

# UNTERNEHMERISCHE SORGFALTSPFLICHT

## BERICHT 2019

Dieses Dokument wurde im gesetzlichen Rahmen entsprechend den Artikeln 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 Unternehmerische Sorgfaltspflicht von Muttergesellschaften und auftraggebenden Unternehmen hervorgegangen.

ArianeGroup Holding ist die Muttergesellschaft einer Gruppe, die den Schwellenwert erreicht hat, der vom Gesetzgeber für die Erstellung eines Plans zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht beschlossen wurde. In Anbetracht dieses Umstands haben die ArianeGroup Holding und ihre Tochtergesellschaften Maßnahmen ergriffen, die eine Erkennung und Vermeidung von Risiken und schwerwiegenden Verletzungen der Menschenrechte und Grundfreiheiten, der Gesundheit, der Sicherheit und der Umwelt durch die Aktivitäten der Gruppe oder ihre Beziehungen zu Subunternehmern und Lieferanten ermöglichen.

Dieser Bericht befasst sich mit der Politik der Gruppe in Bezug auf die im Gesetz vom 27. März 2017 behandelten Themen und die im Laufe des Geschäftsjahres 2019 durchgeführten Maßnahmen sowie den für die Zukunft geplanten Zielvorgaben. Er ist fester Bestandteil des Geschäftsberichts der ArianeGroup Holding für das am 31.12.2019 abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Anschluss an seine Präsentation vor dem Board of Directors der ArianeGroup Holding SAS wird dieser Bericht auf der Internetseite der Gruppe veröffentlicht.

### INHALT

<b>1. AKTIVITÄT</b> .....	<b>2</b>
1.1. ALLGEMEINE PRÄSENTATION.....	2
1.2. TÄTIGKEITSBEREICHE .....	2
<b>2. METHODOLOGIE</b> .....	<b>4</b>
2.1. BEREICHSÜBERGREIFENDER FUNKTIONALER AUSSCHUSS.....	4
2.2. RISIKOKARTIERUNG .....	5
2.3. INTERNE KONTROLLE UND AUDITS.....	6
<b>3. AKTIONEN</b> .....	<b>7</b>
3.1. CHARTA ZU ETHISCHEN GRUNDSÄTZEN.....	7
3.2. VERANTWORTUNGSVOLLER EINKAUF.....	7
3.3. (ARBEITS-)SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ (SGU).....	8
3.4. ENERGIEPOLITIK.....	9
3.5. ÖKO-DESIGN.....	10
3.6. MENSCHLICHE RESSOURCEN.....	11
3.7. SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE UND PERSONENBEZOGENER DATEN.....	14
3.8. ERFASSUNG UND BEARBEITUNG VON MELDUNGEN.....	15
<b>GLOSSAR</b> .....	<b>15</b>
<b>ANHANG – AKTIVITÄTEN DER GRUPPE</b> .....	<b>16</b>

# 1. AKTIVITÄT

## 1.1. ALLGEMEINE PRÄSENTATION

2015 von den Gruppen Airbus und Safran ursprünglich unter dem Namen Airbus Safran Launchers mit dem Ziel einer Umstrukturierung der europäischen Governance für Trägerraketen gegründet, ist ArianeGroup<sup>1</sup> seit dem 1. Juli 2016 ein integriertes Unternehmen.

Die Aktivitäten der ArianeGroup und ihrer Tochtergesellschaften sind im Anhang 2 zusammengefasst. Die Gruppe beschäftigt rund 9.000 Mitarbeiter, hauptsächlich in Deutschland und Frankreich.

ArianeGroup ist der Hauptauftragnehmer für europäische Ariane-Triebwerke und Flugkörper der französischen Abschreckungsmacht im pazifischen Ozean. Die Aktivitäten des Unternehmens umspannen den gesamten Lebenszyklus einer Trägerrakete, von der Konzeption über die Entwicklung, die Produktion und den Betrieb bis hin zur Kommerzialisierung durch ihre Tochtergesellschaft Arianespace. ArianeGroup produziert und betreibt die Trägerrakete Ariane 5, und sie entwickelt die für die Zukunft geplante Trägerrakete Ariane 6, für deren Konzeption sie verantwortlich zeichnet. Für ihre institutionellen, kommerziellen und industriellen Kunden entwickeln ArianeGroup und ihre Tochtergesellschaften innovative und wettbewerbsfähige Lösungen für Trägersysteme sowie zivile und militärische Raumfahrtanwendungen. Die Gruppe beherrscht modernste Technologien, vom Antriebssystem bis hin zu Ausrüstung und Material.

Der Raumfahrtsektor ist ein strategisch und technisch bedeutsamer Sektor im Dienste anspruchsvoller Kunden. Um diese Kunden zufriedenzustellen, verfolgt ArianeGroup eine innovationsorientierte Politik der kontinuierlichen Verbesserung. Qualität ist eine tief in der Unternehmenskultur verwurzelte Geisteshaltung. Zu diesem Zweck bewertet ArianeGroup ihre Prozesse in regelmäßigen Abständen, um eine kontinuierliche Verbesserung ihrer Produkte

und Methoden mit dem Ziel einer höheren Effizienz und Einfachheit zu erreichen. Das Qualitätsniveau ihrer Produkte ist langfristig ein Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit der ArianeGroup. Die Erteilung der Zertifizierungen ISO 9001, EN 9100, AQAP2110 und ISO/TS 16949 zeugt von dem Engagement der ArianeGroup in Bezug auf Qualität und von ihrem Streben nach Exzellenz.

In diesem Kontext ist die Gewährleistung der Qualität in der gesamten Liefer- und Versorgungskette für die Sicherheit und Zuverlässigkeit von Raumfahrtssystemen und -Anwendungen unerlässlich. Für ArianeGroup sind die Beiträge ihrer Partner und Subunternehmer ein wesentlicher Faktor für den kollektiven Erfolg des Raumfahrtsektors. Daher beruht die Auswahl sowohl auf technischen Kompetenzen als auch auf gemeinsamen Grundwerten, die in einer Charta mit den ethischen Grundsätzen aufgeführt sind, denen sie sich verpflichten müssen.

## 1.2. TÄTIGKEITSBEREICHE

Die Tätigkeit der ArianeGroup gliedert sich in drei Hauptbereiche:

### 1.2.1. WELTRAUMSTARTDIENSTE



*Ariane 5: Benchmark europäischer Raumfahrttechnologie.*

Als Hauptauftragnehmer für die Entwicklung, die Fertigung und die Nutzung der Trägerraketen Ariane 5 und Ariane 6 koordiniert ArianeGroup ein industrielles

<sup>1</sup> Im Anhang 1 sind eine Reihe wichtiger Begriffe erklärt, die in diesem Bericht verwendet werden.

