

## **Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)**

**Berichtszeitraum von 01.01.2024 bis 31.12.2024**

**Name der Organisation:** ArianeGroup GmbH

**Anschrift:** Airbus-Allee 1, 28199 Bremen

### **Inhaltsverzeichnis**

#### **A. Strategie & Verankerung 1**

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung 1

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie 3

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation 7

#### **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen 9**

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse 9

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich 15

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern 18

B5. Kommunikation der Ergebnisse 21

B6. Änderungen der Risikodisposition 22

#### **C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen 23**

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich 23

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern 24

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern 25

#### **D. Beschwerdeverfahren 26**

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren 26

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren 30

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens 33

#### **E. Überprüfung des Risikomanagements 34**

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

#### **Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

Die ArianeGroup hat die neue Funktion einer Menschenrechtsbeauftragten geschaffen und Frau Sarah Bois im Hinblick auf das Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes mit Wirkung zum 01. Januar 2024 zur Menschenrechtsbeauftragten der ArianeGroup ernannt.

Die Menschenrechtsbeauftragte untersteht direkt der Geschäftsführung der ArianeGroup GmbH.

Darüber hinaus berichtet die Menschenrechtsbeauftragte an den General Secretary der ArianeGroup. Die Geschäftsführer der ArianeGroup GmbH berichten dem Aufsichtsrat der ArianeGroup GmbH regelmäßig mindestens einmal im Jahr und sofern erforderlich anlassbezogen.

Die Menschenrechtsbeauftragte wird von einem Kernteam, bestehend aus den Abteilungen Einkauf,

Recht, Compliance und Sustainability and Corporate Support unterstützt.

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

**Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.**

Bestätigt

**Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

Die Menschenrechtsbeauftragte, unterstützt von dem Kernteam, verantwortet und überwacht in ihrer Funktion Strukturen und Prozesse, die die Achtung der Menschenrechte und den Umweltschutz in der ArianeGroup und in den Lieferketten sicherstellen sollen. Dazu gehören die Ausarbeitung von Präventivmaßnahmen, die Durchführung von Risikoanalysen, Abhilfemaßnahmen sowie die Bearbeitung von Beschwerden.

Ziel ist es, mögliche negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen, zu reduzieren und zu vermeiden.

Die Menschenrechtsbeauftragte berichtet jährlich und anlassbezogen der Geschäftsführung der ArianeGroup GmbH über das menschenrechts- und umweltbezogene Risikomanagement und über die Erfüllung ihrer damit verbundenen Aufgaben.

## **A. Strategie & Verankerung**

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen:

<https://ariane.group/app/uploads/2025/05/eDocument-A4-Statement-of-Principles-DE-v03.pdf>

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.**

Bestätigt

**Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.**

Die Grundsatzklärung wurde den Mitarbeitern über das interne Kommunikationssystem vorgestellt. Die Grundsatzklärung ist ebenfalls über das interne Intranet, dem ArianeGroup Company Management System (CMS), für die Mitarbeiter zugänglich.

Gegenüber dem Gesamtbetriebsrat der ArianeGroup GmbH erfolgte eine Präsentation zu den wichtigsten Punkten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und den damit verbundenen Aufgaben für die ArianeGroup.

Die Grundsatzklärung wurde des Weiteren auf der Internetseite der ArianeGroup [https://ariane.group/app/uploads/2025/03/Statement-of-Principles-EN\\_2024.pdf](https://ariane.group/app/uploads/2025/03/Statement-of-Principles-EN_2024.pdf) veröffentlicht.

Gegenüber den Zulieferern erfolgt ein Hinweis auf die Grundsatzklärung im Bestelltext sowie in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der ArianeGroup GmbH.

