



UNTERNEHMERISCHE SORGFALTSPFLICHT

BERICHT 2024

Dieses Dokument entspricht den Anforderungen von Artikel L. 225-102-1 des französischen Handelsgesetzbuches (Gesetz Nr. 2017-399 vom 27. März 2017 über die Sorgfaltspflicht von Muttergesellschaften und auftraggebenden Unternehmen).

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 Auftragnehmern und Zulieferern 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, ebenso wie die im Laufe des Geschäftsjahres 2024 durchgeführten Maßnahmen und die für die Zukunft geplanten Zielvorgaben. Er ist fester Bestandteil des Geschäftsberichts von ArianeGroup Holding für das am 31. Dezember 2024 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	4
3.1 Kartierung und Identifizierung der größten Risiken	4
3.2 Regelmäßige Bewertung	5
3.3 Maßnahmen zur Minderung oder Vorbeugung von Risiken oder schwerwiegenden Verstößen	6
4. ZULIEFERER UND AUFTRAGNEHMER	16
4.1 Kartierung von Risiken und regelmäßige Bewertung	16
4.2 Maßnahmen zur Minderung oder Vorbeugung von Risiken oder schwerwiegenden Verletzungen	17
5. ERFASSUNG UND BEARBEITUNG DER MELDUNGEN	18
6. ÜBERWACHUNG DER MASSNAHMEN	19

¹ Die in diesem Bericht verwendeten Begriffe mit Großbuchstaben verweisen auf das Glossar in Anhang 1.

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 in einem einzigen, zusammenhängenden Unternehmen. 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, 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 Tätigkeiten von ArianeGroup gliedern sich in drei Hauptbereiche:

1.2.1 Raumtransport

Die Tätigkeiten von ArianeGroup umfassen den gesamten Lebenszyklus einer Trägerrakete: Konzeption, Entwicklung, Fertigung, Betrieb und Kommerzialisierung der Startdienste über ihre Tochtergesellschaft Arianespace. So entwickelt und betreibt ArianeGroup im Auftrag der Europäischen Weltraumorganisation (ESA – *European Space Agency*) die Trägerrakete Ariane 6, deren Erstflug am 9. Juli 2024 erfolgreich stattgefunden hat. Als Hauptauftragnehmer und für die Konzeption der Trägerrakete zuständige Stelle koordiniert ArianeGroup ein industrielles Netzwerk von mehr als 600 Unternehmen aus 13 europäischen Ländern, die alle am Ariane 6-Programm beteiligt sind. ArianeGroup entwirft innovative und wettbewerbsfähige Lösungen für Trägerraketensysteme für institutionelle, gewerbliche und industrielle Kunden. Die Gruppe beherrscht Spitzentechnologien von kompletten Antriebssystemen, die alle wichtigen Technologien umfassen (kryogen, speicherbar oder fest), bis hin zu hochleistungsfähigen Ausrüstungen und Materialien.

Über ihre Tochtergesellschaft MaiaSpace entwickelt ArianeGroup auch die halb-wiederverwendbare Trägerrakete Maia, die das Triebwerk Prometheus mit Sauerstoff-Methan-Antriebstechnologie nutzt, und deren erste Stufe rückholbar und wiederverwendbar sein wird.

1.2.2 Verteidigung

ArianeGroup ist ein wichtiger Akteur in der ozeanischen Komponente der französischen Abschreckungskräfte. Die M51 ist eine dreistufige strategische seegestützte ballistische Meer-Boden-Rakete (MSBS – für Mer-Sol Balistique Stratégique), die für den Start von Bord der Atom-U-Boote (Sous-Marins Nucléaires Lanceurs d'Engins – SNLE) der französischen Marine vorgesehen ist. Als Hauptauftragnehmer des Programms M51 der französischen Wehrbeschaffungsbehörde (DGA – Direction Générale de l'Armement) für die strategischen ozeanischen Streitkräfte (FOST – Force Océanique Stratégique) der französischen Marine bündelt ArianeGroup die Kompetenzen von mehr als 900 französischen Industrieunternehmen mit zweifacher Zielausrichtung: dem konstanten Streben nach höchsten Leistungsstandards und der nationalen Unabhängigkeit. Seine Verantwortung 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. Zudem ist

ArianeGroup für die Aufrechterhaltung der Betriebsbereitschaft des Systems und die Demontage am Ende der Betriebslebensdauer verantwortlich.

1.2.3 Ausrüstungen und Services

ArianeGroup verfügt über eine umfassende Expertise im Hinblick auf Systeme 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 (flüssige, speicherbare oder kryogene Treibstoffe, Festtreibstoffe) und für Raumfahrtanwendungen (chemische und elektrische Mono- oder Biergole, Funkfrequenz-Ionenantriebe) beherrschen.

ArianeGroup bietet ebenfalls Studien und schlüsselfertige Lösungen für Infrastrukturen an, die für Sektoren wie die Raumfahrtindustrie, Verteidigung und Sicherheit bestimmt sind: kritische Infrastrukturen, Bodensegmente, Betriebs- und Kontrollsysteme, Weltraumüberwachungszentren (SSA – Space Situational Awareness), insbesondere über HELIX, ihr Netzwerk an Beobachtungsstationen.

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 Generalsekretärs erstellt, der Vorstandsmitglied und stellvertretender Generaldirektor von ArianeGroup Holding und Präsident von ArianeGroup SAS ist.

Im Generalsekretariat sind die wichtigsten Stellen und Funktionen zusammengefasst, die einen Beitrag zur Definition und Lenkung der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Sorgfaltspflicht leisten, d. h. die Teams für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (SGU), Nachhaltigkeit, Klima, Rechtswesen, Ethik und Compliance, die Datenschutzbeauftragten (DPO – *Data Protection Officers*), die interne Revision sowie die Koordination der Tochtergesellschaften.

Diese Teams arbeiten eng mit anderen beitragenden Funktionen zusammen, wie Risikomanagement und interne Kontrolle, Personalwesen und Einkauf, zu denen auch der Menschenrechtsbeauftragte gehört. Die Ausarbeitung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht ist im Übrigen Teil von Initiativen verschiedener Interessenvertreter des Raumfahrtsektors, insbesondere innerhalb des Verbands der französischen Luft- und Raumfahrtindustrie (GIFAS) und 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 interner und externer Interessenvertreter des Unternehmens befragt wurde (Mitarbeitende, Aktionäre, Kunden, Zulieferer, Raumfahrtbehörden, Branchenorganisationen, Akteure der Zivilgesellschaft und der akademischen Welt usw.), hat als Grundlage für das [Engagement für nachhaltige Entwicklung](#) der Gruppe gedient, das 2020 veröffentlicht wurde.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitskonzepts wurden vorrangige Themen ermittelt wie: Förderung der Diversität und Chancengleichheit, Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gewährleistung von verantwortungsvollen Verfahren für den Einkauf oder die Auswahl von

Auftragnehmern oder Begrenzung des ökologischen Fußabdrucks der Tätigkeiten von ArianeGroup.