Netzwerk von mehr als 600 Unternehmen aus 13 europäischen Ländern, darunter über 350 kleine und mittlere Unternehmen. ArianeGroup steuert dabei die gesamte Industriekette für Ariane 5, von den Studien und den Leistungsverbesserungen der Trägerrakete bis hin zur Produktion und Bereitstellung der Daten bzw. der Flugsoftware für die verschiedenen Missionen. Diese Kette beinhaltet die Ausrüstung und Aufbauten, die Fertigung von Motoren, den Einbau der verschiedenen Stufen und die Integration der Trägerrakete in Guayana. ArianeGroup liefert eine flugbereite Trägerrakete an den Startplatz seiner Tochtergesellschaft Arianespace, die den Flug ab dem Start im Auftrag seiner Kunden durchführt.

**Ariane 5.** Mit 250 Starts seit 1979 hat Ariane 2019 ihr 40-jähriges Jubiläum gefeiert. 106 Ariane 5-Raketen wurden zwischen 1996 und 2019 gestartet und mit jedem Start konnte die Ariane ihre Effizienz, ihre Leistung, ihre Nutzlastkapazität und ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern, um den Anforderungen des internationalen Weltraummarktes zu entsprechen und einen Beitrag zum europäischen Weltraumabenteuer zu leisten. Ariane 5 ist bis heute die weltweit zuverlässigste kommerzielle Trägerrakete.

**Ariane 6.** Als Programm der Europäischen Weltraumbehörde (ESA) handelt es sich bei der Ariane 6 um eine Trägerraketenfamilie, die Kunden auf institutionellen und kommerziellen Märkten maximale Flexibilität bieten soll und in der Lage sein wird, Nutzlasten jeder Art unabhängig von der Mission in einen optimierten Orbit zu bringen. Aufgrund des großen Volumens unter der Nutzlastverkleidung kann die Ariane 6 sowohl klassische Einzel- oder Doppelstarts wie auch komplexe Missionen durchführen, die den neuen Anforderungen des Marktes entsprechen, wie die Aussetzung von Satelliten mit Elektroantrieb oder Mehrfachstarts von Konstellationssatelliten, was durch das wiederzündbare Vinci®-Triebwerk der Oberstufe ermöglicht wird. Die Trägerrakete wird je nach Einsatzzweck in zwei Versionen (A64 oder A62) erhältlich sein.

Die industrielle Organisation für die Ariane-6-Produktion strebt maximale Effizienz über den gesamten Produktionszyklus bis hin zur Auslieferung am Startplatz an, wo – um noch größere Flexibilität zu gewährleisten – die Montage der Nutzlast auf der Trägerrakete erfolgt. Die Einrichtung von Kompetenz-Clustern auf europäischer Ebene ermöglicht

eine Zusammenarbeit mit den industriellen Partnern im Rahmen eines „erweiterten Betriebs“ mit standardisierten Verfahren und Arbeitsmitteln für die Trägerrakete. Die Einführung neuer Produktionsabläufe und innovativer Fertigungstechniken (3D-Druck, Reibrührschweißen, laseroberflächenbehandlung usw.) in Verbindung mit dem Product Lifecycle Management nach modernsten Standards tragen zur Optimierung der Serienproduktion bei.

Die Tochtergesellschaft Arianespace bietet Raketenstartdienste und -Lösungen für alle Satellitentypen und Umlaufbahnen.

Diese Satelliten sind in allen Raumfahrtanwendungen im Einsatz: Telekommunikation, Steuerung, Forschung, Erdbeobachtung, technische Erprobung usw. Arianespace bietet nach den Anforderungen ihrer Kunden drei leistungsstarke Weltraumtransportlösungen: die schweren Trägerraketen Ariane 5 und Ariane 6, die mittlere Trägerrakete Sojus und die leichten Trägerraketen Vega und Vega C.



*Ballistische Trägerrakete M51: Schlüsselement der maritimen Abschreckungspolitik Frankreichs.*

© ArianeGroup Holding – Direction Générale de l'Armement

## 1.2.2. VERTEIDIGUNG

Als Hauptauftragnehmer des M51-Programms im Auftrag der französischen Beschaffungsbehörde DGA (Direction Générale de l'Armement) bündelt ArianeGroup die Kompetenzen von mehr als 900 französischen Unternehmen im Dienste der ozeanischen Nuklearstreitkräfte der französischen Marine (Force Océanique Stratégique – FOST) mit einem zweifachen Ziel: die erstklassige Raketenleistung zu erhalten sowie Frankreichs Souveränität zu sichern. ArianeGroup ist für die vorgelagerte Forschung als auch die Konstruktion, Entwicklung und Fertigung der Raketen,

Bodensysteme sowie Steuer- und Kontrollsysteme an Bord der U-Boote zuständig. Zudem sichert ArianeGroup die Betriebsfähigkeit der Raketen über ihre gesamte Lebensdauer hinweg, an deren Ende sie die Demontage übernimmt.

### 1.2.3. AUSRÜSTUNG UND SERVICES

**Ausrüstung für Satelliten und Raumfahrzeuge.** ArianeGroup ist Spezialist im Bereich der Pyrotechnik für Trägerraketen und Satelliten sowie für die Raumfahrtinstrumentierung und Optik-, Optronik- und Neutronenausrüstung für zivile und militärische Anwendungen. Außerdem ist das Unternehmen europaweit führend bei Zündvorrichtungen für Raumfahrttriebwerke. Komplettiert wird das Angebot durch eine Produktreihe für Forschungs-, Erdbeobachtungs- und Telekommunikationssatelliten (Kompaktantennen, Antennenreflektoren usw.).

**Trägerraketen- und Orbitalantriebe.** Die Gruppe beherrscht sämtliche Kompetenzen, von der Entwicklung bis zur Herstellung von Startsystemen bzw. Flüssig- und Feststoffantrieben. Ob Flüssigantriebe für Triebwerke wie Vulcain®, Vinci® oder HM7B oder Feststoffantriebe wie MPS oder P120 – in allen steckt unsere 50jährige Erfahrung als Triebwerkshersteller. Für chemische oder elektrische Antriebssysteme von Satelliten oder Weltraumsysteme verfügt die Gruppe über ein vollständiges Sortiment an Systemen, Teilsystemen und Produkten, so dass wir Antriebslösungen für jeden Typ und Umfang von Mission, einschließlich bemannte Flüge, bieten können. Die Kompetenzen und Produkte der Gruppe entsprechen den Anforderungen zahlreicher internationaler Kunden im Bereich der Weltraumstartdienste oder des Satellitenbaus.

