



Rapport établi le : 26 mars 2025

## **Rapport établi au titre de la loi allemande sur le devoir de vigilance des entreprises dans les chaînes d’approvisionnement (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG)**

**Période couverte par le rapport : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024**

**Nom de l’entité :** ArianeGroup GmbH

**Adresse :** Airbus-Allee 1, 28199 Brême (Allemagne)

### **Sommaire**

<b>A. Stratégie &amp; ancrage</b>	<b>1</b>
A1. Surveillance de la gestion des risques & responsabilité des instances dirigeantes	1
A2. Déclaration de principe sur la stratégie en matière de droits humains	3
A3. Ancrage de la stratégie en matière de droits humains au sein même de l’entité	7
<b>B. Analyse des risques et mesures préventives</b>	<b>9</b>
B1. Déroulement, processus mis en œuvre et résultats de l’analyse de risques	9
B2. Mesures préventives dans le périmètre d’activités d’ArianeGroup	15
B3. Mesures préventives auprès des fournisseurs directs	18
B5. Communication des résultats	21
B6.Évolution de l’exposition aux risques	22
<b>C. Identification des violations et mesures correctives</b>	
C1. Identification des violations et mesures correctives dans le périmètre d’activités d’ArianeGroup	23
C2. Identification des violations et mesures correctives chez les fournisseurs directs	24
C3. Identification des violations et mesures correctives chez les fournisseurs indirects	25
<b>D. Procédure d’alerte</b>	<b>26</b>
D1. Mise en œuvre ou participation à une procédure d’alerte	26
D2. Exigences relatives à la procédure d’alerte	30
D3. Mise en œuvre de la procédure d’alerte	33
<b>E. Surveillance de la gestion des risques</b>	<b>34</b>

## A. Stratégie & ancrage

### A1. Surveillance de la gestion des risques & responsabilité de la Direction

**Pour la période concernée, quelles étaient les responsabilités en matière de surveillance de la gestion des risques ?**

ArianeGroup a créé le poste de responsable des droits humains et a nommé Mme Sarah Bois à cette fonction avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, dans la perspective de l'entrée en vigueur de la loi allemande sur le devoir de vigilance des entreprises dans la chaîne d'approvisionnement.

La responsable des droits humains est directement rattachée à la Direction d'ArianeGroup GmbH. Elle est par ailleurs placée sous l'autorité fonctionnelle du Secrétaire général d'ArianeGroup. Les dirigeants d'ArianeGroup GmbH rendent compte au Conseil de surveillance d'ArianeGroup GmbH de façon régulière, au moins une fois par an, ainsi que de manière ponctuelle, dès lors que les circonstances l'exigent.

Pour l'appuyer dans ses missions, la Déléguée aux droits humains peut faire appel à une équipe de représentants des fonctions Achats, Affaires juridiques, Compliance & Développement durable, et Corporate Support.

## A. Stratégie & ancrage

### A1. Surveillance de la gestion des risques & responsabilité de la Direction

**La Direction a-t-elle mis en place un processus de reporting garantissant qu'elle est régulièrement informée — au moins une fois par an — des travaux de la personne responsable de la surveillance de la gestion des risques ?**

**Il est confirmé que la Direction a établi un processus de reporting assurant son information régulière — au moins une fois par an — sur les travaux de la personne responsable de la surveillance de la gestion des risques, au sens du § 4 alinéa 3 de la loi LkSG.**

- Confirmé

**Décrivez le processus permettant d'assurer, au minimum une fois par an ou de manière régulière, le reporting à la Direction en termes de gestion des risques.**

La responsable des droits humains, assistée de ses interlocuteurs au sein des fonctions concernées, assume au titre de sa fonction la responsabilité et la surveillance des structures et des processus visant à garantir le respect des droits humains et la protection de l'environnement au sein d'ArianeGroup et dans les chaînes d'approvisionnement. À ce titre, elle est chargée de mettre en place des mesures préventives, de procéder à des analyses de risques et à des actions correctives, ainsi que de traiter les plaintes.

