



PLAN DE VIGILANCE RAPPORT 2024

Ce document s'inscrit dans le cadre fixé par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce (loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre).

Le Groupe¹, dont ArianeGroup Holding est la société de tête, atteint les seuils définis par la loi pour l'établissement d'un plan de vigilance. Dans ce cadre, ArianeGroup Holding a engagé, avec ses Filiales, des actions visant à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé, à la sécurité et à l'environnement résultant de l'activité du Groupe, y compris dans ses relations avec ses sous-traitants et fournisseurs, en vue d'établir un plan de vigilance.

Ce rapport rend compte de la politique du Groupe sur les sujets visés par la loi du 27 mars 2017, des actions menées au cours de l'exercice 2024 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 décembre 2024. 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	18

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 8700 collaborateurs hautement qualifiés, 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 Transport Spatial

Les activités d'ArianeGroup couvrent l'ensemble du cycle de vie d'un lanceur spatial: conception, développement, production, mise en œuvre et commercialisation de services de lancement via sa Filiale Arianespace. Ainsi, ArianeGroup développe et exploite pour le compte de l'Agence Spatiale Européenne (ESA – *European Space Agency*) le lanceur Ariane 6, dont le vol inaugural a été réalisé avec succès le 9 juillet 2024. En tant que maître d'œuvre et autorité de conception du lanceur, 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 de lancement spatial pour des clients institutionnels, commerciaux et industriels. Le Groupe maîtrise ainsi les technologies les plus pointues, incluant des systèmes complets de propulsion relevant de toutes les technologies majeures (cryogénique, stockable ou solide) ainsi que des équipements et matériaux à haute performance.

ArianeGroup développe également, au travers de sa Filiale MaiaSpace, le lanceur semi-réutilisable Maia utilisant le moteur Prometheus à technologie de propulsion oxygène-méthane, et dont le premier étage sera récupérable et réutilisable.

1.2.2 Défense

ArianeGroup est un acteur clé de la composante océanique 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 les équipements 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 les lanceurs spatiaux (ergols liquides stockables ou cryogéniques, propergol solide) et les applications orbitales (propulseurs chimiques mono- et bi-produits, propulseurs ioniques à radiofréquence).

ArianeGroup propose également des études et des solutions « clés en main » pour des infrastructures destinées à l'industrie spatiale, la défense et la sécurité : infrastructures critiques, segment sol, centres d'opération et de contrôle, systèmes de gestion du trafic spatial et de surveillance de l'environnement spatial (SSA – *Space Situational Awareness*) notamment grâce à son réseau de stations d'observations HELIX.

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 à longue distance.

Les Filiales du Groupe disposent d'une grande expertise dans des sous-systèmes et équipements spécifiques aux applications spatiales, de défense et industrielles, notamment des équipements pyrotechniques et mécaniques, ou des 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, directeur général délégué d'ArianeGroup Holding 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 et environnement (SSE), durabilité, climat, juridique, éthique et conformité, les délégués à la protection des données personnelles (DPO – *Data Protection Officers*), l'audit interne, ainsi que la coordination des Filiales.

Ces équipes travaillent en interface avec d'autres fonctions contributrices, telles que la gestion des risques et du contrôle interne, les ressources humaines et les achats, dont le responsable des droits humains fait partie. L'élaboration des mesures de vigilance s'inscrit par ailleurs dans le cadre d'initiatives pluripartites de la filière aérospatiale, notamment au sein du groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS) et 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.

La gouvernance des enjeux de durabilité est pilotée par les équipes du Secrétariat Général qui rapportent au Comité de Pilotage Durabilité. Cette équipe durabilité est également chargée du déploiement de la politique du Groupe au niveau des Filiales.

Le Comité de Pilotage Durabilité comprend plusieurs membres du Comité Exécutif en charge des enjeux les plus matériels pour la durabilité du Groupe : le Président (CEO), la Directrice des Ressources Humaines, le Secrétaire Général, la Directrice de la Stratégie et de l'Innovation. Les réunions de ce Comité sont élargies à d'autres représentants du Comité Exécutif, au cas par cas, selon les thématiques. Une revue annuelle des enjeux de durabilité du Groupe est effectuée au niveau du Comité Exécutif.

Une mise à jour de l'analyse de matérialité a été conduite en 2024, en lien avec les exigences de la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*). Cette analyse a été menée selon le principe de double matérialité : matérialité financière, correspondant aux risques et opportunités de nature Environnementale, Sociale ou de Gouvernance (ESG) pouvant affecter de manière significative les résultats de l'entreprise ; et matérialité d'impact, mesurant l'impact des activités de l'entreprise.

