

PLAN DE VIGILANCE

RAPPORT 2022

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 Groupe¹, dont ArianeGroup Holding est la société de tête, atteint les seuils définis par la loi pour l'établissement d'un plan de vigilance. Dans ce cadre, ArianeGroup Holding a engagé, avec ses filiales, des 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 2021 et des objectifs planifiés pour l'avenir. Il fait partie intégrante du rapport de gestion d'ArianeGroup Holding relatif à l'exercice clos le 31/12/2021. Après présentation au Conseil d'administration de la société, ce rapport fait l'objet d'une publication sur le site internet du Groupe.

TABLE DES MATIÈRES

1. ACTIVITÉ.....	2
1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE.....	2
1.2 DOMAINES D'ACTIVITÉS.....	2
2. MÉTHODOLOGIE ET APPROCHE GLOBALE	3
3. ARIANEGROUP ET SES FILIALES.....	3
3.1 Cartographie et identification des risques majeurs.....	4
3.2 Procédure d'évaluation régulière.....	4
3.3 Actions d'atténuation ou de prévention des risques ou des atteintes graves.....	5
4. FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS.....	13
4.1 Cartographie des risques et procédure d'évaluation régulière.....	13
4.2 Actions d'atténuation ou de prévention des risques ou atteintes graves.....	15
5. RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS.....	15
6. DISPOSITIF DE SUIV DES MESURES.....	16

¹ Les termes employés dans ce rapport avec une majuscule renvoient au glossaire en page 17

1. ACTIVITÉ

1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

En tant que maître d'œuvre de la famille de lanceurs européens Ariane et des missiles de la force de dissuasion océanique française, la mission d'ArianeGroup est de tracer la voie européenne vers l'espace, pour le bien-être de tous les citoyens dans un monde plus sûr.

Détenue à parts égales par les groupes Airbus et Safran, ArianeGroup rassemble au sein d'une entreprise unique et cohérente l'ensemble des activités et du savoir-faire en matière de lanceurs spatiaux civils et militaires. ArianeGroup gère également un portefeuille d'activités d'équipements pour l'espace et la défense, directement ou via ses Filiales et Participations.

Le Groupe emploie environ 8700 collaborateurs hautement qualifiés, dont 7700 au sein d'ArianeGroup et près de 1000 au sein des Filiales, principalement en France et en Allemagne. Créé en 2016, ArianeGroup repose sur plus de 70 ans d'histoire spatiale européenne.

1.2 DOMAINES D'ACTIVITÉS

L'activité d'ArianeGroup comprend trois domaines principaux :

1.2.1 LANCEMENT SPATIAL

Les activités d'ArianeGroup couvrent l'ensemble du cycle de vie d'un lanceur spatial: conception, développement, production, exploitation et commercialisation via sa filiale Arianespace. Ainsi, ArianeGroup produit et exploite le lanceur Ariane 5, et développe le futur lanceur Ariane 6 pour l'Agence Spatiale Européenne (ESA - European Space Agency). En tant que maître d'œuvre et autorité de conception, ArianeGroup coordonne un réseau industriel de plus de 600 entreprises dans 13 pays européens impliqués dans le programme Ariane 6. ArianeGroup conçoit des solutions innovantes et compétitives pour les systèmes de lancement spatial pour des clients institutionnels, commerciaux et industriels.

Le Groupe maîtrise ainsi les technologies les plus pointues, depuis les systèmes complets de propulsion de toutes technologies majeures (cryogénique, stockable ou solide) jusqu'aux équipements et matériaux.

1.2.2 DEFENSE

L'autre grand volet de l'activité d'ArianeGroup concerne le missile stratégique M51, composante essentielle de la force de dissuasion française. Le M51 est un missile de trois étages de type mer-sol balistique stratégique (MSBS), conçu pour être lancé depuis des sous-marins nucléaires lanceurs d'engins (SNLE) français. 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 en amont, la conception, le développement et la production des missiles, les infrastructures opérationnelles à terre et le 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

ArianeGroup possède une expertise approfondie dans les systèmes et équipements de propulsion pour des applications "vers, dans et depuis l'espace", du développement à la fabrication : lanceurs, satellites, véhicules spatiaux, atterrisseurs. Experts en propulsion orbitale, ArianeGroup fournit des systèmes et sous-systèmes complets de propulsion pour satellites à tous les maîtres d'œuvre européens et à de nombreux clients internationaux. ArianeGroup est une des très rares entreprises spatiales au monde à maîtriser les principales technologies de propulsion pour lanceurs spatiaux – qu'il s'agisse d'ergols liquides stockables ou cryogéniques ou de propergol solide – et pour les applications spatiales – mono ou bi-propulseur chimique et électrique (propulseurs ioniques à radiofréquence).

ArianeGroup propose également des études et des solutions clés en main pour des infrastructures destinées à l'industrie spatiale, la défense et la sécurité : infrastructures de segment sol, centres d'opération et de contrôle, systèmes de gestion du trafic spatial et de surveillance de l'environnement spatial (SSA - Space Situational Awareness), installations de production d'énergie, démantèlement en fin de vie.