# A. Strategie & Verankerung

## A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

### Welche Elemente enthält die Grundsatzerklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht

## **A. Strategie & Verankerung**

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### **Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Die Grundsatzerklärung wurde im Berichtszeitraum erstmalig erstellt.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Auf oberster Führungsebene sind die Nachhaltigkeitsverpflichtungen der ArianeGroup, die den Schutz der Umwelt und Menschenrechte umfassen, durch den Chief Executive Officer bestätigt. Das Executive Committee der ArianeGroup hat eine Nachhaltigkeits-Roadmap verabschiedet und überwacht diese und führt eine jährliche Überprüfung der Nachhaltigkeitsprioritäten der ArianeGroup durch. Der Generalsekretär der ArianeGroup ist für die Steuerung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsverpflichtungen der ArianeGroup verantwortlich.

Im operativen Bereich wirken die Fachabteilungen Einkauf/Beschaffung, Zulieferermanagement, CSR/Nachhaltigkeit und Recht/Compliance aktiv an der Gestaltung, Umsetzung und Weiterentwicklung des menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risikomanagements mit. Zu diesem Zweck hat ArianeGroup in den genannten Fachabteilungen jeweils Ansprechpartner für das Thema benannt.

**Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Die wichtigsten Richtlinien der ArianeGroup haben klare Erwartungen an die eigenen Mitarbeiter, Betriebe (einschließlich Tochtergesellschaften) und Lieferanten und umfassen:

- Ethics Charter (Ethik-Charta)
- Supplier Ethics Charter (Ethik-Charta für Zulieferer)
- Health, Safety and Environment Policy (Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltpolitik)
- Sustainability Commitments (Unser Engagement für Nachhaltigkeit)
- Whistleblowing Procedure (Whistleblowing Prozedur)

Basierend auf diesen Standards werden die Unternehmensanforderungen in das ArianeGroup Company Management System (CMS) integriert und durch Methoden, Prozesse und Anleitungen unterstützt. Interne Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau, einschließlich Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, unterstützen die Einhaltung der Standards.

**Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

Die Abteilung Enterprise Risk Management (ERM) und die Abteilung für Interne Kontrolle überwacht die Risikokartierung und das Risikomanagement.

Der Menschenrechtsbeauftragten, die mit für die operative Umsetzung verantwortlich ist, steht zur Unterstützung eine entsprechende Organisationsstruktur in der ArianeGroup zur Verfügung. Diese setzt sich zusammen aus erfahrenen Mitarbeitern aus der Einkaufsabteilung, der Rechtsabteilung, der Compliance Abteilung sowie der Abteilung für Sustainability and Corporate Support.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**  
Die Risikoanalyse wurde zum Ende des Geschäftsjahres 2024 durchgeführt.

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

Im Berichtsjahr wurde die Risikoanalyse gemäß § 5 Abs. 4 LkSG einmal jährlich sowie anlassbezogen wie folgt durchgeführt.

Im eigenen Geschäftsbereich erstellt die ArianeGroup jedes Jahr eine umfassende Risikokarte, die alle Aktivitäten des Unternehmens abdeckt, darunter auch Menschenrechts- und Umweltrisiken.

Die Abteilung Enterprise Risk Management (ERM) und die Abteilung für Interne Kontrolle überwacht diese Risikokartierung und das Risikomanagement.

Bei den unmittelbaren Zulieferern wird sowohl eine abstrakte Risikobetrachtung, als auch die konkrete Ermittlung und Bewertung der Risiken vorgenommen.

In der abstrakten Risikoanalyse werden die Länder- und Branchenrisiken für Menschenrechte und Umweltstandards bei den unmittelbaren Zulieferern ermittelt. Diese Analyse berücksichtigt die für das LkSG relevanten Risiken. Die Ergebnisse der Länderrisikoanalyse und der Branchenrisikoanalyse (basierend auf den NACE-Codes) werden zu einer abstrakten Risikobewertung zusammengeführt. Dies ermöglicht einen Überblick über die bestehenden abstrakten Risiken pro Themengebiet und den unmittelbaren Zulieferern. Die so ermittelten Risikokategorien werden entsprechend als "geringes Risiko", "mittleres Risiko", "hohes Risiko" und "sehr hohes Risiko" klassifiziert.