Les analyses d'impact, tout comme les analyses de risque et d'opportunité, ont concerné l'ensemble de la chaîne de valeur. Une consultation réalisée auprès d'une cinquantaine de parties prenantes, dont quinze entretiens, a permis de mieux définir les sujets matériels pour ArianeGroup et ainsi les priorités d'actions de la politique ESG du Groupe.

Les résultats de ces analyses ont permis d'identifier quinze enjeux matériels pour ArianeGroup dont le changement climatique, la pollution, la main d'œuvre, et les enjeux de gouvernance et de souveraineté.

3. ARIANEGROUP ET SES FILIALES

3.1 Cartographie et identification des risques majeurs

ArianeGroup établit chaque année une **cartographie des risques globaux** couvrant les activités du Groupe. Le département chargé du processus ERM (*Enterprise Risk Management*) et du contrôle interne au sein de la direction financière pilote la gestion des risques et établit 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. Après évaluation de 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. 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 pour les 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 (quatorze sites en France et quatre en 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 les risques psychosociaux. Ces risques sont gérés par la direction des ressources humaines à l'exception des risques relatifs à la protection des données, coordonnés par les DPO.

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

ArianeGroup s'assure que cette méthodologie est appliquée par les Filiales en effectuant une revue des risques deux fois par an, et une campagne de tests de contrôle interne annuelle. En fin de campagne, 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 les plans d'actions associés (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 (par exemple risques de pollution, risques de non-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 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 Comité « Audit & Risques, Finances, Conformité » (ARFCC) du Conseil d'Administration. 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. L'audit interne fournit des rapports écrits fondés sur des analyses objectives et indépendantes et s'assure de la mise en œuvre des plans d'actions correctives.

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

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

3.3 Actions d'atténuation ou de prévention des risques ou des atteintes graves

La démarche de vigilance du Groupe et les dispositifs associés sont en cours de déploiement et font l'objet d'adaptations continues.

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), aux principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, et aux principes de 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. Cette Charte a été mise à jour en 2024 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 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.

Depuis 2021, le Groupe a développé une formation numérique afin d'améliorer la sensibilisation aux principes et standards de la Charte éthique.

3.3.2 Droits humains et libertés fondamentales

Les engagements d'ArianeGroup en faveur de la protection des droits humains et de l'environnement ont été publiés en 2024.

ArianeGroup s'engage à sauvegarder et promouvoir les droits humains, à la fois au sein du Groupe et dans sa chaîne d'approvisionnement, conformément aux normes et principes internationaux énoncés dans :

- la Déclaration universelle des Droits de l'homme,
- les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme,
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, et
- la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux Principes et droits fondamentaux au travail pour la coopération et le développement économique.

Un responsable des droits humains a été nommé en 2024, à la fois au niveau du Groupe et au niveau de la Filiale ArianeGroup GmbH, conformément à la réglementation allemande LkSG (*Lieferkettengesetz*). Sa mission est :

- de mettre en place une stratégie visant à réduire les risques humains et environnementaux dans la chaîne de valeur,
- de coordonner l'ensemble des activités et fonctions concernées,
- d'élaborer les mesures préventives, les analyses de risques et mesures correctives, le processus d'alertes et de reporting vers les autorités compétentes.

ArianeGroup a transposé, dans les règlements intérieurs de ses établissements et ses 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.

Au sein d'ArianeGroup SAS cette démarche avait été engagée par la signature d'un accord du 13 mars 2020 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.

(a) Lutte contre les discriminations

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

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

Dans le cadre de l'accord du 13 mars 2020 précité, ArianeGroup 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 met à disposition des salariés des outils visant à les informer et à les sensibiliser sur les dispositifs en vigueur au sein de la société. Des communications à destination de l'ensemble des salariés sont également effectuées.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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'action.

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 de la direction des ressources humaines, les managers ainsi que le prestataire externe associé au recrutement ont été sensibilisés à la promotion de la diversité des profils, aux enjeux et engagements de la société, ainsi qu'au cadre juridique associé. La sensibilisation des managers est également renforcée lors du lancement de chaque campagne de recrutement.

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.

Par ailleurs, le Comité Exécutif 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 ligne avec la législation en vigueur.

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

INDEX ÉGALITÉ FEMME - HOMME

Pour l'année 2024, la note globale d'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 2023 et 2022).

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

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

Dans le prolongement de la première convention cadre signée en 2019, ArianeGroup SAS 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 SAS. 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 des 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 cette protection aux victimes ou témoins de tels faits.