Für die Steuerung der sich aus den Nachhaltigkeitsanforderungen ergebenden Herausforderungen sind die Teams des Generalsekretariats zuständig, die dem Lenkungsausschuss für Nachhaltigkeit Bericht erstatten. Dieses Nachhaltigkeitsteam ist auch für die Umsetzung der Unternehmenspolitik auf Ebene der Tochtergesellschaften zuständig.

Der Lenkungsausschuss für Nachhaltigkeit umfasst mehrere Vorstandsmitglieder, die für die wichtigsten Herausforderungen der Nachhaltigkeit der Gruppe zuständig sind: den Präsidenten (CEO), die Direktorin der Personalabteilung, den Generalsekretär, die Direktorin für Strategie und Innovation. Die Sitzungen dieses Ausschusses werden von Fall zu Fall je nach Thema auf weitere Vorstandsvertreter ausgeweitet. Der Vorstand führt jährlich eine Prüfung der Herausforderungen durch, die sich aus den Nachhaltigkeitsanforderungen der Gruppe ergeben.

Im Jahr 2024 wurde eine aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die sich auf die Anforderungen der CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) bezog. Diese Analyse wurde nach dem Grundsatz der doppelten Wesentlichkeit durchgeführt: der finanziellen Wesentlichkeit, die Risiken und Chancen ökologischer, sozialer oder Governance (ESG)-Natur entspricht, die die Ergebnisse des Unternehmens erheblich beeinflussen können, sowie der Wesentlichkeit der Auswirkungen, die die Auswirkungen der Tätigkeiten des Unternehmens misst.

Die Folgenabschätzungen betrafen ebenso wie die Risiko- und Chancenanalysen die gesamte Wertschöpfungskette. Eine Befragung von rund 50 Stakeholdern, darunter 15 Interviews, half dabei, die für ArianeGroup relevanten Themen und damit die Handlungsprioritäten der ESG-Politik der Gruppe besser zu definieren.

Dank der Ergebnisse dieser Analysen konnten 15 wesentliche Herausforderungen für ArianeGroup identifiziert werden, darunter Klimawandel, Umweltverschmutzung und Arbeitskräfte, ebenso wie Herausforderungen im Hinblick auf Governance und Souveränität.

3. ARIANEGROUP UND IHRE TOCHTERGESELLSCHAFTEN

3.1 Kartierung und Identifizierung der größten Risiken

ArianeGroup erstellt jährlich eine **globale Risikokartierung**, die alle Aktivitäten der Gruppe umfasst. Die Abteilung, die innerhalb der Finanzabteilung für den ERM-Prozess (*Enterprise Risk Management*) und die interne Kontrolle zuständig ist, steuert das Risikomanagement und erstellt eine Risikokartierung. 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. Nach Bewertung der Kritikalität jedes Risikos werden Maßnahmen festgelegt, um die Wahrscheinlichkeit und/oder die Auswirkungen des Risikos zu verringern. Zweimal pro Jahr werden dem Vorstand die Kartierung und die Strategie zur Risikominderung präsentiert. Bei dieser Gelegenheit werden die geschäftsbezogenen Risiken der Gruppe, der Fortschrittsstatus und die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen neu 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), umweltspezifische Risiken (unfallbedingte Verschmutzung: Wasser, Boden, Luft) sowie die Risiken in Verbindung mit dem Klimawandel.

Durch die Ausübung der Sorgfaltspflicht können diese Risiken kontinuierlich antizipiert und somit vermieden werden. Das Risikomanagement wird in erster Linie von den Standortleitungen (14 Standorte in Frankreich und vier in Deutschland) gesteuert.

Unter der Verantwortung des Generalsekretärs leitet ein bereichsübergreifendes Team die Steuerung und berichtet bei der halbjährlichen Überprüfung, die von der ERM-Abteilung koordiniert wird.

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

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

ArianeGroup stellt sicher, dass diese Methodik von den Tochtergesellschaften angewandt wird, indem sie zweimal jährlich eine Risikoüberprüfung und einmal jährlich eine Testkampagne der internen Kontrollen durchführt. Am Ende dieser Kampagne verfasst jede Tochtergesellschaft ein Bestätigungsschreiben, mit dem sie sich zur Umsetzung und ordnungsgemäßen 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. Bestimmte von den Tochtergesellschaften identifizierte Risiken, die mit ihren besonderen Tätigkeiten (z. B. Risiken der Umweltverschmutzung, der Nichteinhaltung von Vorschriften) und mit der Sorgfaltspflicht zusammenhängen, konnten so in Abstimmung mit den Experten der Gruppe angemessen behandelt werden.

3.2 Regelmäßige Bewertung

Die Gruppe hat folgende Maßnahmen ergriffen:

- Schaffung einer **internen Kontrollfunktion** innerhalb der Finanzabteilung. Diese Funktion hat die Aufgabe, die korrekte Anwendung von rund 150 Kontrollpunkten, die in einem Katalog beschrieben sind, sicherzustellen und Verbesserungsmaßnahmen zu definieren und zu verfolgen, wenn die Anforderungen nicht erfüllt werden. Dieses interne Kontrollinstrument trägt zur Kontrolle der Aktivitäten der Gruppe, zur Wirksamkeit der Arbeitsabläufe und zur effizienten Nutzung ihrer Ressourcen bei und soll es ihm ermöglichen, die erheblichen operativen, finanziellen und Compliance-Risiken zu berücksichtigen. 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 **internen Auditfunktion**, die dem Generalsekretariat der Gruppe unterstellt ist. Diese Funktion ist zuständig für Überprüfungs- und Analyseaktivitäten im Namen des Vorstands und des Ausschusses „Audit und Risiken, Finanzen, Konformität“ (ARFCC) des Verwaltungsrats. Ein Audit kann von den Vorstandsmitgliedern oder vom ARFCC-Ausschuss im Rahmen des Auditplans der Gruppe gefordert werden oder auf besondere Anfrage hin erfolgen. Das interne Audit liefert schriftliche Berichte, die auf objektiven und unabhängigen Analysen basieren, und gewährleistet die Umsetzung von Korrekturmaßnahmenplänen.

