

DEVOIR DE VIGILANCE

RAPPORT 2019

Ce document s'inscrit dans le cadre fixé par les articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 du Code de commerce, issus de la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Le Groupe, dont ArianeGroup Holding est la société de tête, atteint les seuils définis par la loi pour l'établissement d'un plan de vigilance. A cet égard, ArianeGroup Holding a engagé, avec ses filiales, les actions visant à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé, à la sécurité et à l'environnement résultant de l'activité du Groupe, y compris dans ses relations avec ses sous-traitants et fournisseurs, en vue d'établir un plan de vigilance.

Ce rapport rend compte de la politique du Groupe sur les sujets visés par la loi du 27 mars 2017, des actions menées au cours de l'exercice 2019 et des objectifs planifiés pour l'avenir. Il fait partie intégrante du rapport de gestion d'ArianeGroup Holding relatif à l'exercice clos le 31/12/2019. Après présentation au Conseil d'administration de la société, ce rapport fait l'objet d'une publication sur le site internet du Groupe.

SOMMAIRE

1. ACTIVITÉ	2
1.1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE.....	2
1.2. DOMAINES D'ACTIVITÉS.....	2
2. MÉTHODOLOGIE	4
2.1. COMITÉ FONCTIONNEL TRANSVERSE.....	4
2.2. CARTOGRAPHIE DES RISQUES.....	5
2.3. CONTRÔLE ET AUDIT INTERNE.....	6
3. ACTIONS	6
3.1. CHARTE ÉTHIQUE.....	6
3.2. ACHATS RESPONSABLES.....	7
3.3. POLITIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT (SSE).....	7
3.4. POLITIQUE ÉNERGIE.....	9
3.5. ÉCO-CONCEPTION.....	10
3.6. RESSOURCES HUMAINES.....	10
3.7. PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES.....	14
3.8. RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS.....	14
GLOSSAIRE	14
ANNEXE – ACTIVITÉS DU GROUPE	15

1. ACTIVITÉ

1.1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Créée en 2015 de la volonté des groupes Airbus et Safran de restructurer la gouvernance européenne des lanceurs spatiaux, ArianeGroup¹, initialement appelée Airbus Safran Launchers, est devenue une entreprise intégrée le 1^{er} juillet 2016.

Les activités d'ArianeGroup et de ses Filiales sont résumées en Annexe. Le Groupe emploie environ 9 000 salariés principalement basés en France et en Allemagne.

ArianeGroup est maître d'œuvre de la famille de lanceurs européens Ariane et des missiles de la force de dissuasion océanique française. Ses activités couvrent l'ensemble du cycle de vie d'un lanceur spatial : conception, développement, production, exploitation et commercialisation, via sa filiale Arianespace. ArianeGroup produit et exploite le lanceur Ariane 5 et développe le futur lanceur Ariane 6, dont elle est autorité de conception. ArianeGroup et ses Filiales conçoivent des solutions innovantes et compétitives en matière de systèmes de lancement et d'applications spatiales civiles et militaires pour ses clients institutionnels, commerciaux et industriels. Le Groupe maîtrise ainsi les technologies les plus avancées, de l'ensemble du système à la propulsion, aux équipements et aux matériaux.

Le domaine spatial est un secteur stratégique et technique au service de clients exigeants. Pour les satisfaire, ArianeGroup applique le principe de l'amélioration continue centrée sur l'innovation. La qualité est un état d'esprit ancré dans la culture de l'entreprise. A cet effet, ArianeGroup réévalue en permanence ses processus afin d'améliorer continuellement ses produits et ses méthodes, en vue de gagner en efficacité et en simplicité. Le niveau de qualité de ses produits est l'une des clés de la compétitivité d'ArianeGroup à long terme. L'obtention des certifications ISO 9001, EN 9100, AQAP2110, et ISO/TS 16949 témoigne de l'engagement d'ArianeGroup en matière de qualité et de quête d'excellence.

Dans ce contexte, garantir la qualité d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement est un impératif indissociable de la sûreté et de la fiabilité des systèmes et applications spatiaux. ArianeGroup considère la contribution de ses partenaires et fournisseurs comme un facteur essentiel de la réussite collective de la filière spatiale : leur sélection repose tant sur leur compétence technique que sur le partage des valeurs fondamentales de l'entreprise énoncées dans la Charte éthique à laquelle ils adhèrent.

1.2. DOMAINES D'ACTIVITÉS

L'activité d'ArianeGroup comprend trois domaines principaux :

1.2.1. LANCEMENT SPATIAL



Ariane 5, fer de lance du savoir-faire spatial européen.

© ESA-CNES-AE / CSG Service Optique

Maître d'œuvre pour le développement, la production et l'exploitation des lanceurs Ariane 5 et Ariane 6, ArianeGroup coordonne un réseau industriel regroupant plus de 600 sociétés dans 13 pays européens, dont 350 petites et moyennes entreprises. ArianeGroup pilote l'intégralité des activités industrielles relatives à Ariane 5, depuis les études et les améliorations de performances jusqu'à sa production, la fourniture des données ou des logiciels propres à chaque mission. Cette chaîne inclut les équipements et structures, la fabrication des moteurs, l'intégration des différents étages, puis l'intégration du lanceur en Guyane. ArianeGroup livre un lanceur apte au vol sur le pas de tir à sa filiale Arianespace, qui opère le vol à partir du décollage pour le compte de ses clients.

¹ Les termes employés dans ce rapport avec une majuscule renvoient au glossaire en page 14.