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

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi relative à l'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 que le périmètre de désignation des référents permette d'assurer la proximité avec les salariés (*i.e.* désignation au sein des sites et non au niveau de la société) et s'est engagé à en nommer deux par établissement. Chaque référent est un "point de contact" auquel 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.

(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 la transformation d'ArianeGroup, la direction générale a, dès la création de l'entreprise, 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 ainsi 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 (e.g. réorganisation, restructuration, déménagement). ArianeGroup procède, pendant la 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, fondé 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 présentant un risque potentiel, pour définir un plan d'action visant à réduire les facteurs de risques identifiés.

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, en fonction de leur contexte respectif.

ArianeGroup SAS a de plus 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 d'agir le plus en amont possible sur les facteurs de risques, ArianeGroup a demandé à chaque manager de bâtir un plan d'actions pour prévenir les situations de stress au sein de son équipe. 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'action sectoriels doivent être mis à jour annuellement par les managers. Les correspondants des managers au sein de la direction des ressources humaines 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 responsables Ressources Humaines de proximité 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.

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 et ArianeGroup SAS et en Allemagne pour ArianeGroup GmbH, conseillent et accompagnent la mise et le maintien en 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 aux bons comportements liés à la protection des données personnelles : formation des populations les plus exposées (ressources humaines, informatique, assistantes), mise en place d'un module de formation numérique destiné à l'ensemble des salariés, modules de formations internes disponibles dans le catalogue de formation d'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 2024, les principaux efforts chez ArianeGroup se sont concentrés sur les actions de formation et communication, les audits internes menés en fonction d'un planning préétabli et de l'actualité, 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 sur l'analyse de la conformité RGPD en phase amont des nouveaux projets, dans une démarche respectueuse du "*Privacy-by-Design*" et "*by Default*". Les actions de gouvernance RGPD sont détaillées dans le rapport d'activité des DPO à l'attention de la direction d'ArianeGroup.

3.3.3 Santé et sécurité des personnes et environnement

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

La politique SSE du Groupe, adoptée en 2016 à la création d'ArianeGroup, a été actualisée pour la dernière fois en avril 2023. Le Groupe ambitionne d'être une référence en matière de santé et de sécurité. La politique s'appuie sur un engagement signé par le Président d'ArianeGroup et déployée au sein de tous les sites du Groupe pour répondre au mieux aux enjeux locaux.

La politique SSE définit un cadre de cohérence dans lequel s'inscrivent les politiques des différentes entités du Groupe, ainsi que leurs plans d'actions. Elle concerne les salariés comme les sous-traitants intervenant sur les sites et installations d'ArianeGroup.

Les priorités de la politique SSE formalisent 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

POLITIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT (SSE)

Acteur majeur de l'industrie des lanceurs spatiaux et militaires et agissant dans un environnement concurrentiel de hautes technologies, ArianeGroup considère la sécurité, la protection de la santé et de l'environnement comme une priorité.

ArianeGroup dispose d'une politique, d'un référentiel et de moyens pour améliorer en continu son Système de Performance et pour atteindre l'excellence en matière de SSE.

La politique Santé, Sécurité et Environnement a pour objectifs de :

- développer une culture d'anticipation et de prévention pour maîtriser les risques en Santé, Sécurité au travail et Environnement, au bénéfice des personnels de la société, de ses partenaires, de ses fournisseurs, de ses clients, ainsi que toutes 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 de ses installations et en maîtrisant leurs impacts environnementaux ;
- concevoir, fabriquer, tester et livrer des produits et services intégrant les exigences en Santé, Sécurité et Environnement tout au long de leur cycle de vie.

Pour atteindre ces objectifs, les principes directeurs et de gouvernance suivants sont mis en œuvre :

- se conformer aux exigences légales en vigueur et aux autres exigences applicables ;
- identifier les risques pour le personnel, les moyens et l'environnement inhérents à un processus ou une opération et supprimer les risques ou à défaut réduire leurs effets à un niveau aussi bas que raisonnablement possible avant toute mise en œuvre ;
- sensibiliser et former tous les personnels amenés à mettre en œuvre une activité ou une opération pouvant présenter des risques ;
- promouvoir les actions apportant une contribution significative à la protection de la santé du personnel, à l'amélioration de la sécurité et à la protection de l'environnement et prendre en compte ces critères dans l'appréciation de l'efficacité exercée.

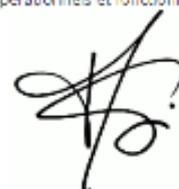
LA DIRECTION S'ENGAGE À DÉGAGER LES MOYENS TECHNIQUES, FINANCIERS ET ORGANISATIONNELS NÉCESSAIRES À LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE POLITIQUE AU SEIN DE CHAQUE ÉTABLISSEMENT.