Da ArianeGroup aus mehreren Industriestandorten besteht, die sich hauptsächlich in Frankreich und Deutschland befinden, operiert sie in einem strengen regulatorischen Rahmen. Die Standorte werden in regelmäßigen Abständen einer Inspektion durch die zuständigen Regierungsbehörden unterzogen (z. B. DREETS, Arbeitsmedizin usw.).

An allen Standorten von 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 oder Vorbeugung von Risiken oder schwerwiegenden Verstößen

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 Grundsätze der Allgemeinen 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. Diese Charta wurde 2024 aktualisiert, um den neuesten Vorgaben im Zusammenhang mit Sanktionen und Umweltschutz (Klimawandel) Rechnung zu tragen.

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 Grundfreiheiten

Die Verpflichtungen von ArianeGroup zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt wurden 2024 veröffentlicht.

ArianeGroup verpflichtet sich, die Menschenrechte zu schützen und zu fördern, sowohl innerhalb der Gruppe als auch in ihrer Lieferkette, in Übereinstimmung mit den internationalen Standards und Prinzipien, die festgelegt sind in:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte,
- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln und
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Ein Menschenrechtsbeauftragter wurde 2024 sowohl auf Unternehmensebene als auch auf der Ebene der Tochtergesellschaft ArianeGroup GmbH nach dem deutschen LkSG-Gesetz (*Lieferkettengesetz*) ernannt. Seine Aufgabe ist es:

- eine Strategie zur Verringerung der Risiken für Mensch und Umwelt in der Wertschöpfungskette zu entwickeln;
- alle einschlägigen Aktivitäten und Funktionen zu koordinieren;
- Präventivmaßnahmen, Risikoanalysen und Abhilfemaßnahmen sowie das Verfahren für Warnungen und die Berichterstattung an die zuständigen Behörden auszuarbeiten.

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.

Innerhalb von ArianeGroup SAS war dieser Prozess durch die Unterzeichnung einer Vereinbarung am 13. März 2020 über die Lebensqualität am Arbeitsplatz und die Prävention psychosozialer Risiken eingeleitet worden. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung konzentrieren sich auf vier Schwerpunkte:

- Die Lebensqualität im Arbeitsumfeld,
- Das Recht auf selektive 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.

(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 Präventionsmaßnahmen 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 ArianeGroup umfassende und harmonisierte Maßnahmen zur Vermeidung und Bearbeitung mutmaßlicher Diskriminierungen jedweder Art mittels eines spezifischen Verfahrens festgelegt.

Um derartigen Situationen vorzubeugen, stellt ArianeGroup ihren Mitarbeitenden außerdem Instrumente zur Weiterleitung von Informationen und Sensibilisierung für einschlägige Bestimmungen im Unternehmen zur Verfügung. Außerdem werden Mitteilungen an alle Beschäftigten gemacht.

Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

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 Pluralität der Kompetenzen, Kreativität, 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 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 Personaldirektion, die Führungskräfte und die mit der Rekrutierung beauftragten externen Dienstleister sensibilisiert für die Förderung von Vielfalt, Herausforderungen und Verpflichtungen der Gesellschaft sowie für den Rechtsrahmen. Die Sensibilisierung der Führungskräfte wird auch beim Start jeder Einstellungskampagne fortgeführt.

ArianeGroup SAS hat ein Verfahren zur Beobachtung und Maßnahmenenergreifung in Bezug auf Löhne und Gehälter etabliert, um die Löhne von Männern und Frauen im Vorfeld der Lohnpolitik systematisch zu analysieren und eventuelle Lohnunterschiede zu ermitteln. Wenn ein oder

mehrere Fälle eines *a priori* 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 und Beförderung.

Der Vorstand von ArianeGroup hat seine mittelfristigen Ziele erläutert, die darauf abzielen, die Dynamik des Frauenanteils in Führungspositionen im Einklang mit den geltenden Gesetzen zu verstärken.

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 2024 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. (89/100 in den Jahren 2023 und 2022)

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 ersten 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 31. 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 von ArianeGroup SAS 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“ von ArianeGroup betreut, die in die Abteilung Diversität des Unternehmens innerhalb der Personaldirektion integriert ist.

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 Behandlung mutmaßlicher Belästigungen jedweder Art, sexistischer Übergriffe und Gewalt am Arbeitsplatz durch ein spezifisches Verfahren. Diesen Schutz weitet sie auch auf Opfer und Zeugen solcher Tatbestände aus.

Um derartigen Situationen vorzubeugen, stellt ArianeGroup ihren Mitarbeitenden Instrumente zur Weiterleitung von Informationen und Sensibilisierung im Hinblick auf die im Unternehmen geltenden Bestimmungen zur Verfügung.

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 SAS 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 (d. h. Ernennung am Standort anstelle einer Ernennung auf Unternehmensebene) und sich verpflichtet, pro Unternehmen zwei Referenten zu ernennen. Jeder 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.

(c) Vermeidung von Stress am Arbeitsplatz

ArianeGroup achtet insbesondere auf die Vermeidung psychosozialer Risiken sowie von 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. Sie 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 Antizipation und Berücksichtigung der Auswirkungen von Änderungsprojekten auf den Menschen, die Beschäftigungssituation und die Arbeitsbedingungen (z. B. Neuordnung, Umstrukturierung, Umzug usw.). ArianeGroup untersucht während 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:
 - o Vorläufige Diagnose anhand medizinischer und sozialer Indikatoren zur Ermittlung psychosozialer Risiken, die in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens auftreten können;
 - o Gründliche Diagnose in Bereichen mit einem potenziellen Risiko, um einen Aktionsplan zur Verminderung erkannter Risikofaktoren zu definieren.

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 kontextbedingt spezifische Maßnahmen ergriffen.

ArianeGroup SAS hat darüber hinaus in der im März 2020 unterzeichneten Vereinbarung über die Lebensqualität am Arbeitsplatz und die Prävention psychosozialer Risiken einen umfassenden und harmonisierten Ansatz zur Vermeidung von Stress am Arbeitsplatz festgelegt.

Zur Verbesserung der primären Prävention und der Antizipation 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 Ansprechpartner der Führungskräfte in der Personaldirektion wurden ebenfalls in diesem Prozess geschult, um sie zu begleiten. Darüber hinaus gewährleistet ArianeGroup SAS das ganze Jahr über die Organisation von Schulungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche vor Ort mithilfe spezifischer Module.

