



PLAN DE VIGILANCE RAPPORT 2023

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 (cf. page 19), 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 2023 et des objectifs planifiés pour l'avenir. Il fait partie intégrante du rapport de gestion d'ArianeGroup Holding relatif à l'exercice clos le 31/12/2023. 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	4
3.1 Cartographie et identification des risques majeurs	4
3.2 Procédure d'évaluation régulière	5
3.3 Actions d'atténuation ou de prévention des risques ou des atteintes graves	5
4. FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	15
4.1 Cartographie des risques et procédure d'évaluation régulière.....	15
4.2 Actions d'atténuation ou de prévention des risques ou atteintes graves	16
5. RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS	17
6. DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES	17

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

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 8300 collaborateurs hautement qualifiés au sein 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 développe, produit et exploite le lanceur Ariane 6 pour le compte de l'Agence Spatiale Européenne (ESA - European Space Agency) dont le premier vol est prévu en 2024. 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.

ArianeGroup développe également, au travers de sa filiale MaiaSpace, le lanceur semi-réutilisable Maia basé sur l'utilisation du moteur Prometheus à technologie de propulsion LOx/ Méthane et dont le premier étage sera récupérable.

1.2.2 Défense

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 les 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.

Expert 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 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, ou bien systèmes de gestion du trafic spatial et de surveillance de l'environnement spatial (SSA - Space Situational Awareness) à travers de son réseau de stations d'observations HELIX. ArianeGroup propose également des installations de production d'énergie ou bien des infrastructures critiques, notamment pour ses activités de démantèlement des lanceurs militaires (traitement des propergols, destruction des munitions de la première guerre mondiale).

Enfin, fort de son expérience dans le domaine de l'hydrogène liquide acquise 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 par exemple maritime.

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.

Sont 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 équipes santé, sécurité, environnement (SSE), juridiques, éthique & compliance, 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 première 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 ont été 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 pilotant les enjeux les plus matériels pour la Durabilité du Groupe : le CEO, la Directrice des Ressources Humaines, le Directeur Technique, le Secrétaire Général, la Directrice de la Stratégie et de l'Innovation 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 en charge de coordonner ces enjeux au niveau des Filiales du Groupe.

Une mise à jour de l'analyse de matérialité a démarré fin 2023 en lien avec les exigences réglementaires futures de la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) applicables sur l'exercice 2025 pour ArianeGroup. Cette analyse est menée selon le principe de double matérialité : la matérialité financière (i.e. risques ou opportunités des enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) pouvant impacter de manière significative les résultats financiers de l'entreprise) et la matérialité d'impact (i.e. mesure de l'impact des activités de l'entreprise).

Les analyses d'impacts, risques et opportunités sont menées sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Une nouvelle consultation des parties prenantes en cours à fin 2023 permettra également de redéfinir les sujets matériels pour ArianeGroup et ainsi les priorités d'actions de la politique RSE 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. Au sein de la direction financière, le département Enterprise Risk Management (ERM) et contrôle interne 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 évaluée la criticité de chaque risque, des actions sont définies visant à en réduire la probabilité et/ou l'impact. 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 d'ArianeGroup (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 (*Data Protection Officers*).

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 Procédure d'évaluation régulière

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

Par ailleurs, les activités opérées par ArianeGroup sur ses sites industriels, principalement implantés en France et Allemagne, s'inscrivent 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'atténuation ou de prévention 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 éthique

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. Elle a été mise à jour en 2023 pour prendre en compte les dernières réglementations liées aux sanctions et à l'environnement (changement climatique).

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 fait partie intégrante des règlements intérieurs des établissements en France et est distribuée à chaque nouvel arrivant. Elle s'applique également 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 libertés 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 et conformément à la réglementation applicable, ArianeGroup vise à prévenir et traiter les situations éventuelles de discrimination et déployant des dispositifs spécifiques, notamment dans le cadre d'accords d'entreprise.

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 de l'ensemble des salariés 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 engagée 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.

L'accord définit notamment des mesures spécifiques, afin de lutter contre les discriminations dans le cadre du processus de recrutement.

Les acteurs du recrutement (personnels des ressources humaines, managers et prestataires externes) 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 sont 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 et lors du lancement de chaque campagne.

