Unternehmen zur Verfügung. Diese Art der Kommunikation richtet sich auch an das Management.

Berufliche Gleichstellung von Mann und Frau

Die Berücksichtigung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wesentliches Element der Identität von ArianeGroup. Es handelt sich dabei um eine dauerhafte Zielsetzung und ein Mittel, um neue Talente, Frauen wie Männer, anzuziehen und die Pluralität der Kompetenzen, die Innovation und Meinungsvielfalt zu fördern.

ArianeGroup SAS hat diese Verpflichtung insbesondere im Rahmen einer Vereinbarung über ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die berufliche Gleichstellung von Mann und Frau, die im November 2020 unterzeichnet wurde, für eine unbestimmte Dauer besiegelt.

Durch diese neue Vereinbarung stärkt ArianeGroup ihre Gleichstellungspolitik mit der Konsolidierung bereits umgesetzter Maßnahmen und der Festlegung von Grundsätzen für eine neue Dynamik in mehreren Aktionsbereichen.

Die Vereinbarung definiert insbesondere spezifische Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung beim Einstellungsprozess. In diesem Sinne haben wir die beteiligten Akteure, die Mitarbeitenden der Personalabteilung, die Manager und die mit der Rekrutierung beauftragten Dienstleister sensibilisiert für die Förderung von Vielfalt, Herausforderungen und Verpflichtungen der Gesellschaft sowie für den Rechtsrahmen. In Zukunft werden regelmäßig, wenigstens alle 2 Jahre, Schulungen organisiert, um einen aktuellen Kenntnisstand der Personalleiter (HRBP) und der für die Rekrutierung verantwortlichen Mitarbeitenden zu gewährleisten. Auch die Sensibilisierung der Manager wird mittels einer regelmäßigen Aktualisierung des oben genannten Leitfadens zur Verhinderung von Diskriminierung verstärkt.

ArianeGroup SAS hat ein Verfahren zur Beobachtung und Maßnahmenergreifung in Bezug auf Löhne und Gehälter etabliert, um die Löhne von Männern und Frauen im Vorfeld der Lohnpolitik zu analysieren und eventuelle Lohnunterschiede zu ermitteln. Wenn ein oder mehrere Fälle eines ungerechtfertigten Lohnunterschieds festgestellt werden, löst dies eine individuelle Analyse aus, die ggf. zu einer über ein oder mehrere Jahre verteilten Gehaltserhöhung führt.

Die oben genannte Vereinbarung definiert darüber hinaus Leistungskennzahlen für verschiedene Interventionsbereiche wie die Einstellung, Vergütung, Schulung, Beförderung.

Die ArianeGroup GmbH hat für jeden ihrer Standorte Antidiskriminierungsbeauftragte ernannt.

Darüber hinaus wurden quantifizierte Ziele in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen festgelegt: Ziel ist die Erhöhung des Anteils der weiblichen Führungskräfte von 0 auf 10 % und der weiblichen Senior-Managerinnen von 14 auf 19 %.

Darüber hinaus hat die Generaldirektion von ArianeGroup ihre mittelfristigen Zielsetzungen mitgeteilt, die zur Stärkung der Dynamik bezüglich der Präsenz von Frauen in Führungspositionen beitragen soll: Bis Ende 2025 soll der Frauenanteil in den höchsten Verantwortungsbereichen des Unternehmens mindestens 20 % betragen.

Die französischen Tochtergesellschaften der Gruppe fallen unter den gleichen Rechtsrahmen und bemühen sich in diesem Sinne um die Einführung einer Politik zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau, um die Diskriminierungsrisiken zu verringern. Insbesondere die französischen Tochtergesellschaften mit mehr als 50 Beschäftigten sind verpflichtet, den Index für die Gleichstellung von Mann und Frau zu berechnen und zu veröffentlichen.

INDEX FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON MANN UND FRAU

Für das Jahr **2022** hat ArianeGroup SAS mit Bezug auf den **Index für die Gleichstellung von Mann und Frau**, der durch das französische Gesetz vom 5. September 2018 festgelegt wurde, die Gesamtnote **89/100** erhalten. **(79/100 im Jahr 2021)**

Eingliederung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen

ArianeGroup setzt eine Politik der Diversität um, die entsprechende Maßnahmen in Bezug auf Einstellung, Weiterbeschäftigung und berufliche Förderung von Menschen mit Behinderungen vorsieht.

Als Fortsetzung der 1. Rahmenvereinbarung, die 2019 unterzeichnet wurde, haben ArianeGroup SAS und die AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) im Juni 2021 eine weitere Rahmenvereinbarung mit einer Laufzeit bis zum 3. Dezember 2024 unterzeichnet. ArianeGroup hat damit gegenüber dem Behindertenverband AGEFIPH ihren Anspruch bekräftigt, die Dynamik des Unternehmens in Bezug auf diese Thematik in allen Betrieben aufrechtzuerhalten. Vor diesem Hintergrund werden insbesondere neue Mittel zur Förderung der Einstellung, Weiterbeschäftigung und Entwicklung der Kompetenzen von behinderten Beschäftigten sowie zur Vermeidung der beruflichen Ausgrenzung eingerichtet.

Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch ein Netz von Behindertenreferenten gestützt, die in den einzelnen Unternehmen der ArianeGroup ernannt werden. Der Behindertenreferent eines Unternehmens koordiniert und mobilisiert die internen und externen Akteure, insbesondere bei der Untersuchung und Umsetzung multidisziplinärer Maßnahmen für die Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Das Netz der Behindertenreferenten steht unter der Leitung der „Mission handicap“ der ArianeGroup. „Mission handicap“ ist in die Abteilung zur Förderung von Diversität innerhalb des Unternehmens und somit in das Personalwesen integriert.

Ein vergleichbarer Ansatz wird in der ArianeGroup GmbH verfolgt, die an jedem Standort einen Referenten für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ernannt hat.

(b) BEKÄMPFUNG MORALISCHER UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG, SEXISTISCHER VERHALTENSWEISEN UND VON GEWALT AM ARBEITSPLATZ

ArianeGroup respektiert und gewährleistet den Schutz der Menschenwürde und Privatsphäre ihrer Mitarbeitenden und duldet keine Form oder Art der Belästigung, sexistischer Verhaltensweisen und Gewalt am Arbeitsplatz.