La coordination centrale Santé, Sécurité et Environnement coordonne le déploiement et assure le contrôle de la mise en œuvre de cette politique et du référentiel associé avec :

- les Directeurs d'Établissement qui s'engagent à faire connaître cette politique et à simplifier dans sa mise en œuvre auprès de l'ensemble des managers, personnels, partenaires et autres parties prenantes ;
- les équipes SSE qui s'engagent à promouvoir les meilleures pratiques auprès des managers et des Directeurs d'Établissement afin de garantir un déploiement homogène et des objectifs partagés au sein des processus opérationnels et fonctionnels de l'Établissement ;
- les managers qui jouent un rôle clef dans la mise en œuvre au quotidien.

L'ATTEINTE DE CES OBJECTIFS REPOSE ÉGALEMENT SUR L'ENGAGEMENT DE TOUS LES COLLABORATEURS À APPLIQUER CETTE POLITIQUE.

Le 10/04/2023
D-0003-F-Édition : 01



Maxime Simon
Président Exécutif ArianeGroup

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.

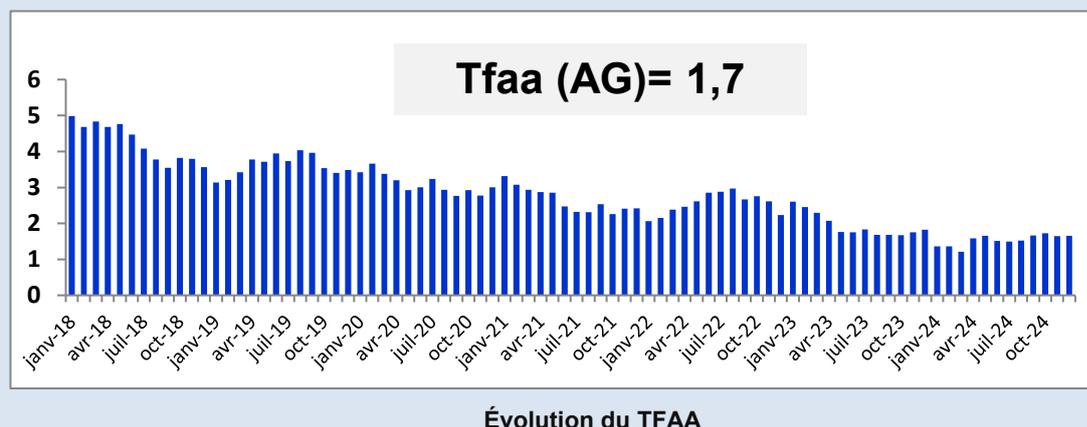
En 2024, des objectifs Groupe d'amélioration de la performance sont définis et diffusés à l'ensemble des salariés. La réalisation de ces objectifs contribue à l'évaluation de la performance globale et à la rémunération des dirigeants.

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 2024.

Ce taux s'est établi à 1,7 à **fin 2024** 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 2024 avec 22 accidents reconnus contre 24 en 2023, 29 en 2022, 33 en 2021, 39 en 2020, 48 en 2019 et 50 en 2018.



En 2024, tous les sites français et allemands ont été audités sur leur performance SSE.

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.

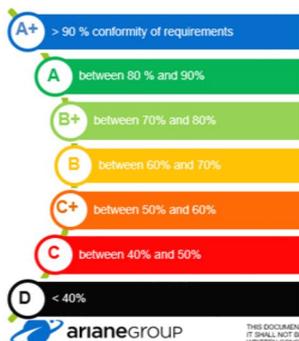
HSE PERFORMANCE RESULTS 2024

AUDITS 2024

↳ HSE performance level

Reminder objective = + 3% / 2023

Results 2023 = B (68%)