Außerdem 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 selektive Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit innerhalb von ArianeGroup SAS;
- Einrichtung von Telearbeit innerhalb von ArianeGroup SAS und ArianeGroup GmbH.

(d) Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten

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

Die Datenschutzbeauftragten, in Frankreich für ArianeGroup Holding und ArianeGroup SAS und in Deutschland für ArianeGroup GmbH, beraten und begleiten diese Unternehmen bei der Herstellung und Aufrechterhaltung der Konformität mit den Datenschutzanforderungen. Sie kontrollieren die Umsetzung der Aktionspläne zur Vermeidung von Risiken in Bezug auf eine Verletzung der Rechte von Einzelpersonen auf Schutz ihrer Privatsphäre und ihrer personenbezogenen Daten.

Die mehrjährigen Aktionspläne konzentrieren sich auf die folgenden Schwerpunkte:

- Umsetzung der DSGVO-Regelung (EU-Verordnung Nr. 2016/679, auch Datenschutz-Grundverordnung genannt);
- Verbesserung der Schulung hinsichtlich Risiken und angemessener Verhaltensweisen im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten: 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 Zulieferer;

- Kontrolle großer Projekte, bei denen personenbezogene Daten nach dem *Privacy-by-Design-Ansatz* verarbeitet werden.

Im Jahr 2024 konzentrierte ArianeGroup ihre Bemühungen im Wesentlichen auf Schulungsmaßnahmen, interne Audits, die nach einem vorgegebenen Zeitplan und nach Aktualität durchgeführt wurden, 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 Maßnahmen im Rahmen der DSGVO sind im Tätigkeitsbericht der Datenschutzbeauftragten für die Geschäftsleitung von ArianeGroup aufgeführt.

3.3.3 Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz

(a) Richtlinie für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (SGU)

Die 2016 bei der Gründung von ArianeGroup verabschiedete SGU-Richtlinie der Gruppe wurde zuletzt im April 2023 aktualisiert. Die Gruppe möchte in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit eine Vorreiterrolle spielen. Die Richtlinie basiert auf einer Verpflichtung, die der Präsident von ArianeGroup unterzeichnet hat, und die an allen Standorten der Gruppe umgesetzt wird, um den Herausforderungen vor Ort bestmöglich gerecht zu werden.

Die SGU-Richtlinie definiert einen kohärenten Rahmen für die Politik und die Aktionspläne der verschiedenen Einheiten der Gruppe. Sie betrifft sowohl Mitarbeitende als auch Auftragnehmer, die an den Standorten und in den Einrichtungen von ArianeGroup tätig sind.

Die Prioritäten der SGU-Richtlinie sind 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.

Als ein wichtigster Akteur im hart umkämpften Spitzentechnologiemarkt für Trägerraketen für die Raumfahrt und militärische Anwendungen misst ArianeGroup dem Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz höchste Priorität bei.

ArianeGroup verfügt über eine entsprechende Unternehmenspolitik, ein Managementsystem sowie Ressourcen um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu gewährleisten und ihre Exzellenzziele hinsichtlich des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes zu erreichen.

POLITIK FÜR GESUNDHEITS- ARBEITS- UND UMWELTSCHUTZ



Die Politik für Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz verfolgt folgende Ziele:

- ▶ **Entwicklung** einer Kultur der Antizipation und Prävention beim Risiko-Management im Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz, zum Nutzen von Mitarbeitern, Partnern, Zulieferern, Kunden sowie allen mit den Aktivitäten verbundenen Akteuren;
- ▶ **Gewährleistung** der Kontinuität der Geschäftstätigkeit durch Aufrechterhaltung des hohen Sicherheitsniveaus ihrer Anlagen und Beherrschung ihrer Umweltauswirkungen;
- ▶ **Entwicklung, Fertigung, Test und Lieferung** von Produkten und Dienstleistungen, welche die Anforderungen des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes während ihres gesamten Lebenszyklus erfüllen.

Zum Erreichen dieser Zielsetzungen werden folgende Leitprinzipien und Governance-Grundsätze angewendet:

- ▶ **Einhaltung** der geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie sonstiger anwendbarer Anforderungen;
- ▶ **Ermittlung** der einem Verfahren bzw. einer Anlage innewohnenden Risiken für Mitarbeiter, Produktionsmittel und Umwelt und Beseitigung der Risiken bzw. Minderung ihrer Auswirkungen vor der Einführung neuer Verfahren und Anlagen so weit wie vernünftigerweise möglich;
- ▶ **Sensibilisierung und Schulung** aller Mitarbeiter, die an der Umsetzung einer risikobehafteten Aktivität beteiligt oder Anlage beschäftigt sind;
- ▶ **Förderung** von Maßnahmen, die deutlich zum Schutz der Mitarbeitergesundheit, zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und zum Schutz der Umwelt beitragen und Berücksichtigung dieser Kriterien in der Beurteilung der durchgeführten Aktivität.

Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, die zur Umsetzung dieser Politik in den einzelnen Standorten erforderlichen technischen, finanziellen und organisatorischen Mittel bereitzustellen.

Zuständig für die Koordination und Kontrolle der Umsetzung dieser Politik und des zugehörigen Managementsystems ist die Organisationseinheit Standorte, Sicherheit und Exportkontrolle zusammen mit den:

- ▶ Standortleitern: Sie verpflichten sich zur Verbreitung dieser Politik und zur Einbeziehung von Führungskräften, Mitarbeitern, Partnern und anderen Stakeholdern bei deren Umsetzung;
- ▶ Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz- und Umweltschutzteams die sich zur Förderung von Best Practices bei Managern und Standortleitern verpflichten, mit dem Ziel eine homogene Umsetzung der gemeinsamen Zielsetzungen im Rahmen der operationellen und funktionalen Prozesse sicherzustellen;
- ▶ Führungskräften denen hinsichtlich der Umsetzung im Arbeitsalltag eine Schlüsselrolle zukommt.

Ein weiterer Erfolgsfaktor im Erreichen dieser Zielsetzungen ist das Engagement aller Mitarbeiter bei der Anwendung dieser Politik.

22/06/2018

Der geschäftsführende Vorsitzende



DOKUMENT REFERENZ: D-0003-G Version : 02

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, betriebliche Kontrolle und individuelles Engagement.

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 Ebene der SGU- und Betriebsteams.