ArianeGroup bemüht sich, alle erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung und Verhinderung moralischer oder sexueller Belästigung, sexistischer Verhaltensweisen und Gewalt am Arbeitsplatz zu ergreifen.

Bereits bei der Unternehmensgründung hat ArianeGroup SAS Maßnahmen zur Handhabung derartiger Situationen durch die Unternehmensleitung festgelegt. Die oben erwähnte Vereinbarung vom 13. März 2020 hat die entsprechenden Bestimmungen weiter verstärkt. Sie definiert insbesondere umfassende und harmonisierte Maßnahmen zur Vermeidung und Bearbeitung mutmaßlicher Diskriminierungen jedweder Art durch ein spezifisches Verfahren. Außerdem erweitert sie den Schutz von Opfern oder Zeugen von Belästigungen auf Opfer und Zeugen von Gewalt oder sexistischen Verhaltensweisen.

Um derartigen Situationen vorzubeugen, hat ArianeGroup SAS ihren Mitarbeitenden außerdem Instrumente zur Verfügung gestellt, die sie informieren und für einschlägige Bestimmungen im Unternehmen sensibilisieren.

Im Rahmen des französischen Gesetzes über die freie Wahl der beruflichen Zukunft („Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel“) vom 5. September 2018 haben ArianeGroup SAS sowie mehrere Tochtergesellschaften einen Referenten für die Bekämpfung sexueller Belästigung und sexistischer Verhaltensweisen ernannt. ArianeGroup hat die Aufgaben dieser Referenten auf die Bekämpfung moralischer Belästigung und der Gewalt am Arbeitsplatz ausgeweitet.

Außerdem hat ArianeGroup SAS den Kreis der benannten Referenten mit dem Ziel einer verbesserten Mitarbeiternähe erweitert (Ernennung am Standort anstelle einer Ernennung auf Unternehmensebene) und sich verpflichtet, pro Unternehmen zwei Referenten zu ernennen. Dieser Referent ist ein direkter Ansprechpartner für Mitarbeitende, die ihrer Meinung nach Opfer einer solchen Situation sind. Aufgabe des Referenten ist das Zuhören, Informieren und Orientieren.

Die Mitarbeitenden an den verschiedenen Standorten haben eine entsprechende Mitteilung erhalten.

Sowohl die Referenten als auch die Mitarbeitenden der Personalabteilung nehmen regelmäßig an einer Schulung über die Maßnahmen zur Vermeidung und Bearbeitung dieser Situationen innerhalb der ArianeGroup SAS teil. Desgleichen hat das Unternehmen genau wie bei den internen Schulungen für die Referenten eine spezielle Schulung für Personalvertreter eingerichtet, die als Referenten der EBR für die Bekämpfung sexueller Belästigung und sexistischer Verhaltensweisen tätig sind.

(c) VERMEIDUNG VON STRESS AM ARBEITSPLATZ

ArianeGroup achtet insbesondere auf die Vermeidung psychosozialer Risiken und Stress am Arbeitsplatz.

Im Rahmen der unternehmensinternen Umstrukturierung von ArianeGroup hat die Generaldirektion gleich nach der Unternehmensgründung erste, den Aufbau der neuen Organisation begleitende Maßnahmen zur Vermeidung von Stress und entsprechenden Auswirkungen auf die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ergriffen.

Die Präventionsmaßnahmen werden innerhalb der ArianeGroup schrittweise auf drei Ebenen (1., 2. und 3. Ebene) organisiert und umgesetzt. Die Maßnahmen beinhalten die Antizipation und Begleitung der Umstrukturierung des Unternehmens und eine gezielte Betreuung einzelner oder mehrerer Mitarbeitender in Stresssituationen.

ArianeGroup hat folgende Maßnahmen ergriffen:

- Maßnahmen zur Bewertung der Risiken durch Stress in Verbindung mit Änderungsprojekten; für eine bessere Vorwegnahme und Berücksichtigung der Auswirkungen von Änderungsprojekten auf den Menschen, die Beschäftigungssituation und die Arbeitsbedingungen (Neuordnung, Umstrukturierung, Umzug usw.). ArianeGroup untersucht in der Vorbereitungsphase mögliche Auswirkungen auf den Menschen und analysiert die menschlichen Konsequenzen eines Projekts.
- Maßnahmen zur Erkennung und Bewertung von kollektivem Stress am Arbeitsplatz; diese Maßnahmen werden in regelmäßigen Abständen und in mehreren Etappen innerhalb des Unternehmens durchgeführt:
 - Vorläufige Diagnose anhand medizinischer und sozialer Indikatoren zur Ermittlung psychosozialer Risiken, die in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens auftreten können.
 - Gründliche Diagnose in Bereichen mit einem potenziellen Risiko, um einen Aktionsplan zur Verminderung erkannter Risikofaktoren zu definieren.

2021 und 2022 wurde außerdem eine Umfrage zum Thema Stress am Arbeitsplatz durchgeführt, um die Stressbelastung im Unternehmen zu messen und die am stärksten gefährdeten Personengruppen, einschließlich der Stressfaktoren zu ermitteln. Die Ergebnisse der Umfrage wurden insbesondere den Beschäftigten, Managern und Personalvertretungsinstanzen mitgeteilt. Angesichts der Ergebnisse hat der Vorstand beschlossen, einen kollektiven Aktionsplan auszuarbeiten, um zur Lebensqualität am Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens beizutragen. Dieser Aktionsplan, der mit der Strategie der Gruppe zur Vermeidung von Stress am Arbeitsplatz im Einklang steht, zielt darauf ab, die Risikofaktoren zu reduzieren und die ermittelten Schutzfaktoren zu stärken. Er wird auf zwei Ebenen umgesetzt: auf Unternehmensebene und auf der Ebene der Direktionen und Bereiche. ArianeGroup hat sich verpflichtet, diese Umfrage 2023 zu wiederholen.

Und schließlich hat ArianeGroup ein Verfahren zur Bearbeitung von Stresssituationen eingeführt, das je nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden unternehmensinterne oder -externe Akteure einbezieht.