Sous-Système	Domaine / Sous-domaine	Performance AG 2024	Performance AG 2019
A_ Fondement du système	A_1 : Administration des systèmes - Gestion des documents et enregistrements	75%	60%
	A_2 : Conformité par rapport aux exigences réglementaires, contractuelles et autres	80%	54%
	A_3 : Évaluation des risques et impacts avec prise en compte de tous les aspects SSE et Travail	66%	50%
	A_4 : Gestion des habilitations, autorisations de travail et formations	64%	54%
B_ Maîtrise opérationnelle	B_1 : Gestion des modifications / Investissements	55%	47%
	B_2 : Maîtrise de l'énergie	53%	43%
	B_3 : Contrôles périodiques SSE & Moyens de Maîtrise des Risques (MMR)	68%	55%
	B_4.1 : Travaux en hauteur	54%	48%
	B_4.2 : Espaces confinés et risque anoxie	67%	57%
	B_4.3 : Atmosphères Explosives (ATEX)	72%	51%
	B_4.4 : Pyrotechnie	75%	53%
	B_4.5 : Consignation / Déconsignation	67%	56%
	B_4.6 : Environnement	73%	53%
	B_4.7 : Postures pénibles et manutention manuelle	61%	62%
	B_4.8 : Gestion du risque et des produits chimiques	82%	59%
	B_4.9 : Transport de Marchandises Dangereuses (TMD)	74%	48%
	B_5 : Gestion des situations d'urgence et maîtrise des phénomènes impactants	64%	55%
C_ Ancrage et culture	C_1 : Implication & engagement - Communication	71%	47%
	C_2 : Audits et SPOT (Sauvegarde Préventive par l'Observation des situations de Travail)	64%	49%
	C_3 : Analyse de causes et retours d'expérience	73%	56%
Performance SSE globale		68%	54%

Les critères de base du "système de performance SSE" 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 2024, la santé et la sécurité des personnes figurent toujours comme une priorité dans le plan de formation interne. En 2024, 32 293 heures de formation SSE ont été dispensées pour ArianeGroup et 2 739 personnes formées.

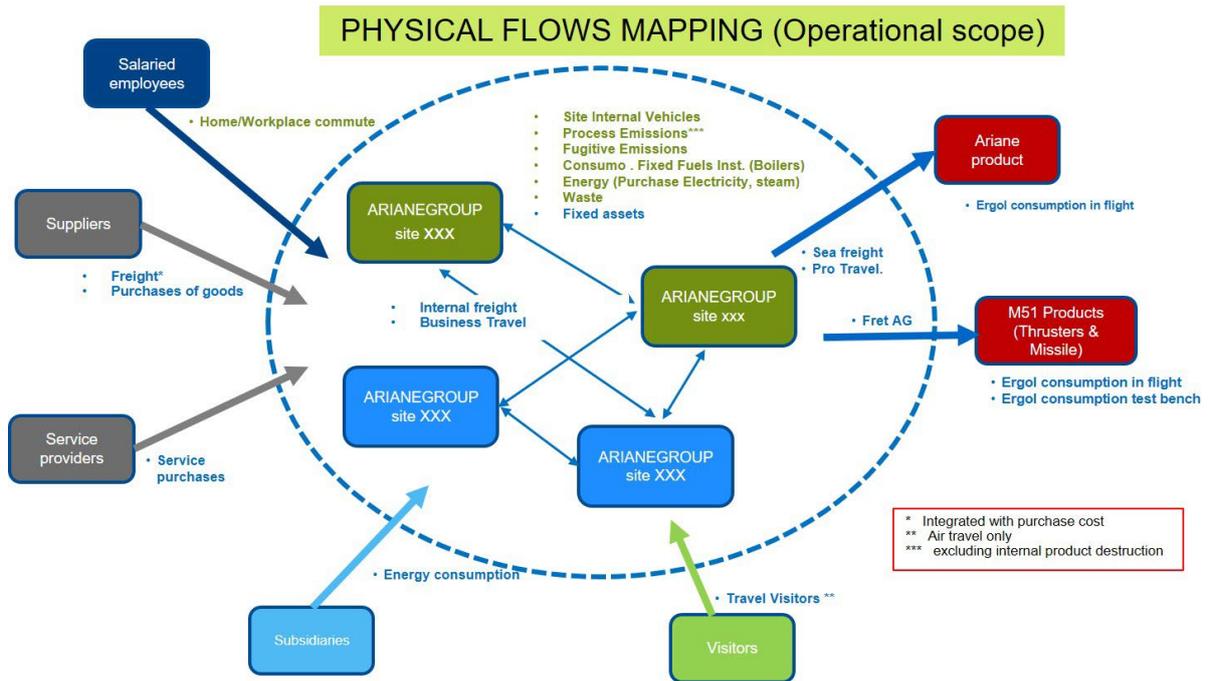
(b) Bilan des émissions de gaz à effet de serre

En 2023, 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 partielle de ses Filiales et participations ("scopes" 1 & 2 uniquement).

Ce bilan prend en compte les éléments suivants :

- **Scope** ou Catégorie 1 : émissions 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, émissions issues des procédés, et émissions fugitives (essentiellement liées aux gaz frigorigènes des systèmes de chauffage et de climatisation);
- **Scope** ou Catégorie 2 : émissions 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 services (catégorie 4) ainsi que les émissions associées à l'usage des produits d'ArianeGroup (Catégorie 5).