Enfin, fort de son expérience dans le domaine de l'hydrogène liquide avec la propulsion des lanceurs, ArianeGroup participe au développement de solutions technologiques qui permettront de répondre aux contraintes particulières de stockage de l'hydrogène liquide, pour une utilisation tant par des clients du transport aéronautique que du transport lourd et longue distance.

Les Filiales du Groupe disposent d'une grande expertise dans les sous-systèmes et équipements spécifiques aux applications spatiales, de défense et industrielles, notamment les équipements pyrotechniques et mécaniques, ou les systèmes optiques, optroniques et neutroniques.

2. MÉTHODOLOGIE ET APPROCHE GLOBALE

Ce rapport a été élaboré sous l'égide du Secrétaire Général, membre du Comité Exécutif d'ArianeGroup et président d'ArianeGroup SAS.

Depuis septembre 2019, ont été réunis au sein du Secrétariat général, les principaux services ou fonctions qui contribuent à la définition et au pilotage des mesures de vigilance, à savoir : les sites, la santé, sécurité, environnement (SSE), le juridique, l'éthique & compliance, les équipes durabilité, les délégués à la protection des données personnelles (DPO - Data Protection Officer), l'audit interne ainsi que la coordination des Filiales.

Ces services et fonctions travaillent en interface avec d'autres fonctions contributrices telles que la gestion des risques et du contrôle interne, les ressources humaines, les achats, ainsi que les responsables compliance. L'élaboration des mesures de vigilance s'inscrit par ailleurs dans le cadre d'initiatives pluripartites de la filière aérospatiale, notamment au sein du GIFAS, ou de l'ESA.

En outre, dans le cadre de la démarche de Durabilité, une analyse de matérialité a été réalisée en 2018 afin d'identifier les enjeux les plus importants pour le Groupe. Menée en interrogeant un panel diversifié de parties prenantes internes et externes au Groupe (salariés, actionnaires, clients, fournisseurs, agences spatiales, organisations sectorielles, acteurs de la société civile et du monde académique, etc.), cette analyse a servi de socle aux [Engagements de Développement durable](#) du groupe publiés en 2020.

La démarche de Durabilité a permis d'identifier des sujets prioritaires tels que : promouvoir la diversité et l'égalité des chances, encourager l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, garantir des achats et une sous-traitance responsables ou encore limiter l'empreinte environnementale des activités d'ArianeGroup. Ces enjeux sont détaillés dans le [rapport RSE d'ArianeGroup](#) publié en 2021.

La gouvernance des enjeux de Durabilité est pilotée par les équipes du Secrétariat Général qui rapportent tous les deux mois au Comité de Pilotage Durabilité, qui comprend plusieurs membres du Comité Exécutif d'ArianeGroup dont les équipes sont en charge des enjeux les plus matériels pour la Durabilité du Groupe : la Directrice des Ressources Humaines, le Directeur Technique, le Secrétaire Général et le Directeur de la Communication. Une revue annuelle des enjeux de durabilité du Groupe est effectuée au niveau du Comité Exécutif d'ArianeGroup.

L'équipe Durabilité et support Corporate est également en charge de la déclinaison de ces enjeux au niveau des Filiales du Groupe.

3. ARIANEGROUP ET SES FILIALES

3.1 CARTOGRAPHIE ET IDENTIFICATION DES RISQUES MAJEURS

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 intègrent les risques sociétaux et environnementaux visés par le devoir de vigilance.

Les principaux risques identifiés pour les parties prenantes et l'environnement sont ceux liés à la santé et la sécurité, notamment les risques industriels et de personnes (accident au travail, maladie professionnelle), les risques environnementaux (pollutions accidentelles : eaux, sols, air), ainsi que les risques liés à l'impact du changement climatique.

La vigilance exercée permet une anticipation permanente de ces risques en vue de leur prévention. La gestion de ces risques est principalement pilotée par les directions d'établissement (9 établissements pour la France avec leurs sites rattachés et 4 pour l'Allemagne).

Sous la responsabilité du Secrétaire Général, une équipe transverse anime le pilotage et rend compte lors de la revue semestrielle coordonnée par le département ERM.

Les risques identifiés, d'atteinte aux droits humains et aux libertés fondamentales, concernent principalement des problématiques d'égalité, de diversité, de prévention du harcèlement, et des risques psychosociaux. Ces risques sont gérés par la direction des ressources humaines à l'exception des risques relatifs à la protection des données coordonnés par les DPO.

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

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, 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.

3.2 PROCEDURE D'EVALUATION REGULIERE

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 150 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 contrôle interne contribue à la maîtrise des activités du Groupe, à l'efficacité de ses opérations et à l'utilisation efficiente de ses ressources, et vise à lui permettre de prendre en compte les risques significatifs, qu'ils soient opérationnels, financiers ou de conformité.

Le référentiel inclut un contrôle de la mise en œuvre par les Filiales des procédures en conformité avec les réglementations applicables en matière de gestion des ressources humaines et de sécurité, santé, environnement, avec la mise en place des responsabilités associées.

- une fonction **indépendante d'audit interne**, rattachée au Secrétariat général du Groupe. Cette fonction est chargée de réaliser des travaux de vérification et d'analyse pour le compte du Comité Exécutif et du Comité de 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.