**Sicherheit und Verteidigung.** Basierend auf seiner Erfahrung als Hauptauftragnehmer für komplexe Großprogramme bietet ArianeGroup Studien und schlüsselfertige Lösungen für komplexe Infrastrukturen: Montage-, Integrations- und Testzentren für Satelliten,

Weltraumüberwachungszentren, Startanlagen sowie Anlagen zur Erforschung, Produktion, Lagerung, Zerstörung oder Demontage von Gefahrenstoffen. Auch in den Bereichen Weltraumüberwachung und -sicherheit, Raketenabwehr oder Leistungsanalyse bestehender oder in Entwicklung befindlicher Systeme liefert das Unternehmen Lösungen.



© ArianeGroup/Hervé Goussé – Master Films

Ultraleichter Reflektor für Satelliten-Antennen.

## 2. METHODOLOGIE

### 2.1. BEREICHSÜBERGREIFENDER FUNKTIONALER AUSSCHUSS

Dieser Bericht wurde, unter der Leitung des Generalsekretariats, der Mitglieder des Executive Committee der Ariane Group und des Präsidenten der ArianeGroup SAS, von einem bereichsübergreifenden Ausschuss unter Mitwirkung von Funktionen<sup>2</sup> verfasst, die innerhalb der Gruppe für Themen in Verbindung mit der sozialen Verantwortung des Unternehmens, dem Risikomanagement und der internen Kontrolle zuständig sind.

Um Rechenschaft über die in Zusammenhang mit der unternehmerischen Sorgfaltspflicht ergriffenen Maßnahmen abzulegen, hat der Ausschuss zunächst einmal alle Verfahren in Bezug auf folgende Themenbereiche erfasst: (i) Risikoanalyse, (ii) Bewertung der Standorte, Tochtergesellschaften, Lieferanten und Subunternehmer, (iii) Maßnahmen zur

<sup>2</sup> Maßgeblich beteiligt waren die Funktionen Beschaffung, Audit, Konstruktionsbüros und Programme, Kommunikation, Ethik- und Compliance, Finanzwesen, Rechtswesen, Personalwesen, Standorte sowie (Arbeits-)Sicherheits- Gesundheits- und Umweltschutz (SGU).

Risikovermeidung und Prävention schwerwiegender Verletzungen sowie (iv) bestehende Kontrollsysteme innerhalb der ArianeGroup und ihrer Tochtergesellschaften.

Der Ausschuss hat sich auf die Analysen der Arbeitsgruppe für soziale Unternehmensverantwortung, insbesondere auf die 2018-2019 von ArianeGroup durchgeführte Materialitätsanalyse, und auf die Pläne zur Umsetzung der Aktionen im Rahmen der Gruppenpolitik zur sozialen Verantwortung des Unternehmens gestützt. Bei der Politik der sozialen Verantwortung des Unternehmens spielt neben den Interessenvertretern (Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Raumfahrtbehörden, sektorale Organisationen, Akteure der Zivilgesellschaft und der akademischen Welt usw.) auch der Rahmen für die Initiativen der verschiedenen Interessenvertreter eine Rolle: die GIFAS-Arbeitsgruppe zum Thema Sorgfaltspflicht, die CNES-Arbeitsgruppe zum Thema Kreislaufwirtschaft, die Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Politik der ESA in Bezug auf die soziale Verantwortung des Unternehmens.

In den Tochtergesellschaften werden die Analysen mit Bezug auf die unternehmerische Sorgfaltspflicht von den Personen koordiniert, die für die Compliance verantwortlich sind.

## 2.2. RISIKOKARTIERUNG

Von dem Know-how seiner Aktionäre Airbus und Safran profitierend, hat ArianeGroup Verfahren zur Ermittlung und Priorisierung von Risiken in Verbindung mit ihren Aktivitäten eingeführt.

Diese Verfahren haben ArianeGroup die Erstellung einer **globalen Risikokartierung**

ermöglicht, die alle Aktivitäten der Gruppe umfasst. Die Abteilung Enterprise Risk Management (ERM) und die interne Kontrolle innerhalb der Finanzabteilung sind für die Lenkung der Risikoverwaltung und die 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 Wahrscheinlichkeit seines Eintretens und seiner Auswirkungen auf den Menschen, den Handel, das Finanzwesen, den Ruf und das Know-how 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 Executive Committee von ArianeGroup die Kartierung und die Strategie zur Risikoverminderung präsentiert. Bei dieser Gelegenheit werden die Risiken in Zusammenhang mit den Aktivitäten der Gruppe, der Fortschrittsstatus und die Wirksamkeit der durchgeführten Aktionen bewertet.

Die Werkzeuge und Methoden zur Erstellung der Risikokartierung berücksichtigen die **von der unternehmerischen Sorgfaltspflicht betroffenen Bereiche**. Ein Auszug aus dieser Kartierung hat die gesellschaftlichen und umweltbezogenen Risiken durch die Aktivitäten der Gruppen aufgezeigt und eine besondere Achtsamkeit in Bezug auf die unternehmerische Sorgfaltspflicht ermöglicht. Dieser Auszug konzentriert sich schwerpunktmäßig auf folgende Risikofamilien: SGU, menschliche Ressourcen und Einkauf.

Als Ergebnis ist festzuhalten, dass die wesentlichen Risiken für die Interessenvertreter und die Umwelt 2019 in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit identifiziert wurden, insbesondere bei den Risiken durch die Industrie und für den Menschen (Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten), der psychischen Belastung sowie den Risiken einer unfallbedingten Verschmutzung (Wasser, Boden, Luft). Die unternehmerische Sorgfaltspflicht ermöglicht eine frühzeitige Erkennung von Risiken mit dem Ziel ihrer Vermeidung.

Im Rahmen der Kampagne zur Bewertung der Risiken für ArianeGroup im Jahr 2019 wurde anhand des HRCA<sup>3</sup>-Fragebogens eine spezifische Analyse der Risiken in Verbindung

<sup>3</sup> HRCA: [Human Rights Compliance Assessment](#) wurde vom Human Rights & Business Project des Danish Institute for Human Rights entwickelt.

mit Menschenrechten und Grundrechten durchgeführt. Die Bewertung erfolgte unter Berücksichtigung der Themen, die für ArianeGroup von besonderer Bedeutung sind. Diese Arbeit hat eine Verstärkung der von ArianeGroup im Rahmen seiner Personalpolitik eingeführten Maßnahmen ermöglicht, die darauf abzielen, Fälle von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung, geschlechtsspezifischem Fehlverhalten und Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern und zu verwalten (vgl. Abschnitt 3.5).

Die **Tochtergesellschaften** wenden die von der ArianeGroup festgelegte Methode zur Erkennung und Priorisierung von Risiken an, die bei Bedarf an die Größe und die Spezifität der Aktivitäten der einzelnen Tochtergesellschaften angepasst wird.