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



En 2024, ArianeGroup s'est doté d'une politique climat ainsi que d'une trajectoire vers l'année 2030 en matière de décarbonation.



arianegroup

POLITIQUE CLIMAT

Face à l'urgence climatique, ArianeGroup s'engage à contribuer aux objectifs de neutralité carbone d'ici à 2050 en s'appuyant sur une stratégie d'**atténuation** des émissions de gaz à effet de serre de ses activités et en favorisant le déploiement de solutions techniques permettant l'accompagnement d'autres secteurs ou acteurs sur le domaine.

A cet effet, ArianeGroup maître d'œuvre de systèmes de lanceurs spatiaux civils et militaires, s'engage à accélérer l'**adaptation** de ses activités aux impacts du changement climatique.

Cette politique est un des piliers majeurs de l'engagement d'ArianeGroup en matière de durabilité.

<p>ATTENUATION</p> <p>Afin d'atteindre ses objectifs en matière d'atténuation, ArianeGroup s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> Réaliser un Bilan d'émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) annuel sur l'ensemble de sa chaîne de valeur ; Définir une trajectoire quantifiée de réduction progressive de ses émissions de GES cohérente des trajectoires nationales et sectorielles dont dépend ArianeGroup et compatibles des accords de Paris ; Déployer un plan d'actions pluriannuel intégrant l'ensemble des entités et parties prenantes internes et externes, et cohérent des engagements retenus ; Intégrer la décarbonation dans la transformation de l'Entreprise à travers la mise en place d'un processus interne d'estimation de coût carbone ; Communiquer sur ses ambitions, enjeux et résultats, vers ses salariés, parties prenantes (clients, fournisseurs) et le public, au travers des dispositifs réglementaires ou volontaires ; Encourager et accompagner des projets permettant de supporter d'autres acteurs dans leur trajectoire de décarbonation. 	<p>ADAPTATION</p> <p>Afin de réduire sa vulnérabilité au changement climatique, ArianeGroup s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> Réaliser une analyse de la vulnérabilité de l'entreprise aux risques physiques engendrés par les aléas climatiques ; Définir un plan d'adaptation pertinent face aux enjeux critiques et ainsi alimenter l'aide à la décision en matière de projets d'investissements, de R&D et de vision stratégique de transformation de l'entreprise ; Réviser cette analyse tous les 5 ans pour prendre en compte l'évolution des aléas, des projections climatiques et des actions réalisées ou engagées ; Promouvoir et supporter le cas échéant le déploiement de solutions d'adaptation de nos parties prenantes.
--	---

L'équipe de Coordination Santé Sécurité Environnement et Climat est en charge du pilotage de cette Politique qui repose sur l'engagement de :

- L'ensemble du management de l'entreprise qui contribue à sa diffusion et à sa prise en compte pour toutes les activités d'ArianeGroup
- Du réseau de correspondants Climat désignés sur l'ensemble des sites et entités organisationnelles de la société qui assurent son déploiement sur le terrain
- Des équipes SSE et Durabilité qui apportent leur support et leurs compétences en la matière
- De l'ensemble des collaborateurs qui participent à l'engagement de réduction des GES dans leurs activités quotidiennes



Martin Sion
Président Exécutif ArianeGroup

08.07.2024
D-0049-F Edition: 01

Les principaux résultats du bilan de l'année 2023, publié en 2024, sont reportés sur le diagramme ci-dessous.



En 2024, ArianeGroup a engagé la mise en place d'un "prix interne du carbone" afin de prendre en compte les émissions de gaz à effet de serre comme un des critères de sélection des projets d'investissement.

4. FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

ArianeGroup est déterminée à garantir le respect des 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 mise à jour en 2024, 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 conformité, et durabilité ont élaboré une méthodologie et un outil (*Case Management System*) de cartographie des risques inhérents aux activités des sous-traitants et fournisseurs. Ce processus permet d'associer à chacun un niveau de risque liés à ses activités et à leurs impacts sur la société et ses parties prenantes. Les risques relatifs à la corruption (*Anti-Corruption and Anti-Money-Laundering*, AC-AML) et aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sont une des catégories prises en compte dans le processus global de maîtrise des risques liés aux fournisseurs et aux 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.