Par ailleurs, étant composé de sites industriels, principalement implantés en France et Allemagne, ArianeGroup opère dans un cadre réglementaire exigeant. Les sites sont soumis d'une manière régulière à des inspections des autorités gouvernementales compétentes (e.g. DREETS, Médecine du Travail...).

Au sein d'ArianeGroup, l'ensemble des sites applique un Système de Performance SSE reconnu équivalent ISO 14001 par un organisme externe. L'application de ce système est contrôlée par des audits internes et externes.

3.3 ACTIONS D'ATTENUATION OU DE PREVENTION DES RISQUES OU DES ATTEINTES GRAVES

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

3.3.1 CHARTE ETHIQUE

Dès sa création, ArianeGroup s'est engagée, par l'adoption de sa **Charte Ethique**, à respecter les meilleurs standards en matière de droits humains et à maîtriser son impact environnemental.

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

Ces principes sont repris dans la Charte éthique d'ArianeGroup qui définit les standards éthiques et les valeurs essentielles applicables au sein du Groupe.

La Charte éthique est disponible dans les trois langues principales d'ArianeGroup (allemand, français et anglais). La Filiale néerlandaise en a traduit les principes fondamentaux en hollandais.

La Charte éthique est intégrée aux règlements intérieurs des établissements en France et est distribuée à chaque nouvel arrivant.

Elle s'applique au sein des Filiales qui l'ont intégrée dans leurs systèmes documentaires respectifs.

En 2021, le Groupe a développé une formation digitale afin d'améliorer la sensibilisation aux principes et standards promus par la Charte éthique.

3.3.2 DROITS HUMAINS ET LIBERTES FONDAMENTALES

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.

ArianeGroup SAS a notamment renforcé sa démarche par la signature, le 13 mars 2020 d'un accord relatif à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux, dont les dispositions s'articulent autour des quatre axes directeurs suivants :

- la qualité de vie dans l'environnement de travail,
- le droit à la connexion choisie et le droit à la déconnexion,
- la prévention des risques psychosociaux : la prévention du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes, et de la violence au travail ainsi que la prévention du stress au travail,
- la prévention des discriminations.

Les mesures prévues dans cet accord font l'objet de plan d'actions, en cours de mise en œuvre.

La crise sanitaire du Covid-19 a par ailleurs conduit ArianeGroup à renforcer les dispositifs de télétravail en vigueur au sein de la société tels que prévus par les accords d'entreprise, avec la mise en place du télétravail exceptionnel dans le cadre de l'article L. 1222-11 du Code du travail.

(a) LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Dans le cadre de sa politique générale de lutte contre toute forme de discrimination, ArianeGroup vise à prévenir et traiter les situations éventuelles de discrimination et déployant des dispositifs spécifiques, notamment dans le cadre d'accords d'entreprise et conformément à la réglementation applicable.

Ainsi, des mesures de prévention sont prises notamment en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle. Au sein d'ArianeGroup, les processus de gestion des ressources humaines sont exclusivement basés sur l'adéquation des compétences professionnelles aux besoins du Groupe.

Dans le cadre de l'accord du 13 mars 2020 précité, la société a défini une démarche complète et harmonisée visant à prévenir et à traiter les situations présumées de discrimination quelle qu'en soit la nature, par la voie d'une procédure spécifique.

Par ailleurs, afin de prévenir de telles situations, ArianeGroup SAS met à disposition des salariés des outils visant à les informer et sensibiliser sur les dispositifs en vigueur au sein de la société. Des communications à destination du management sont également déployées.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La prise en compte de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un élément de l'identité d'ArianeGroup. Il s'agit d'un objectif constant et d'un levier pour attirer les talents, femmes comme hommes, afin d'encourager la pluralité des compétences, favoriser la créativité, l'innovation et la diversité des points de vue.

ArianeGroup SAS est notamment engagé au travers d'un accord relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé en novembre 2020, pour une durée indéterminée.

Par cet accord, ArianeGroup renforce sa politique en matière de mixité en consolidant les actions déjà mises en œuvre et en posant les principes de nouvelles dynamiques dans plusieurs domaines d'actions.

Cet accord définit notamment des mesures spécifiques, afin 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. Des sessions d'actualisation des connaissances des responsables Ressources humaines (HRBP) et des responsables du recrutement seront organisées à échéance régulière, au moins tous les 2 ans. La sensibilisation des managers est également renforcée par la mise à jour régulière du guide relatif à la prévention des discriminations précité.

ArianeGroup SAS pérennise la procédure de suivi et d'action en matière de rémunération, 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.

L'accord précité a par ailleurs, défini des indicateurs de suivi relatifs aux domaines d'intervention tels que l'embauche, la rémunération, la formation, les promotions.

Au sein d'ArianeGroup GmbH, des représentants anti-discrimination ont été désignés sur chaque site. Des objectifs chiffrés ont également été définis 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.

Par ailleurs, la Direction Générale d'ArianeGroup a précisé ses objectifs à moyen terme visant à renforcer la dynamique relative à la présence des femmes dans les postes de direction en portant à fin 2025, à au moins 20% la proportion de femmes dans les niveaux de responsabilité les plus élevés de la société.