ArianeGroup vergewissert sich, dass diese Methode von den Tochtergesellschaften angewendet wird, und führt zu diesem Zweck zweimal pro Jahr eine Risikoprüfung und einmal pro Jahr eine interne Kontrolltestkampagne durch. Am Ende dieser Kampagne zur Überprüfung der Risiken und der internen Kontrolle verfasst jede Tochtergesellschaft ein Bestätigungsschreiben, mit dem sie sich zur Umsetzung und Durchführung der Verfahren zur Risikoverwaltung des Unternehmens und der internen Kontrolle verpflichtet.

Die Tochtergesellschaften melden die wesentlichen Risiken und entsprechenden Maßnahmenpläne (Risikominderung, Vermeidung schwerwiegender Verletzungen) zum Zweck der Analyse und Konsolidierung im Rahmen 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 unternehmerische Sorgfaltspflicht fallen, in Zusammenarbeit mit den Experten der Gruppe angemessene Maßnahmen ergriffen werden.

Ferner wird derzeit von der Einkaufs- und Ethics & Compliance-Abteilung, und dem CSR-Team eine Methode zur Kartierung der Risiken erarbeitet, die von **Subunternehmern und Lieferanten** ausgehen. Dazu werden die Aktivitäten der Subunternehmer und Lieferanten nach einem erarbeiteten Verfahren und besonders unter Berücksichtigung verschiedener Parameter (z.B. der

Industriesektor des Lieferanten, der geografische Standort und die Beschaffungsfamilie, einer Risikostufe zugeordnet.

Für 2020 ist eine Analyse aller im Beschaffungssystem von ArianeGroup aktiven Lieferanten geplant. Dies wird die Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung von Risiken und schwerwiegenden Verletzungen in Verbindung mit Menschenrechten und Grundfreiheiten, der Gesundheit, der Sicherheit von Personen und der Umwelt, sowie der Modalitäten der Risikokartierung erleichtern.

Diese Methode wird von den Tochtergesellschaften stufenweise auf ihre eigenen Subunternehmer und Lieferanten ausgeweitet.

## 2.3. INTERNE KONTROLLE UND AUDITS

Die Gruppe hat folgende Maßnahmen ergriffen:

- Schaffung einer **internen Kontrollfunktion** innerhalb der Finanzabteilung. Aufgabe dieser Funktion ist die ordnungsgemäße Anwendung von rund 200 in einem Bezugssystem beschriebenen Kontrollpunkten sowie die Definition und Verfolgung der Verbesserungsaktionen im Fall der Nichtkonformität mit den Anforderungen. Diese internen Kontrollwerkzeuge erleichtern eine Kontrolle der Aktivitäten der Gruppe, verbessern die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen und die effiziente Nutzung ihrer Ressourcen bei gleichzeitiger Berücksichtigung signifikanter Risiken mit Bezug auf den Betrieb, das Finanzwesen oder die Konformität.
- Schaffung einer unabhängigen **internen Auditfunktion**, die dem Generalsekretariat berichtet. Diese Funktion ist für die Überprüfung und Beratung im Namen des von dem Executive Committee und Board of Directors der ArianeGroup Holding SAS eingerichteten Ausschusses zuständig, der seinerseits für Audits, Risiken, Finanzen und die Konformität verantwortlich zeichnet. Ein Audit kann von dem Executive Committee der ArianeGroup oder von dem für Audits, Risiken, Finanzen und Konformitäten verantwortlichen Ausschuss der ArianeGroup Holding im

Rahmen des Auditplans der Gruppe gefordert werden oder auf Anfrage erfolgen. In diesem Rahmen liefert das interne Audit schriftliche Berichte, die auf objektiven und unabhängigen Analysen basieren und die Umsetzung von Korrekturmaßnahmenplänen gewährleisten.

### 3. AKTIONEN

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

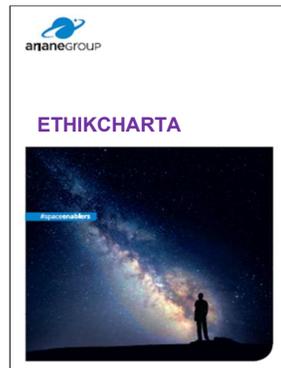
Im Verlauf des Geschäftsjahres 2019 hat ArianeGroup ihre eingeleiteten und beaufsichtigten Maßnahmen verstärkt und in den folgenden Bereichen umgesetzt.

#### 3.1. CHARTA ZU ETHISCHEN GRUNDSÄTZEN

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

Diese Grundsätze sind in der **Ethikcharta** von ArianeGroup in Form einer Definition der ethischen Grundsätze und der wesentlichen, in der Gruppe anwendbaren Werte enthalten. Nach der

Veröffentlichung des Gesetzes über die unternehmerische Sorgfaltspflicht wurde die Ethikcharta überarbeitet, um bestimmte Klarstellungen mit Bezug auf die Kapitel vorzunehmen, die Menschenrechte, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt, die Übermittlung von Meldungen, die Öko-Effizienz und den verantwortungsvollen Einkauf behandeln, einschließlich der unternehmerischen Sorgfaltspflicht gegenüber



der Zulieferkette von ArianeGroup. Die Ethikcharta steht in den drei Arbeitssprachen der ArianeGroup (Deutsch, Französisch und Englisch) zur Verfügung und wird derzeit für die Tochtergesellschaften in den Niederlanden und China übersetzt. Sie wird in den Tochtergesellschaften umgesetzt, die sie in ihre Dokumentationssysteme integriert haben.

#### 3.2. VERANTWORTUNGSVOLLER EINKAUF

Die in der Ethikcharta von ArianeGroup beschriebenen Grundsätze sind auch in der **Ethikcharta der Lieferanten** enthalten und somit auf die vertraglichen Beziehungen von ArianeGroup gegenüber Subunternehmern und Lieferanten anwendbar.

Im Rahmen der Veröffentlichung des Gesetzes über die unternehmerische Sorgfaltspflicht hat ArianeGroup die Ethikcharta der Lieferanten überarbeitet, um bestimmte Klarstellungen mit Bezug auf die Kapitel vorzunehmen, die Menschenrechte, die Übermittlung von Meldungen, die Öko-Effizienz und den verantwortungsvollen Einkauf behandeln, einschließlich der unternehmerischen Sorgfaltspflicht gegenüber der Zulieferkette der ArianeGroup. Diese überarbeitete Version enthält insbesondere eine klare Formulierung der Erwartungen der ArianeGroup in Bezug auf die Umsetzung der Ethikcharta durch ihre Lieferanten und die potenziellen Konsequenzen einer möglichen Nichteinhaltung. Die Ethikcharta für Lieferanten wurde in Zusammenarbeit mit den Tochtergesellschaften überarbeitet, um 2020 ihre gruppenweite Einführung zu ermöglichen.