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 également 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 30% 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 déploient de même 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 ÉGALITE FEMME - HOMME

Pour l'année 2023, la note globale sur ArianeGroup SAS évaluée selon l'index de l'égalité femmes-hommes défini par la loi du 5 septembre 2018 est de 89/100 (89/100 en 2022).

ÉCARTS DE REPRÉSENTATION FEMME – HOMME PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS ET MEMBRES DES INSTANCES DIRIGEANTES

La part de femmes est de :

- 19.3 % parmi les cadres dirigeants,
- 14.3 % au sein des instances dirigeantes.

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 harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et la violence au travail

ArianeGroup respecte et fait respecter la dignité et la vie privée de chaque collaborateur, et ne tolère aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail, quelle qu'en soit la 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. Une communication spécifique a été faite auprès des managers.

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) 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.

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 :
 - o 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 ;
 - o 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 a été réalisée en 2021 et 2022 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,. Les résultats de l'enquête ont été communiqués notamment aux salariés en 2023, 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, 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 au niveau de la société et au niveau des directions et des secteurs.

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, différents modules ont été intégrés au catalogue de formation notamment à destination des managers pour la gestion de la charge des collaborateurs.

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 2023, 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 Santé et sécurité des personnes et environnement

(a) Politique santé, sécurité et environnement (SSE)

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

Les objectifs de cette politique sont les suivants :

- développer une culture d'anticipation et de prévention pour maîtriser les risques SSE au bénéfice des personnels d'ArianeGroup et des parties intéressées en lien avec ses activités ;
- garantir la continuité de fonctionnement de l'entreprise en maintenant un haut niveau d'exigence concernant la sécurité des installations et en maîtrisant les impacts environnementaux ;
- concevoir, fabriquer, tester et livrer des produits et services intégrant les exigences de SSE tout au long de leur cycle de vie.

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.

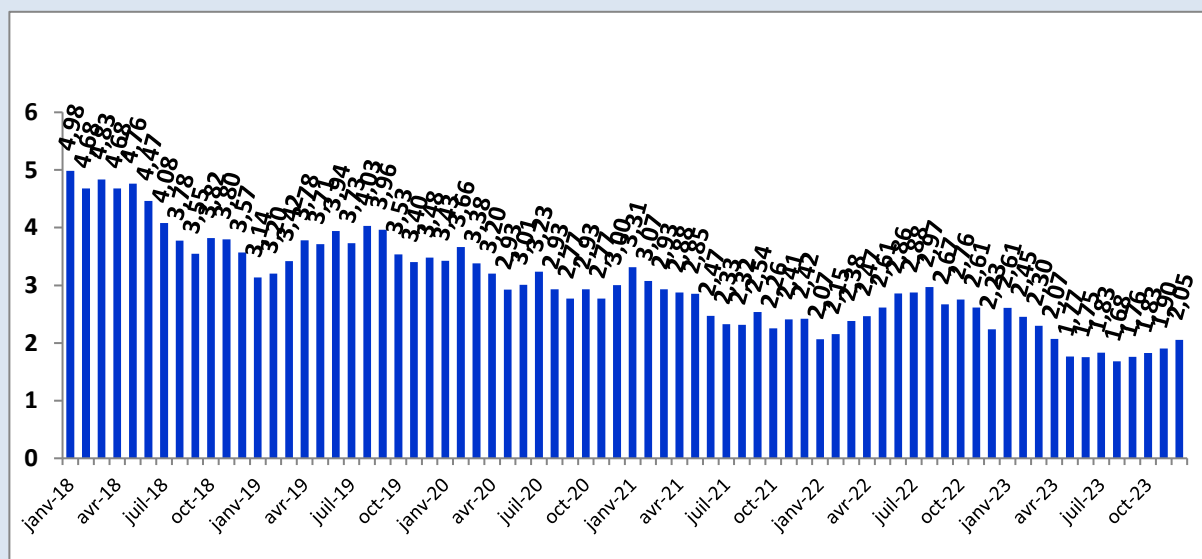
En 2023, un objectif groupe est défini et diffusé à l'ensemble de la société. La réalisation de cet objectif contribue à l'évaluation de la performance globale et à la rémunération des dirigeants.

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 2023.