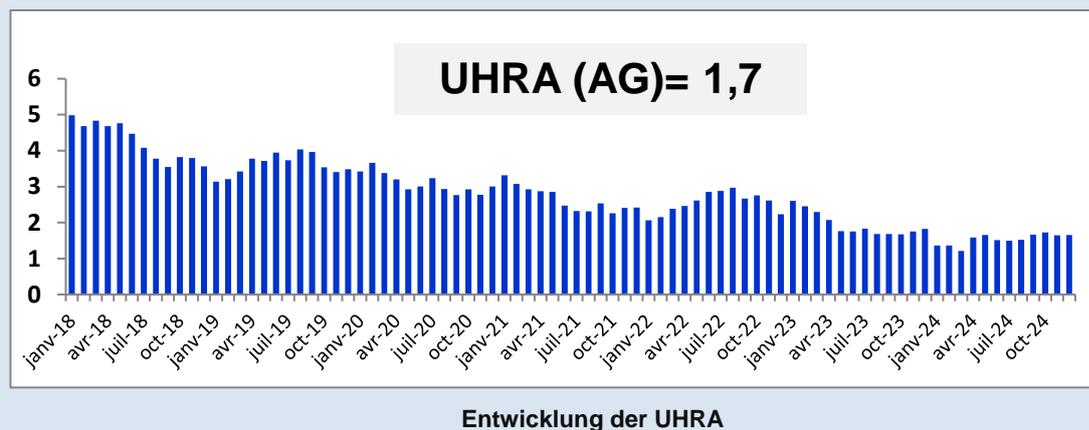
Im Jahr 2024 wurden gruppenweite Ziele zur Leistungssteigerung festgelegt und an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Das Erreichen dieser Ziele trägt zur Bewertung der Gesamtleistung und zur Vergütung der Führungskräfte bei.

ARBEITSUNFÄLLE

Dank des SGU-Leistungssystems hat sich der Rückgang der **Anzahl an Unfällen mit einem Arbeitsausfall (UHRA^{2*})** im Jahr 2024 stetig fortgesetzt.

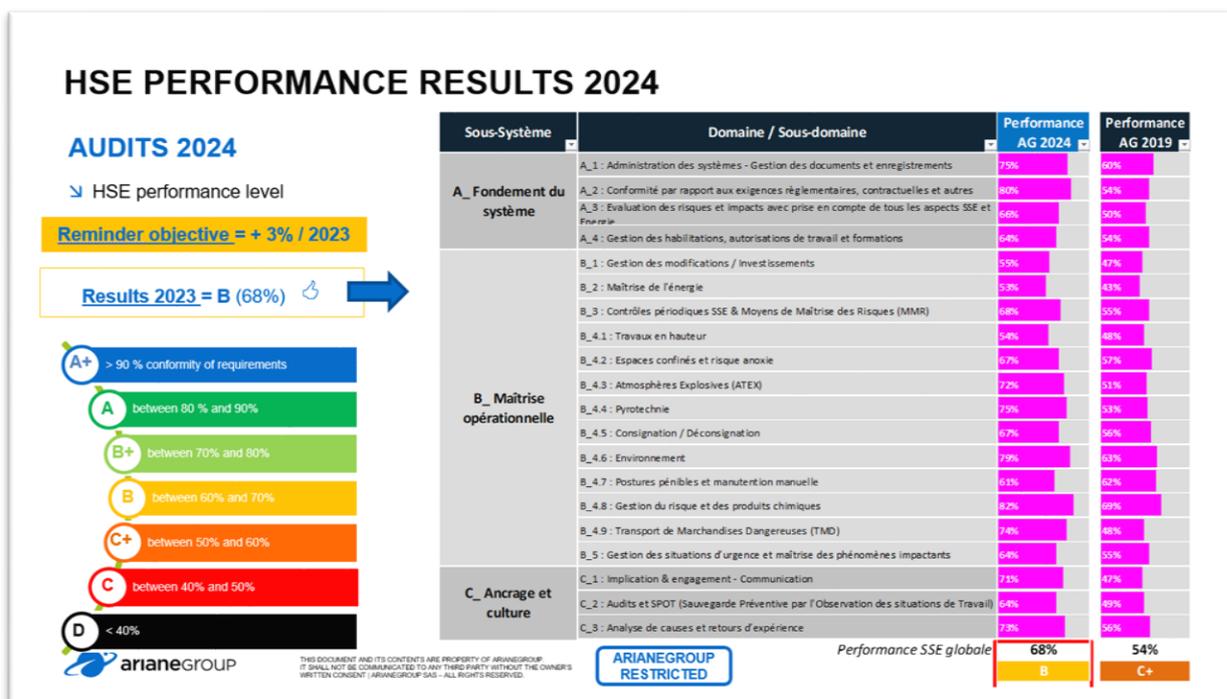
Diese Quote lag **Ende 2024** bei 1,7, was die Nachhaltigkeit der erreichten Ergebnisse belegt und ArianeGroup unter den besten Industrieunternehmen des Luft- und Raumfahrzeugbausektors positioniert.

In Bruttozahlen ausgedrückt hat sich der Rückgang der Unfälle mit Arbeitsausfällen 2024 bestätigt: 22 Unfälle im Vergleich zu 24 im Jahr 2023, 29 im Jahr 2022, 33 im Jahr 2021, 39 im Jahr 2020, 48 im Jahr 2019 und 50 im Jahr 2018.



2024 wurden alle französischen und deutschen Standorte auf ihre SGU-Leistung geprüft.

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



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.

SGU-Schulung

Zu den Prioritäten des internen Schulungsplans zählten 2024 weiterhin die Gesundheit und Sicherheit der Menschen. Im Jahr 2024 hat ArianeGroup 32.293 Stunden auf SGU-Schulungen verwendet, an denen 2.739 Personen teilgenommen haben.