Zur Ergänzung und Verstärkung bereits vorhandener Instrumente werden innerhalb der ArianeGroup SAS und der ArianeGroup GmbH kontextbedingt spezifische Maßnahmen ergriffen.

Mit einer im März 2020 unterschriebenen Vereinbarung hat ArianeGroup SAS ihre kompletten und harmonisierten Maßnahmen mit Bezug auf die Lebensqualität am Arbeitsplatz und Vermeidung psychosozialer Risiken verstärkt.

Zur Verbesserung der primären Prävention und der Vorwegnahme von Risikofaktoren in möglichst frühen Phasen hat ArianeGroup ihre Führungskräfte aufgefordert, einen Aktionsplan aufzustellen, um Stresssituationen in ihrem Bereich zu vermeiden. Seit 2019 werden die Führungskräfte über die Teamdiagnose und die Ausarbeitung eines Aktionsplans zur Vermeidung von Stress am Arbeitsplatz geschult. Die Aktionspläne für die einzelnen Bereiche müssen jedes Jahr von den Führungskräften aktualisiert werden. Die HRBP haben ebenfalls eine Schulung absolviert, um die Führungskräfte dabei zu unterstützen. Außerdem gewährleistet ArianeGroup SAS das ganze Jahr über die Organisation von Schulungen für Führungskräfte und HRBP mithilfe spezifischer Module. Zu diesem Zweck wurde ein Schulungsmodul zur Vorbeugung beruflicher Erschöpfung im Laufe des Jahres 2022 an allen Standorten eingeführt.

Darüber hinaus führt das Unternehmen Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen für die Mitarbeitenden durch. Bei dieser Gelegenheit wird regelmäßig an den psychologischen Beistand erinnert, der an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr per Telefon (gebührenfreie Rufnummer) zur Verfügung steht. Unter dieser Telefonnummer erhalten Mitarbeitende auf Wunsch die Möglichkeit, ein vertrauliches Gespräch zu führen, und können frei über ihre persönlichen bzw. beruflichen Schwierigkeiten sprechen.

Bei ArianeGroup GmbH wird regelmäßig ein Fragebogen zur Bewertung der psychosozialen Risiken verteilt. Je nach den Ergebnissen werden spezielle Workshops organisiert.

Und schließlich hat ArianeGroup verschiedene Initiativen zur Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz und insbesondere der Work-Life-Balance ergriffen:

- Veröffentlichung einer Charta über das Recht auf gewählte Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit innerhalb der ArianeGroup SAS;
- Einrichtung der Telearbeit innerhalb der ArianeGroup SAS und der ArianeGroup GmbH.

(d) SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE UND PERSONENBEZOGENER DATEN

ArianeGroup respektiert und gewährleistet den Schutz der Menschenwürde und Privatsphäre ihrer Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Drittparteien.

Die Datenschutzbeauftragten (DPO, Data Protection Officer), die in Frankreich für die ArianeGroup Holding/SAS und für die ArianeGroup GmbH zuständig sind, beraten und betreuen diese Unternehmen in Bezug auf rechtliche Anforderungen hinsichtlich personenbezogener Daten. Sie kontrollieren die Umsetzung der Aktionspläne zur Vermeidung von Risiken in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten.

Die mehrjährigen Aktionspläne konzentrieren sich auf die folgenden Schwerpunkte:

- Umsetzung der neuen europäischen Regelung Nr. 2016/679, auch DSGVO oder Datenschutz-Grundverordnung genannt;
- Verbesserung der Schulung hinsichtlich Risiken und angemessener Verhaltensweisen: Schulung stark gefährdeter Personengruppen (Personalwesen, IT, Assistenten), Einführung eines digitalen Schulungsmoduls für alle Mitarbeitenden, im Schulungskatalog der ArianeGroup enthaltene unternehmensinterne Schulungsmodule;
- Durchführung des Privacy Impact Assessment;
- Kontrolle von Einkäufen im Hinblick auf die Einhaltung der Konformität durch die Lieferanten;
- Kontrolle großer Projekte, bei denen personenbezogene Daten nach dem Privacy-by-Design-Ansatz verarbeitet werden.

2022 konzentrierte die ArianeGroup ihre Bemühungen im Wesentlichen auf die Schulungsmaßnahmen, die internen Audits nach einem im Voraus festgelegten Plan, die Nachverfolgung der bei vorherigen Audits festgelegten Maßnahmen sowie die Integration der Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) unter Berücksichtigung des Privacy-by-Design- und des By-Default-Ansatzes in allen Verfahren und Projekten des Unternehmens.

Die Tochtergesellschaften haben ihre Anstrengungen auf Audits nach im Voraus festgelegten Zeitplänen sowie die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) bei der Vorbereitung neuer Projekte unter Berücksichtigung des Privacy-by-Design- und des By-Default-Ansatzes konzentriert.

Die Datenschutzbeauftragten haben ihre Tätigkeit im Rahmen der Bewältigung der Corona-Pandemie sowohl bei ArianeGroup als auch in den Tochtergesellschaften fortgesetzt, insbesondere zur Festlegung spezifischer Präventionsmaßnahmen bei der umfassenden Verwaltung von Gesundheitsdaten und der verstärkten Arbeit im Homeoffice.

3.3.3 SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ

(a) RICHTLINIE FÜR SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ (SGU)

Die SGU-Richtlinie ist Ausdruck der gesellschaftlichen Verpflichtung der ArianeGroup im Hinblick auf die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften, den Schutz von menschlichem Leben, Umweltschutz, Verhütung von Umweltverschmutzung und den Schutz von Gütern.

Die Ziele dieser Richtlinie sind:

- Entwicklung einer Kultur der Antizipation und Prävention zur Verbesserung des Risikomanagements im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (SGU) zum Nutzen der Mitarbeitenden der ArianeGroup und der Interessenvertreter in Verbindung mit ihren Aktivitäten
- Gewährleistung der Kontinuität unserer Geschäftstätigkeit durch Aufrechterhaltung des hohen Sicherheitsniveaus unserer Anlagen und Minderung ihrer Umweltauswirkungen
- Entwicklung, Fertigung, Test und Lieferung von Produkten und Dienstleistungen, welche die SGU-Anforderungen während ihres gesamten Lebenszyklus erfüllen.