Ce taux s'est établi à **2.05 à fin 2023** 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 2023 : 27 contre 29 en 2022 : contre 33 en 2021, 39 en 2020, 47 en 2019 et 50 en 2018.



Évolution du TFAA

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.

En 2023, l'ensemble des sites français ainsi que les sites Allemands ont pu être audités sur leur performance SSE.

HSE PERFORMANCE RESULTS 2023

AUDITS 2023

HSE performance level

Reminder objective = B (> 60%)



Sub-System	Area / Sub-area	Performance AG 2023
A_Basis of the system	A_1: Systems administration - Document and record management	83%
	A_2: Compliance with regulations, contractual and other requirements	72%
	A_3: Risk and Impact assessment with all HSE and Energy aspects taken into account	64%
B_Operational control	A_4: Management of authorizations, work permits and training	62%
	B_1: Change management/Instruments	61%
	B_2: Energy control	60%
	B_3: HSE periodic inspections & Risk Control Measures (RCM)	59%
	B_A.1: Work at height	56%
	B_B.1: Confined spaces and risk of asphyxia	52%
	B_A.2: Explosive Atmospheres (ATEX)	48%
	B_B.2: Psychosocial	37%
	B_B.3: Lifting/Lifts	40%
	B_A.5: Environment	34%
	B_B.4: Hand positions and manual handling	32%
	B_A.6: Risk and chemicals management	30%
	B_B.5: Dangerous Goods Transport	28%
	B_5: Managing emergency situations and controlling impacting phenomena	23%
	C_Anchoring and culture	C_1: Involvement & commitment - Communication
C_2: Audits and SPT (Subsequent Prevention through Observation of Temporary Incidents)		42%
C_3: Casual analysis and return of experience		30%

65%
B

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 2023, la santé et la sécurité des personnes figurent toujours comme une priorité dans le plan de formation interne.

En 2023, 36 003 heures de formation SSE ont été dispensées pour ArianeGroup et 4991 personnes formées.