In der konkreten Risikoanalyse erfolgt eine detaillierte Betrachtung der identifizierten abstrakten Risiken bei den unmittelbaren Zulieferern, wodurch eine Priorisierung der Zulieferer mit erhöhtem Risiko ermöglicht wird. Mittels Selbstauskünften wird Transparenz darüber geschaffen, inwieweit ein unmittelbarer Zulieferer auf die identifizierten abstrakten Risiken reagiert. Auf Basis der Rückmeldungen erfolgt eine Bewertung der Fähigkeit, den Schutz der Menschenrechte und die Einhaltung von Umweltstandards zu gewährleisten.

Die Ergebnisse der Selbstauskünfte werden mit den Ergebnissen der abstrakten Risikoanalyse kombiniert, um so eine Einschätzung des tatsächlichen Risikos in den Risikokategorien "geringes

Risiko", "mittleres Risiko", "hohes Risiko" und "sehr hohes Risiko" für eine breite Basis von Zulieferern zu erhalten. Das ermittelte Risiko dient als ein Indikator für die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Menschenrechtsverletzung oder eines Verstoßes gegen einen Umweltstandard.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

Nein

**Begründen Sie Ihre Antwort.**

Im Berichtszeitraum gab es keinen Anlass, neben der kontinuierlichen Risikoanalyse, anlassbezogene Risikoanalysen durchzuführen. Insbesondere lagen keine tatsächlichen Anhaltspunkte vor, die eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen ließen, z.B. über Meldekanäle wie das Beschwerdeverfahren (Wistleblowing System) der ArianeGroup.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?**

Keine

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

Nein

**Begründen Sie Ihre Antwort.**

Im Rahmen der im eigenen Geschäftsbereich durchgeführten bzw. kontinuierlich stattfindenden Risikoanalyse wurde im Berichtszeitraum kein Zustand festgestellt, bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der in § 2 Abs. 2 u. 3 LkSG aufgeführten Verbote drohte.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

**Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren**

### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE):

- Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen
- sichere Arbeitsumgebung
- Vor Ort HSE-Management von externen Auftragnehmern
- Vorbeugung von psychosozialen Risiken

### **Wo tritt das Risiko auf?**

Deutschland

### **Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung**

#### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

Gleichstellung und Nichtdiskriminierung: Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz

#### **Wo tritt das Risiko auf?**

Deutschland

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich**

#### **Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Andere/weitere Maßnahmen: Interne Kommunikation

#### **Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen**

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Es werden vor Ort Schulungen speziell für die ordnungsgemäße Verankerung und Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten nach dem LkSG für alle Mitarbeitenden in den Beschaffungsprozessen durchgeführt.

Bezogen auf den Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE) hat ArianeGroup einen Vigilance Plan entwickelt, der eine ständige Antizipation und damit eine Vorbeugung dieser Risiken durch entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen ermöglicht. Diese Risiken werden von den Direktionen der Standortverwaltung verwaltet. Das HSE Performance-System der ArianeGroup wurde 2018 als ISO 14001-äquivalent zertifiziert. Dies besteht weiterhin. Das HSE Performance System, das u.a. zum Management von Menschenrechts- und Umweltrisiken beiträgt, ist eine der Komponenten des ERM-Systems (Enterprise Risk Management-System) der ArianeGroup.

Meldungen von Risiken können über das Beschwerdeverfahren (Whistleblowing System) oder auch direkt an die betroffenen Abteilungen erfolgen. In Hinblick auf Diskriminierungen besteht neben dem Beschwerdeverfahren insbesondere auch die Möglichkeit sich an den Betriebsrat und die Personalabteilung zu wenden.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die entsprechenden Schulungen ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, sich mit den Anforderungen eines verantwortlichen unternehmerischen Handelns vertraut zu machen und ein Verständnis für unsere Menschenrechtsstrategie zu entwickeln, so dass die Mitarbeiter dies dann in ihren verschiedenen Funktionen aktiv und wirksam umsetzen können. Dies dient zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken. Die speziellen Schulungen zu Beschaffungsprozessen dienen dazu, dass unsere Mitarbeitenden u.a. in der Lage sind potenzielle Konflikte zwischen Einkaufspraktiken und Risiken bezogen auf Menschenrechte und Umwelt zu erkennen und zu adressieren.

#### **Andere/weitere Maßnahmen**

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Verweis auf "Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen".

