

# DEVOIR DE VIGILANCE

## RAPPORT 2020

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 2020 et des objectifs planifiés pour l'avenir. Il fait partie intégrante du rapport de gestion d'ArianeGroup Holding relatif à l'exercice clos le 31/12/2020. Après présentation au Conseil d'Administration de la société, ce rapport fait l'objet d'une publication sur le site internet du Groupe.

### SOMMAIRE

<b>1. ACTIVITÉ</b> .....	<b>2</b>
1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE .....	2
1.2 DOMAINES D'ACTIVITÉS .....	2
1.2.1 Lancement Spatial .....	2
1.2.2 Défense .....	3
1.2.3 Équipements et Services .....	3
<b>2. MÉTHODOLOGIE ET APPROCHE GLOBALE</b> .....	<b>4</b>
<b>3. ARIANEGROUP ET SES FILIALES</b> .....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.</b>
3.1 CARTOGRAPHIE ET IDENTIFICATION DES RISQUES MAJEURS .....	5
3.2 PROCÉDURE D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE .....	6
3.3 ACTIONS D'ATTÉNUATION DES RISQUES OU DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES .....	7
3.3.1 Charte éthique .....	7
3.3.2 Droits humains et libertés fondamentales .....	7
3.3.3 Santé et sécurité des personnes et environnement .....	12
<b>4. FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS</b> .....	<b>15</b>
4.1 CARTOGRAPHIE DES RISQUES ET PROCÉDURE D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE .....	15
4.2 ACTIONS D'ATTÉNUATION DES RISQUES OU DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES .....	16
<b>5. RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS</b> .....	<b>17</b>
<b>6. DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES</b> .....	<b>17</b>
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>17</b>
<b>ANNEXE – ACTIVITÉS DU GROUPE</b> .....	<b>18</b>

# 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, ArianeGroup<sup>1</sup>, initialement appelée Airbus Safran Launchers, est devenue une entreprise intégrée le 1er 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

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.



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

© ESA-CNES-AE / CSG Service Optique

<sup>1</sup> Les termes employés dans ce rapport avec une majuscule renvoient au glossaire p.17.

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.

**Ariane 5.** Avec plus de 250 lancements depuis 1979, Ariane a fêté ses 40 ans en 2019. 109 Ariane 5 ont été lancées entre 1996 et 2020, 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 réallumable 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 permet 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 DEFENSE

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.



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

© ArianeGroup Holding – Direction Générale de l'Armement

## 1.2.3 ÉQUIPEMENTS ET SERVICES

**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 systèmes de lancements ou de systèmes de propulsion liquide ou solide. 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.



*Test de qualification du moteur Vulcain 2.1 sur le banc de test P5 sur le site du DLR à Lampoldshausen (Allemagne)*

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

## 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 et conformité, la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), les délégués à la protection des données personnelles (DPO - Data Protection Officers), l'audit ainsi que la gestion 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 conformité de chacune des Filiales.

Afin de rendre compte des mesures de vigilance mises en œuvre, ArianeGroup a procédé en 2018 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.

L'élaboration des mesures de vigilance s'inscrit par ailleurs dans le cadre d'initiatives multipartites de la filière aérospatiale, notamment au sein du GIFAS.

En outre, dans le cadre de la démarche RSE, 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...), cette analyse a servi de socle à la stratégie RSE et aux Engagements de Développement Durable du groupe publiés en 2020 (voir <https://www.ariane.group/fr/a-propos/nos-engagements/>).

© DLR / ArianeGroup

La démarche RSE a permis d'identifier des sujets prioritaires tels que: la diversité, l'égalité des chances et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, les achats responsables ou encore l'empreinte environnementale des activités d'ArianeGroup.

En 2020, ArianeGroup a par ailleurs défini et mis en œuvre 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 en compte d'une part les risques objectifs liés au secteur industriel du fournisseur et à sa localisation géographique, et d'autre part aux relations d'affaires qui le lient à ArianeGroup (voir chapitre 4).