Die Ethikcharta für Lieferanten, die um besondere Forderungen mit Bezug auf die Umwelt erweitert wurde, ist in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen und in den Verträgen bzw. auf den Auftragscheinen aufgeführt, die zwischen ArianeGroup und ihren Subunternehmern und Zulieferern vereinbart wurden. Die überarbeitete Ethikcharta für Lieferanten wird im ersten Halbjahr 2020 an die Lieferanten und Subunternehmer der ArianeGroup weitergeleitet.

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.

Im Rahmen dieses Aktionsplans wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, um die Methodik und Instrumente zur Ermittlung der mit kritischen Rohstoffen (einschließlich der Konfliktmineralien) verbundenen Risiken zu strukturieren.

Diese 2019 gegründete Gruppe besteht aus Vertretern der Teams für Einkauf, Ökodesign und Industriepolitik.

Die Risikokartierung wird es auch ermöglichen, diesen Aktionsplan zu erweitern, insbesondere, indem geeignete Überprüfungsmaßnahmen für die Auswahl eines Subunternehmers oder Lieferanten definiert werden können.



Folglich werden die Anforderungen der Ethikcharta der Lieferanten bei der Prävention und der Verwaltung von Lieferantenrisiken besser berücksichtigt, und zwar im gleichen Maße wie Risiken, die von anderen Bereichen ausgehen (z.B. Finanzen, Abhängigkeit, Qualität, Lieferung, Single-Source usw.).

Die Risiken werden von gemeinsamen Ausschüssen überwacht, deren Bewertungen einer konsolidierten Berichterstattung an das Executive Committee unterliegen.

Die Umsetzung dieses Aktionsplans wird von Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter der Einkaufsabteilung für die nachhaltige Entwicklung begleitet (60% der Mitarbeiter haben seit 2018 an dieser Maßnahme teilgenommen und im Rahmen der halbjährlichen Vollversammlungen der Beschaffungsabteilung sind neue Sitzungen geplant).

### 3.3. (ARBEITS-)SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ (SGU)

Die SGU-Politik ist Ausdruck der gesellschaftlichen Verpflichtung der ArianeGroup im Hinblick auf die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften, den Schutz von menschlichem Leben, den Schutz der Umwelt, die Verhütung von

Umweltverschmutzung und den Schutz von Gütern.

Die Ziele dieser Politik:

- Entwicklung einer Kultur der Antizipation und Prävention zur Verbesserung des Risikomanagements im Bereich (Arbeits-)Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (SGU) zum Nutzen der Mitarbeiter 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 Anforderungen des Arbeits- und Umweltschutzes während ihres gesamten Lebenszyklus erfüllen.

#### 3.3.1. SGU-LEISTUNGSSYSTEM

Umsetzung dieser Politik stützt sich ArianeGroup auf ihr SGU-Leistungssystem, das 2018 die Äquivalenz der ISO14001 erhalten hat, die 2019 erneuert wurde.

Das SGU-Leistungssystem ist eine Komponente des globalen Managementsystems der ArianeGroup für die Verwaltung der SGU-Risiken, die mit ihrer Tätigkeit einhergehen;

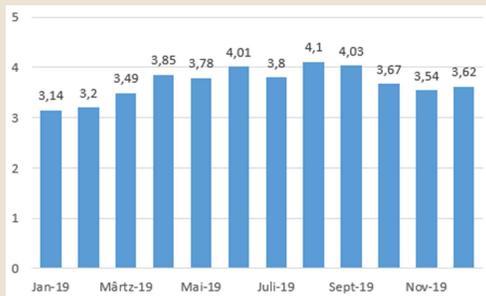
Das System stützt sich auf drei Säulen: die Antizipation, die Betriebssteuerung und das Engagement des Einzelnen. Die wichtigsten Ziele sind die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die Verwaltung technologischer Risiken und Umweltauswirkungen, die Beherrschung des Energieverbrauchs 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-Politik und die kontinuierliche Verbesserung des SGU-Leistungssystems. Unfälle mit einem Arbeitsausfall sind grundsätzlich Gegenstand einer Analyse, einschließlich Korrektur- und

## UNFALLHÄUFIGKEITSRATE

Das SGU-Leistungssystem hat es ermöglicht, die Reduzierung der Unfallhäufigkeitsrate mit Arbeitsausfällen (UHRA\*) im Jahr 2019 dauerhaft zu verankern. Die UHRA lag Ende 2019 bei 3,62 (vgl. nachfolgende Grafik), was die Dauerhaftigkeit der erreichten Ergebnisse zeigt und ArianeGroup unter den besten Industrieunternehmen des Luft- und Raumfahrzeugbausektors positioniert.

In Bruttozahlen ausgedrückt ist die Anzahl der Unfälle mit Arbeitsausfällen beständig (47 im Jahr 2019 gegen 50 im Jahr 2018).



Entwicklung der Unfallhäufigkeitsrate (UHR\*) im Jahr 2019.

Diese guten Ergebnisse spiegeln sich auch in den Tochterunternehmen wider. In zwei Tochterunternehmen ist die UHRA gleich null, was sich durch die Art ihrer Tätigkeit erklären lässt, die sich hauptsächlich auf Engineering konzentriert mit einer schwachen, wenn nicht sogar inexistenten Produktionskomponente. Die anderen Tochterunternehmen zeigen für 2019 ebenfalls eine niedrige UHRA an und belegen somit eine globale Stabilität im Vergleich zu 2018.

Im Jahr 2019 wurden alle französischen und deutschen Standorte von ArianeGroup bezüglich ihrer SGU-Leistung geprüft.

Die Grundanforderungen des Leistungssystems sind nun gut beherrscht. Die Leistungsverbesserung in den kommenden Jahren wird sich auf die Kontrolle der kritischsten Risiken für die Sicherheit von Personen und auf die dauerhafte Verankerung der Leistung konzentrieren.

(\* ) UHR = Anzahl der Unfälle mit einem Arbeitsausfall von mehr als einem Tag in den vergangenen 12 Monaten pro Million Arbeitsstunden.

Präventivmaßnahmen auf der Ebene der SGU- und Betriebsteams.

In vier Tochtergesellschaften wurden die Maßnahmen bereits umgesetzt und sie verfügen heute über ein Umweltsystem, das die Äquivalenz der ISO14001 erhalten hat. Eine fünfte Tochtergesellschaft hat 2019 an ihrem Umweltstandard gearbeitet, der 2020 eingeführt werden soll.

### 3.3.2. SGU-SCHULUNG

Zu den Prioritäten des internen Schulungsplans zählte 2019 der Schutz der Gesundheit und der Sicherheit von Menschen.

2019 wurde 32.962 Stunden für SGU-Schulungen aufgewendet, an denen 4096 Personen teilgenommen haben. Im Vergleich zu 2018 hat sich die Zahl der Teilnehmer verdoppelt und umfasst rund die Hälfte aller Mitarbeiter.