L'objectif est d'identifier, de réduire et de prévenir en amont les éventuels impacts négatifs.

La responsable des droits humains rend compte à la Direction d'ArianeGroup GmbH au minimum annuellement et en cas de besoin, de la gestion des risques liés aux droits humains et à l'environnement et de l'accomplissement de ses missions dans ce domaine.

## A. Stratégie & ancrage

### A2. Déclaration de principe sur la stratégie en matière de droits humains

**Une déclaration de principes a-t-elle été rédigée ou mise à jour sur la base de l'analyse des risques effectuée au cours de la période de référence ?**

La déclaration de principes a été mise en ligne.

<https://ariane.group/app/uploads/2025/05/eDocument-A4-Statement-of-Principles-FR-v03.pdf>

## A. Stratégie & ancrage

### A2. Déclaration de principe sur la stratégie en matière de droits humains

**La déclaration de principes pour la période de référence a-t-elle fait l'objet d'une communication ?**

**Confirmation de la communication de la déclaration de principes aux salariés, au Comité d'entreprise (CE) le cas échéant, au grand public ainsi qu'aux fournisseurs directs pour lesquels l'analyse des risques a mis en évidence l'existence d'un risque.**

- Confirmé

**Veillez décrire les modalités selon lesquelles la déclaration de principes a été communiquée aux différents groupes cibles concernés.**

La déclaration de principes a été présentée aux collaborateurs au moyen du dispositif de communication interne. Elle est également accessible via l'intranet interne, le Company Management System (CMS) d'ArianeGroup.

Une présentation a été faite au Comité central d'entreprise (CCE) d'ArianeGroup GmbH sur les principaux points de la loi afférente aux obligations de vigilance des entreprises dans la chaîne d'approvisionnement et les responsabilités qui en découlent pour ArianeGroup.

La déclaration de principes a également été publiée sur le site Internet d'ArianeGroup [https://ariane.group/app/uploads/2025/03/Statement-of-Principles-EN\\_2024.pdf](https://ariane.group/app/uploads/2025/03/Statement-of-Principles-EN_2024.pdf).

En ce qui concerne les fournisseurs, il est fait référence à la déclaration de principes dans les messages accompagnant les commandes, ainsi que dans les conditions générales d'achat d'ArianeGroup GmbH.

## A. Stratégie & ancrage

### A2. Déclaration de principe sur la stratégie en matière de droits humains

#### Quels éléments figurent dans la déclaration de principes ?

- La mise en place d'une gestion des risques
- L'analyse des risques sur une base annuelle
- L'ancrage des mesures préventives dans le périmètre d'activités d'ArianeGroup, auprès des fournisseurs directs et indirects le cas échéant, ainsi que la vérification de leur efficacité
- Les mesures correctives dans le périmètre d'activités d'ArianeGroup, auprès des fournisseurs directs et indirects le cas échéant, ainsi que la vérification de leur efficacité
- La mise à disposition d'une procédure d'alerte dans le périmètre d'activités d'ArianeGroup, et de ses fournisseurs, ainsi que la vérification de son efficacité
- L'obligation de constituer une documentation et de procéder à un reporting en la matière

## A. Stratégie & ancrage

### A2. Déclaration de principe sur la stratégie en matière de droits humains

**Description des mises à jour qui ont pu être effectuées au cours de la période de référence et des raisons qui les ont motivées.**

La déclaration de principes a été rédigée pour la première fois au cours de la période de référence.

## A. Stratégie & ancrage

### A3. Ancrage de la stratégie en matière de droits humains au sein même de l'entité

**Au cours de la période de référence, quels sont les services/processus opérationnels où l'ancrage de la stratégie en matière de droits humains a été assuré ?**

- Les achats/approvisionnements
- La gestion des fournisseurs
- La RSE/le développement durable
- Les affaires juridiques/la compliance

**Veillez décrire comment la responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie est répartie entre les différents services/processus opérationnels.**

Les engagements d'ArianeGroup en matière de développement durable, dont la protection de l'environnement et des droits humains, sont validés au plus haut niveau de l'entreprise par le Président exécutif (CEO). Le Comité exécutif d'ArianeGroup a adopté et suit une feuille de route en matière de développement durable ; il procède également à un examen annuel des priorités d'ArianeGroup en la matière. La responsabilité du pilotage de la mise en œuvre des engagements d'ArianeGroup en matière de développement durable incombe au Secrétaire général d'ArianeGroup.