Enfin, l'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire de la Covid-19, matérialisant ainsi le risque pandémie identifié dans la cartographie. Cette crise a conduit en particulier à l'élaboration de plans de maîtrise spécifiques en matière de SSE et dans le domaine des ressources humaines.

Une cellule de gestion de crise dédiée, placée sous la responsabilité du Secrétariat Général, a été mise en place afin de coordonner les mesures mises en œuvre au sein d'ArianeGroup afin d'identifier et de maîtriser les impacts probables ou possibles de cette crise sur la société et son environnement. ArianeGroup a également constamment accompagné les Filiales dans leur gestion de cette crise, en particulier lors des confinements décidés par les gouvernements.



Réservoir d'hydrogène pour le programme Ariane 6 aux Mureaux (France)

© ArianeGroup / Dominique Eskenazi

## 3. ARIANEGROUP ET SES FILIALES

### 3.1 CARTOGRAPHIE ET IDENTIFICATION DES RISQUES MAJEURS

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 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 psychosociaux ainsi que les risques environnementaux (pollutions accidentelles : eaux, sols, air). La vigilance exercée permet une anticipation permanente de ces risques en vue de leur prévention. La gestion de ces risques est pilotée par les directions d'établissement (neuf établissements pour la France avec leurs sites rattachés et quatre pour l'Allemagne) sous la responsabilité du Secrétaire Général, dont l'équipe transverse anime le pilotage et lui rend compte lors de la revue semestrielle coordonnée par le département ERM.

Par ailleurs, 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 HRCA<sup>2</sup>. Dans ce cadre, l'évaluation a été orientée vers les thématiques auxquelles ArianeGroup est potentiellement plus exposée.

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.



© ArianeGroup / Patricia Aguinain

## 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 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 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, et 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 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 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.

<sup>2</sup> HRCA: Human Rights Compliance Assessment développé par le Human Rights & Business Project du Danish Institute for Human Rights.

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., DREAL, DIRECCTE, 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.

En 2020, ArianeGroup a en outre été soumise à des inspections relatives à la gestion des risques associés à la pandémie de la Covid-19, notamment pour s'assurer que les mesures sanitaires et de distanciation adaptées avaient été mises en œuvre afin de permettre l'activité sur les sites.

### 3.3 ACTIONS D'ATTENUATION DES RISQUES OU DE PREVENTION 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.



#### CHARTÉ ÉTHIQUE



En 2020, ArianeGroup a par ailleurs réaffirmé ses principes de responsabilité par l'adoption et la publication de ses Engagements de Développement Durable visant notamment à contribuer aux Objectifs du Développement Durable des Nations Unies et au Pacte Vert européen.

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 Ethique d'ArianeGroup qui définit les standards éthiques et les valeurs essentielles applicables au sein du Groupe.

Suivant la publication de la loi sur le devoir de vigilance, la Charte Ethique 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 Ethique est disponible dans les trois langues principales d'ArianeGroup (allemand, français et anglais).

La Charte Ethique 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. Les Filiales néerlandaise et chinoise en ont traduit les principes fondamentaux dans leur langue respective.

En 2021, le Groupe vise à développer une formation digitale afin d'améliorer la sensibilisation aux principes et standards promus par la Charte Ethique.

#### 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.

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.

En 2020, la crise sanitaire de la 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, en 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, 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 les 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

Dans la continuité des engagements pris par ArianeGroup SAS dans un premier accord signé en 2017, un accord relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu le 12 novembre 2020. Par ce nouvel 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, et les promotions.

Au sein d'ArianeGroup GmbH, des représentants anti-discrimination 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.

### INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES

La note globale sur l'année 2020 d'ArianeGroup SAS évaluée selon l'**index de l'égalité femmes-hommes** défini par la loi du 5 septembre 2018 est de **90/100**. (89/100 en 2019).

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.

### Intégration et maintien dans l'emploi des personnes en situation d'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.