Die Tochtergesellschaften haben ebenfalls erhebliche Anstrengungen unternommen und 7433 Stunden für SGU-Schulungen organisiert, an denen 2019 553 Personen teilgenommen haben.



Integration der Oberstufe der Ariane 6 in Bremen.

## 3.4. ENERGIEPOLITIK

Um die Umweltauswirkungen des Unternehmens möglichst gering zu halten, verfolgt die ArianeGroup eine Energiepolitik mit fünf Schwerpunkten:

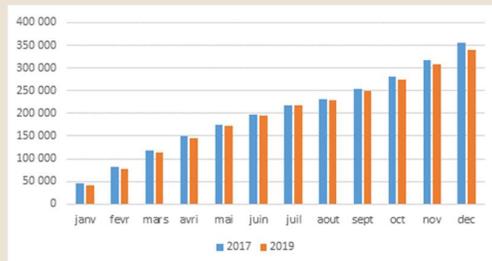
- Einrichtung eines Energieleistungssystems als festen Bestandteil des SGU-Systems
- Berücksichtigung der Energieeffizienz bei der Festlegung von Leitlinien
- Integration der Energieeffizienz als Entscheidungsfaktor bei der Konzeption und Einrichtung von Infrastrukturen an

einem Standort sowie der Mittel für die Produktion, die industrielle Prüfung sowie der IT-Mittel

- Steuerung von Anlagen unter Einschränkung des Verbrauchs auf das strikte Minimum, das für die Produktion und den Standortbetrieb erforderlich ist
- Verantwortungsbewusster Einkauf elektrischer Energie

## ENERGIEVERBRAUCH

Um das ehrgeizige Bestreben ihrer Energiepolitik einzuhalten (-10% bis 2020), hatte die ArianeGroup sich zum Ziel gesetzt, ihren Energieverbrauch im Jahr 2019 im Vergleich zu 2017 um 7% zu verringern. Die Jahresbilanz 2019 zeigt eine Einsparung von 7,7% im Vergleich zum Referenzjahr 2017.



Ziele der ArianeGroup für das Jahr 2019

Ziele dieser Politik bis 2020 mit Bezug auf das Referenzjahr 2017:

- Verringerung des Energieverbrauchs um 10%
- Verdopplung der Energieerzeugung aus erneuerbaren Energieträgern
- Verringerung der Treibhausgasemissionen um 15 %

Um die Ziele dieser Energiepolitik einzuhalten, wurden 2019 verschiedene Maßnahmen ergriffen:

- Inbetriebnahme einer zweiten Biomasse-Kesselanlage
- Vertragliche Konkretisierung und Einführung einer Software für das Monitoring der Energiepolitik, die eine Optimierung der Verfolgung und Lenkung der Anlagen der ArianeGroup ermöglicht. Diese Software wurde 2019 an einem ersten Standort installiert

- Durchführung von Audits des SGU-Leistungssystems im Bereich Energie, einschließlich der Analyse des Energieverbrauchs, der Maßnahmenpläne, der Verbesserungsmaßnahmen, der kontinuierlichen Verbesserung und der Durchsetzung einer Validierung jeder neuen Materialspezifikation oder Anlage mit einer Leistung von mehr als 50 kW durch einen Energy Manager
- Organisation einer Wochenendveranstaltung zu Gunsten unseres Planeten mit dem Ziel einer Sensibilisierung der Mitarbeiter der ArianeGroup für die Notwendigkeit einer Verringerung des Energieverbrauchs. Dank der Bemühungen an allen Standorten in Bezug auf das Ausschalten möglichst vieler Geräte in den Dienstleistungsbereichen ebenso wie in den industriellen Bereichen konnte über das Wochenende Energie eingespart werden. Jetzt laufen Arbeiten mit dem Ziel, diese Energiesparmaßnahmen fortzuführen.
- Verbesserung der technischen Ausrüstung (Austausch der Kälteaggregate, Auswechseln der Brenner von Heizkesseln, Abdichtung der Leckagen im Druckluftnetz, Einrichtung elektrischer Zähler usw.).

Diese Anstrengungen werden auch von den Tochtergesellschaften unterstützt, die an ihren Standorten ebenfalls Arbeiten zur Einsparung von Energie durchführen. Beispiele:

- Der Standort von Arianespace in Guyana ist ISO 50001-zertifiziert
- 2019 hat Pyroalliance eine freiwillige Maßnahme zur Bewertung und Verringerung ihres ökologischen Fußabdrucks (Berechnung der Emissionen 2018) ergriffen. Ziel ist die Ausarbeitung eines Maßnahmenplans für den Ausgleich von 100% der Emissionen ab 2020.

### 3.5. ÖKO-DESIGN

Ein DfE-Team (Design for Environment) beschäftigt sich mit der Untersuchung von Umwelteinflüssen durch die Produkte und Verfahren der ArianeGroup sowie der methodischen Entwicklung sektorenspezifischer Kennzahlen. Ziel des DfE-Teams ist die Schaffung einer globalen

Vision des Lebenszyklus von Produkten und Verfahren unter Berücksichtigung terrestrischer und orbitaler Ökosysteme sowie die Beeinflussung von Entscheidungen mit dem Ziel einer Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks.

2019 hat sich die ArianeGroup in ihren Bemühungen auf folgende Bereiche konzentriert:

- Überarbeitung der Analyse des Lebenszyklus unter Berücksichtigung aller Betriebsphasen der zukünftigen Trägerrakete Ariane 6
- Einrichtung einer internen Arbeitsgruppe mit den Funktionen Beschaffung und Industriepolitik zum Zweck einer Analyse der Auswirkung kritischer Rohstoffe auf den Tätigkeitsbereich von ArianeGroup
- Abschluss der Doktorarbeiten, die im Rahmen des CIFRE-Abkommens (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) geschrieben wurden und die Definition eines Indikators für Weltraumschrott zum Gegenstand hat, der mit dem normativen Rahmen der Analyse des Lebenszyklus kompatibel ist
- Fortführung der Arbeiten in Bezug auf die Entwicklung eines Kennwerts für die Umweltqualität durch die Einführung neuer Werkzeuge und die Ausweitung des Tätigkeitsbereichs von ArianeGroup, um die Toxizität von Produkten bereits in der Konzeptionsphase zu berücksichtigen
- Durchführung militärischer Programme im Unternehmen und gegenüber Lieferanten sowie die gesetzliche und vertragliche Erfüllung umweltspezifischer Forderungen

Außerdem beteiligt sich ArianeGroup an sektoralen Initiativen in Verbindung mit dem Öko-Design: GIFAS-Arbeitsgruppe zum Thema Öko-Design, CNES-Konferenzen über Weltraumschrott, ESA Clean Space Industrial Days usw.



ArianeGroup hat an der Aktion „making Earth a better place to live“ teilgenommen.