Les filiales françaises du Groupe sont soumises au même cadre réglementaire, et à ce titre déploient une politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, permettant de prévenir les risques de discrimination. En particulier, les Filiales françaises, employant plus de 50 salariés, sont soumises à l'obligation de calculer et publier l'index égalité femmes – hommes.

INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES

Pour l'année 2022, la note globale sur d'ArianeGroup SAS évaluée selon l'index de l'égalité femmes-hommes défini par la loi du 5 septembre 2018 est de 89/100 (79/100 en 2021).

Intégration et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

ArianeGroup met en œuvre une politique diversité intégrant des mesures relatives au recrutement, le maintien dans l'emploi et le développement de carrière des personnes en situation de handicap.

Dans le prolongement de la 1ère convention cadre signée en 2019, ArianeGroup et l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) ont signé en juin 2021, une nouvelle convention cadre conclue pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2024. ArianeGroup a ainsi réaffirmé auprès de l'AGEFIPH son ambition de maintenir la dynamique de l'entreprise sur la thématique du handicap auprès de l'ensemble des établissements, en définissant notamment de nouveaux leviers destinés favoriser l'emploi, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés en situation de handicap ainsi que l'anticipation de la désinsertion professionnelle.

Le pilotage des mesures s'appuie sur un réseau de référents handicap nommés au sein de chacun des établissements d'ArianeGroup. Le référent handicap de l'établissement coordonne et mobilise les acteurs internes (et externes notamment pour étudier et déployer les solutions pluridisciplinaires permettant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Un réseau de référents handicap est animé par la Mission handicap d'ArianeGroup intégrée au département Diversité de la société au sein de la direction des Ressources humaines.

Une approche similaire est mise en œuvre au sein d'ArianeGroup GmbH, des représentants pour l'inclusion et les salariés en situation de handicap ayant été désignés sur chaque site.

(b) LUTTE CONTRE LES SITUATIONS DE HARCELEMENT 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 qu'en 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.

Dès sa création, ArianeGroup SAS a défini des mesures de traitement de telles situations par la direction. L'accord du 13 mars 2020 précité a renforcé ce dispositif. Il définit notamment une démarche complète et harmonisée visant à prévenir et à traiter les situations présumées de harcèlement quelle qu'en soit la nature, d'agissement sexiste et de violence au travail, par la voie d'une procédure spécifique. Il étend également la protection des victimes ou témoins de harcèlement aux victimes ou témoins de faits de violence ou d'agissement sexistes.

Afin de prévenir de telles situations, ArianeGroup SAS met à disposition des salariés des outils visant à les informer et sensibiliser sur les dispositifs en vigueur au sein de la société

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 SAS a étendu leur mission à la lutte contre le harcèlement moral et la violence au travail.

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) et s'est engagé à en nommer deux par établissement. Ce référent est un "point de contact" auprès duquel les salariés qui s'estiment victimes de telles situations 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 ainsi que les personnels des ressources humaines, sont régulièrement formés sur les dispositifs de prévention et de traitement de ces situations au sein d'ArianeGroup SAS. De même, à l'instar de la formation déployée en interne pour former les référents, la société a organisé, dans le même format, une session spécifique à destination des représentants du personnel agissant en qualité de référents des CSE d'établissement en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

(c) PREVENTION 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.

ArianeGroup a défini :

- une démarche d'évaluation des risques de stress inhérents aux projets de changement : afin de mieux anticiper et prendre en compte l'impact humain les projets de changement qui ont un impact sur l'emploi ou les conditions de travail (réorganisation, restructuration, déménagement...). ArianeGroup procède, en phase préparatoire des projets, à une étude d'impact humain, c'est-à-dire à une analyse des conséquences humaines du projet.
- une démarche de détection et d'évaluation du stress au travail au niveau collectif, déployée de manière régulière au sein de chacun des établissements en plusieurs étapes :
 - la réalisation d'un diagnostic préalable, basé notamment sur des indicateurs médicaux et des indicateurs sociaux, pour identifier les facteurs de risques psychosociaux pouvant exister dans les différents secteurs de l'établissement ;
 - la réalisation d'un diagnostic approfondi dans le ou les secteurs à risque potentiel, pour définir un plan d'actions visant à réduire les facteurs de risques identifiés.

Par ailleurs, une enquête sur le stress au travail afin de mesurer les niveaux de stress au sein de l'entreprise, d'identifier les populations les plus exposées ainsi que les facteurs de stress et facteurs de protection, a été réalisée en 2021 et 2022. Les résultats de l'enquête ont été communiqués notamment aux salariés, aux managers et aux institutions représentatives du personnel. Au regard des résultats, le Comité Exécutif a décidé de définir un plan d'action collectif destiné à contribuer à la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise. Ce plan d'action, qui s'intègre dans la démarche de prévention du stress au travail que la société a engagé, vise à réduire les facteurs de risques et à renforcer les facteurs de protection identifiés. Il est mis en œuvre à deux niveaux: au niveau de la société et au niveau des directions et des secteurs. ArianeGroup a pris l'engagement de renouveler cette enquête en 2023.

Enfin, ArianeGroup a mis en place un processus de traitement des situations de stress sollicitant des acteurs internes et/ou externes de l'entreprise selon les besoins des salariés identifiés.