Sur le plan opérationnel, l'élaboration, la mise en œuvre et les améliorations de la gestion des risques liés aux droits humains et à l'environnement reposent sur la contribution active des services suivants : les achats/approvisionnements, la gestion des fournisseurs, la RSE/le développement durable et le service juridique/compliance. À cet effet, ArianeGroup a désigné des interlocuteurs référents pour cette thématique au sein de chacun de ces services.

**Veillez décrire la façon dont la stratégie est intégrée dans les processus et procédures opérationnels.**

Les principales politiques d'ArianeGroup définissent des attentes claires vis-à-vis de ses collaborateurs, de ses unités (y compris de ses filiales) et de ses fournisseurs, et comprennent :

- L'Ethics Charter (Charte Éthique)
- La Supplier Ethics Charter (Charte Éthique Fournisseur)
- La Health, Safety and Environment Policy (Politique Santé, Sécurité et Environnement)
- Les Sustainability Commitments (Nos engagements en matière de développement durable)
- La Whistleblowing Procedure (Procédure d'alerte)

Les exigences de l'entreprise reposent sur les principes et les normes qui y figurent et sont intégrées dans le Company Management System (CMS) d'ArianeGroup. Elles sont complétées par des méthodes, des processus et des instructions. Des mesures internes de renforcement des capacités, y compris des formations et des activités de sensibilisation, contribuent au respect des normes en la matière.

**Veillez décrire quelles ressources & expertises sont mises à disposition pour la mise en œuvre.**

Les services en charge de l'Enterprise Risk Management (ERM) et du contrôle interne supervisent la cartographie et la gestion des risques.

La responsable des droits humains, qui partage la responsabilité de la mise en œuvre opérationnelle, peut s'appuyer sur une structure organisationnelle adaptée au sein d'ArianeGroup. Celle-ci se compose de collaborateurs expérimentés des fonctions Achats, Services juridiques, Compliance & Développement durable, et Corporate Support.

## B. Analyse des risques et mesures préventives

### B1. Déroulement, processus et résultats de l'analyse des risques

**Une analyse régulière (annuelle) des risques a-t-elle été effectuée au cours de la période de référence pour identifier, pondérer et hiérarchiser les risques liés aux droits humains et à l'environnement ?**

- Oui, dans le périmètre d'activités d'ArianeGroup
- Oui, pour les fournisseurs directs

**Veillez décrire sur quelle période l'analyse annuelle des risques a été effectuée.**

L'analyse des risques a été effectuée à la fin de l'exercice 2024.

**Veillez décrire la procédure d'analyse des risques.**

Durant l'année de référence, il a été procédé à l'analyse des risques conformément au § 5 alinéa 4 de la loi LkSG, sur une base annuelle et en fonction des événements, comme suit.

Dans son périmètre d'activités, ArianeGroup établit chaque année une cartographie complète des risques couvrant toutes les activités de l'entreprise, y compris les risques liés aux droits humains et à l'environnement. Les services en charge de l'Enterprise Risk Management (ERM) et du contrôle interne supervisent la cartographie et la gestion des risques.

En ce qui concerne les fournisseurs directs, il est procédé à la fois à une analyse abstraite des risques et à une identification et une évaluation concrètes des risques.

L'analyse abstraite des risques consiste à déterminer les risques par pays et par secteurs pour les droits humains et les normes environnementales chez les fournisseurs directs. Elle prend en compte les risques pertinents au regard de la loi LkSG. Les résultats de l'analyse des risques par pays et par secteur économique (basée sur les codes NACE) sont ensuite consolidés dans une évaluation abstraite des risques. Cela permet d'avoir une vue d'ensemble des risques abstraits qui existent par domaine thématique et pour les fournisseurs directs. Les catégories de risques ainsi déterminées sont ensuite classées en « risque modéré », « risque moyen », « risque élevé » et « risque très élevé ».