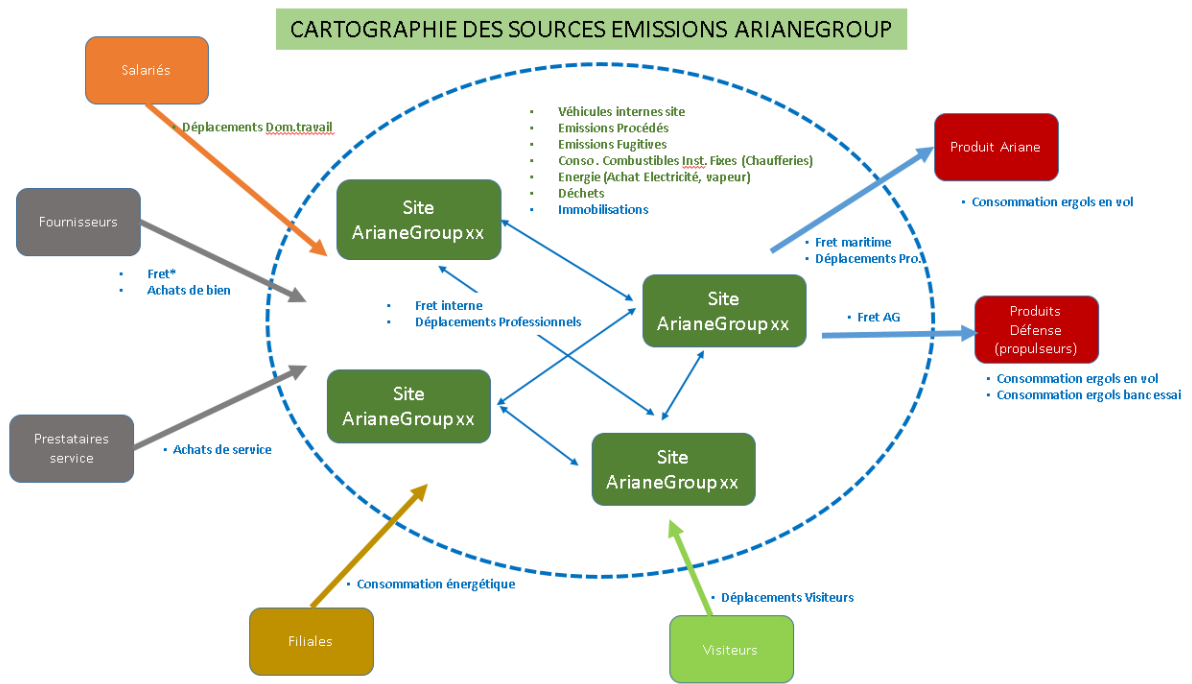
(b) Bilan de Gaz à effet de Serre

En 2022, ArianeGroup a mis à jour son bilan d'émissions de Gaz à effet de serre appelé plus communément "Bilan carbone" pour l'ensemble de ses activités en France et en Allemagne avec inclusion partielles de ses Filiales et participations (scopes 1 & 2 uniquement).

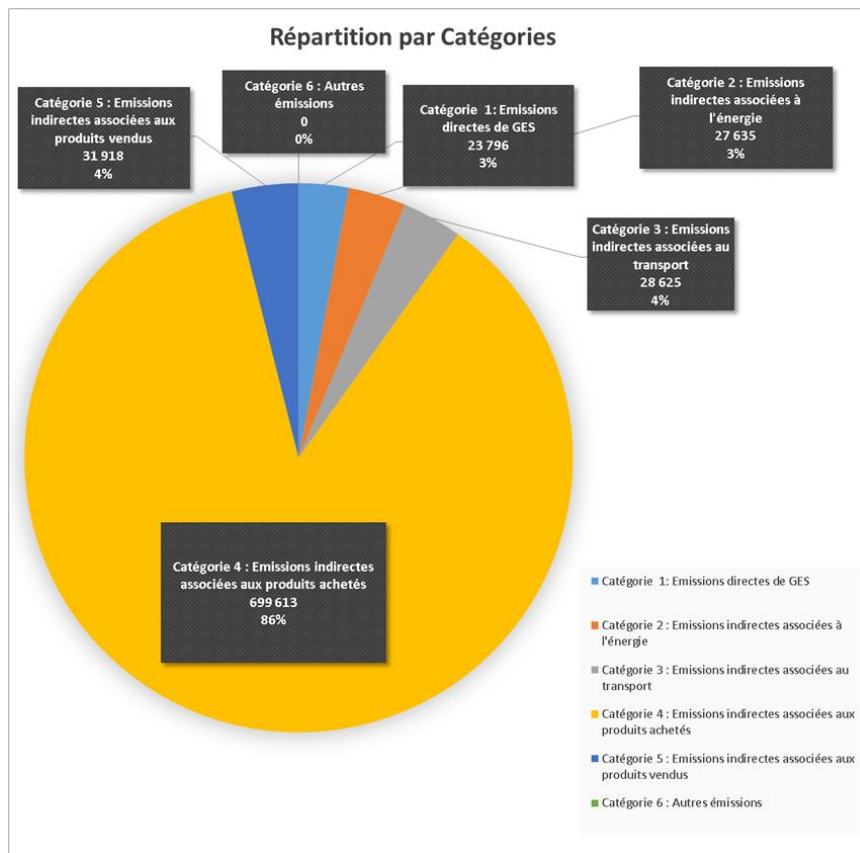
Ce bilan prend en compte les éléments suivants :

- Scope ou Catégorie 1 : Emissions directes liées à la combustion de combustibles fossiles (gaz, fuel, gazole non routier,...) ou non (biomasse, biogaz,...) au sein des installations ou des véhicules de l'entreprise, aux émissions de Gaz à effet de serre issues des procédés et aux émissions fugitives (essentiellement liées aux gaz frigorigènes des systèmes de chauffage / climatisation);
- Scope ou Catégorie 2 : Emissions indirectes liées à la consommation d'énergie (achat d'électricité ou de vapeur);
- Scope 3 (Catégories 3 à 6) : Ensemble des autres Emissions indirectes de la chaîne de valeur. Cela inclut notamment les émissions associées aux transports de biens (fret) et de personnes (catégorie 3), aux achats de biens et de service (catégorie 4) ainsi que celles associées à l'usage des produits d'ArianeGroup (Catégorie 5).

L'ensemble de ces émissions peut être représenté par l'infographie ci-dessous.



Les principaux résultats de ce bilan 2022 sont reportés sur le diagramme ci-dessous.