Ariane 5. Avec 250 lancements depuis 1979, Ariane a fêté ses 40 ans en 2019. 106 Ariane 5 lancées entre 1996 et 2019, et à chaque lancement, Ariane n'a cessé de gagner en efficacité, en puissance, en capacité d'emport et en compétitivité pour répondre aux besoins du marché spatial mondial et contribuer à l'aventure spatiale européenne. Il reste, à ce jour, le lanceur commercial le plus fiable au monde.

Ariane 6. Programme de l'Agence Spatiale Européenne (ESA), Ariane 6 est une famille de lanceurs destinée à offrir un maximum de flexibilité aux clients des marchés institutionnels et commerciaux, par sa capacité à placer tout type de charge utile sur une orbite optimisée, quelle que soit la mission. Dotée d'un très grand volume sous coiffe, Ariane 6 peut assurer aussi bien des lancements classiques, simples ou doubles, que des missions complexes correspondant aux nouveaux besoins du marché, comme la mise en orbite de satellites à propulsion électrique ou le lancement multiple de constellations, grâce à son étage supérieur équipé du moteur rallumable Vinci®. Le lanceur se décline en deux versions, selon la mission visée (A64 ou A62).

L'organisation industrielle mise en place pour produire Ariane 6 vise à l'efficacité maximum sur l'ensemble du cycle de production, jusqu'à la livraison sur le pas de tir où, pour plus de flexibilité, la charge utile est assemblée sur le lanceur.

La création de clusters d'excellence au niveau européen, permet de travailler avec les partenaires industriels dans un esprit d'entreprise étendue, afin de standardiser les méthodes et les outils au niveau du lanceur. L'apport de nouveaux processus industriels et de technologies de fabrication innovantes (impression 3D, soudage par friction-malaxage, traitement de surface laser, etc.), combiné à un système de gestion du cycle de vie du produit (Product Lifecycle Management) au dernier standard, contribuent à l'optimisation de la production en série.

La Filiale Arianespace garantit l'accès à des services et des solutions de lancement vers toutes les orbites, pour les satellites institutionnels et commerciaux.

Ces satellites sont au service de tout type d'applications spatiales : télécommunications, navigation, science, observation de la Terre, démonstration technologique, etc.

Arianespace offre des solutions performantes de transport spatial, selon les besoins de ses clients : les lanceurs lourds Ariane 5 et Ariane 6, le lanceur moyen Soyouz et les lanceurs légers Vega et Vega C.

1.2.2. DÉFENSE

Maître d'œuvre du programme M51 pour la Direction Générale de l'Armement (DGA) au profit de la Force Océanique Stratégique (FOST) de la Marine nationale, ArianeGroup fédère les compétences de plus de 900 industriels français avec un double objectif : la recherche constante du plus haut niveau de performance et l'indépendance nationale. Sa responsabilité englobe la recherche amont, la conception, le développement et la production des missiles, de leur système sol de mise en œuvre et du système de contrôle et de commande à bord des sous-marins. ArianeGroup assure aussi le maintien en condition opérationnelle du système et son démantèlement en fin de vie.

1.2.3. ÉQUIPEMENTS ET SERVICES



Le missile balistique M51, élément clé de la force de dissuasion océanique française.

Équipements pour satellites et véhicules spatiaux. Spécialiste de la pyrotechnie pour lanceurs et satellites, spécialiste de l'instrumentation spatiale et des équipements optiques, optroniques et neutroniques pour des applications civiles et militaires, le Groupe est également leader européen en matière d'allumeurs pour moteurs spatiaux. Il complète son offre avec une gamme de produits pour les satellites scientifiques, d'observation de la Terre et de télécommunications (antennes compactes, réflecteurs d'antennes, etc.).

Propulsion lanceurs et orbitale. Le Groupe maîtrise l'ensemble des compétences, du développement jusqu'à la fabrication de

© ArianeGroup Holding – Direction Générale de l'Armement

systèmes de lancements ou de systèmes de propulsion liquides ou solides. Qu'il s'agisse de propulsion liquide, pour les moteurs Vulcain®2, Vinci® ou HM7B, ou encore de propulsion solide, avec le MPS et le P120, la vocation de motoriste d'ArianeGroup est forte de 50 années d'expertise. Pour ce qui concerne les systèmes de propulsion chimique ou électrique pour satellites ou systèmes spatiaux, le Groupe dispose d'une gamme complète de systèmes, sous-systèmes et produits permettant d'offrir des solutions de propulsion pour tout type de missions, de toutes tailles et en y incluant les vols habités. Les compétences et produits du Groupe répondent aux besoins de nombreux clients internationaux des secteurs des lanceurs ou satellites.

Sécurité et défense. Forte de son expérience de maître d'œuvre de grands programmes complexes, ArianeGroup propose des études et fournitures clé en main d'infrastructures complexes : centres d'assemblage, d'intégration et de tests de satellites, centres de surveillance de l'espace, bases de lancements, ou encore infrastructures de recherches, de production, de stockage, de destruction ou de démantèlement liées à des produits dangereux. ArianeGroup propose également des solutions en matière de surveillance et de sécurité de l'espace, des activités de défense anti-missile ou encore



Réflecteur ultraléger d'antennes satellites.

© ArianeGroup/Hervé Goussé – Master Films

de l'analyse de performances des systèmes existants ou en développement.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1. COMITÉ FONCTIONNEL TRANSVERSE

Sous l'égide du Secrétaire Général, membre du Comité Exécutif d'ArianeGroup et président d'ArianeGroup SAS, ce rapport a été élaboré par un Comité transverse impliquant les fonctions² qui, au sein du Groupe, traitent des sujets liés à la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), à la gestion des risques et au contrôle interne.