Dans la phase d'analyse concrète des risques, les risques abstraits identifiés font l'objet d'un examen détaillé pour les fournisseurs directs, ce qui permet de hiérarchiser ceux présentant un risque accru. La transparence sur la façon dont réagit un fournisseur direct aux risques abstraits identifiés est assurée au moyen d'auto-évaluations. La capacité à garantir la protection des droits humains et le respect des normes environnementales est alors évaluée sur la base des réponses fournies.

Les résultats des auto-évaluations sont croisés avec les résultats de l'analyse des risques abstraits afin d'obtenir une estimation du risque réel dans les catégories « risque modéré », « risque moyen », « risque élevé » et « risque très élevé » pour un large éventail de fournisseurs. Le risque identifié sert d'indicateur de la probabilité d'occurrence d'une violation des droits humains ou d'une infraction à une norme environnementale.

## B. Analyse des risques et mesures préventives

### B1. Déroulement, processus et résultats de l'analyse des risques

**Des analyses de risques liées à des événements particuliers ont-elles également été effectuées au cours de la période de référence ?**

- Non

**Veillez justifier votre réponse.**

Il n'y a pas eu de motif d'effectuer des analyses de risques ponctuelles en complément de l'analyse de risques effectuée en continu au cours de la période de référence. Il n'y a notamment pas eu d'indices concrets laissant penser qu'une violation d'une obligation liée aux droits humains ou à l'environnement était susceptible d'être commise par des fournisseurs directs ou indirects, et ce, par exemple, au moyen de canaux de signalement tels que la procédure d'alerte (Wistleblowing System) d'ArianeGroup.

## **B. Analyse des risques et mesures préventives**

### B1. Déroulement, processus et résultats de l'analyse des risques

#### **Résultats de l'identification des risques**

**Quels sont les risques qui ont été identifiés dans le cadre de la ou des analyses de risques réalisées dans votre périmètre d'activités ?**

- Le non-respect des règles de sécurité et de santé au travail
- L'interdiction de toute discrimination en matière d'emploi

## **B. Analyse des risques et mesures préventives**

### B1. Déroulement, processus et résultats de l'analyse des risques

#### **Résultats de l'identification des risques**

**Quels sont les risques qui ont été identifiés dans le cadre de la ou des analyses de risques réalisées auprès de vos fournisseurs directs ?**

- Aucun

## B. Analyse des risques et mesures préventives

### B1. Déroulement, processus et résultats de l'analyse des risques

**Les risques identifiés au cours de la période de référence ont-ils été pondérés et, le cas échéant, hiérarchisés et, si oui, sur la base de quels critères de pertinence ?**

- Non

**Veillez justifier votre réponse.**

Dans le cadre de l'analyse des risques réalisée de manière ponctuelle ou continue dans notre périmètre d'activités, nous n'avons pas constaté, au cours de la période de référence, de situation dans laquelle des faits avérés pouvaient laisser supposer, avec une probabilité suffisante, une quelconque infraction à l'une des interdictions mentionnées au § 2, alinéas 2 et 3 de la loi LkSG.

## B. Analyse des risques et mesures préventives

### B2. Mesures préventives dans le périmètre d'activités d'ArianeGroup

**Quels sont les risques qui ont été hiérarchisés dans votre périmètre d'activités au cours de la période de référence ?**

- Le non-respect des règles de sécurité et de santé au travail
- L'interdiction de toute discrimination en matière d'emploi

**Non-respect des règles de sécurité et de santé au travail :**

**De quels risques concrets est-il question ?**

Santé, Sécurité et Environnement (SSE) :

- Exposition à des substances dangereuses
- Sécurité de l'environnement de travail
- Encadrement de la gestion SSE des sous-traitants sur site
- Prévention des risques psychosociaux