En particulier, ArianeGroup SAS et l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) avaient 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, étant arrivée à échéance, des travaux sont en cours en vue de son renouvellement.

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.

Le 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.



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

© ArianeGroup Holding / MIP / Thomas Leaud

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 de 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'agissements 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, ont été formés sur les dispositifs de prévention et de traitement de ces situations au sein d'ArianeGroup SAS.

### 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 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 ont été formés en 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. 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.



© iStock

En complément de ces actions 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, va être engagée en 2021. Les résultats de l'enquête seront pris en compte dans les démarches de prévention du stress au travail au sein de la société.

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.

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.

En complément, 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.

En 2020, la prévention des risques psychosociaux a été intégrée dans les mesures de gestion de crise Covid-19 par des invitations régulières aux managers à prendre en compte ce risque dans l'adaptation de leur mode de fonctionnement et aussi en rappelant aux salariés la mise à disposition du service gratuit d'assistance psychologique.



Hall d'intégration de l'étage supérieur d'Ariane 6 à Brême (Allemagne)

© 2010 Franck T. Koch / Hill Media GmbH

## (c) 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 ses Filiales françaises 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) sur les sites ArianeGroup 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 digital destiné à l'ensemble des salariés, modules de formations internes disponibles dans le catalogue de formation ArianeGroup ;
- la réalisation des Privacy Impact Assessments ;
- 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 de Privacy-by-Design.

En 2020, les principaux efforts chez ArianeGroup se sont concentrés sur le renforcement de la gouvernance avec la formalisation des missions des correspondants, leur sélection et nomination, les actions de formation, les audits internes en fonction d'un planning préétabli ainsi que l'accompagnement de projets importants tels que l'outil de gestion des ressources humaines (Sparkle), le nouvel outil de gestion des données médicales, l'intégration des préoccupations RGPD dans l'approche Data Governance pilotée par le département informatique et le dispositif d'alertes professionnelles.

Les principaux efforts menés au sein des Filiales se sont concentrés sur des audits des activités liées aux ressources humaines, ainsi que 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 par ailleurs été mobilisés dans le cadre de la gestion de la crise de la Covid-19 aussi bien au sein d'ArianeGroup qu'au sein des Filiales, afin notamment de déterminer les mesures de prévention spécifiques liées à la gestion accrue de données sanitaires concernant les salariés et le 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.

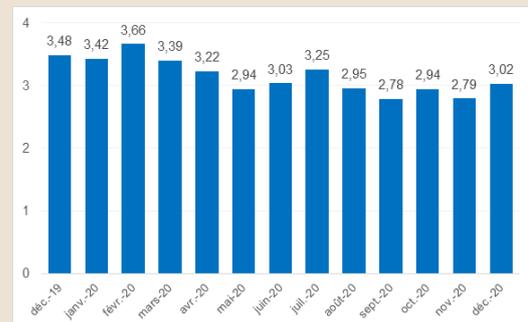
La déclinaison du système de performance au niveau des sites d'ArianeGroup comprend la mise en place de la structure organisationnelle, la définition des rôles et responsabilités, l'application des procédures, la revue et la tenue à jour de la politique SSE et l'amélioration continue des performances SSE. Tout accident avec arrêt fait l'objet d'une analyse et d'actions curatives et préventives au niveau des équipes SSE et opérationnelles.

#### 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 **3,02 à fin 2020** (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, la baisse du nombre d'accidents avec arrêt de travail est confirmée en 2020 (39 en 2020 contre 47 en 2019 et 50 en 2018).



Evolution du TFAA sur l'année 2020

(\*) 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.

En 2020, l'ensemble des audits des sites français et allemands d'ArianeGroup a été reporté en raison des contraintes sanitaires, néanmoins, afin de maintenir la dynamique de performance, chaque site a réalisé son auto-évaluation afin de définir son Programme d'Amélioration SSE pour 2021.

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.

### Formation SSE

En 2020, 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 et 4 096 personnes formées, ce qui représentait une forte augmentation par rapport à l'année précédente.