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 une démarche complète et harmonisée visant à prévenir le stress au travail, dans l'accord relatif à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux signé en mars 2020.

Afin de renforcer la prévention primaire et agir le plus en amont possible sur les facteurs de risques, ArianeGroup a demandé à chaque manager de réaliser un plan d'actions pour prévenir les situations de stress au sein de leur secteur. Les managers sont formés depuis 2019 à la démarche de diagnostic d'équipe et de construction d'un plan d'action pour prévenir le stress au travail. Les plans d'actions sectoriels doivent être mis à jour annuellement par les managers. Les HRBP ont également été formés à cette démarche afin de les accompagner. En outre, ArianeGroup SAS assure tout au long de l'année la continuité de la formation des managers et HRBP par le déploiement de modules spécifiques. A ce titre un module de formation sur la prévention de l'épuisement professionnel a été déployé tout au long de l'année 2022 sur les sites.

La société conduit également des campagnes d'information et de sensibilisation auprès des salariés. A cette occasion, il est régulièrement rappelé le dispositif d'assistance psychologique par téléphone (numéro vert) accessible 24h/24 tous les jours de l'année. Il permet aux salariés qui le souhaitent de recevoir une écoute confidentielle et d'échanger librement sur des difficultés personnelles et/ou professionnelles.

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.

(d) 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.

Les DPO, respectivement en France pour ArianeGroup Holding/SAS et pour ArianeGroup GmbH, conseillent et accompagnent la conformité de ces sociétés aux exigences de protection des données. Ils s'assurent de la mise en œuvre de plans d'action visant à prévenir les risques d'atteinte aux droits des individus à la protection de leur vie privée et de leurs données personnelles.

Les plans d'actions pluriannuels s'organisent autour des axes principaux suivants :

- la mise en œuvre de la gouvernance RGPD (règlement européen n° 2016/679 dit Règlement Général sur la Protection des données)
- 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 digital destiné à l'ensemble des salariés, modules de formations internes disponibles dans le catalogue de formation ArianeGroup ;
- la réalisation des "Privacy Impact Assessment" ;
- 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".

En 2022, les principaux efforts chez ArianeGroup se sont concentrés sur les actions de formation et communication, les audits internes en fonction d'un planning préétabli, le suivi des actions identifiées lors des audits précédents, ainsi que l'intégration des préoccupations RGPD dans une approche "privacy-by-design" et "by default" dans les différents processus et projets société.

Les principaux efforts menés au sein des Filiales se sont concentrés sur des audits des activités en fonction d'un planning préétabli et l'analyse de la conformité RGPD en phase amont des nouveaux projets dans une démarche respectueuse du "privacy-by-design" et "by default".

Les DPO ont poursuivi leurs actions dans le cadre de la gestion de la crise du Covid-19 aussi bien au sein d'ArianeGroup que des Filiales, afin notamment de déterminer les mesures de prévention spécifiques liées à la gestion de données sanitaires concernant les salariés et au recours accru au télétravail.

3.3.3 SANTE ET SECURITE DES PERSONNES ET ENVIRONNEMENT

(a) POLITIQUE SANTE, SECURITE 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.

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 est maintenue depuis.

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 2022, un objectif groupe est défini et diffusé à l'ensemble de la société. La réalisation de cet objectif contribue à l'évaluation de la performance globale et à la rémunération des dirigeants.

En 2022, l'ensemble des sites français ont pu être audités sur leur performance SSE et les audits des sites Allemands en raison des contraintes de l'auditeur externe ont été réalisés en janvier 2023.

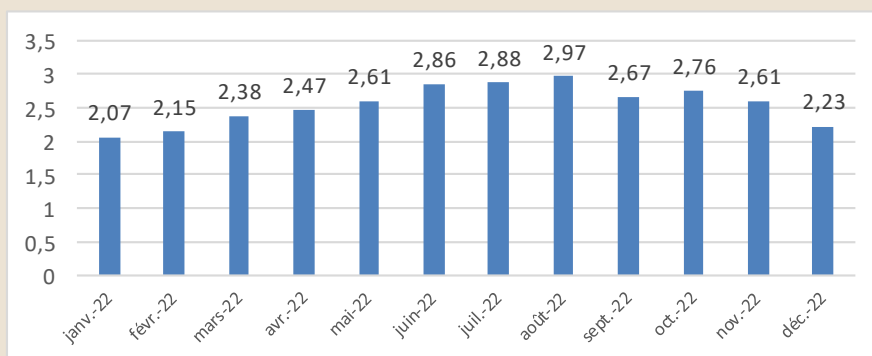
Les critères de base du Système de performance sont dorénavant maîtrisés. L'amélioration de la performance sur les années à venir portera sur la maîtrise des risques les plus critiques pour la sécurité des personnes et l'ancrage durable de la performance.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le Système de performance SSE a permis d'ancrer durablement la baisse du **Taux Fréquence d'Accidents avec Arrêts (TFAA^{2*})** en 2022.

Ce taux s'est établi à 2.23 à **fin 2022** démontrant la pérennité des résultats atteints et plaçant ArianeGroup au niveau des meilleures industries du secteur de la construction aéronautique et spatiale.