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Für Ausführungen zur Wirksamkeitsprüfung wird auf die Ausführungen in Abschnitt E "Überprüfung des Risikomanagements" verwiesen.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern**

**Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?**

Keine

**Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Es wurden keine prioritären Risiken festgestellt und daher keine speziellen

Präventionsmaßnahmen eingeleitet.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang

der Lieferkette

Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung

#### Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- 

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären**

**Risiken angemessen und wirksam sind.**

Neben vertraglichen Forderungen und der Ethik Charta für die Zulieferer, die die Erwartungen an die Zulieferer enthalten, ist insbesondere die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien eine wirksame Maßnahme, um Risiken beim Zulieferer vorzubeugen oder zu minimieren. Entsprechende Einkaufsstrategien und -praktiken können zum einen Anreize für die Einhaltung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen bei einem Zulieferer schaffen. Die Nicht-Einhaltung von Erwartungen können wiederum sanktioniert werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit durch entsprechende Strategien und Praktiken den Zulieferer zu unterstützen, damit dieser menschenrechts- und umweltbezogene Erwartungen einhält und in seiner Lieferkette weitergibt. Generell wird bei all den Maßnahmen der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet, indem Faktoren wie Branche, Größe und Struktur des Zulieferers berücksichtigt werden.

#### Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- 

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten,**

**von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.**

In unseren Vertragsvorlagen, in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen sowie den Bestelltexten sind die Inhalte der Ethik Charta für Zulieferer verpflichtender Vertragsbestandteil. Damit werden grundlegende Forderungen zu Menschenrechten sowie umweltbezogenen Themen in die Seite 20

Verhandlungen mit aufgenommen. Ferner wird die Möglichkeit zur Überprüfung der Angaben gefordert und zum Beispiel Zertifizierungen der Lieferanten geprüft, um deren Bemühungen besser bewerten zu können. ArianeGroup arbeitet bereits im Vorfeld mit den Lieferanten eng

zusammen und legt Wert auf langfristige Lieferbeziehungen. Durch diese Maßnahmen im Vorfeld kam es, bezogen auf die umzusetzenden Maßnahmen, zu keinen Anpassungen zur Lieferzeit, Einkaufspreisen oder die Dauer der Vertragsbeziehungen.

**Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.**

Durch die umfangreiche Risikoanalyse schon vor der Vergabe von Aufträgen an neue Lieferanten und durch die Auswertung von entsprechenden Lieferanteninformationen zum Thema Nachhaltigkeit (ESG Kriterien) wird die Grundlage geschaffen, diese Aspekte aktiv in die finale Vergabeentscheidung einzubeziehen.

Vorab werden bereits die grundlegenden Erwartungen der ArianeGroup in Bezug auf Menschenrechte und umweltbezogene Themen durch vertragliche Einbeziehung an die Zulieferer kommuniziert und gewährleistet.

Dies trägt dazu bei, dass bereits potentielle Risiken identifiziert werden und dementsprechend risikominimierende Maßnahmen festgelegt und in Zusammenarbeit mit den Zulieferern umgesetzt werden können.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B5. Kommunikation der Ergebnisse**

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

Bestätigt

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B6. Änderungen der Risikodisposition

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

Der vorliegende Bericht behandelt den ersten Berichtszeitraum gemäß LkSG, so dass keine Änderungen zu einem vorangegangenen Berichtszeitraum bestehen.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

Nein

**Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.**

Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich können auf Basis von Meldungen über das Beschwerdeverfahren (Whistleblowing System), bei der Risikoanalyse selbst, beim Compliance Officer, der Personalabteilung und beim Betriebsrat festgestellt werden. Auch stehen die jeweiligen Führungskräfte als Ansprechpartner zur Verfügung.

## **C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen**

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

Nein

**Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.**

Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern können über das Beschwerdeverfahren der ArianeGroup festgestellt werden. Ferner bei der Risikoanalyse und bei einer Mitteilung an die zuständigen Einkäufer.