**Où le risque est-il présent ?**

- En Allemagne

**L'interdiction de toute discrimination en matière d'emploi :**

**De quels risques concrets est-il question ?**

Égalité et non-discrimination : Discrimination et harcèlement en milieu professionnel

**Où le risque est-il présent ?**

- En Allemagne

## B. Analyse des risques et mesures préventives

### B2. Mesures préventives dans le périmètre d'activités d'ArianeGroup

**Quelles mesures de prévention ont été mises en œuvre pour la période de référence afin de prévenir et d'atténuer les risques prioritaires dans votre périmètre d'activités ?**

- Mise en place de formations dans les domaines d'activité concernés
- Mesures complémentaires/autres : Communication interne

#### Actions de formation dans les domaines d'activité concernés

**Veillez décrire les mesures mises en œuvre et préciser notamment leur portée (par exemple, leur nombre, les personnels visés, le champ d'application).**

Des formations sont organisées sur site pour tous les collaborateurs intervenant dans les processus d'achat en vue d'assurer l'ancrage régulier et la mise en œuvre des obligations de diligence en matière de droits humains et d'environnement conformément à la loi LkSG.

En ce qui concerne le domaine SSE (Santé, Sécurité et Environnement), ArianeGroup a élaboré un plan de vigilance qui permet d'anticiper en permanence ces risques et donc de les prévenir par des mesures préventives et correctives adaptées. Ces risques sont gérés par les directions chargées de la gestion des sites.

Le système de performance SSE d'ArianeGroup a été certifié en 2018 comme équivalent à la norme ISO 14001. Cette certification est toujours valable. Le système de performance SSE, qui contribue notamment à la gestion des risques liés aux droits humains et à l'environnement, est l'une des composantes du système ERM (Enterprise Risk Management) d'ArianeGroup.

Les risques peuvent être signalés par le biais de la procédure d'alerte (Whistleblowing System) ou directement aux départements concernés. Quant aux discriminations, outre la procédure d'alerte, il est également possible de s'adresser aux représentants du personnel ou à la Direction des Ressources humaines (DRH).

**Veillez décrire dans quelle mesure les formations destinées à prévenir et atténuer les risques prioritaires sont appropriées et efficaces.**

Les formations correspondantes permettent à nos collaborateurs de se familiariser avec les exigences d'une conduite responsable des affaires et de développer une compréhension de notre stratégie en matière de droits humains, afin de pouvoir ensuite la mettre en œuvre de façon proactive et efficace dans leurs différentes fonctions. Cela permet de prévenir et d'atténuer les risques prioritaires. Les formations spécifiques sur les processus d'achat permettent notamment à nos collaborateurs d'identifier et de traiter les conflits potentiels entre les pratiques en matière d'achats et les risques liés aux droits humains et à l'environnement.

### Mesures complémentaires/autres

**Veillez décrire les mesures mises en œuvre et préciser notamment leur portée (par exemple, leur nombre, les personnels visés, le champ d'application).**

Se référer à la « Mise en place de formations dans les domaines d'activité concernés ».

**Veillez décrire dans quelle mesure les mesures destinées à prévenir et atténuer les risques prioritaires sont appropriées et efficaces.**

Pour des explications relatives au contrôle de l'efficacité, veuillez-vous référer aux développements de la rubrique E « Surveillance de la gestion des risques ».

## B. Analyse des risques et mesures préventives

### B3. Mesures préventives auprès des fournisseurs directs

**Quels risques ont été hiérarchisés chez les fournisseurs directs pour la période de référence ?**

- Aucun

**Dans le cas où aucun risque n'a été sélectionné, veuillez motiver votre réponse.**

Aucun risque prioritaire n'a été identifié et par conséquent aucune mesure de prévention spécifique n'a été mise en place.