En chiffres bruts, la baisse du nombre d'accidents avec arrêt de travail est confirmée en 2022 : 29 contre 33 en 2021, 39 en 2020, 47 en 2019 et 50 en 2018.



Évolution du TFAA sur 12 mois

² 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.

Formation SSE

En 2022, la santé et la sécurité des personnes figurent toujours comme une priorité dans le plan de formation interne.

FORMATION SSE

En 2022, 34 705 heures de formation SSE ont été dispensées pour ArianeGroup et 4235 personnes formées.

(b) POLITIQUE ENERGIE

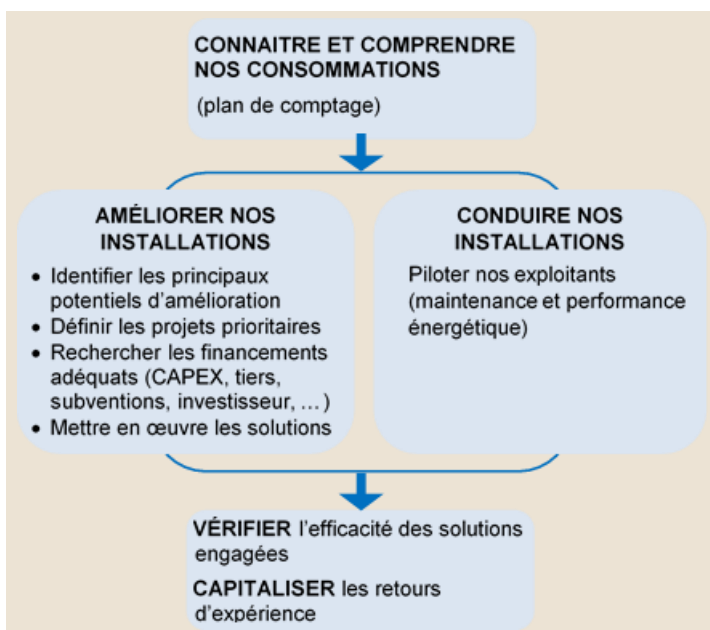
Afin de minimiser son impact environnemental tout en garantissant une performance économique optimale, ArianeGroup s'est dotée d'une nouvelle politique énergie, couvrant la période 2020 / 2024, alignée avec ses engagements de développement durable (D-0040).

Cette politique énergie est constituée de 2 piliers :

- la performance énergétique avec notre système de performance énergie, partie intégrante du système SSE ;
- le déploiement d'énergies renouvelables (biomasse, photovoltaïque, etc.) dans un contexte économique maîtrisé.

Les deux piliers s'appuient sur un processus et une équipe :

► UN PROCESSUS



► UNE EQUIPE

Des **Energy Managers** assurant l'orientation et la cohérence des mesures mises en œuvre avec **le support actif des équipes** sur sites : les relais énergie Facility Management, les équipes MAIT (Manufacturing Assembly, Integration and Test), les équipes d'exploitation/maintenance, équipes informatique, etc.

Les objectifs définis par cette politique à l'horizon 2024, par rapport à l'année de référence 2019, sont :

- une baisse de 10% de la consommation d'énergie à isopérimètre (= corrigé des effets de conditions climatiques et de variation de la charge de production);
- le doublement de la production des énergies renouvelables produites sur nos sites pour atteindre 30 % de l'énergie consommée par ArianeGroup en 2025 ;
- une réduction de 13% des émissions de gaz à effet de serre liées à nos consommations d'énergie sur sites.
- à ces objectifs initiaux issus de la Politique Energie d'ArianeGroup, se sont additionnés en 2022 : 5% d'objectifs de réduction supplémentaire dans le cadre du Plan de Sobriété par rapport à l'année de référence de 2019.

Pour contribuer à la réalisation de ces objectifs, un ensemble d'actions a été mené en 2021 et en 2022, dont notamment :

- le déploiement d'un logiciel de monitoring énergétique, permettant d'optimiser le suivi et le pilotage des installations ArianeGroup. Ce logiciel a été validé sur un premier site en 2020, il est en cours de déploiement et opérationnel sur la majorité des sites ;
- la poursuite des audits du Système de performance SSE pour la partie Energie, 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 ;
- 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, optimisation des conditions de fonctionnement et d'exploitation, etc.) ;

- la contractualisation d'un contrat de déploiement de centrales photovoltaïques sur plusieurs des sites ArianeGroup SAS permettant de couvrir à l'horizon de fin 2025 environ 30% des consommations électriques ;
- la contractualisation d'un PPA (Power Purchase Agreement) hors site permettant de couvrir 10% supplémentaire de la consommation électrique de source photovoltaïque ;
- l'identification et l'évaluation de faisabilité de projets de transition énergétique pour le développement de nouvelles sources d'approvisionnement en énergie (géothermie, biomasse).

Un objectif lié à la réduction de consommation énergétique a été introduit depuis 2021 dans le calcul de la rémunération des dirigeants.

CONSOMMATION D'ENERGIE

Résultat de la première politique énergie (2017 / 2020) : Le bilan à fin 2020 démontre une **économie de 10,4%** par rapport à l'année de référence 2017 (à isopérimètre). L'objectif était de 10 %.