## **C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen**

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

Nein

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

#### **In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

#### **Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.**

Bei der Durchführung ihrer täglichen Aktivitäten und durch ihre Arbeitsmethoden fördert die ArianeGroup Transparenz, Vertrauen und gegenseitigen Respekt und damit die offene Kommunikation, bei der sich jeder frei ausdrücken kann. Dies folgt den Verpflichtungen und Bestimmungen aus der Ethik Charta und steht in Übereinstimmung mit dem Whistleblowing System (Beschwerdeverfahren). Die ArianeGroup toleriert keine Form von Vergeltungsmaßnahmen oder versuchten Vergeltungsmaßnahmen, weder direkt noch indirekt gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben und ohne direkte finanzielle Entschädigung handelt.

Mitarbeiter und andere temporäre oder externe Mitarbeiter der ArianeGroup und ihrer Tochtergesellschaften sind aufgefordert, jede Situation oder jedes Verhalten, dass gegen die Grundsätze der Ethik-Charta und der Ethik-Charta für die Zulieferer verstößt, über die dafür eingerichtete Plattform (<https://ag.1signal.net>) zu melden. Diese wurde unter der Verantwortung des Group Ethics and Compliance Officer (GECO) eingerichtet. Diese Plattform ermöglicht die Sammlung und Bearbeitung von Meldungen, inklusive jener im Zusammenhang mit der Wachsamkeitspflicht, insbesondere in Bezug auf die Menschenrechte, Grundfreiheiten, Gesundheit, Sicherheit von Personen und den Umweltschutz, und zwar in einem streng vertraulichen Rahmen.

Das Meldeverfahren der ArianeGroup entspricht geltenden Gesetzgebungen und den jüngsten Änderungen im regulatorischen Umfeld (Umsetzung des EU-Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern/Richtlinie (EU) 2019/1937. Auf deutscher Seite der ArianeGroup das nunmehr geltende Hinweisgeberschutzgesetz).

Diese Plattform wird von einem externen Anbieter verwaltet, der einer strengen Vertraulichkeitsverpflichtung unterliegt. Die Plattform ist für die Speicherung und Verwaltung der Daten zu den Hinweisen gesichert.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

#### Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

#### Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- 

#### Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

-

#### Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

#### Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

#### Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

-

#### Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?**

Datei wurde hochgeladen

**Zur Verfahrensordnung:**

<https://ag.1signal.net/?lang=de>

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

#### **Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Die für das System verantwortliche Person, die vom CEO nach Genehmigung durch das Executive Committee ernannt wird, ist der Ethik- und Compliance-Beauftragte der Gruppe (Group Ethics and Compliance Officer, nachfolgend GECO). Außerdem wird ein stellvertretender Referent ernannt, der den GECO im Falle seiner Abwesenheit oder Verhinderung vertritt. Andere beauftragte Referenten werden benannt, um bestimmte Arten von Berichten zu bearbeiten, die sich entweder auf eine bestimmte Kategorie oder auf eine bestimmte juristische Person beziehen. Der Meldende kann seine Bedenken dem GECO über die spezielle Website <https://ag.1signal.net/?lang=de>

Der GECO stellt sicher, dass die Unternehmen der ArianeGroup die nationalen und internationalen Vorschriften zum Datenschutz, zur Korruptionsbekämpfung und zur sozialen Verantwortung einhalten, einschließlich von nicht verbindlichen Übereinkünften, Absichtserklärungen oder Leitlinien. Der GECO erarbeitet und implementiert E&C (Ethik- und Compliance) Strategien und Präventionspläne, unterstützt, berät und gibt Empfehlungen an Mitarbeiter und Management in Bezug auf Ethik- und Compliance Risikomanagement und -strategie und führt Kontrollen durch. Der GECO fungiert als interner und externer Vertreter der ArianeGroup in regulatorischen Fragen, stellt die Beziehungen zu den Muttergesellschaften sicher und bildet die Schnittstelle zu nationalen Behörden wie der Datenschutzbehörde und der französischen Antikorruptionsbehörde (AFA). Zu den Aufgaben gehören die Ausarbeitung von Governance-Grundsätzen, Präventionsplänen, Richtlinien, Standards und geeigneten Verfahren und Instrumenten, die Erstellung von Unternehmensrisikokarten und die Durchführung von Risikobewertungen für Unternehmen und Betrieb. Der GECO fördert die E&C- und Speak-up-Kultur (Trust) in der gesamten ArianeGroup, kommuniziert intern und extern, etabliert und animiert ein E&C-Netzwerk mit Focal Points in den Tochtergesellschaften, organisiert Kontrollen zur Überprüfung der Effektivität und Stabilität von Präventionsplänen und -verfahren, führt ein Benchmarking durch, erarbeitet Abhilfemaßnahmen und Verbesserungspläne, konzipiert und führt Mitarbeiterschulungen durch und berichtet jährlich an das Executive Committee und den Vorstand der ArianeGroup.

**Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

Bestätigt

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

Bevollmächtigte Personen und Personen, die Meldungen bearbeiten, unterliegen einer strengen Geheimhaltungspflicht. Die Angaben, die die Identifizierung des Meldenden ermöglichen, dürfen ohne seine Zustimmung nicht weitergegeben werden, es sei denn an die Justizbehörden. Wenn die Weigerung die Bearbeitung der Meldung unmöglich macht, wird der Meldende davon in Kenntnis gesetzt.

Die Identität des Meldenden, der Gegenstand der Ausschreibung und die Identität der betroffenen Personen können nur vom GECO, dem stellvertretenden Referenten, den betroffenen beauftragten Referenten oder einem anderen Mitglied des Untersuchungsteams („autorisierte Mitarbeiter“) mitgeteilt werden, um die Meldung zu bearbeiten oder geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Diese Personen sind an eine strenge Vertraulichkeitsverpflichtung gebunden.

Es werden besondere Maßnahmen ergriffen, um die Vertraulichkeit bei der Bearbeitung des Hinweises zu gewährleisten (schriftliche Erinnerung an die Vertraulichkeitsregeln und mögliche Sanktionen im Falle der Nichteinhaltung, sichere E-Mails etc.). Insbesondere wird der Zugang zu den Informationen nach dem Grundsatz „Kenntnis nur, wenn nötig“ organisiert, wobei eine persönliche Anmeldung und ein Passwort, eine Anmeldung mit Zwei-Faktor-Authentifizierung (2FA) auf der Plattform sowie eine eindeutige ID für jede Verbindung verwendet werden. Jeder autorisierte Beitragende verpflichtet sich, das interne Verfahren einzuhalten und Vertraulichkeit, Neutralität und Unparteilichkeit zu wahren. Wenn die Bearbeitung eines Hinweises die Unterstützung Externer erfordert, müssen diese sich vertraglich verpflichten, personenbezogene Daten nicht für andere Zwecke als die, für die sie erhoben wurden, zu verwenden, ihre Vertraulichkeit zu gewährleisten und diese personenbezogenen Daten nach Abschluss der Verarbeitung zu vernichten oder zurückzugeben.

Alle Informationen, die im Zusammenhang mit der Bearbeitung der Ausschreibung weitergegeben werden, gelten als vertraulich und müssen von jedem, der Zugang zu diesen Informationen erhält, geschützt werden. Die Identität des Melders eines Hinweises und

gegebenenfalls der von dem Hinweis betroffenen Person(en) kann der Justizbehörde auf deren Antrag mitgeteilt werden. Vorbehaltlich der Anforderungen an die Aufbewahrung von Dokumenten nach den örtlichen Rechtsvorschriften werden die Elemente des Hinweises innerhalb einer Frist von höchstens zwei Monaten nach Abschluss der Bearbeitung des Hinweises gelöscht oder archiviert. Hat die Verarbeitung eines Hinweises ein Disziplinar- oder Gerichtsverfahren zur Folge, so können die Angaben zu diesem Hinweis für die Dauer des Verfahrens bis zur Verjährung des Rechts auf Einlegung eines Rechtsbehelfs gegen diese Entscheidung gespeichert werden.

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

Ein Meldender, der uneigennützig und in gutem Glauben eine Meldung gemacht hat, darf nicht von einem Einstellungsverfahren, dem Zugang zu einem Praktikum oder einer Berufsausbildung ausgeschlossen werden.