En 2023, ArianeGroup a engagé la construction de sa feuille de route climat, intégrant notamment un volet "Atténuation" axée sur la réduction de son empreinte carbone à moyen et long terme,

complété par un volet "Adaptation" aux conséquences du changement climatique sur sa chaîne de valeur.

La mesure des émissions est reconduite annuellement (évaluation 2023 en cours) afin de permettre un suivi de performance de cette feuille de route.

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 procédure d'évaluation régulière.

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. Les risques relatifs à la corruption (AC-AML) et l'environnement, sécurité et gouvernance (ESG) sont une des catégories prises en compte dans le processus global de maîtrise des risques fournisseurs et achats.

La première étape de la cartographie AC-AML & ESG 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.

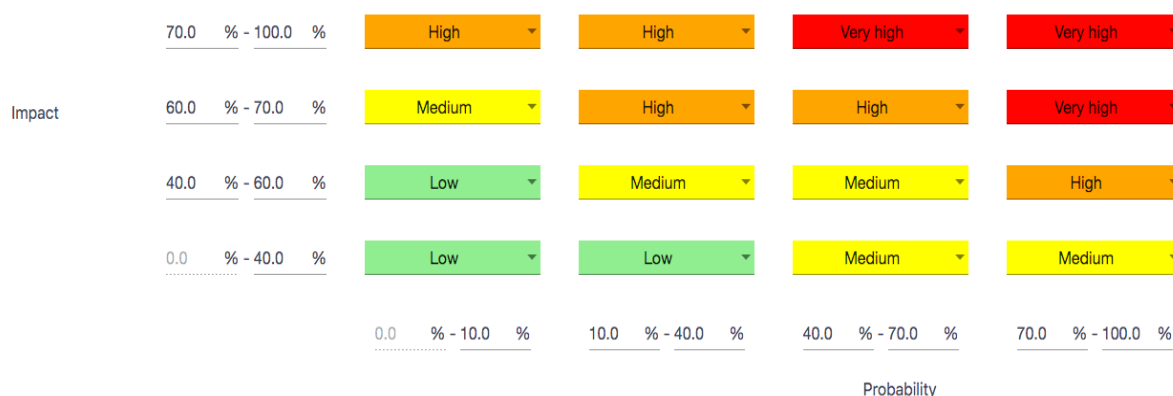
L'indice ESG se décompose ainsi en trois sous-indices :

- 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. Ce score alimente ensuite les outils d'évaluation du risque global des fournisseurs.

Matrice de risques d'ArianeGroup:



À l'issue de cette première cartographie, les fournisseurs associés à un risque Élevé (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.

Plus de 5500 tiers sont suivis selon ce processus dont 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.

Par le screening, le profil de risque des fournisseurs est analysé individuellement, permettant notamment de baisser le niveau de risque une fois le rapport analysé. Les rapports de screening des fournisseurs dont le niveau de risque est confirmé Elevé/Très Elevé (environ 7% des fournisseurs) font l'objet de plans d'actions de réduction de risque (cf 4.2).

4.2 Actions d'atténuation ou de prévention 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.

Les plans d'actions en réduction de risques sont, par exemple :

- L'*integrity letter* ciblant les grands groupes et s'appuyant sur leurs dispositions et engagements en matière de RSE et compliance.

- Le déploiement formel de notre charte éthique fournisseurs avec demande d'accord formel de la part des fournisseurs à risque plus élevé (environ une trentaine)
- Le questionnaire complémentaire Compliance permettant de compléter et collecter les mesures prises par les fournisseurs, en regard de leur score issu de la cartographie
- Le questionnaire dédié à la décarbonation collectant les modes de calcul, les niveaux d'émissions et les dispositions spécifiques prises par les fournisseurs majeurs pour réduire leur impact.

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 mutuel, de manière à promouvoir la prise de parole, chacun devant pouvoir s'exprimer librement, conformément aux engagements pris dans sa Charte éthique ainsi qu'aux dispositions du Code de conduite.

Aucune forme de représailles ou tentative de représailles, directe ou indirecte, à l'encontre d'un collaborateur qui s'exprime de bonne foi et sans contrepartie financière directe, ne sera tolérée par ArianeGroup.