Afin de rendre compte des mesures de vigilance mises en œuvre, le Comité a prioritairement procédé au recensement des procédures relatives : (i) à l'analyse des risques, (ii) à l'évaluation des sites, des Filiales, des fournisseurs et sous-traitants, (iii) aux mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves et (iv) aux dispositifs de suivi existants tant au sein d'ArianeGroup que de ses Filiales.

Le Comité s'est appuyé sur les analyses du groupe de travail RSE, notamment l'analyse de matérialité d'ArianeGroup réalisée en 2018-2019, et sur les plans d'actions mis en œuvre dans le cadre de la politique RSE du Groupe. Cette politique est construite en association avec les parties prenantes (salariés, actionnaires, clients, fournisseurs, agences spatiales, organisations sectorielles, acteurs de la société civile et du monde académique, etc.) et dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de la filière aérospatiale : groupe de travail GIFAS sur le devoir de vigilance, groupe de travail CNES sur l'économie circulaire, groupe de travail RSE de l'ESA.

Au sein des Filiales, le travail d'analyse relatif au devoir de vigilance est coordonné par les personnes en charge de la compliance.

² Notamment les fonctions : achats, audit, bureaux d'études et programmes, communication, éthique et compliance, finance, juridique, ressources humaines, sites et SSE (santé, sécurité et environnement).

2.2. CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Bénéficiant du savoir-faire de ses actionnaires, Airbus et Safran, ArianeGroup a mis en place dès sa création des processus permettant d'identifier et de prioriser les risques potentiels liés à ses activités.

ArianeGroup établit chaque année une **cartographie des risques globaux** couvrant les activités du



Groupe. Le département Enterprise Risk Management (ERM) et contrôle interne au sein de la direction financière est en charge de piloter la gestion des risques et d'établir leur cartographie. La méthodologie d'identification, d'évaluation et de hiérarchisation des risques est définie dans une procédure applicable au niveau du Groupe. Chaque risque identifié est hiérarchisé en fonction de sa probabilité d'occurrence et de son impact humain, commercial, financier, de réputation et en termes de savoir-faire. Une fois la criticité de chaque risque évaluée, des actions visant à réduire sa probabilité et/ou son impact sont définies. La cartographie et la stratégie de réduction des risques sont présentées deux fois par an au Comité Exécutif d'ArianeGroup. Les risques relatifs aux activités du Groupe, le statut d'avancement des actions et l'efficacité des actions engagées sont réévalués à cette occasion.

Les outils et la méthodologie de cartographie globale des risques prennent en compte les **domaines visés par le devoir de vigilance** : un extrait de cette cartographie a été réalisé permettant de se concentrer sur les risques sociétaux et environnementaux associés au devoir de vigilance que les activités du Groupe pourraient causer aux tiers et à l'environnement. Cet extrait se focalise principalement sur les familles de risques suivantes : SSE, ressources humaines et achats.

Les principaux risques identifiés en 2019 pour les parties prenantes et l'environnement sont ceux liés à la santé et la sécurité, notamment les risques industriels et de personne (accident au travail, maladie professionnelle), les risques psychosociaux ainsi que les risques de pollution accidentelle (eaux, sols, air). Cette vigilance permet une anticipation permanente de ces risques en vue de leur prévention.

Une analyse spécifique sur les risques liés aux droits humains et aux libertés fondamentales a été menée lors de la campagne d'évaluation des risques d'ArianeGroup en 2019, sur la base du questionnaire HRCA³. Dans ce cadre, l'évaluation a été orientée vers les thématiques auxquelles ArianeGroup est potentiellement la plus exposée. Ce travail a permis de renforcer les actions déployées par ArianeGroup dans le cadre de sa politique de ressources humaines en vue de prévenir effectivement et de gérer, le cas échéant, les situations de discriminations et de harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et la violence au travail (cf. 3.6.2 infra).

Les **Filiales** appliquent la méthodologie d'identification et de priorisation des risques d'ArianeGroup adaptée, le cas échéant, à la taille et aux spécificités de l'activité de chacune.

ArianeGroup s'assure que cette méthodologie est appliquée par les Filiales en effectuant une revue des risques deux fois par an et une campagne de tests de contrôle interne annuelle.

En fin de campagne de revue des risques et de contrôle interne, chaque Filiale émet une lettre d'affirmation par laquelle elle s'engage sur la mise en place et le bon fonctionnement des processus de gestion des risques de l'entreprise et de contrôle interne.

Les Filiales rapportent leurs risques majeurs et le plan d'actions associé (atténuation des risques, prévention des atteintes graves) pour analyse et consolidation dans la cartographie des risques du Groupe.

Certains risques identifiés par les Filiales liés aux spécificités de leurs activités (pollution,

³ HRCA: [Human Rights Compliance Assessment](#) développé par le Human Rights & Business Project du Danish Institute for Human Rights.

conformité réglementaire) et en lien avec le devoir de vigilance ont ainsi pu faire l'objet d'un traitement approprié en coordination avec les experts du Groupe.

Par ailleurs, les équipes achats, éthique et compliance et RSE ont élaboré une méthodologie de cartographie des risques inhérents aux activités des **sous-traitants et fournisseurs**, suivant un processus permettant d'associer un niveau de risque à leurs activités et prenant notamment en compte les paramètres suivants : secteur industriel du fournisseur, localisation géographique, famille d'achats.

Une analyse sera menée en 2020 sur les fournisseurs actifs dans le système d'achats ArianeGroup. Ceci permettra d'identifier les mesures à mettre en œuvre visant à prévenir les risques et atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement et de déterminer les modalités de mise à jour de cette cartographie.

Cette méthodologie sera progressivement déployée par les Filiales vers leurs propres sous-traitants et fournisseurs.