## 3.6. MENSCHLICHE RESSOURCEN

ArianeGroup hat die wichtigsten Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte in die Betriebsordnungen ihrer Standorte und kollektiven Vereinbarungen übernommen. Dazu gehören ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, Vielfalt und die Chancengleichheit, die Sicherheit und die Arbeitshygiene, das Recht auf Ruhe und Erholung usw.

### 3.6.1. BEKÄMPFUNG DER DISKRIMINIERUNG

Im Rahmen ihrer allgemeinen Politik zur Bekämpfung der Diskriminierung ergreift ArianeGroup verschiedene Maßnahmen zur Vermeidung und Verhinderung derartiger Situationen.

Diese Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellung, die Beschäftigung und den Zugang zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. ArianeGroup stellt dazu die entsprechenden Steuerungsinstrumente bereit.

Innerhalb der ArianeGroup achtet die Personalverwaltung ausschließlich auf die Abstimmung der beruflichen Kompetenzen mit den Bedürfnissen der Gruppe. Zur Vermeidung und Verhinderung der Diskrimination ergreift ArianeGroup spezifische Maßnahmen, und dies im Rahmen der Unternehmensvereinbarungen und im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften.

2019 hat sich ArianeGroup diesbezüglich auf folgende Bereiche konzentriert:

- Im Rahmen der Verpflichtungen, die ArianeGroup SAS am 17. November 2017 mit Bezug auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit eingegangen ist, um die Diskrimination im Einstellungsprozess zu bekämpfen, werden die Akteure der Personalvermittlung, die Mitarbeiter der Personalabteilung, die Manager und die externen Rekrutierungsdienstleister auf die Notwendigkeit der Förderung einer Vielfalt an Profilen, Herausforderungen und Verpflichtungen der Gesellschaft sowie des rechtlichen Rahmens aufmerksam gemacht. Die französischen Tochtergesellschaften haben zwischen 2018 und 2019 ebenfalls eine

- Vereinbarung zur beruflichen Gleichstellung unterzeichnet.
- Darüber hinaus hat ArianeGroup SAS ein der Gehaltspolitik vorgeschaltetes Beobachtungsverfahren zur systematischen Analyse der Gehälter von Frauen und Männern eingerichtet, um eventuelle Lohnunterschiede bewerten zu können. 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.
  - Ferner verfasst ArianeGroup SAS einen vergleichenden Bericht über die Situation von Frauen und Männern und veröffentlicht den Index für die Gleichstellung von Frauen und Männern, der durch das Gesetz vom 5. September 2018 festgelegt wurde.
  - Innerhalb der ArianeGroup GmbH wurden für jeden Standort Vertreter zur Bekämpfung von Diskriminierung und Vertreter zur Eingliederung von Behinderten ernannt.

Außerdem hat ArianeGroup GmbH quantitative Ziele bis zum Jahr 2022 vorgegeben, um den Prozentsatz von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen: Ziel ist ein Anstieg von 0 auf 10% bei *Executive Managern* und von 14 auf 19% bei *Senior Managern*.



© ArianeGroup Holding / MIP / Thomas Leaud

*Fabrikarium 2018 zusammen mit der Organisation My Human Kit: Die Innovation von ArianeGroup zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung.*

So hat die ArianeGroup SAS beispielsweise mit Bezug auf den **Index für die Gleichstellung von Frauen und Männern**, der durch das Gesetz vom 5. September 2018 festgelegt wurde, die Note 5 erhalten, was einem Prozentsatz von **89/100** entspricht.

Zwei der Tochtergesellschaften verwenden ebenfalls diesen Index, um ihre Fortschritte zu messen, und haben 2019 respektive die Noten 92/100 und 86/100 erhalten.

Zur Unterstützung dieser Maßnahmen wurde innerhalb der ArianeGroup ein internes Verfahren zur Verhinderung der Diskrimination eingerichtet. Dieses Verfahren gilt für alle Mitarbeiter, die sich als Opfer einer Diskrimination gleich welcher Art fühlen.

Über die Prävention der Diskriminierung im Unternehmen hinaus, unterstützt ArianeGroup SAS ihre Diversity-Politik mit Maßnahmen für:

- Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit: Diese Maßnahmen betreffen die Bereiche der Einstellung von Arbeitskräften, die tatsächliche Vergütung, die berufliche Förderung, Schulungen, Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Verknüpfung von Berufs- und Familienleben
- Die Beschäftigung von jungen und älteren Menschen sowie die Betreuung ihrer beruflichen Laufbahn
- Die Einstellung, die Aufrechterhaltung der Beschäftigung und die berufliche Entwicklung von Behinderten. In diesem Rahmen haben ArianeGroup SAS und die AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) im Mai 2019 eine Konvention über die förmliche Festlegung der Achsen für die Behindertenpolitik im Unternehmen unterzeichnet. Diese Konvention ist die Fortschreibung der Maßnahmen, die bereits ergriffen wurden, und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

2019 hat die Tochtergesellschaft Pyroalliance in Workshops mit Betriebspsychologen die Stellung der Frauen im Unternehmen (Karriereentwicklung, Zugang zu Schulungen usw.) bewertet.

2020 konzentrieren sich die Bemühungen dieser Tochtergesellschaft im Bereich der Gleichstellung auf die Schulung aller Manager mit Bezug auf unterschiedliche Verhaltensmuster von Frauen und Männer innerhalb des Unternehmens.

### 3.6.2. BEKÄMPFUNG MORALISCHER UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG, SEXISTISCHER VERHALTENSWEISEN UND DER GEWALT AM ARBEITSPLATZ

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

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

2019 hat ArianeGroup SAS Maßnahmen zur Vermeidung und Verhinderung moralischer oder sexueller Belästigung, sexistischer Verhaltensweisen und der Gewalt am Arbeitsplatz festgelegt. Der vorgegebene Rahmen ermöglicht der Unternehmensleitung eine Untersuchung vermuteter Fälle moralischer oder sexueller Belästigung, sexistischer Verhaltensweisen und der Gewalt am Arbeitsplatz.

Im Rahmen des „Gesetzes über die freie Wahl der beruflichen Zukunft“ (Loi N° 2018-771 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 dieses Referenten auf die Bekämpfung moralischer Belästigung ausgeweitet.

ArianeGroup SAS hat sich außerdem für die Definition des Umfangs für die Ernennung der Referenten ausgesprochen, um die Nähe zu den Mitarbeitern zu gewährleisten (Ernennung für einen Standort statt auf Unternehmensebene). Der Referent für die Bekämpfung moralischer oder sexueller Belästigung und sexistischer Verhaltensweisen ist ein direkter Ansprechpartner für alle Mitarbeiter, die sich als Opfer einer Belästigung gleich welcher Art fühlen, an einem Standort. Aufgabe des Referenten ist das Zuhören, Informieren und Orientieren.