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). Cet indice ESG a été conçu à partir de diverses sources et indices officiels et/ou reconnus dans les domaines concernés. Il 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 :

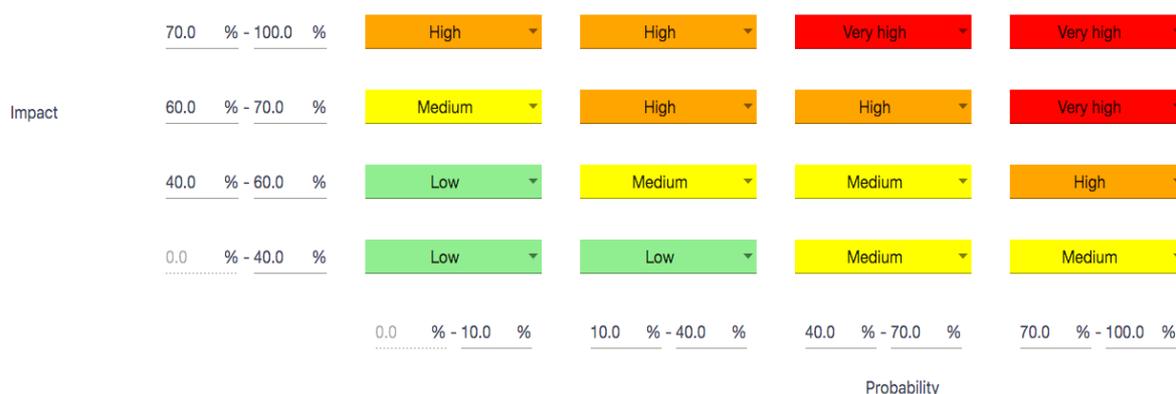
- sous-indice mesurant les risques environnementaux ;
- sous-indice mesurant les risques d'atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales ;
- sous-indice mesurant les risques liés à la santé et sécurité des personnes.

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 le fondement de certaines caractéristiques du fournisseur et de la relation qui le lie à ArianeGroup, en particulier la taille du fournisseur ou son rôle stratégique, ainsi que le volume d'achat et la fréquence des transactions.

Matrice de risques d'ArianeGroup

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 risque dans laquelle la tierce partie se situe, sur une échelle à quatre 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.



À l'issue de cette première cartographie, les fournisseurs associés à un risque Élevé (*High*) ou Très Elevé (*Very High*) font l'objet d'une analyse plus approfondie (*screening*) et/ou d'une procédure de mitigation des risques.

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

Plus de 5 500 tiers sont suivis selon ce processus, et 91% des fournisseurs présentaient un profil de risques Faible ou Moyen. Ceci s'explique principalement par la composition du panel de 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. Cela permet éventuellement 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) donnent lieu à des plans d'action de réduction du risque (voir ci-dessous).

4.2 Actions d'atténuation ou de prévention des risques ou atteintes graves

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

ArianeGroup a mis à jour en 2024 sa Charte Ethique Fournisseurs afin d'apporter certaines précisions aux chapitres traitant notamment des droits de l'Homme, de la remontée d'alertes, de l'éco-efficacité et de l'approvisionnement responsable, comprenant l'exercice du devoir de vigilance sur la chaîne d'approvisionnement et tenant compte de la nouvelle législation allemande en la matière. Cette mise à jour renforce en particulier l'expression des attentes d'ArianeGroup s'agissant de la mise en œuvre de la Charte Ethique par ses fournisseurs et les conséquences d'une éventuelle violation.

La Charte Ethique Fournisseurs 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 Fournisseurs d'ArianeGroup auprès de leurs propres fournisseurs, selon des modalités adaptées à leurs propres 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 de conformité ;
- 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 de collecter les mesures prises par les fournisseurs, en regard de leur score issu de la cartographie ;
- le questionnaire dédié à la décarbonation et 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 Fournisseurs sont mieux prises en compte dans la prévention et la gestion des risques liés aux fournisseurs, au même titre que les autres types de risques (e.g. risques financiers, de dépendance, de qualité, de livraison, risques liés au statut de 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 de la Directrice Éthique et Conformité du Groupe (*Group Ethics and Compliance Officer*). Cette plateforme permet le recueil et le traitement des signalements, y compris ceux relevant du devoir de vigilance et notamment des droits humains, des libertés fondamentales, de la santé, de la sécurité des personnes et de la protection de l'environnement, et ce dans un cadre strictement confidentiel.

La procédure de signalement d'ArianeGroup est conforme à la législation en vigueur (loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, et 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 et 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, sur le fondement notamment des audits internes, des audits de certification, et des audits menées par les autorités publiques compétences, les clients ou les actionnaires.