2.3. CONTRÔLE ET AUDIT INTERNE

Le Groupe a mis en place :

- une fonction de **contrôle interne** au sein de la direction financière. Cette fonction a pour mission d'assurer la bonne application d'environ 200 points de contrôles décrits dans un référentiel, et de définir et assurer le suivi des actions d'amélioration en cas de non-conformité aux exigences. Ce dispositif de contrôles internes contribue à la maîtrise des activités du Groupe, à l'efficacité de ses opérations et à l'utilisation efficiente de ses ressources, et doit lui permettre de prendre en compte les risques significatifs, qu'ils soient opérationnels, financiers ou de conformité ;
- une fonction indépendante d'**audit interne**, rattachée au secrétariat général du Groupe. Cette fonction est chargée de réaliser des travaux de vérification et de conseil pour le compte du Comité Exécutif et du Comité du Conseil d'administration d'ArianeGroup Holding en charge de l'audit, des risques, des finances et de la conformité (ARFCC).

Les audits peuvent être demandés par les membres du Comité Exécutif d'ArianeGroup ou par l'ARFCC dans le cadre du plan d'audit du Groupe ou pour répondre à une demande particulière. Dans ce cadre, l'audit interne fournit des rapports écrits basés sur des analyses objectives et indépendantes et s'assure de la mise en œuvre des plans d'actions correctives.

3. ACTIONS

La démarche de vigilance du Groupe et les dispositifs mis en œuvre sont en cours de déploiement et d'adaptation permanents.

Au cours de l'exercice 2019, ArianeGroup a renforcé le dispositif d'actions engagées et pilotées au quotidien dans les principaux domaines ci-après.

3.1. CHARTE ÉTHIQUE

ArianeGroup adhère aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), aux principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales et à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies.

Ces principes sont repris dans la **Charte éthique** d'ArianeGroup qui définit les principes éthiques et les valeurs essentielles applicables au sein du Groupe. Suivant la publication de la loi sur le devoir de vigilance, la Charte

éthique a été mise à jour afin d'apporter des précisions aux chapitres traitant notamment des droits de l'Homme, de la santé, sécurité et environnement, de la remontée d'alertes, de l'éco-efficience et de l'approvisionnement responsable, comprenant l'exercice du devoir de vigilance sur la chaîne d'approvisionnement d'ArianeGroup. La Charte éthique est disponible dans les trois langues de travail d'ArianeGroup (allemand, français et anglais) et en cours de traduction pour les Filiales néerlandaise et chinoise. Elle



s'applique dans les Filiales qui l'ont intégrée dans leurs systèmes documentaires respectifs.

3.2. ACHATS RESPONSABLES

Les principes décrits dans la Charte éthique ArianeGroup sont repris dans la **Charte éthique fournisseur** applicable aux relations contractuelles d'ArianeGroup vis-à-vis de ses sous-traitants et fournisseurs.

Dans le contexte de la publication de la loi sur le devoir de vigilance, ArianeGroup a mis à jour sa Charte éthique fournisseur afin d'apporter certaines précisions aux chapitres traitant notamment des droits de l'Homme, de la remontée d'alertes, de l'éco-efficience et de l'approvisionnement responsable, comprenant l'exercice du devoir de vigilance sur la chaîne d'approvisionnement. Cette mise à jour renforce en particulier l'expression des attentes d'ArianeGroup s'agissant de la mise en œuvre de la Charte éthique par ses fournisseurs et les conséquences d'une éventuelle violation. Cette révision de la Charte éthique fournisseur a été faite en coordination avec les Filiales afin de permettre son déploiement dans l'ensemble du Groupe en 2020.

La Charte éthique fournisseur complétée par les exigences spécifiques relatives à l'environnement est référencée dans les Conditions Générales d'Achats (CGA) et dans les contrats ou bons de commande passés par ArianeGroup à ses sous-traitants et fournisseurs. La Charte éthique fournisseur mise à jour sera communiquée aux fournisseurs et sous-traitants d'ArianeGroup au cours du premier semestre de l'année 2020.

L'engagement des sous-traitants et fournisseurs d'ArianeGroup à respecter les principes contenus dans cette charte et à les décliner dans leur propre chaîne d'approvisionnement fait partie intégrante du plan d'actions Achats responsables déployé par ArianeGroup.

Ce plan vise notamment à promouvoir et à faire respecter les pratiques relatives aux



droits de l'Homme, à l'éthique, à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

Dans le cadre de ce plan d'actions, un groupe de travail a été mis en place avec pour objectif de structurer la méthodologie et les outils d'identification des risques liés aux matières premières critiques (dont les minerais du conflit).

Ce groupe, formé en 2019, rassemble des représentants des équipes achats, éco-conception et politique industrielle.

La cartographie des risques va par ailleurs permettre d'enrichir ce plan d'actions, notamment en permettant de définir des mesures de vérification adaptées, préalablement à la sélection de tout sous-traitant ou fournisseur.

En conséquence, les exigences de la Charte éthique fournisseur seront mieux prises en compte dans la prévention et la gestion des risques fournisseurs, au même titre que les autres typologies de risques (finance, dépendance, qualité, livraison, source unique, etc.).

Les instances de pilotage de ces risques sont communes et leur évaluation fait l'objet d'un reporting consolidé vers le comité exécutif.

Le déploiement du plan d'actions Achats responsables est accompagné par des sessions de sensibilisation au développement durable déployées auprès des salariés du département achats (60% d'entre eux ont été sensibilisés depuis 2018 et de nouvelles sessions seront organisées à l'occasion des réunions plénières achats semestrielles).

3.3. POLITIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT (SSE)

La Politique SSE formalise l'engagement d'ArianeGroup en matière de respect des lois et réglementations, de protection des vies humaines, de respect de l'environnement, de prévention des pollutions et de sauvegarde des biens.