A fin 2022, la baisse de consommation s'établit à -4,1% par rapport à l'année de référence (à isopérimètre), ce qui est cohérent de l'objectif fixé sur la politique 2021-2024.

(c) BILAN CARBONE

En 2022, ArianeGroup a mis à jour son bilan carbone pour l'ensemble des activités en France et en Allemagne de l'entreprise incluant les Filiales. Ce bilan prend en compte les éléments suivants :

- Scope 1 : Emissions directes liées à la combustion de gaz, de biomasse, de fioul, de pétrole non routier, ainsi que combustion de carburants liés aux véhicules ;
- Scope 2 : Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité ;
- Scope 3 : Emissions indirectes qui ont lieu dans la chaîne de valeur. Cela inclut les émissions résultant de l'ensemble des

sources amont et aval selon la méthodologie bilan carbone.

Par rapport au dernier bilan effectué en 2021 sur l'année 2019, le périmètre comprend dorénavant les filiales et une partie des activités défense. Le reporting des scopes 1 et 2 a été communiqué conformément à la réglementation. Une baisse des émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 de près de 10% est à noter entre le bilan 2022 et le bilan 2019, en lien avec les résultats de la politique énergie évoquée précédemment.

En 2023, ArianeGroup construit sa roadmap climat, notamment pour réduire l'empreinte carbone de ses activités à moyen long terme.

4. FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

ArianeGroup est déterminée à garantir les normes les plus élevées en termes de responsabilité et d'intégrité et souhaite s'associer à des partenaires qui partagent les mêmes valeurs.

Dès sa création, le Groupe s'est en particulier engagé, au travers de sa Charte Ethique Fournisseurs, à une démarche d'achat responsable, pilotée par la direction des achats.

4.1 CARTOGRAPHIE DES RISQUES ET PROCEDURE D'EVALUATION REGULIERE.

Les équipes achats, éthique et compliance et durabilité ont élaboré une méthodologie et un outil (Case Management System ou CMS) de cartographie des risques inhérents aux activités des sous-traitants et fournisseurs, suivant un processus permettant d'associer un niveau de risque lié à leurs activités et à leur impact sur la société et ses parties prenantes.

La première étape de la cartographie consiste à évaluer le niveau de risque global d'un fournisseur en fonction d'une matrice alliant ses scores de probabilité et d'impact de risque respectif.

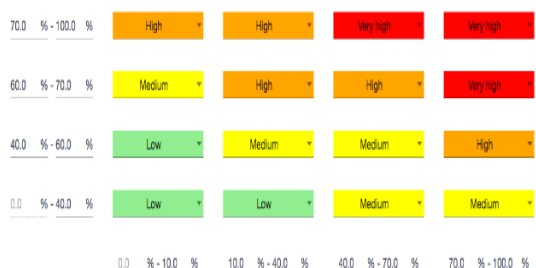
Axe Probabilité: les risques considérés sont d'abord de nature exogène, relatifs aux pays d'implantation), et au(x) secteur(s) d'activité (sur la base de la nomenclature NACE) du fournisseur. ArianeGroup utilise un indice développé par la société suisse GRP (Global Risk Profile) défini pour répondre aux exigences légales liées à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et au devoir de vigilance (Indice ESG (Environment, Social, Governance). Cet indice ESG a été conçu à partir de diverses sources et indices officiels et/ou reconnus dans les domaines concernés, et livre un score global tenant compte notamment des trois dimensions abordées dans la loi française sur le devoir de vigilance.

L'indice ESG se décompose ainsi en trois sous-indices :

- sous-indice mesurant les risques environnementaux ;
- sous-indice mesurant les risques d'atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales ;
- sous-indice mesurant les risques liés à la santé et sécurité des personnes.

Axe Impact: venant compléter le score de probabilité, le score d'impact permet d'ajuster le niveau de risque du fournisseur en fonction de sa criticité vis-à-vis des activités d'ArianeGroup. L'impact est calculé sur la base de certaines caractéristiques des fournisseurs et la relation qui les lie à ArianeGroup, en particulier la taille du fournisseur ou son rôle stratégique ainsi que le volume d'achat et la fréquence des transactions.

Le croisement des valeurs relatives à ces deux axes (score de probabilité de la tierce partie pour l'axe probabilité ; score d'impact de la tierce partie pour l'axe impact) détermine la catégorie de niveau de risques dans laquelle la tierce partie se situe, sur une échelle à 4 niveaux, cohérente de la procédure d'évaluation des risques sous responsabilité de l'équipe ERM.



Matrice des risques fournisseurs d'ArianeGroup.

À l'issue de cette première cartographie, les fournisseurs associés à un risque Élevé (High) ou Très Élevé (Very High) poursuivent le circuit pour une analyse plus approfondie ou font l'objet de procédure de mitigation.

Les fournisseurs présentant un risque Faible (Low) ou Moyen (Medium) sont acceptés et réévalués à intervalles réguliers.

En 2020, une cartographie initiale de l'ensemble du panel fournisseurs (plus de 5700) a été établie. 91% des fournisseurs présentait un profil de risques Faible ou Moyen. Ceci s'explique principalement par la composition du panel fournisseurs, en particulier leur implantation, à 96% en France et en Allemagne, pays dans lesquels la mise en œuvre de la conformité réglementaire facilite l'exercice du devoir de vigilance.