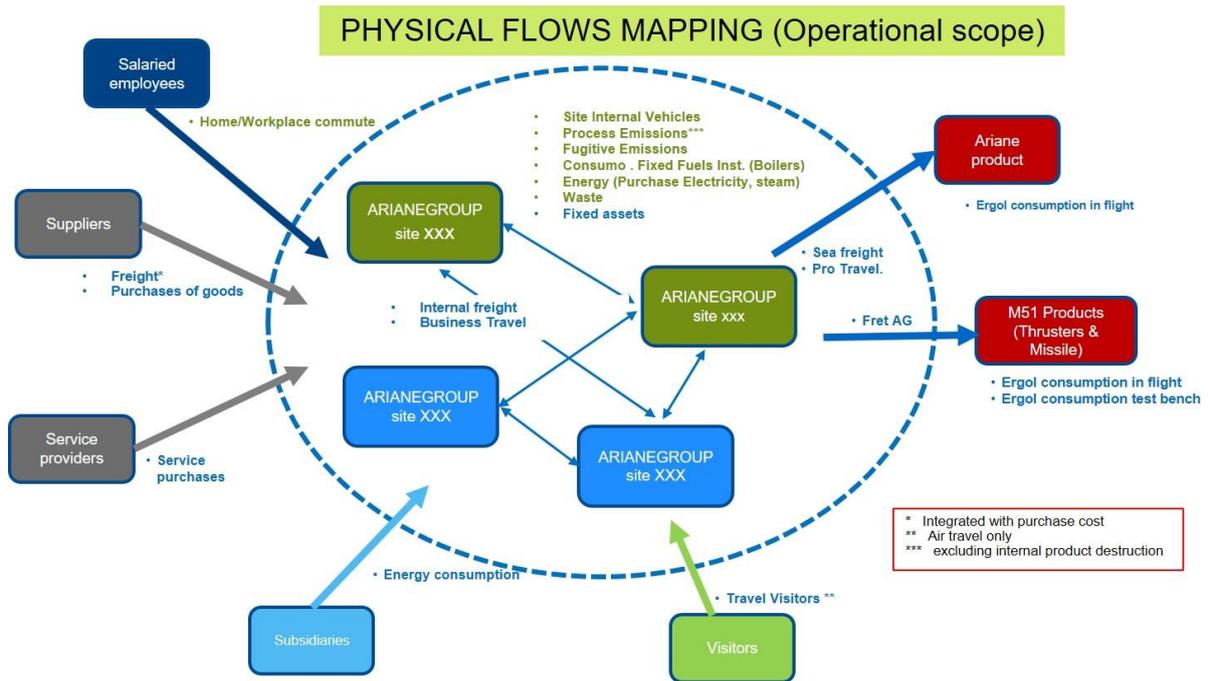
(b) Bilanz der Treibhausgasemissionen

Im Jahr 2023 hat ArianeGroup ihre Treibhausgasemissionsbilanz, die allgemein als „CO₂-Bilanz“ bezeichnet wird, für alle ihre Aktivitäten in Frankreich und Deutschland aktualisiert, unter teilweiser Einbeziehung ihrer Tochtergesellschaften und Beteiligungen (nur „Scope“ 1 und 2).

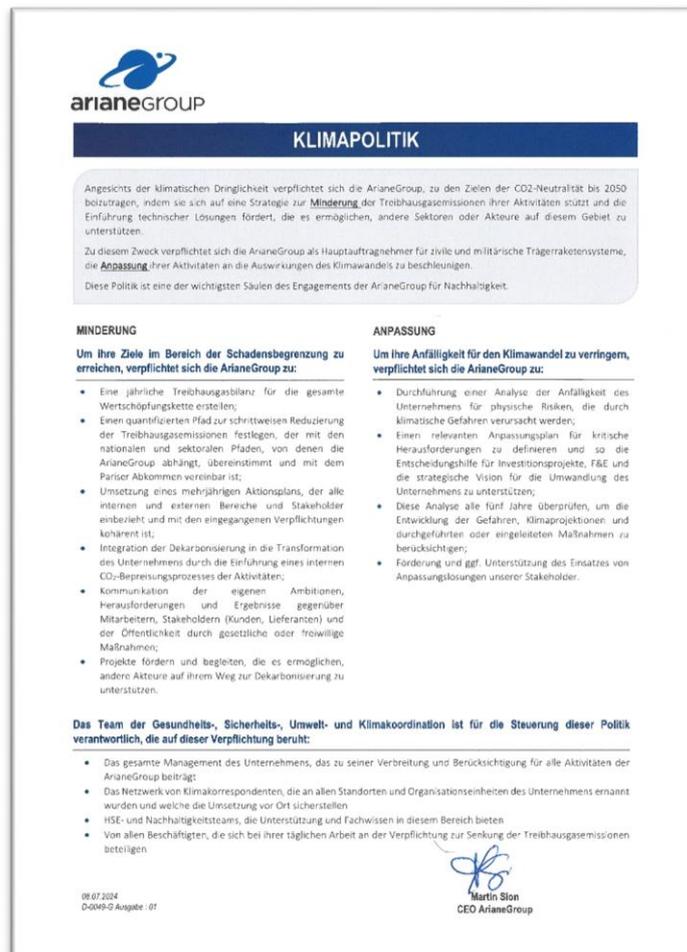
In dieser Bilanz wurden folgende Elemente berücksichtigt:

- **Scope** oder Kategorie 1: Direkte Emissionen aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe (Gas, Heizöl, nicht für den Straßenverkehr bestimmtes Erdöl usw.) oder nicht fossiler Brennstoffe (Biomasse, Biogas usw.) in den Anlagen oder Fahrzeugen des Unternehmens, Prozessemissionen und flüchtige Emissionen (hauptsächlich aus Kältegasen von Heizungs- und Klimaanlage);
- **Scope** oder Kategorie 2: Indirekte Emissionen in Verbindung mit dem Stromverbrauch (Kauf von Strom oder Dampf);
- **Scope** 3 (Kategorien 3 bis 6): Alle anderen indirekten Emissionen aus der Wertschöpfungskette. Dazu gehören Emissionen aus dem Güter- (Fracht-) und Personenverkehr (Kategorie 3), dem Erwerb von Gütern und Dienstleistungen (Kategorie 4) sowie Emissionen aus der Nutzung von Produkten von ArianeGroup (Kategorie 5).

All diese Emissionen sind in nachstehender Infografik dargestellt.



Im Jahr 2024 hat ArianeGroup eine Klimapolitik sowie Zielvorgabe für die Reduktion ihrer CO₂-Bilanz bis zum Jahr 2030 festgelegt.



Die wichtigsten Ergebnisse der Bilanz des Jahres 2023, die 2024 veröffentlicht wurde, sind in der nachstehenden Grafik dargestellt.



Im Jahr 2024 hat ArianeGroup die Einführung eines „internen CO₂-Preises“ eingeleitet, um die Treibhausgasemissionen als eines der Kriterien für die Auswahl von Investitionsprojekten zu berücksichtigen.

4. ZULIEFERER UND AUFTRAGNEHMER

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

Seit ihrer Gründung hat sich die Gruppe insbesondere durch ihre 2024 aktualisierte Ethikcharta für Zulieferer zu einem verantwortungsbewussten Einkauf verpflichtet, der von der Einkaufsabteilung geleitet wird.