## B. Analyse des risques et mesures préventives

### B3. Mesures préventives auprès des fournisseurs directs

**Quelles mesures de prévention ont été mises en œuvre pour la période de référence afin de prévenir et d'atténuer les risques prioritaires chez les fournisseurs directs ?**

- Élaboration et mise en œuvre de stratégies et de pratiques d'achat appropriées.
- Obtention de garanties contractuelles sur le respect et la mise en œuvre des exigences d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement.
- Formations continues et stages destinés à s'assurer de la mise en application des dispositifs de garanties contractuelles.

#### Autres catégories :

- Obtention de garanties contractuelles sur le respect et la mise en œuvre des exigences d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement.
- Formations continues et stages destinés à s'assurer de la mise en application des dispositifs de garanties contractuelles.

**Veillez décrire dans quelle mesure les mesures destinées à prévenir et atténuer les risques prioritaires sont appropriées et efficaces.**

Outre les exigences contractuelles et la Charte éthique Fournisseurs, qui énoncent les exigences envers les fournisseurs, l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies d'achat appropriées sont particulièrement efficaces pour prévenir ou réduire au maximum les risques chez les fournisseurs. Des stratégies et pratiques d'achat appropriées permettent d'une part d'inciter un fournisseur à respecter les exigences en matière de droits humains et d'environnement. D'autre part, le non-respect des exigences peut être sanctionné. En outre, il est possible de venir en appui du fournisseur au moyen de stratégies et de pratiques appropriées, de sorte que celui-ci respecte les exigences en matière de droits humains et d'environnement et les diffuse d'un bout à l'autre de sa chaîne d'approvisionnement. En règle générale, l'ensemble de ces mesures respecte le principe de proportionnalité en tenant compte de facteurs tels que le secteur d'activité, la taille et la structure du fournisseur.

#### Catégorie : Stratégies et de pratiques d'achat

- Élaboration et mise en œuvre de stratégies et de pratiques d'achat appropriées.

**Décrivez les mesures mises en place et dans quelle mesure la fixation des délais de livraison, des prix d'achat ou la durée des relations contractuelles ont été adaptés.**

La Charte éthique Fournisseurs constitue un élément contractuel obligatoire dans nos modèles de contrats, dans les conditions générales d'achat et dans la formulation des commandes. Ainsi, les exigences fondamentales en matière de droits humains et les thématiques environnementales sont intégrées dans les négociations.

De plus, il est exigé la possibilité de vérifier les informations fournies, telles que les certifications des fournisseurs, afin de pouvoir mieux évaluer leurs efforts. ArianeGroup noue avec ses fournisseurs une relation étroite le plus en amont possible et privilégie les relations à long terme. Cet ensemble de mesures a fait que l'entreprise n'a pas eu besoin d'adapter les délais de livraison, les prix d'achat ou la durée des relations contractuelles au regard des mesures à mettre en place.

**Veillez décrire dans quelle mesure les adaptations apportées à la stratégie et aux pratiques d'achat de l'entreprise elle-même devraient contribuer à prévenir et atténuer les risques prioritaires.**

L'analyse approfondie des risques avant même d'attribuer des contrats à de nouveaux fournisseurs et l'évaluation des informations sur les fournisseurs en matière de durabilité (critères ESG) permettent de poser les bases d'une prise en compte effective de ces aspects dans la décision finale d'attribution.

Les attentes fondamentales d'ArianeGroup en matière de droits humains et d'environnement font partie intégrante des contrats conclus avec les fournisseurs, ce qui permet de s'assurer de leur respect.

Il est ainsi possible d'identifier les risques, y compris lorsqu'ils ne sont que potentiels, et de définir et mettre en œuvre des mesures d'atténuation en collaboration avec les fournisseurs.

## B. Analyse des risques et mesures préventives

### B5. Communication des résultats

**Les résultats de l'analyse ou des analyses de risques pour la période de référence ont-ils été communiqués en interne aux décideurs concernés ?**

**Il est confirmé que les résultats de l'analyse ou des analyses des risques pour la période de référence ont été communiqués en interne aux décideurs concernés, par exemple au Conseil d'administration, à la Direction ou au service Achats, conformément au § 5, alinéa 3 de la loi LkSG.**

- Confirmé

## **B. Analyse des risques et mesures préventives**

### B6. Évolution de l'exposition aux risques

**Quelles ont été les évolutions des risques prioritaires par rapport à la période de référence précédente ?**

Le présent rapport couvre la première période de référence au sens de la loi LkSG, de sorte qu'il n'y a pas d'évolutions par rapport à la période de référence précédente.