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

Die Referenten für die Bekämpfung moralischer oder sexueller Belästigung und sexistischer Verhaltensweisen sowie die Mitarbeiter der Personalabteilung wurden im Umgang mit den Werkzeugen zur Vermeidung und Verhinderung dieser Situationen innerhalb der ArianeGroup SAS geschult. Mehrere Tochtergesellschaften haben ebenfalls einen Referenten zur Bekämpfung sexueller Belästigung und sexistischer Verhaltensweisen ernannt.

Ferner ergreifen die Tochtergesellschaften Maßnahmen zur Bekämpfung moralischer Belästigung. APP und Arianespace haben sogar ein Warnsystem eingerichtet. Pyroalliance plant für 2020 die Durchführung einer Kommunikationskampagne zum Thema sexuelle Belästigung.

### 3.6.3. STRESSPRÄVENTION AM ARBEITSPLATZ UND PSYCHOSOZIALE RISIKEN

ArianeGroup achtet insbesondere auf die Vermeidung von psychosozialen Risiken und Stress am Arbeitsplatz

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

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



© ArianeGroup Holding / MIP / Thomas Leaud

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

ArianeGroup SAS hat für 2018-2019 einen Maßnahmenplan definiert, der auf die Verstärkung des primären Präventionsansatzes (Beseitigung der Risikofaktoren) abzielt. Zu diesem Zweck wurden die Manager zur Umsetzung eines Aktionsplans mit dem Ziel der Vermeidung psychosozialer Risiken in ihrem Bereich aufgefordert. Dieser globale Ansatz ist Teil der Sensibilisierungsmaßnahmen zur Vorbeugung psychosozialer Risiken, die 2018 und 2019 insbesondere an Manager und Mitarbeiter des Personalwesens weitergeleitet wurden. Vor diesen Sitzungen wurde eine vom Präsidenten und Leiter des Personalwesens von ArianeGroup SAS unterzeichnete Mitteilung an die Manager und Mitarbeiter des Personalwesens gesendet, um sie an ihre Verantwortung als Führungskräfte und die Herausforderungen der Prävention im Rahmen der Umstrukturierung von ArianeGroup zu erinnern.

Außerdem hat ArianeGroup SAS im Anschluss an die Einrichtung eines telefonisch psychologischen Beistands (gebührenfreie Rufnummer) eine Informationskampagne unter den Mitarbeitern gestartet. Diese gebührenfreie Rufnummer steht den Mitarbeitern, die einen vertraulichen und freien Austausch über persönliche bzw. berufliche Schwierigkeiten wünschen, an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr zur Verfügung.



© iStock

Im Rahmen ihres Maßnahmenplans für 2020 plant ArianeGroup SAS die Durchführung einer unternehmensweiten Umfrage zum Thema Stress am Arbeitsplatz mit folgenden Zielsetzungen:

- Messung des Stressniveaus innerhalb der Unternehmens

- Ermittlung der am stärksten gefährdeten Mitarbeitergruppen (Sektoren, Standorte, sozio-professionelle Kategorien usw.)
- Bewertung der Stressfaktoren

Diese Umfrage wird von einem externen Dienstleister durchgeführt, der auf die Vermeidung psychosozialer Risiken und die Qualität am Arbeitsplatz spezialisiert ist.

Innerhalb der ArianeGroup GmbH wird regelmäßig ein Fragebogen zur Bewertungen psychosozialer Risiken verteilt, der zum Anlass für die Organisation spezifischer Workshops genommen wird.

Darüber hinaus werden innerhalb von ArianeGroup weitere Maßnahmen zur Förderung der Lebensqualität am Arbeitsplatz und insbesondere für eine ausgewogene Work-Life-Balance ergriffen:

- Veröffentlichung einer Charta über das Recht auf Konnektivität und Trennung der Konnektivität innerhalb der ArianeGroup SAS
- Einrichtung der Telearbeit innerhalb der ArianeGroup SAS und der ArianeGroup GmbH.

Die Tochtergesellschaften haben ebenfalls eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung von Stress am Arbeitsplatz ergriffen. Neben Einzelgesprächen, die Mitarbeitern und Managern eine günstige Gelegenheit für ein konstruktives Gespräch bieten, stehen weitere Werkzeuge zur Verfügung. Ein Beispiel:

- Eine psychologische Beratung durch einen Dienstleister, die bei Cilas bereits bereitsteht und bei Nuclétudes in der Planung ist
- Nuclétudes führt 2020 ein Barometer für Gesundheit und Wohlbefinden seiner Mitarbeiter ein
- Pyroalliance sensibilisiert Manager für ihre Rolle bei der Vermeidung psychosozialer Risiken.

### 3.7. SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE UND PERSONENBEZOGENER DATEN

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

2019 hat sich die ArianeGroup in diesem Bereich auf folgende Maßnahmen konzentriert:

- Ausweitung der neuen europäischen Regelung Nr. 2016/679, auch DSGVO oder Datenschutz-Grundverordnung genannt, auf den Standort der ArianeGroup in Kourou und in allen Tochtergesellschaften
- Intensivierung der Weiterbildung zum Thema Risiken und angemessenes Verhalten in Verbindung mit dem Schutz personenbezogener Daten: Schulung besonders gefährdeter Mitarbeiter (HR, IT-Mitarbeiter, Assistenten), Einrichtung eines digitalen Schulungsmoduls für sämtliche Mitarbeiter, Finalisierung der internen Schulungsmodule, die im Schulungskatalog der ArianeGroup aufgeführt sind
- Durchführung der 2018 identifizierten Risikoanalysen (Privacy Impact Assessment/PIA)
- 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.

### 3.8. ERFASSUNG UND BEARBEITUNG VON 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.

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

Zusätzlich und im Einklang mit den rechtlichen Bestimmungen (Sapin II und Sorgfaltspflicht) muss die Ethics- & Compliance-Abteilung die Erfassung und Bearbeitung von Meldungen verbessern, die allen Mitarbeitern und Drittparteien zugänglich ist und allen betroffenen Personen einen vertraulichen Umgang mit den ausgetauschten Informationen gewährleistet. ■

## GLOSSAR

*Im Folgenden finden Sie eine Erklärung zu Begriffen und Akronymen, die in diesem Bericht verwendet werden:*

**ArianeGroup:** Bezeichnet die ArianeGroup Holding (Muttergesellschaft) und ihre Tochtergesellschaften ArianeGroup SAS und ArianeGroup GmbH

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

**Executive Committee:** Bezeichnet das Exekutivkomitee (entspricht in etwa dem Vorstand) der ArianeGroup

**Tochtergesellschaften:** Bezeichnet die Unternehmen, die im Sinne des Artikels L. 233-16 des im Anhang 2 aufgeführten Handelsgesetzbuches kontrolliert werden

# ANHANG – AKTIVITÄTEN DER GRUPPE