Jegliche direkte oder indirekte Vergeltungsmaßnahme gegen einen Mitarbeiter, der eine Meldung eingereicht hat, wird nicht toleriert, was durch ein schriftliches internes Verfahren gewährleistet wird.

Eine Person, die sich als Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sieht, weil sie eine Meldung eingereicht oder anderen Bearbeitung mitgewirkt hat, kann sich an den GECO wenden. Jegliche Vergeltungsmaßnahmen oder Drohungen von Mitarbeitern können vorbehaltlich der örtlichen Vorschriften zu Disziplinarmaßnahmen des Unternehmens führen.

## **D. Beschwerdeverfahren**

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

**Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

Nein

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen**

**Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.**

Innerhalb des Generalsekretariats ist das Team Sustainability and Corporate Support für die Koordination von Nachhaltigkeitsthemen auf Konzernebene zuständig und berichtet alle zwei Monate an das Sustainability Steering Committee, das das wichtigste Entscheidungsgremium für Nachhaltigkeitsthemen der ArianeGroup einschließlich der Tochtergesellschaften ist.

Die ArianeGroup hat bereichsübergreifende Teams innerhalb aller betroffenen Funktionen gebildet, um eine harmonisierte und umfassende Strategie des nachhaltigen Managements zu erarbeiten und umzusetzen. Diese verschiedenen Teams und Funktionen überwachen und berichten auch über die Einhaltung von Umwelt- und Menschenrechtsaspekten innerhalb ihres eigenen Verantwortungsbereichs und in Zusammenarbeit mit anderen über spezielle Netzwerke oder im Rahmen ihrer täglichen Arbeit. Sie implementieren, wenn notwendig, auch geeignete Präventionsmaßnahmen. Angemessene Ressourcen und Expertise stehen damit zur Verfügung.

Die Wirksamkeit der Risikoanalyse wird einmal jährlich sowie anlassbezogen überprüft. Im ersten Jahr der Umsetzung des LkSG wurde die übergreifende Wirksamkeit der Risikoanalyse durch das zentrale LkSG-Kernteam überprüft. Ein Schwerpunkt im ersten Jahr war bei der schon bestehenden Risikoanalyse die Umsetzung des LkSG zu gewährleisten. Grundsätzlich ist das bestehende Risikomanagement effektiv aufgestellt. Wo Verbesserungspotential erkannt wurde, wurden entsprechende Maßnahmen eingeleitet (u.a. in Hinblick auf LkSG spezifischere Analysen).

Das Beschwerdeverfahren liegt in der Hoheit der Compliance Abteilung der ArianeGroup und wird von dieser kontinuierlich überprüft und entsprechend anlassbezogen angepasst.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und**

**Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Präventionsmaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

Im eigenen Geschäftsbereich werden grundsätzlich die Interessen der Beschäftigten u.a. durch die gesetzlichen Regelungen sowie tarifvertraglichen und/oder betrieblichen Vereinbarungen geschützt. Ferner gibt es verschiedene Kommunikationsformate um in Dialog zu treten. Mitarbeiter werden ermutigt, Situationen oder Verhaltensweisen zu melden, die nicht mit den geltenden Gesundheits-, Sicherheits-, Umwelt- und Menschenrechtsvorschriften und -verpflichtungen übereinstimmen. Es finden Betriebsversammlungen mit den Belegschaften an den jeweiligen Standorten statt sowie ein Austausch über gemeinsame Gremien mit dem Gesamtbetriebsrat. Darüber hinaus werden regelmäßig anonymisierte Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Potenziell Betroffene können interne Kommunikationswege wie über den Betriebsrat oder die Personalabteilung sowie über das Beschwerdeverfahren (Whistleblowing System) nutzen.

Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens, welches für die Beschäftigten als auch für Externe wie u.a. für die Beschäftigten von Zulieferern zu Verfügung steht, wird sichergestellt, dass die Interessen der Betroffenen umfassend ermittelt und berücksichtigt werden. Der Schutz der hinweisgebenden Personen vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund von abgegebenen Meldungen ist ein wichtiger Bestandteil unseres Beschwerdeverfahrens (siehe D2).