Les objectifs de cette politique sont les suivants :

- développer une culture d'anticipation et de prévention pour maîtriser les risques SSE au bénéfice des personnels d'ArianeGroup et des parties intéressées en lien avec ses activités ;

- garantir la continuité de fonctionnement de l'entreprise en maintenant un haut niveau d'exigence concernant la sécurité des installations et en maîtrisant les impacts environnementaux ;
- concevoir, fabriquer, tester et livrer des produits et services intégrant les exigences de SSE tout au long de leur cycle de vie.

3.3.1. SYSTÈME DE PERFORMANCE SSE

Afin de mettre en œuvre cette politique, ArianeGroup s'appuie sur son Système de performance SSE, dont l'équivalence avec l'ISO 14001 a été obtenue en 2018 et renouvelée en 2019.

Le Système de performance SSE est l'une des composantes du système de management global d'ArianeGroup contribuant à la gestion des risques SSE inhérents à son activité.

Il repose sur trois piliers : l'anticipation, la maîtrise opérationnelle et l'engagement de chacun.

Les principaux objectifs sont d'assurer la sécurité et la santé sur les lieux de travail, de gérer les risques technologiques et les impacts environnementaux, de maîtriser la consommation d'énergie et de constituer un programme d'optimisation de la performance SSE.

La déclinaison du système de performance au niveau des sites d'ArianeGroup comprend la mise en place de la structure organisationnelle, la définition des rôles et responsabilités, l'application des procédures, la revue et la tenue à jour de la politique SSE et l'amélioration continue des performances SSE.

Tout accident avec arrêt fait l'objet d'une analyse et d'actions curatives et préventives au niveau des équipes SSE et opérationnelles.

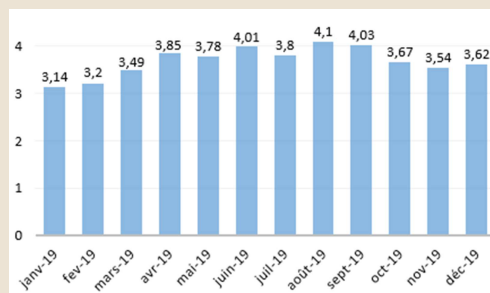
En ce qui concerne les actions mises en œuvre au sein des Filiales, quatre sont déjà dotées d'un système de performance environnemental présentant une équivalence ISO14001.

Une cinquième a travaillé sur son standard environnemental en 2019, pour un déploiement en 2020.

TAUX DE FRÉQUENCE ACCIDENT

Le Système de performance SSE a permis d'ancrer durablement la baisse du **Taux de Fréquence d'Accidents avec Arrêts (TFAA*) en 2019**. Ce taux s'est établi à **3,62 à fin 2019** (cf. graphique infra), démontrant la pérennité des résultats atteints et plaçant ArianeGroup au niveau des meilleures industries de secteur de la construction aéronautique et spatiale.

En chiffre bruts, on constate une stabilité du nombre d'accidents avec arrêt de travail (47 en 2019 contre 50 en 2018).



Evolution du TFAA sur l'année 2019.

Ces bons résultats se retrouvent également au sein des Filiales. Pour deux d'entre elles, le TFAA est nul, ce qui s'explique par la nature de leurs activités, principalement centrées sur de l'ingénierie avec une composante production faible voire inexistante. Les autres présentent également un TFAA bas pour 2019, démontrant de manière globale une stabilité par rapport à 2018.

En 2019, l'ensemble des sites français et allemands d'ArianeGroup ont été **audités sur leur performance SSE**.

Les critères de base du Système de performance sont dorénavant maîtrisés. L'amélioration de la performance sur les années à venir portera sur la maîtrise des risques les plus critiques pour la sécurité des personnes et l'ancrage durable de la performance.

(* TFAA = Nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

3.3.2. FORMATION SSE

En 2019, la santé et la sécurité des personnes figurent comme des priorités dans le plan de formation interne.

En 2019, 32 962 heures de formation SSE ont été dispensées pour ArianeGroup et 4096 personnes formées, soit deux fois plus qu'en 2018 et presque 50% des employés.

Les Filiales déploient également des efforts notables dans ce domaine, avec un total de 7433h de formation SSE dispensées en 2019 auprès de 553 personnes.



Hall d'intégration de l'étage supérieur d'Ariane 6 à Brême.

© 2010 Franck T. Koch / Hill Media GmbH

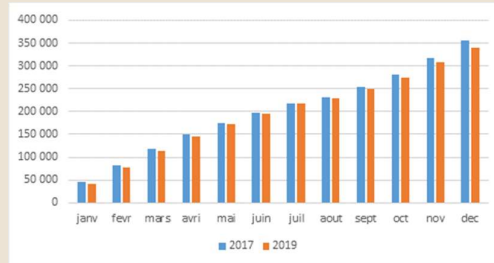
3.4. POLITIQUE ÉNERGIE

Afin de minimiser son impact environnemental, ArianeGroup s'est dotée d'une Politique énergie comprenant cinq axes majeurs :

- la mise en œuvre du système de performance énergie, partie intégrante du Système de performance SSE ;
- la prise en compte de l'efficacité énergétique lors de l'établissement des schémas directeurs ;
- l'intégration de la performance énergétique comme élément de décision dans les processus de conception et de réalisation des infrastructures sites, des moyens de production et d'essais industriels ainsi que des moyens informatiques ;
- le pilotage des installations garantissant des consommations au strict nécessaire des besoins de production et d'exploitation des sites ;
- l'achat d'énergie électrique responsable.