4.1 Kartierung von Risiken und regelmäßige Bewertung

Die für Beschaffung, Ethik und Konformität sowie Nachhaltigkeit zuständigen Teams haben ein *Case Management System* für die Kartierung von Risiken im Zusammenhang mit den Tätigkeiten von Auftragnehmern und Zulieferern ausgearbeitet. Dieser Prozess ermöglicht es, jedem Beteiligten ein Risikoniveau zuzuordnen, das mit seinen Aktivitäten und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft und ihre Interessenvertreter verbunden ist. Korruptionsrisiken (*Anti-Corruption and Anti-Money-Laundering, AC-AML*) und Risiken im Zusammenhang mit Umwelt, Sozialem und Governance (ESG) sind eine der Kategorien, die im globalen Prozess zur Beherrschung der Risiken im Zusammenhang mit Zulieferern und Einkäufen berücksichtigt werden.

Der erste Schritt der AC-AML- & ESG-Kartierung besteht in der Bewertung der globalen Risikostufe für einen Zulieferer anhand einer Matrix, in der die Punktzahlen für die Wahrscheinlichkeit den Auswirkungen der jeweiligen Risiken zugeordnet werden.

Wahrscheinlichkeitsachse

Die betrachteten Risiken sind zunächst exogener Natur und beziehen sich auf die Länder, in denen der Zulieferer ansässig ist und auf dessen Branche(n) (entsprechend der NACE-Systematik). 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). Dieser ESG-Index wurde unter Verwendung unterschiedlicher Quellen und offizieller oder in den betroffenen Bereichen anerkannter Kennzahlen entwickelt. Er 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;

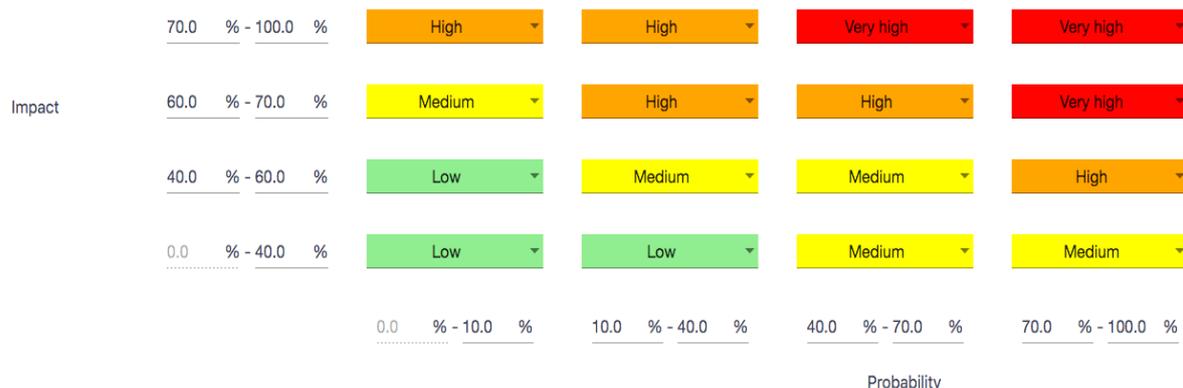
- Teilindex zur Messung der Risiken in Verbindung mit der Gesundheit und Sicherheit von Personen.

Auswirkungsachse

In Kombination mit der Wahrscheinlichkeitspunktzahl ermöglicht die Punktzahl für die Auswirkungen eine Anpassung der Risikostufe eines Zulieferers anhand seiner Kritikalität für die Aktivitäten der ArianeGroup. Die Auswirkungen werden auf der Grundlage bestimmter Eigenschaften des Zulieferers 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.

Risikomatrix von ArianeGroup

Die Kreuzung der Werte dieser beiden Achsen (die Wahrscheinlichkeitspunktzahl Dritter auf der Wahrscheinlichkeitsachse; die Punktzahl für die Auswirkungen auf der Achse für die Auswirkungen) bestimmt die Risikokategorie des Drittunternehmens auf einer vierstufigen Skala, entsprechend dem Risikobewertungsverfahren unter der Leitung des ERM-Teams. Diese Punktzahl dient dann als Eingabe für die Tools zur Bewertung des Gesamtrisikos des Zulieferers.



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

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

Mehr als 5.500 Drittunternehmen werden nach diesem Verfahren bewertet, und 91 % der Zulieferer haben ein geringes oder mittleres Risikoprofil. Dies erklärt sich hauptsächlich durch die Zusammensetzung des Zuliefererspektrums, insbesondere im Hinblick auf das Standortland: 96 % der Zulieferer befinden sich in Frankreich und in Deutschland und damit in Ländern, in denen die Ausübung der Sorgfaltspflicht durch die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen erleichtert wird.

Im Rahmen des *Screenings* wird das Risikoprofil der einzelnen Zulieferer analysiert. Auf diese Weise kann das Risikoniveau eventuell gesenkt werden, sobald der Bericht analysiert wurde. Die *Screening*-Berichte von Zulieferer, deren Risikoniveau als hoch/sehr hoch bestätigt wurde (ca. 7 % der Zulieferer) führen zu Aktionsplänen zur Risikominderung (siehe unten).

4.2 Maßnahmen zur Minderung oder Vorbeugung von Risiken oder schwerwiegenden Verletzungen

Die in der Ethikcharta von ArianeGroup beschriebenen Grundsätze sind auch in der „Ethikcharta für Zulieferer“ enthalten, die Anwendung in den vertraglichen Beziehungen von ArianeGroup mit Auftragnehmern und Zulieferer findet.

Im Jahr 2024 hat ArianeGroup die Ethikcharta für Zulieferer veröffentlicht, um bestimmte Passagen mit Bezug auf Menschenrechte, Übermittlung von Warnmeldungen, die Öko-Effizienz und den verantwortungsvollen Einkauf, einschließlich der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die

Zulieferkette von ArianeGroup und unter Berücksichtigung der neuen deutschen Gesetzgebung in diesem Bereich, zu klären. Diese überarbeitete Version enthält insbesondere eine klare Formulierung der Erwartungen der ArianeGroup in Bezug auf die Umsetzung der Ethikcharta durch ihre Zulieferer und die Konsequenzen einer möglichen Nichteinhaltung.

Die Ethikcharta für Zulieferer, ergänzt um besondere Umweltauflagen, ist in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen und in den Verträgen bzw. auf den Auftragscheinen aufgeführt, die zwischen ArianeGroup und ihren Auftragnehmern und Zulieferer vereinbart werden.

Die Tochtergesellschaften übernehmen die Einführung der Ethikcharta für Zulieferer der ArianeGroup bei ihren eigenen Zulieferer im Einklang mit ihrem eigenen Einkaufsprozess.