SGU-Leistungssystem

Zur Umsetzung dieser Richtlinie stützt sich ArianeGroup auf ihr SGU-Leistungssystem, das 2018 die Äquivalenz der ISO 14001 erhalten hat und seitdem immer wieder erneuert wurde.

Das SGU-Leistungssystem ist eine Komponente des globalen Managementsystems der ArianeGroup für die Verwaltung der SGU-Risiken, die mit der Unternehmenstätigkeit einhergehen.

Das System stützt sich auf drei Säulen: Antizipation, Betriebssteuerung und Engagement des Einzelnen.

Die wichtigsten Ziele sind die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die Verwaltung technologischer Risiken und Umweltauswirkungen, die Beherrschung des Energieverbrauchs und die Aufstellung eines Programms zur Optimierung der SGU-Leistung.

Das SGU-Leistungssystem an den Standorten der ArianeGroup umfasst den Aufbau einer organisatorischen Struktur, die Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten, die Anwendung von Verfahren, die Prüfung und Aktualisierung der SGU-Richtlinie und die kontinuierliche Verbesserung des SGU-Leistungssystems. Unfälle mit einem Arbeitsausfall sind grundsätzlich Gegenstand einer Analyse, einschließlich Korrektur- und Präventivmaßnahmen auf der Ebene der SGU- und Betriebsteams.

2022 wurde eine gruppenweite Zielvorgabe festgelegt und an alle Gesellschaften weitergeleitet.

Die Realisierung dieses Ziels trägt zur Bewertung der globalen Leistung und der Vergütung der Führungskräfte bei.

2022 konnte die SGU-Leistung aller Standorte der ArianeGroup in Frankreich bewertet werden, während die Audits der deutschen Standorte aufgrund der Verpflichtungen der externen Prüfer im Januar 2023 durchgeführt wurden.

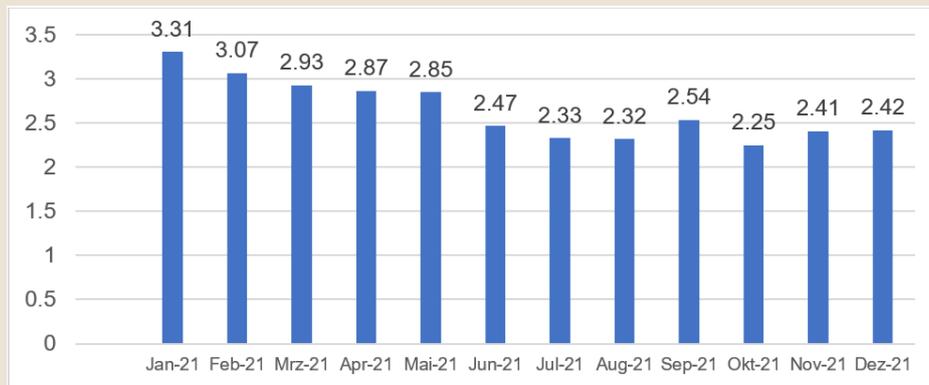
Die grundlegenden Kriterien des Leistungssystems sind erfüllt. Eine Leistungsverbesserung wird sich in den kommenden Jahren auf die Kontrolle der kritischsten Risiken für die Sicherheit von Personen und auf die dauerhafte Verankerung der Leistung konzentrieren.

ARBEITSUNFÄLLE

Dank des SGU-Leistungssystems hat sich der Rückgang der **Anzahl an Unfällen mit einem Arbeitsausfall (UHRA^{2*})** 2022 stetig fortgesetzt.

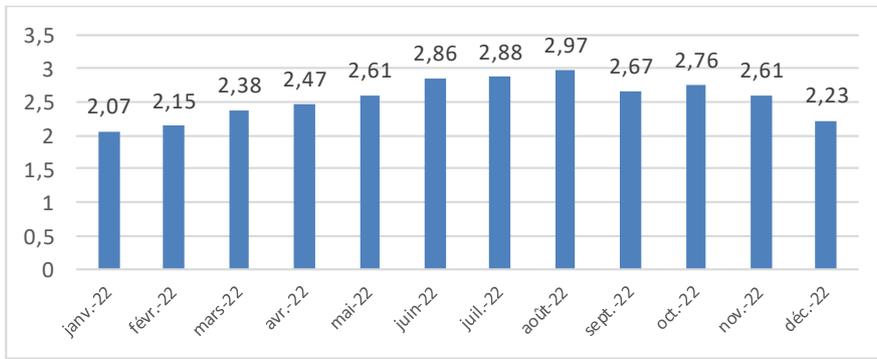
Die UHRA lag **Ende 2022** bei 2,23, was die Dauerhaftigkeit der erreichten Ergebnisse zeigt und ArianeGroup unter den besten Industrieunternehmen des Luft- und Raumfahrzeugbaus positioniert.

In Bruttozahlen ausgedrückt hat sich der Rückgang der Unfälle mit Arbeitsausfällen 2022 fortgesetzt (29 im Vergleich zu 33 im Jahr 2021, 39 im Jahr 2020, 47 im Jahr 2019 und 50 im Jahr 2018)



Entwicklung der UHRA in den vergangenen 12 Monaten

² UHRA = Anzahl an Unfällen mit einem Arbeitsausfall von mehr als einem Tag in den vergangenen 12 Monaten pro Million Arbeitsstunden.



SGU-Schulung

Zu den Prioritäten des internen Schulungsplans zählten 2022 weiterhin die Gesundheit und Sicherheit der Menschen.

SGU-SCHULUNG

2022 hat ArianeGroup 34.705 Stunden auf SGU-Schulungen verwendet, an denen 4.235 Personen teilgenommen haben.