CONSUMMATION D'ÉNERGIE

Pour tenir l'ambition affichée dans la Politique énergie (-10% d'ici 2020), l'objectif était de réduire de 7% la consommation d'énergie d'ArianeGroup en 2019 par rapport à 2017. Le bilan 2019 démontre une économie de 7,7% par rapport à l'année de référence 2017.



Mégawatts consommés en France (gaz, électricité, biomasse) en 2019 par rapport à 2017.

Les objectifs définis par cette politique à l'horizon 2020, par rapport à l'année de référence 2017, sont :

- une baisse de 10% de la consommation d'énergie ;
- le doublement de la production d'énergie renouvelable ;
- une réduction de 15% des émissions de gaz à effet de serre.

Pour contribuer à la réalisation de ces objectifs, un ensemble d'actions a été mené en 2019, dont notamment :

- la mise en fonctionnement d'une deuxième chaufferie biomasse ;
- la contractualisation et le lancement du déploiement d'un logiciel de monitoring énergétique, qui permettra d'optimiser le suivi et le pilotage des installations ArianeGroup. Ce logiciel a été installé sur un premier site en 2019 ;
- le déploiement des audits du Système de performance SSE pour la partie Énergie, incluant l'analyse des consommations, les plans d'actions, les mesures d'amélioration, l'amélioration continue, et imposant par exemple la validation d'un energy manager pour toute nouvelle spécification de matériel ou d'installation d'une puissance supérieure à 50 kW ;
- l'organisation de l'évènement *Week-end pour notre planète* visant à sensibiliser les collaborateurs d'ArianeGroup à la

réduction des consommations énergétiques. Les efforts déployés sur l'ensemble des sites pour mettre à l'arrêt un maximum d'appareils, dans les zones tertiaires comme industrielles, ont permis de réaliser des économies d'énergie au cours d'un weekend. Un chantier est désormais en cours afin de pérenniser ces actions d'économie énergétique ;

- la poursuite de l'amélioration d'équipements techniques (remplacement de groupes froids, changement de brûleurs de chaudières, colmatage de fuites sur réseaux air comprimé, mise en place de compteurs électriques, etc.).



Visuel associé au Week-end pour notre planète.

Ces efforts sont également soutenus par les Filiales, qui mettent en œuvre des chantiers d'économie d'énergie sur leurs sites. A titre d'exemple :

- le site guyanais d'Arianespace est certifié ISO 50001 ;
- en 2019, Pyroalliance a entrepris une démarche volontaire d'évaluation et de réduction de son empreinte carbone (calcul des émissions 2018). L'objectif est de proposer un plan d'actions visant à compenser 100% des émissions dès 2020.

3.5. ÉCO-CONCEPTION

Une équipe Design for Environment (DfE) est dédiée à l'étude des impacts environnementaux des produits et procédés développés par ArianeGroup ainsi qu'au développement méthodologique des indicateurs spécifiques au secteur d'activité. L'objectif de l'équipe DfE est de promouvoir une vision globale du cycle de vie des produits et des procédés en prenant en compte les écosystèmes terrestres et orbitaux et d'orienter les choix de conception afin de réduire leur empreinte environnementale.

En 2019, les efforts d'ArianeGroup dans ce domaine se sont concentrés sur :

- la mise à jour de l'Analyse du Cycle de Vie (ACV) de l'exploitation du futur lanceur Ariane 6 ;
- la mise en place d'un groupe de travail interne avec les fonctions achats et politique industrielle visant à analyser l'impact des matières premières critiques sur le périmètre ArianeGroup ;
- la finalisation des travaux menés dans le cadre d'une thèse CIFRE portant sur la création d'un indicateur Débris Spatiaux compatible avec le cadre normatif de l'ACV ;
- la poursuite des travaux relatifs à l'évolution de l'Indice de Qualité Environnementale en parallèle des nouveaux outils et du périmètre ArianeGroup afin de tenir compte de la toxicité des produits dès la phase de conception ;
- la déclinaison interne et vers les fournisseurs ainsi que la réponse aux nouvelles exigences environnementales (réglementaires et contractuelles) des programmes militaires.

Enfin, ArianeGroup est engagée dans les initiatives sectorielles liées à l'éco-conception : groupe de travail GIFAS sur l'éco-conception, conférences du CNES sur les débris spatiaux, ESA Clean Space Industrial Days, etc.

3.6. RESSOURCES HUMAINES

ArianeGroup a transposé dans les règlements intérieurs de ses sites et des accords collectifs les grands principes inscrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme incluant : mixité et égalité des chances ; sécurité et hygiène du travail ; droit au repos et aux congés payés ; etc.

3.6.1. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Dans le cadre de sa politique générale de lutte contre toute forme de discrimination, ArianeGroup met en place un certain nombre de mesures visant à prévenir et traiter de telles situations.

Ainsi, des mesures de prévention sont prises notamment en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation

professionnelle. ArianeGroup s'est dotée d'outils de pilotage à cet effet.

Au sein d'ArianeGroup, les processus de gestion des ressources humaines sont exclusivement basés sur l'adéquation des compétences professionnelles aux besoins du Groupe. Ainsi, afin de prévenir et de traiter les éventuelles situations de discrimination, ArianeGroup déploie des dispositifs spécifiques notamment dans le cadre d'accords d'entreprise et conformément à la réglementation applicable.