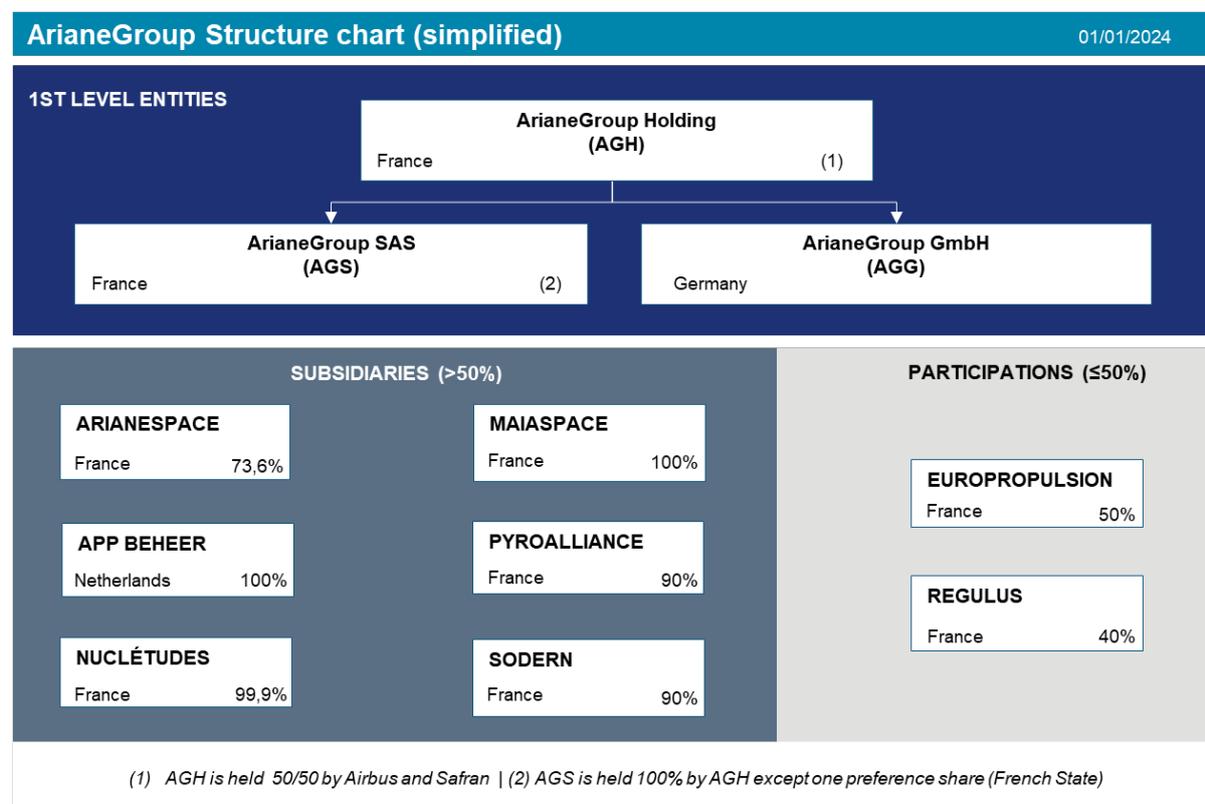
Les progrès réalisés sont consolidés dans ce rapport qui est revu au niveau du Comité Exécutif, validé par le Secrétaire Général, et soumis à l'approbation du Conseil d'Administration.

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 1 ^{er} rang ArianeGroup SAS et ArianeGroup GmbH
ARFCC	désigne le comité du conseil d'administration d'ArianeGroup Holding en charge de l'audit, des risques, des finances et de la conformité (en anglais "Audit & Risks, Finance, Compliance Committee")
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



FILIALES

APP

Klundert (Pays-Bas) | Allumeurs et générateurs de gaz pour le spatial et l'industrie

Arianespace

Kourou et Evry (France), Washington DC (USA), Singapour, Tokyo (Japon) | Services et solutions de lancement spatiaux (Ariane et Vega)

MaiaSpace

Paris et Vernon (France) | Développement et services de lancement du mini lanceur réutilisable Maia

Nuclétudes

Les Ulis (France) | Protection des systèmes spatiaux et stratégiques

Pyroalliance

Les Mureaux, Toulon (France) | Equipements pyrotechniques et mécaniques de haute fiabilité pour l'espace et la défense

Sodern

Limeil-Brevannes (France) | Systèmes et équipements optiques, optroniques et neutroniques



FILIALES & PARTICIPATIONS

Europropulsion

Suresnes, Kourou (France)
Intégration des moteurs à propulsion solide des lanceurs Ariane
ArianeGroup 50% | Avio 50%

Regulus

Kourou (France)
Production du propergol solide et chargement des moteurs à propergol solide des lanceurs Ariane
ArianeGroup 40% | Avio 60%