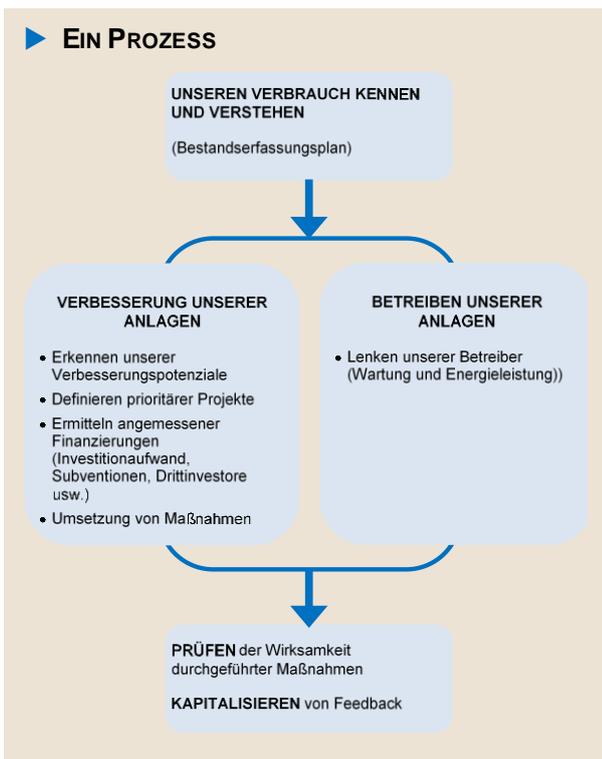
(b) ENERGIEPOLITIK

Um die Umweltauswirkungen des Unternehmens möglichst gering zu halten und gleichzeitig eine optimale wirtschaftliche Leistung sicherzustellen, verfolgt ArianeGroup eine Energiepolitik für den Zeitraum von 2020 bis 2024, die auf ihr Engagement für Nachhaltigkeit (D-0040) abgestimmt ist.

Diese Energiepolitik besteht aus 2 Säulen:

- Einem Energieleistungssystem als festem Bestandteil unseres SGU-Systems;
- Dem Einsatz erneuerbarer Energien (Biomasse, Photovoltaik-Anlagen usw.) in einem kontrollierten wirtschaftlichen Kontext.

Diese beiden Säulen stützen sich auf ein Verfahren und ein Team:



► EIN TEAM

Energy Manager gewährleisten die Ausrichtung und Konsistenz bei der Umsetzung von Maßnahmen mit der **aktiven Unterstützung der Teams vor Ort**: Energierelais für das Facility Management, MAIT-Teams (Manufacturing, Assembly, Integration und Test), Betriebs-/Wartungsteams, IT-Teams usw.

Ziele dieser Politik bis 2024 mit Bezug auf das Referenzjahr 2019:

- Senkung unseres Energieverbrauchs um 10 % bis auf die ISO-Vorgabe (Korrektur der klimatischen Bedingungen und unterschiedlichen Produktionsauslastung);
- Verdopplung der Energieerzeugung aus erneuerbaren Energieträgern an unseren Standorten, um 2025 30 % des Energieverbrauchs der ArianeGroup abzudecken;
- Verringerung der Treibhausgasemissionen um 13 % in Verbindung mit unserem Energieverbrauch an den verschiedenen Standorten;
- Zu diesen ursprünglichen Vorgaben aus der Energiepolitik von ArianeGroup ist 2022 noch eine zusätzliche Senkung um 5 % im Rahmen des Energiesparplans im Vergleich zum Bezugsjahr 2019 hinzugekommen.

Um die Ziele dieser Energiepolitik einzuhalten, wurden 2021 und 2022 verschiedene Maßnahmen ergriffen:

- Einführung einer Software für Energie-Monitoring, die eine Optimierung der Anlagenkontrolle und -steuerung ermöglicht. Diese Software wurde 2020 an einem ersten Standort validiert und ist inzwischen an unseren wichtigsten Standorten implementiert und betriebsbereit;
- Fortsetzung von Audits im Energieleistungsbereich des SGU-Systems, einschließlich Energieverbrauchsanalyse, Maßnahmenpläne, Verbesserungsmaßnahme, kontinuierliche Verbesserung und beispielsweise der Auflage einer Validierung durch einen Energy Manager bei jeder neuen Ausrüstung oder Installation mit einer Leistung von über 50 kW;
- Fortsetzung der Verbesserung der technischen Ausrüstung (Austausch der Kälteaggregate, Auswechseln von Heizkesselbrennern, Abdichtung von Leckagen im Druckluftnetz, Einrichtung elektrischer Zähler, Optimierung der Funktions- und Betriebsbedingungen usw.).

- Abschluss eines Vertrags zur Installation von Fotovoltaikanlagen an mehreren Standorten von ArianeGroup SAS, mit denen bis Ende 2025 ca. 30 % des Stromverbrauchs abgedeckt werden sollen;
- Abschluss eines PPA-Vertrags (Power Purchase Agreement) außerhalb des Standorts, mit dem weitere 10 % des Stromverbrauchs aus Solarstrom abgedeckt werden sollen;
- Ermittlung und Bewertung der Durchführbarkeit von Projekten im Rahmen der Energiewende zur Entwicklung neuer Energiebeschaffungsquellen (Geothermie, Biomasse).
- Eine Zielsetzung zur Reduzierung des Energieverbrauchs seit 2021 in die Berechnung der Vergütung von Führungskräften aufgenommen.

ENERGIEVERBRAUCH

Ergebnis der ersten Energiepolitik (2017/2020): Ende 2020 zeigt die Jahresbilanz eine **Einsparung von 10,4 %** im Vergleich zum Referenzjahr 2017 (ISO-Vorgabe). Ziel war 10 %.

Ende 2022 belief sich der Energieverbrauch auf -4,1 % im Vergleich zum Referenzjahr (ISO-Vorgabe), was mit der Zielsetzung der Energiepolitik 2021-2024 übereinstimmt.