Les salariés et autres collaborateurs occasionnels et externes, d'ArianeGroup ou de ses filiales, sont invités à signaler toute situation ou comportement contraire aux principes de la Charte éthique et de la Charte éthique fournisseurs par le biais de la plateforme dédiée (<https://ag.1signal.net>) 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, y compris relevant du devoir de vigilance et notamment des droits humains, libertés fondamentales, santé, sécurité des personnes et protection de l'environnement et ce dans un cadre strictement confidentiel.

La procédure de signalement d'ArianeGroup est conforme à 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 compétences, 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.

Annexe 1 – Glossaire

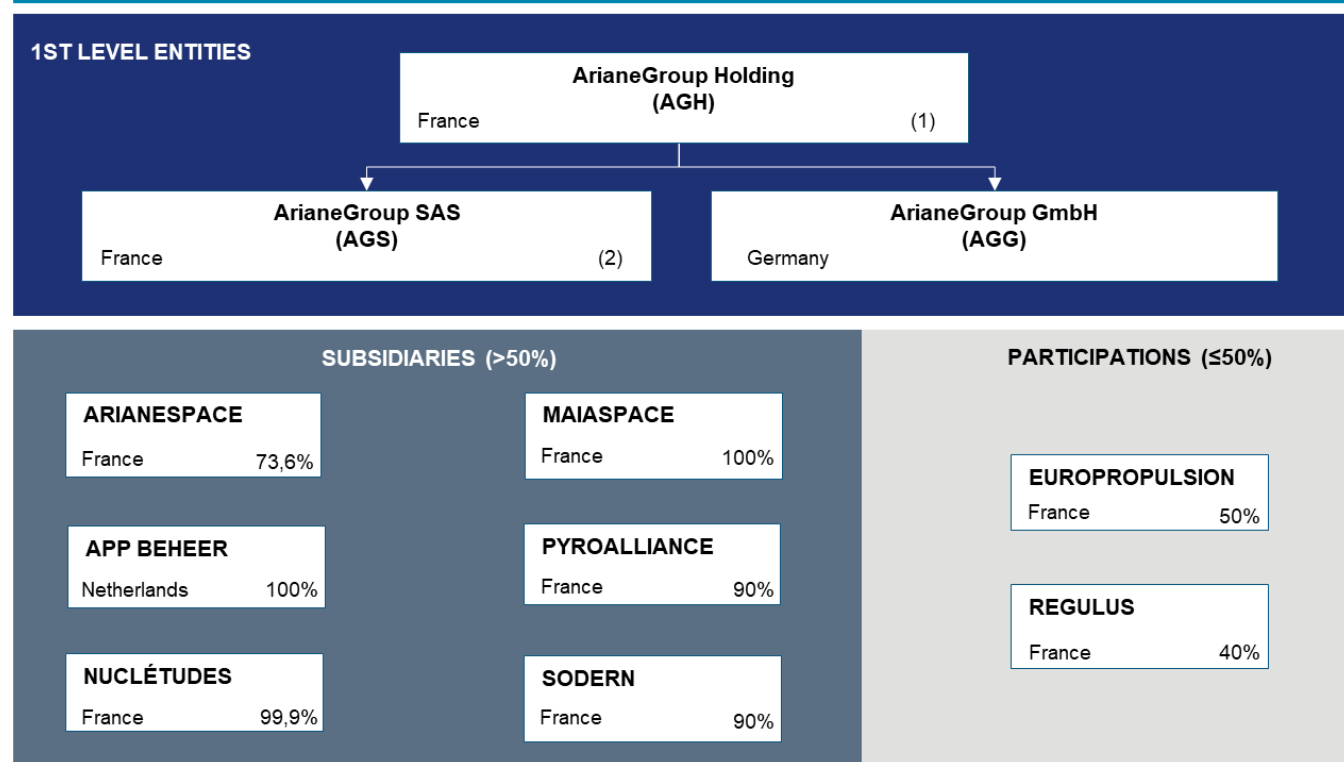
Les termes et acronymes employés en majuscules dans ce rapport ont le sens défini ci-après :

ArianeGroup	désigne ArianeGroup Holding (société de tête) et ses Filiales de 1er 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 2

Annexe 2 – Activités du Groupe

ArianeGroup Structure chart (simplified)

01/01/2024



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