En 2019, les efforts se sont concentrés sur les actions suivantes :

- Dans le cadre des engagements pris par ArianeGroup SAS dans l'accord relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle du 17 novembre 2017, afin notamment de lutter contre les discriminations dans le cadre du processus de recrutement, les acteurs du recrutement, les personnels des ressources humaines, les managers ainsi que le prestataire en charge du recrutement ont été sensibilisés à la promotion de la diversité des profils, aux enjeux et engagements de la société, ainsi qu'au cadre juridique. Les Filiales françaises ont également toutes signé un accord relatif à l'égalité professionnelle entre 2018 et 2019.
- ArianeGroup SAS a par ailleurs mis en place une procédure de suivi permettant d'analyser systématiquement le positionnement salarial des femmes et des hommes en amont de la politique salariale, afin de mesurer les éventuels écarts de rémunération. S'il est constaté une ou des situations individuelles avec un écart de rémunération a priori non justifié, une analyse individualisée est initiée et, le cas échéant, une réévaluation est mise en œuvre sur un ou plusieurs exercices.
- En outre, ArianeGroup SAS établit chaque année un rapport de situation comparée des Hommes et des Femmes et publie l'index de l'égalité femmes-hommes tel que défini par la loi du 5 septembre 2018.
- Au sein d'ArianeGroup GmbH, des représentants anti-discrimination et des représentants pour l'inclusion et les salariés en situation de handicap ont été désignés sur chaque site.
- ArianeGroup GmbH a également défini des objectifs chiffrés d'ici à 2022 pour

augmenter le pourcentage de femmes occupant des positions de management : l'objectif est de passer de 0 à 10% pour les *executive managers* et de 14 à 19% pour les *senior managers*.



Fabrikarium 2018 en partenariat avec My Human Kit : l'innovation d'ArianeGroup au service de l'insertion des personnes en situation de handicap.

La note globale sur l'année 2019 d'ArianeGroup SAS évaluée selon l'**index de l'égalité femmes-hommes** défini par la loi du 5 septembre 2018 est de **89/100**.

Deux Filiales utilisent également cet index pour suivre leurs progrès, avec des notes respectivement de 92/100 et de 86/100 pour 2019.

Pour soutenir ces actions, une procédure interne de traitement des éventuelles situations de discrimination a été mise en place au sein d'ArianeGroup. Cette procédure s'applique à tous les salariés s'estimant victimes d'une discrimination, quelle qu'en soit la nature.

Par ailleurs, au-delà de la prévention des discriminations dans l'entreprise, ArianeGroup SAS déploie, dans le cadre de sa politique de diversité, des actions proactives notamment en faveur de :

- la mixité et l'égalité professionnelle : ces actions portent sur les domaines de l'embauche, la rémunération effective, la promotion professionnelle, la formation, les conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle ;
- l'emploi des jeunes et des seniors ainsi que l'accompagnement de leur développement de carrière ;
- le recrutement, le maintien dans l'emploi et le développement de carrière des

personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, ArianeGroup SAS et l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) ont signé en mai 2019 une convention visant à formaliser les axes de la politique handicap de la société. Cette convention, qui s'insère dans la continuité des actions déjà engagées au sein des établissements, est applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

En 2019, la Filiale **Pyroalliance** a organisé une évaluation de la **place des femmes dans l'entreprise** (évolution de carrière, accès à la formation, etc.) par le biais d'ateliers de travail avec des psychologues du travail.

En 2020, les efforts sur le thème de la parité se concentreront dans cette Filiale sur la formation de tous les managers aux biais comportementaux existant entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

3.6.2. LUTTE CONTRE LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL, LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

ArianeGroup respecte et fait respecter la dignité et la vie privée de chaque collaborateur, et ne tolère aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail, quel que soit sa nature, ni aucun agissement sexiste ou violence au travail.

ArianeGroup s'efforce de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir et de traiter les agissements de harcèlement moral ou les faits de harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence au travail.

En 2019, ArianeGroup SAS a défini des mesures de traitement des situations de harcèlement, d'agissement sexiste et de violence au travail.

Le cadre ainsi fixé permet à la direction d'examiner les situations présumées de harcèlement, d'agissement sexiste et de violence au travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, ArianeGroup SAS ainsi que plusieurs Filiales ont mis en place des

référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. ArianeGroup a étendu leur mission à la lutte contre le harcèlement moral.



© ArianeGroup Holding / MIP / Thomas Leaud

ArianeGroup SAS a également souhaité favoriser un périmètre de désignation des référents permettant d'assurer la proximité avec les salariés (désignation au sein des sites et non au niveau de la société). Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, moral et les agissements sexistes est un point de contact au sein du site auprès duquel les salariés qui s'estiment victimes de harcèlement, quel qu'en soit la nature, ou d'agissement sexiste peuvent s'adresser directement. Le référent a un rôle d'écoute, d'information et d'orientation.

Une communication locale a été diffusée à l'ensemble des salariés pour les en informer.

Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, et le harcèlement moral ainsi que les personnels des ressources humaines, ont été formés sur les dispositifs de prévention et de traitement de ces situations au sein d'ArianeGroup SAS. Plusieurs Filiales ont également nommé des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les Filiales mettent également en œuvre des actions concernant la lutte contre le harcèlement. APP et Arianespace ont notamment mis en place une procédure d'alerte. Pyroalliance prévoit de déployer une campagne de communication sur le harcèlement sexuel en 2020.

3.6.3. PRÉVENTION DU STRESS AU TRAVAIL

ArianeGroup accorde une attention particulière à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et du stress au travail.

Dans le contexte de transformation d'ArianeGroup, la direction générale a, dès sa création, initié une démarche de prévention du stress au travail pour accompagner la mise en œuvre de la nouvelle organisation et en prévenir les éventuels impacts pour les collaborateurs.

Les actions de prévention sont structurées et déployées au sein d'ArianeGroup de façon continue sur trois niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire). Elles intègrent une démarche d'anticipation et d'accompagnement des réorganisations de l'entreprise et une démarche ciblée d'accompagnement des situations de stress individuel ou collectif.