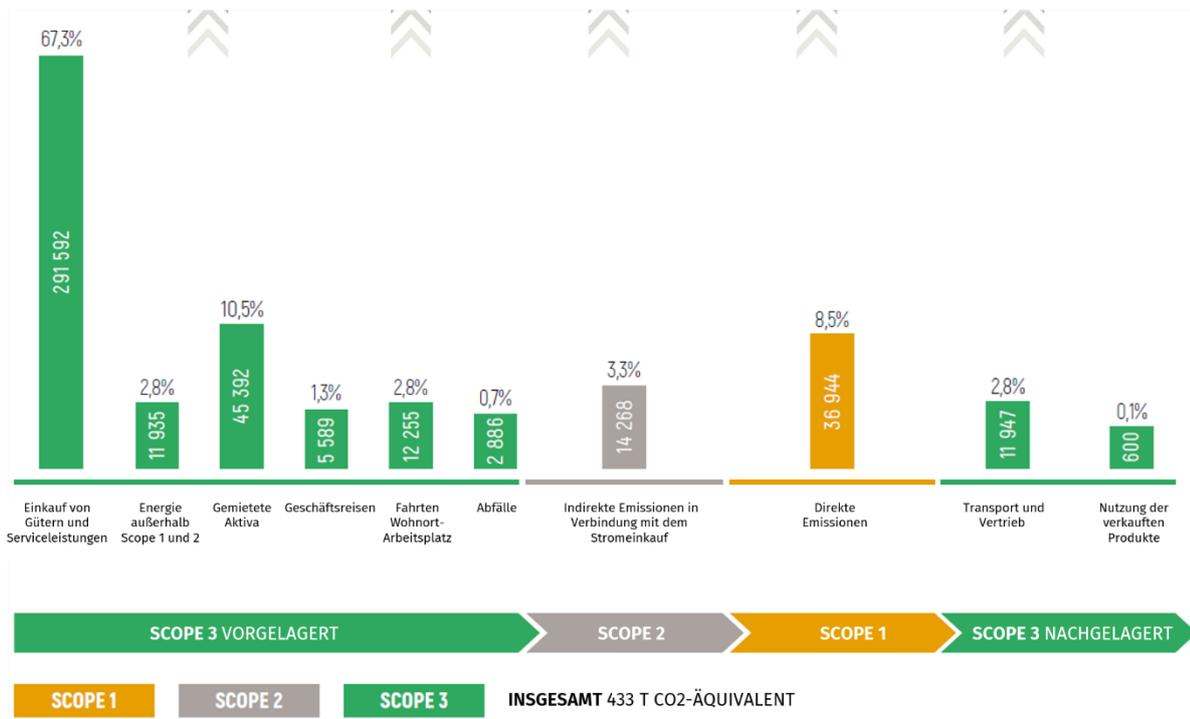
(C) KOHLENSTOFFBILANZ

2022 hat ArianeGroup ihre Kohlenstoffbilanz für alle Tätigkeiten des Unternehmens (ohne Tochtergesellschaften) in Frankreich und Deutschland einschließlich der Tochtergesellschaften aktualisiert. In dieser Bilanz wurden folgende Elemente berücksichtigt:

- Scope 1: Direkte Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas, Biomasse, Heizöl, Erdöl (mit Ausnahme des Straßenverkehrs) sowie aus der Verbrennung von Kraftstoffen in Fahrzeugen;
- Scope 2: Indirekte Emissionen in Verbindung mit dem Stromverbrauch;
- Scope 3: Indirekte Emissionen aus der Wertschöpfungskette. Dazu gehören Emissionen aus allen vor- und nachgelagerten Quellen gemäß der Methodik der Kohlenstoffbilanz.

Im Vergleich zur letzten, 2021 durchgeführten Bilanz zum Jahr 2019 umfasst der Umfang jetzt die Tochtergesellschaften und einen Teil der Verteidigungstätigkeiten. Das Reporting der Scopes 1 und 2 wurde wie vorgeschrieben veröffentlicht. Zwischen der Bilanz 2022 und der Bilanz 2019 stellen wir eine Senkung der Treibhausgasemissionen der Scopes 1 und 2 um fast 10 % fest, die mit den Ergebnissen der bereits angesprochenen Energiepolitik in Verbindung steht.

Für 2022 erstellt ArianeGroup ihre Klima-Roadmap, um insbesondere den ökologischen Fußabdruck ihrer Tätigkeiten mittel- bis langfristig zu verringern.



4. LIEFERANTEN UND SUBUNTERNEHMER

ArianeGroup ist entschlossen, für die Einhaltung der höchsten Normen in Bezug auf Verantwortung und Integrität zu sorgen, und sucht die Zusammenarbeit mit Partnern, die diese Werte teilen.

Seit ihrer Gründung hat sich die Gruppe unter der Leitung der Einkaufsabteilung mit ihrer Ethikcharta für Lieferanten vor allem für ein verantwortungsvolles Kaufverhalten engagiert.

4.1 KARTIERUNG VON RISIKEN UND REGELMÄSSIGE BEWERTUNG.

Die für Beschaffung, Ethik und Compliance sowie Nachhaltigkeit zuständigen Teams haben ein Case Management System oder CMS für die Kartierung von Risiken im Zusammenhang mit den Tätigkeiten von Subunternehmern und Lieferanten ausgearbeitet und dabei ein Verfahren angewendet, das die Zuordnung der Risikostufe zu den einzelnen Tätigkeiten und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft und ihre Interessenvertreter ermöglicht.

Der erste Schritt der Kartierung besteht in der Bewertung der globalen Risikostufe für einen Lieferanten anhand einer Matrix, in der die Punktzahlen für die Wahrscheinlichkeit den Auswirkungen der jeweiligen Risiken zugeordnet werden.

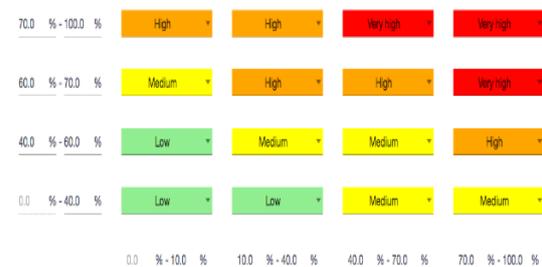
Achse der Wahrscheinlichkeit: Die betrachteten Risiken sind zunächst exogener Art und beziehen sich auf das Standortland und die Wirtschaftszweige (entsprechend der NACE-Systematik) des Lieferanten. ArianeGroup verwendet einen Index, den das Schweizer Unternehmen GRP (Global Risk Profile) definiert hat, um den gesetzlichen Vorschriften in Verbindung mit der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung (CSR) und der Sorgfaltspflicht gerecht zu werden (ESG-Index, Environment, Social, Governance). Dieser ESG-Index wurde unter Verwendung unterschiedlicher Quellen und offizieller oder in den betroffenen Bereichen anerkannter Kennzahlen entwickelt und liefert eine globale Punktzahl, die vor allem den drei Dimensionen der Sorgfaltspflicht im französischen Gesetz Rechnung trägt.