En 2020, **6 225 heures** de formation ont été dispensées et **2 901 personnes** formées. Ces chiffres sont en baisse, la crise sanitaire ayant eu pour effet le report ou l'annulation de plusieurs formations.

### (b) POLITIQUE ENERGIE

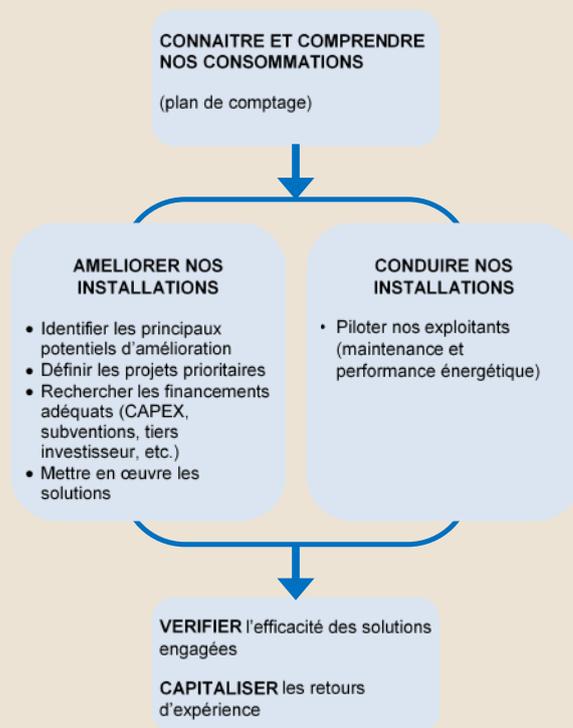
Afin de minimiser son impact environnemental tout en garantissant une performance économique optimale, ArianeGroup s'est dotée d'une nouvelle politique énergie, couvrant la période 2020 / 2024, alignée avec ses Engagements de Développement Durable.

Cette politique énergie est constituée de deux 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 ISO périmètre<sup>3</sup>
- le doublement de la production des énergies renouvelables produites sur nos sites<sup>3</sup> pour atteindre 14 % de nos énergies consommées en 2024
- une réduction de 13% des émissions de gaz à effet de serre liées à nos consommations d'énergie sur sites.

<sup>3</sup> conditions climatiques et charge de production comparables à 2019

Pour contribuer à la réalisation de ces objectifs, un ensemble d'actions a été mené en 2020, dont notamment :

- 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 validé sur un premier site en 2020;
- le déploiement 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, etc.).

## 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 (ISO périmètre). L'objectif était de 10 %.

### (c) ECO-CONCEPTION

Une équipe « Environmental Sustainability » 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. Son objectif 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 2020, les efforts d'ArianeGroup dans ce domaine se sont concentrés sur :

- la finalisation 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 avec ArianeWorks et le CNES afin de

définir des cibles de réduction des impacts environnementaux et des axes d'éco-conception pour les futurs lanceurs (horizon 2030) ;

- la mise en place d'un groupe de travail avec Arianespace sur la compréhension des impacts environnementaux de nos lanceurs ;
- 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 et notamment la réalisation d'un cas d'étude concret ;
- 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 ainsi que la réponse aux nouvelles exigences environnementales (réglementaires et contractuelles) des programmes ;
- la définition d'une logique-type pour aborder dès la conception les contraintes futures liées au démantèlement des sous-ensembles.
- La réponse aux appels d'offre ESA sur des activités ACV pour d'autres acteurs et produits du secteur spatial (ex: ACV Copernicus LSTM satellite, ACV Friction Welding, ACV Advanced forming).

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



Visuel associé au Week-end pour notre planète.

## 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, 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 RSE 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 respectifs.