En complément, et afin de renforcer les dispositifs existants, des actions spécifiques sont déployées au sein d'ArianeGroup SAS et d'ArianeGroup GmbH, en fonction de leur contexte respectif.



ArianeGroup SAS a défini un plan d'actions pour 2018-2019 visant notamment à renforcer le dispositif de prévention primaire (agir sur les facteurs de risques). A cette fin, il a été demandé aux managers de réaliser des plans d'actions pour prévenir les RPS au sein de leur secteur.

Cette démarche globale s'inscrit dans le prolongement des sessions de sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux déployées en 2018 et 2019 à destination des managers et des personnels des ressources humaines.

En amont de ces sessions, un courrier co-signé par le Président et le Directeur des Ressources Humaines d'ArianeGroup SAS leur a été envoyé pour leur rappeler les engagements managériaux et les enjeux de la prévention dans le contexte de transformation d'ArianeGroup.

En outre, ArianeGroup SAS a lancé une campagne d'information auprès des salariés

faisant suite au déploiement du dispositif d'assistance psychologique par téléphone (numéro vert).

Ce dispositif, accessible 24h/24 tous les jours de l'année, est mis à disposition des salariés qui expriment le besoin de recevoir une écoute confidentielle et d'échanger librement sur des difficultés personnelles et/ou professionnelles.

Dans le cadre de son plan d'actions 2020, ArianeGroup SAS a prévu de lancer la réalisation d'une enquête sur le stress au travail au niveau de la société, qui devra permettre notamment de :

- mesurer les niveaux de stress au sein de l'entreprise ;
- identifier les populations les plus exposées (secteurs, sites, catégories socio-professionnelles, etc.) ;
- mesurer les facteurs de stress.

Cette enquête sera réalisée par un prestataire externe spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail.

Au sein d'ArianeGroup GmbH, un questionnaire d'évaluation des risques psychosociaux est déployé à échéance régulière, et donne lieu à l'organisation d'ateliers spécifiques le cas échéant.

Enfin, différentes initiatives sont menées au sein d'ArianeGroup afin de promouvoir la qualité de vie au travail et en particulier, l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle :

- une Charte relative au droit à la connexion choisie et au droit à la déconnexion a été publiée au sein d'ArianeGroup SAS ;
- un dispositif de télétravail est déployé au sein d'ArianeGroup SAS et d'ArianeGroup GmbH.

Les Filiales déploient également un certain nombre d'actions pour prévenir le stress au travail. Si les entretiens individuels constituent un moment privilégié pour faire un point entre employé et manager, d'autres outils sont mis à disposition. Par exemple :

- un support psychologique par le biais d'un prestataire est en place chez Cilas et à l'étude chez Nuclétudes ;

- Nuclétudes déploiera en 2020 un baromètre santé et bien-être auprès des salariés ;
- Pyroalliance sensibilisera les managers à leur rôle dans la prévention des RPS.

3.7. PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES

ArianeGroup respecte et protège la vie privée des personnes ainsi que les droits afférents de ses collaborateurs, clients, fournisseurs et tierces parties.

En 2019, les efforts du Groupe dans ce domaine se sont concentrés sur les actions suivantes :

- l'extension de la gouvernance RGPD (règlement européen n° 2016/679 dit Règlement Général sur la Protection des données) sur le site ArianeGroup de Kourou et dans l'ensemble des Filiales ;
- le renforcement de la formation aux risques et bons comportements liés à la protection des données personnelles : formation des populations les plus exposées (RH, informatique, assistantes), mise en place d'un module de formation digitale destiné à l'ensemble des salariés, finalisation des modules de formations internes disponibles dans le catalogue de formation ArianeGroup ;
- la réalisation des Privacy Impact Assessment identifiés en 2018 ;
- l'accompagnement des achats pour la mise en conformité des fournisseurs ;
- l'accompagnement des grands projets contenant des traitements de données à caractère personnel dans une démarche Privacy-by-Design.

3.8. RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Dans la conduite de ses activités quotidiennes et par le biais de ses méthodes de travail, ArianeGroup encourage la transparence, la confiance et le respect, de manière à développer une culture du dialogue indispensable à la remontée d'alertes. ArianeGroup condamne et s'engage à lutter contre toute forme de représailles vis-à-vis des lanceurs d'alerte conformément aux engagements pris dans sa Charte éthique.

Les salariés et employés occasionnels sont invités à signaler toute situation ou comportement contraire aux principes de la Charte éthique par le biais de leurs contacts usuels tels que leur supérieur hiérarchique ou un représentant des départements ressources humaines, éthique et compliance ou juridique, qui doivent en retour leur fournir le support adéquat pour que le signalement soit traité dans les meilleurs délais.

En complément et conformément aux exigences légales (Sapin II et Devoir de vigilance), le département éthique et compliance travaille à l'amélioration du processus de recueil et de traitement des signalements, ouvert aux salariés et aux tierces parties, permettant de garantir la stricte confidentialité des personnes et des échanges. ■

GLOSSAIRE

Les termes et acronymes employés avec une majuscule dans ce rapport ont le sens défini ci-après :

ArianeGroup : désigne ArianeGroup Holding (société de tête) et ses filiales de 1^{er} rang ArianeGroup SAS et ArianeGroup GmbH

Groupe : désigne ArianeGroup Holding et ses filiales directes ou indirectes

Comité Exécutif : désigne le comité directeur d'ArianeGroup

Filiales : désigne les sociétés contrôlées au sens du II de l'article L. 233-16 du Code de commerce listées en Annexe

ANNEXE – ACTIVITÉS DU GROUPE