En 2021, la deuxième phase d'analyse, appelée screening, a été engagée pour les fournisseurs dont le profil de risque a été considéré comme Élevé et Très Élevé selon un ordre de priorité déterminé en fonction de la taille du fournisseur, du pays d'origine (hors Europe), du domaine d'achat, du nombre de commandes et du volume financier.

Par le screening, le profil de risque des fournisseurs est analysé individuellement, permettant notamment de baisser le niveau de risque de certains. Les rapports de screening des fournisseurs dont le niveau de risque est confirmé Élevé/Très Élevé, sont analysés par les référents durabilité afin d'identifier les fournisseurs nécessitant des actions supplémentaires en réduction de risque.

Ces actions, lancées en 2022, sont :

- L'envoi d'un courrier d'engagement appelé « Integrity Letter », ciblé sur les grandes entreprises, destiné à rappeler nos principes et s'appuyant sur les programmes déployés par ces sociétés.
- Le rappel du caractère obligatoire de notre Charte Ethique Fournisseurs,

En complément, les actions suivantes ont été mises en œuvre:

- Intégration des résultats de l'évaluation des risques & ESG dans le score risques des fournisseurs. Ainsi, ce domaine participe au même titre que d'autres critères, à l'identification et hiérarchisation des fournisseurs en termes de monitoring des risques fournisseurs.
- Mise à jour du processus d'achats ("BUY") afin d'intégrer les étapes de cartographie et

d'analyse des risques dans la sélection et la gestion des fournisseurs

- Les responsables de domaines d'achats utilisent le CMS afin de suivre leur panel de fournisseurs en termes de niveau de risque et de pilotage des plans d'actions associés.

ArianeGroup participe par ailleurs à un nouveau groupe de travail sous l'égide de l'ESA visant à converger vers une charte éthique fournisseurs européenne pour le secteur spatial et sur une commonalité de pratiques des sociétés du secteur (évaluation, audits, questionnaires, scoring).

La méthodologie a été présentée aux personnes en charge de la compliance dans les Filiales. Sur la base de celle-ci, et en collaboration avec leurs directions des achats respectives, la majorité des Filiales a établi la cartographie de leurs propres fournisseurs et sous-traitants et travaillent à la mise en œuvre de mesures d'atténuation lorsque cela est nécessaire.

4.2 ACTIONS D'ATTENUATION OU DE PREVENTION DES RISQUES OU ATTEINTES GRAVES

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.

ArianeGroup a publié en 2020 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.

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.

L'ensemble des Filiales déploient la charte Éthique Fournisseur d'ArianeGroup auprès de leurs propres fournisseurs selon des modalités adaptées à leurs processus d'achats.

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.

Le plan a été enrichi en 2021 sur la base de la cartographie des risques initiée en 2020, notamment avec l'envoi de l'"Integrity Letter" et la vérification de l'opposabilité de la Charte. La cartographie des risques n'ayant pas révélé en 2021, ni 2022, d'élément d'alerte majeur, aucun plan d'action corrective ciblé n'a été nécessaire pour aucun fournisseur du panel.

En conséquence, les exigences de la Charte éthique fournisseur sont 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 pilotage des actions se fait dans le cadre de la feuille de route "achats responsables" au sein de la direction des achats et en étroite collaboration avec les activités durabilité et Plan climat de la société.

5. 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 contributeurs occasionnels et externes 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.

Les collaborateurs disposent en outre des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la réglementation relative à la prévention de la discrimination.

En complément des moyens internes, et conformément aux exigences légales, ArianeGroup a défini un dispositif d'alertes professionnelles permettant aux salariés et aux tiers de signaler des situations relevant notamment du devoir de vigilance. Une plateforme web est mise en œuvre sous la responsabilité du Directeur Éthique et Conformité du Groupe (Group Ethics and Compliance Officer), permettant le recueil et le traitement des signalements dans un cadre strictement confidentiel. L'URL de la plateforme est communiquée sur le site internet d'ArianeGroup.

Des actions ont été initiées pour la mise en conformité du dispositif et de la procédure avec l'évolution récente de l'environnement réglementaire (Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ainsi que le décret d'application n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte fixant la liste des autorités externes).

6. DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES

Le suivi des mesures mises en place est assurée par les équipes opérationnelles qui :

- sur la base des objectifs annuels de la société, définissent les plans d'action et les indicateurs de suivi associés ;
- préparent les revues semestrielles de gestion des risques (ERM) ;
- préparent les comités de pilotage Durabilité ;
- recherchent les opportunités d'amélioration et mènent les adaptations de processus nécessaires à sur la base notamment des audits internes ou de certification ou des audits menées par les autorités publiques compétentes, les clients ou les actionnaires.

Les progrès réalisés sont consolidés dans ce rapport qui est revu au niveau du Comité Exécutif d'ArianeGroup, validé par le Secrétaire Général et soumis à l'approbation du Conseil d'administration.

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

Conseil d'Administration : désigne le conseil d'administration d'ArianeGroup Holding

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 (DECEMBRE 2022)