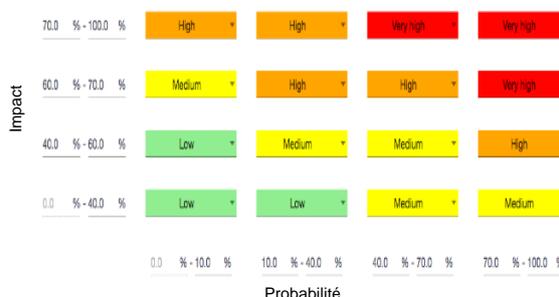
**Axe Probabilité :** les risques considérés sont d'abord de nature exogène, relatifs aux pays d'implantation, et au(x) secteur(s) d'activité (sur la base de la nomenclature NACE) du fournisseur. ArianeGroup utilise un indice développé par la société suisse GRP (Global Risk Profile) défini pour répondre aux exigences légales liées à la RSE et au devoir de vigilance. Cet indice ESG (Environnement, Social, Governance) 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 la responsabilité de l'équipe ERM.



Matrice des risques fournisseurs d'ArianeGroup.

À l'issue de cette première cartographie, les fournisseurs associés à un risque Elevé (High) ou Très Elevé (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 5 700) a été établie. 91% des fournisseurs présentent 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.

Une deuxième phase d'analyse a été engagée pour les fournisseurs dont le profil de risque a été considéré comme Elevé (environ 9%) et Très Elevé (1 seul fournisseur sur l'ensemble du panel) selon un ordre de priorité déterminé en fonction du pays d'origine (hors Europe),

du domaine d'achat, du nombre de commandes et du volume financier. Cette deuxième phase sera menée progressivement, permettant en parallèle de déployer l'outil dans le cadre de la sélection des nouveaux fournisseurs.

Des mesures de maîtrise de risques seront mise en œuvre en 2021 pour les grandes entreprises du panel classées dans la catégorie Élevé sous forme d'un courrier d'engagement aux principes décrits dans la Charte Éthique Fournisseur du Groupe.

Les actions suivantes sont prévues en 2021 :

- déploiement de l'outil et formation des utilisateurs identifiés principalement au sein de l'équipe achats ;
- 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 ;
- définition et initialisation des plans d'actions pour les fournisseurs dont le profil sera validé comme Élevé après réalisation des analyses complémentaires;
- Les responsables de domaines d'achats utiliseront le CMS afin de suivre leur panel de fournisseurs en termes de niveau de risque et de pilotage des plans d'actions associés.

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, les Filiales travaillent à l'établissement de cartographie de leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

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

Les principes décrits dans la Charte Éthique ArianeGroup sont repris dans la "Charte Éthique fournisseur" applicable aux relations contractuelles liant ArianeGroup et ses sous-traitants et fournisseurs.



### CHARTÉ ÉTHIQUE FOURNISSEUR



ArianeGroup a publié en 2020 sa Charte Éthique fournisseur mise à jour afin d'apporter certaines précisions aux chapitres traitant notamment des droits humains, 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 par ses fournisseurs et les conséquences d'une éventuelle violation. Cette révision a été faite en coordination avec les Filiales afin de permettre son déploiement dans l'ensemble du Groupe.

La Charte 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 déploie la Charte Éthique Fournisseur d'ArianeGroup auprès de leurs propres fournisseurs selon des modalités adaptées à leurs processus d'achats. Ce point est visé dans le rapport annuel de conformité. La Charte a été traduite en mandarin pour la filiale chinoise qui a recueilli en 2020 la signature de ses fournisseurs principaux.

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 humains, à l'éthique des affaires, à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

Le plan sera enrichi en 2021 sur la base de la cartographie des risques initiée en 2020. ArianeGroup étudie actuellement la mise en place de questionnaires pour les fournisseurs à risque Élevé voire Moyen, afin de servir de base à la définition d'actions correctives adaptées.

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. Un comité de pilotage « Achats responsables » a été mis en place avec pour objectif de coordonner les axes de travail de la démarche.

En conséquence, les exigences de la Charte Ethique 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 est accompagné par des sessions de sensibilisation au développement durable déployées auprès des salariés du département achats.

## 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 Ethique.

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, 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.

Le dispositif fera l'objet d'une communication étendue en 2021.

## 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) ;
- 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<sup>er</sup> 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