Der ESG-Index setzt sich aus drei Teilindizes zusammen:

- Teilindex zur Messung der Umweltrisiken
- Teilindex zur Messung der Risiken in Verbindung mit Menschenrechten und Grundrechten
- Teilindex zur Messung der Risiken in Verbindung mit der Gesundheit und Sicherheit von Personen

Achse der Auswirkungen: In Kombination mit der Wahrscheinlichkeitspunktezahl ermöglicht die Punktezahl für die Auswirkungen eine Anpassung der Risikostufe eines Lieferanten anhand seiner Kritikalität für die Aktivitäten der ArianeGroup. Die Auswirkungen werden auf der Grundlage bestimmter Eigenschaften des Lieferanten und seiner Beziehung zur ArianeGroup ermittelt. Dabei finden insbesondere die Größe seines Unternehmens und seine strategische Rolle sowie das Einkaufsvolumen und die Häufigkeit der Transaktionen Berücksichtigung.

Die Kreuzung der Werte dieser beiden Achsen (die Wahrscheinlichkeitspunktezahl Dritter auf der Wahrscheinlichkeitsachse; die Punktezahl für die Auswirkungen auf der Achse für die Auswirkungen) bestimmt die Risikokategorie des Drittunternehmens auf einer 4-stufigen Skala, entsprechend dem Risikobewertungsverfahren unter der Leitung des ERM-Teams.



Risikomatrix der Lieferanten der ArianeGroup

Im Anschluss an diese erste Kartierung werden die Lieferanten mit einem hohen (High) oder sehr hohen (Very High) Risiko einer eingehenderen Analyse unterzogen oder werden Gegenstand eines Risikominderungsverfahrens.

Lieferanten mit einem geringen (Low) oder mittleren (Medium) Risiko werden akzeptiert und in regelmäßigen Abständen neu bewertet.

2020 haben wir sämtliche Lieferanten (mehr als 5.700) kartiert. 91 % aller Lieferanten haben ein Profil mit einem geringen oder mittleren Risiko. Dies erklärt sich hauptsächlich durch die Zusammensetzung des Lieferantenspektrums, insbesondere im Hinblick auf das Standortland: 96 % der Lieferanten befinden sich in Frankreich und in Deutschland und damit in Ländern, in denen die Ausübung der Sorgfaltspflicht durch die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen erleichtert wird.

2021 wurde eine zweite Phase, „Screening“ genannt, für Lieferanten mit einem hohen und sehr hohen Risiko in einer bestimmten Reihenfolge unter Berücksichtigung der Größe des Lieferanten, des Herkunftslandes (außerhalb Europas), des Einkaufsbereichs, der Anzahl der Bestellungen und des Finanzvolumens eingeleitet.

Im Rahmen des Screenings wird das Risikoprofil der einzelnen Lieferanten analysiert, um insbesondere das Risikolevel bestimmter Lieferanten zu senken. Die Berichte der Lieferanten-Screenings mit hohem/sehr hohem Risiko werden von den Nachhaltigkeitsreferenten analysiert, um die Lieferanten zu ermitteln, für die weitere Maßnahmen zur Risikominderung erforderlich sind.

Zu diesen 2022 eingeleiteten Maßnahmen gehören:

- Versand eines Schreibens, „Integrity Letter“ genannt, an große Unternehmen, um sie auf unsere Grundsätze hinzuweisen, unter Bezugnahme auf die von diesen Unternehmen eingerichteten Programme.
- Erneuter Hinweis auf den verbindlichen Charakter unserer Ethikcharta für Lieferanten,

Zusätzlich wurden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Integration der Ergebnisse der Risikobewertung und ESG in das Ergebnis der Lieferanten. Dieser Bereich trägt damit genau wie andere Kriterien zur Identifizierung und Hierarchisierung der Lieferanten in Bezug auf das Risiko-Monitoring bei;
- Aktualisierung des Einkaufsprozesses (BUY), um Kartierung und Analyse der Risiken bei der Auswahl und der Verwaltung von Lieferanten zu berücksichtigen;
- Bereichsleiter im Einkauf nutzen das CMS (Case Management System) für die Verwaltung ihres Lieferantenspektrums im Hinblick auf Risikobewertung und entsprechende Maßnahmen.

ArianeGroup beteiligt sich darüber hinaus an einer neuen Arbeitsgruppe unter Leitung der ESA, die zum Ziel hat, eine europäische Ethikcharta für Lieferanten im Raumfahrtsektor und gemeinsame Praktiken der Unternehmen dieses Sektors einzurichten (Bewertung, Audits, Fragebögen, Scoring).

Diese Methode wurde den Compliance Verantwortlichen in den Tochtergesellschaften vorgestellt. Auf Grundlage dieser Methode und in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Einkaufsbereichsleitungen haben die meisten Tochtergesellschaften eine Kartierung ihrer eigenen Lieferanten und Subunternehmer erstellt und arbeiten an der Umsetzung der Eindämmungsmaßnahmen, falls erforderlich.

4.2 MASSNAHMEN ZUR MINDERUNG UND VORBEUGUNG VON RISIKEN ODER SCHWERWIEGENDEN VERLETZUNGEN

Die in der Ethikcharta von ArianeGroup beschriebenen Grundsätze sind auch in der „Ethikcharta für Lieferanten“ enthalten, die Anwendung in den vertraglichen Beziehungen von ArianeGroup gegenüber Subunternehmern und Lieferanten findet.

2020 hat die ArianeGroup die Ethikcharta für Lieferanten veröffentlicht, um bestimmte Passagen mit Bezug auf Menschenrechte, Übermittlung von Warnmeldungen, die Öko-Effizienz und den verantwortungsvollen Einkauf, einschließlich der Sorgfaltspflicht gegenüber der Zulieferkette von ArianeGroup, zu klären. Diese überarbeitete Version enthält insbesondere eine klare Formulierung der Erwartungen der ArianeGroup in Bezug auf die Umsetzung der Ethikcharta durch ihre Lieferanten und die Konsequenzen einer möglichen Nichteinhaltung.

Die Ethikcharta für Lieferanten, ergänzt um besondere Umwelt-Anforderungen, ist in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen und in den Verträgen bzw. auf den Auftragscheinen aufgeführt, die zwischen ArianeGroup und ihren Subunternehmern und Zulieferern vereinbart werden.