Die Verpflichtung der Auftragnehmer und Zulieferer 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.

Beispiele für Aktionspläne zur Risikominderung sind:

- der *Integrity Letter* an große Unternehmen auf der Grundlage ihrer CSR- und Compliance-Bestimmungen und -Verpflichtungen;
- die formale Umsetzung unserer Ethikcharta für Zulieferer mit der förmlichen Einverständniserklärung seitens der Zulieferer mit höherem Risiko (etwa 30);
- der ergänzende *Compliance*-Fragebogen, mit dem die von den Zulieferer ergriffenen Maßnahmen im Hinblick auf ihre Punktzahl aus der Kartierung ergänzt und erfasst werden können;
- der Fragebogen zum Thema Reduzierung des Kohlenstoffausstoßes, in dem die Berechnungsmethoden, die Emissionswerte und die spezifischen Maßnahmen der wichtigsten Zulieferer zur Verringerung ihrer Auswirkungen erfasst werden.

Folglich werden die Forderungen der Ethikcharta für Zulieferer bei der Vermeidung und Verwaltung von Risiken bei der Wahl von Zulieferern ebenso wie bei anderen Arten von Risiken (z. B. 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 ArianeGroup Transparenz, Vertrauen und gegenseitigen Respekt, um Dialog zu fördern, wobei jeder die Möglichkeit haben sollte, seine Meinung frei zu äußern, in Übereinstimmung mit den in der Ethikcharta eingegangenen Verpflichtungen sowie den Bestimmungen des Verhaltenskodex.

ArianeGroup duldet keinerlei direkte oder indirekte Vergeltungsmaßnahmen oder Vergeltungsversuche gegen Mitarbeitende, die sich in gutem Glauben und ohne direkte finanzielle Gegenleistung äußern.

Mitarbeitende und andere gelegentliche und externe Mitarbeitende von ArianeGroup oder ihrer Tochtergesellschaften werden gebeten, alle Situationen oder Verhaltensweisen, die gegen die Grundsätze der Ethikcharta und der Ethikcharta für Zulieferer verstoßen, über die spezielle Plattform (<https://ag.1signal.net>) zu melden, die unter der Verantwortung der Direktorin für Ethik und Compliance der Gruppe (*Group Ethics and Compliance Officer*) verwaltet wird. Diese Plattform ermöglicht die Erfassung und Bearbeitung von Meldungen, einschließlich solcher, die unter die Sorgfaltspflicht fallen, insbesondere im Zusammenhang mit den Menschenrechten, den Grundrechten, der Gesundheit, der Sicherheit von Personen und dem Umweltschutz, und dies unter strenger Geheimhaltung.

Das Meldeverfahren von ArianeGroup steht im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften (französisches Gesetz Nr. 2022-401 vom 21. März 2022 zur Verbesserung des Schutzes von Whistleblowern sowie Anwendungserlass Nr. 2022-1284 vom 3. Oktober 2022 zu den Verfahren zur Erfassung und Verarbeitung von Meldungen von Whistleblowern und zur Festlegung einer Liste externer Behörden).

6. ÜBERWACHUNG DER MASSNAHMEN

Die Maßnahmen werden von den operativen Teams überwacht, die auf der Grundlage der jährlichen Ziele des Unternehmens:

- die Aktionspläne und die entsprechenden Leistungskennzahlen festlegen;
- die halbjährlichen Risikomanagementprüfungen (ERM) vorbereiten;
- die Lenkungsausschüsse für Nachhaltigkeit vorbereiten;
- ermitteln, wo Verbesserungsmöglichkeiten bestehen, und die erforderlichen Prozessanpassungen durchführen, insbesondere auf der Grundlage interner Audits oder Zertifizierungen oder von zuständigen öffentlichen Behörden, Kunden oder Aktionären durchgeführte Audits.

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

Anhang 1 - Begriffsverzeichnis

Die in diesem Bericht verwendeten Begriffe und Akronyme in Großbuchstaben haben die folgenden Bedeutungen:

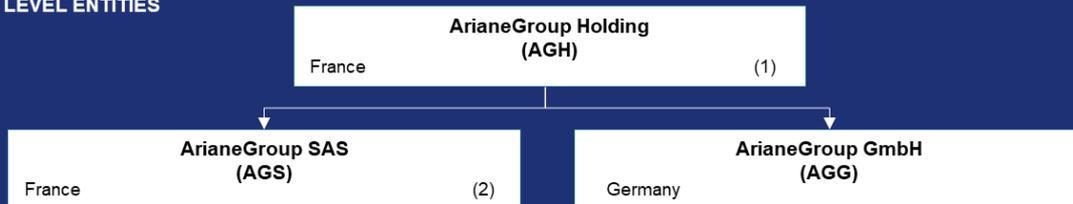
ArianeGroup	bezeichnet die ArianeGroup Holding (Muttergesellschaft) und ihre Tochtergesellschaften 1. Ranges ArianeGroup SAS und ArianeGroup GmbH
ARFCC	bezeichnet den Ausschuss des Verwaltungsrats der ArianeGroup Holding, der für die Bereiche Audit, Risiken, Finanzen und Compliance zuständig ist (auf Englisch „Audit & Risks, Finance, Compliance Committee“)
Gruppe	bezeichnet die ArianeGroup Holding und ihre direkten oder 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 in Anhang 2 aufgeführt sind

Anhang 2 – Aktivitäten der Gruppe

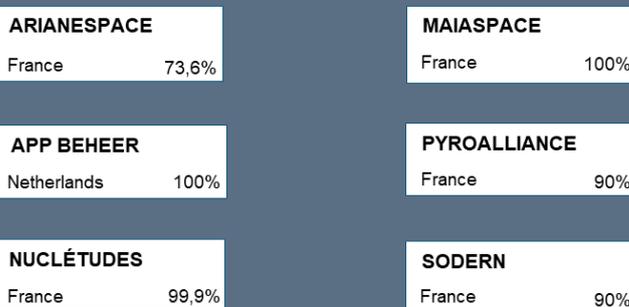
ArianeGroup Structure chart (simplified)

01/01/2024

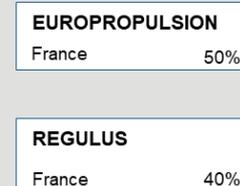
1ST LEVEL ENTITIES



SUBSIDIARIES (>50%)



PARTICIPATIONS (≤50%)



(1) AGH is held 50/50 by Airbus and Safran | (2) AGS is held 100% by AGH except one preference share (French State)

EIN KONZERN MIT KOMPLEMENTÄREN KOMPETENZEN