Die Tochtergesellschaften übernehmen die Einführung der Ethikcharta der ArianeGroup für Lieferanten bei ihren eigenen Lieferanten im Einklang mit dem unternehmensinternen Einkaufsprozess.

Die Verpflichtung der Subunternehmer und Lieferanten der ArianeGroup zur Einhaltung der Grundsätze in dieser Charta und ihrer Anwendung auf die eigene Versorgungskette ist fester Bestandteil des Aktionsplans für den verantwortungsvollen Einkauf, der von ArianeGroup eingeführt wurde. Ziel dieses Plans ist die Förderung und Einhaltung der Praktiken in Bezug auf Menschenrechte, Ethik, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt.

2021 wurde dieser Plan auf Grundlage der 2020 begonnenen Risikokartierung erweitert, insbesondere durch den Versand des „Integrity Letters“ und die Überprüfung der Durchsetzbarkeit der Charta. Da die Risikokartierung weder 2021 noch 2022 bedeutende Risiken ergeben hat, war für dieses Lieferantenspektrum kein weiterer gezielter Korrekturplan erforderlich.

Folglich werden die Forderungen der Ethikcharta für Lieferanten bei der Vermeidung und Verwaltung von Lieferantenrisiken ebenso wie bei anderen Risiken (Finanzen, Abhängigkeit, Qualität, Lieferung, Vorhandensein einer einzigen Quelle usw.) besser berücksichtigt.

Die Lenkungsinstanzen für diese Risiken sind allen gemein und deren Bewertung ist Gegenstand eines konsolidierten Reportings für den Vorstand.

Die Lenkung der Maßnahmen erfolgt im Rahmen der Road Map für „verantwortungsvollen Einkauf“ in der Einkaufsdirektion und in enger Zusammenarbeit mit den Nachhaltigkeitstätigkeiten und dem Klimaplan des Unternehmens.

5. ERFASSUNG UND BEARBEITUNG DER MELDUNGEN

Bei der Durchführung der täglichen Geschäfte unterstützt die ArianeGroup Transparenz, Vertrauen und Respekt durch Arbeitsmethoden zur Schaffung einer Kultur des Dialogs, der für die Weiterleitung von Meldungen unerlässlich ist. Im Einklang mit ihren Verpflichtungen in der Ethikcharta verurteilt und bekämpft ArianeGroup jede Form von Repressalien gegenüber Hinweisgebern.

Mitarbeitende und externe Zeitarbeiter werden gebeten, ihrem gewohnten Ansprechpartner, also ihrem Vorgesetzten oder einem Vertreter der HR-, Ethik- & Compliance- oder Rechtsabteilung, alle Situationen bzw. Verhaltensweisen zu melden, die den in der Ethikcharta von ArianeGroup beschriebenen Grundsätzen widersprechen. Die angesprochene Person muss den Mitarbeitenden bzw. Zeitarbeiter bei der zeitnahen Bearbeitung einschlägiger Hinweise in angemessener Form unterstützen.

Außerdem verfügen Mitarbeitende über Instrumente, die für eine Vermeidung der Diskriminierung zur Verfügung gestellt werden.

Zusätzlich zu den internen Mitteln und gemäß den geltenden rechtlichen Anforderungen hat ArianeGroup ein System zur Meldung von Missständen eingerichtet, das Mitarbeitenden und Dritten die Möglichkeit der Meldung von Situationen gibt, die der Sorgfaltspflicht unterliegen.

ArianeGroup hat eine Internetplattform unter der Leitung der Abteilung für Ethik und Compliance (Group Ethics and Compliance Officer) eingerichtet, um Meldungen in einem strikt vertraulichen Rahmen zu erfassen und zu bearbeiten. Die URL dieser Plattform ist auf der Internetseite der ArianeGroup zu finden.

Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur Konformität des Systems und der Vorgehensweise mit den jüngsten Änderungen der Gesetzgebung ergriffen (französisches Gesetz Nr. 022-401 vom 21. März 2022 zur Verbesserung des Schutzes von Whistleblowern sowie Anwendungserlass Nr. 2022-1284 vom 3. Oktober 2022 zu den Verfahren zur Sammlung und Verarbeitung der Meldungen

von Whistleblowern im Hinblick auf die Festlegung einer Liste externer Behörden).

6. ÜBERWACHUNG DER MASSNAHMEN

Die verschiedenen Maßnahmen werden von den operativen Teams folgendermaßen überwacht:

- Definition von Aktionsplänen und entsprechenden Leistungskennzahlen auf der Grundlage der jährlichen Zielvorgaben des Unternehmens;
- Vorbereitung der halbjährlichen Risikoverwaltung (ERM);
- Vorbereitung der Lenkungsausschüsse Nachhaltigkeit
- Identifizierung von Verbesserungsmöglichkeiten und Durchführung der erforderlichen Anpassung von Verfahren auf der Grundlage interner Audits oder Zertifizierungen oder von zuständigen öffentlichen Behörden, Kunden oder Aktionären durchgeführte Audits.

Die Fortschritte werden in diesem Bericht konsolidiert, der vom Vorstand der ArianeGroup geprüft, vom Generalsekretär validiert und anschließend dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt wird.

Begriffsverzeichnis

Die in diesem Bericht verwendeten Begriffe und Akronyme mit Großbuchstaben haben die folgende Bedeutung:

ArianeGroup: Bezeichnet die ArianeGroup Holding (Muttergesellschaft) und ihre Tochtergesellschaften 1. Ranges ArianeGroup SAS und ArianeGroup GmbH

Gruppe: Bezeichnet die ArianeGroup Holding und ihre direkten und indirekten Tochtergesellschaften

Vorstand: Bezeichnet den Vorstand der ArianeGroup

Verwaltungsrat: Bezeichnet den Verwaltungsrat der ArianeGroup Holding

Tochtergesellschaften: Bezeichnet die Unternehmen, die im Sinne von II des Artikels L. 233-16 des französischen Handelsgesetzbuches kontrolliert werden und im Anhang aufgeführt sind

ANHANG – AKTIVITÄTEN DER GRUPPE (DEZEMBER 2022)