## C. Identification des violations et mesures correctives

### C1. Identification des violations et mesures correctives dans le périmètre d'activités d'ArianeGroup

**Des violations ont-elles été constatées dans votre périmètre d'activités au cours de la période de référence ?**

- Non

**Veillez décrire les procédures permettant d'identifier les violations dans votre périmètre d'activités.**

Les violations dans le périmètre d'activités de l'entreprise peuvent être détectées à partir de signalements via la procédure d'alerte (Whistleblowing System), lors de l'analyse des risques en tant que telle, ou via des signalements auprès du Compliance Officer, de la Direction des Ressources humaines et des représentants du personnel. Les cadres dirigeants concernés constituent également des interlocuteurs de choix.

## C. Identification des violations et mesures correctives

### C2. Identification des violations et mesures correctives chez les fournisseurs directs

**Des violations ont-elles été constatées chez les fournisseurs directs au cours de la période de référence ?**

- Non

**Veillez décrire les procédures permettant d'identifier les violations chez les fournisseurs directs.**

Les violations chez les fournisseurs directs peuvent être identifiées au moyen de la procédure d'alerte d'ArianeGroup. Elles peuvent par ailleurs être détectées lors de l'analyse des risques ou être signalées aux acheteurs concernés.

## C. Identification des violations et mesures correctives

### C3. Identification des violations et mesures correctives chez les fournisseurs indirects

**Des violations ont-elles été constatées chez les fournisseurs indirects au cours de la période de référence ?**

- Non

## D. Procédure d'alerte

### D1. Mise en œuvre ou participation à une procédure d'alerte

**Pour la période de référence, sous quelle forme un mécanisme d'alerte a-t-il été proposé ?**

- Procédure d'alerte propre à l'entreprise

**Veillez décrire la procédure propre à votre entreprise ou la procédure à laquelle votre entreprise participe.**

ArianeGroup valorise la transparence, la confiance et le respect dans ses activités quotidiennes et ses méthodes de travail, afin de favoriser une culture du dialogue permettant à chacun de s'exprimer librement. Cela s'inscrit dans le prolongement des engagements et dispositions de la Charte Éthique et est conforme au Whistleblowing System (procédure d'alerte). 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, n'est 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 au moyen de la plateforme dédiée (<https://ag.1signal.net>) mise en œuvre sous la responsabilité du ou de la responsable Éthique et Compliance 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 d'alerte d'ArianeGroup est conforme aux législations en vigueur, ainsi qu'aux récentes modifications de l'environnement réglementaire [Transposition de la législation européenne sur la protection des lanceurs d'alerte/Directive (UE) 2019/1937. Pour la partie allemande d'ArianeGroup, la loi sur la protection des lanceurs d'alerte désormais en vigueur].

Cette plateforme est gérée par un prestataire extérieur soumis à de strictes obligations de confidentialité. La plateforme dispose de moyens sécurisés pour le stockage et la gestion des données relatives aux signalements.

## D. Procédure d'alerte

### D1. Mise en œuvre ou participation à une procédure d'alerte

**Quelles parties prenantes potentielles ont accès à la procédure de plainte ?**

- Les collaborateurs de l'entreprise
- Les communautés se trouvant à proximité de sites de l'entreprise
- Les collaborateurs de fournisseurs
- Les parties prenantes externes telles que des ONG, des syndicats, etc.

**De quelle manière l'accès à la procédure d'alerte est-il garanti pour les différentes catégories de parties prenantes potentielles ?**

- Les règles applicables à la procédure ont été publiées sous forme de texte
- Informations sur l'accessibilité
- Informations sur la compétence
- Informations sur la procédure
- Toutes les informations sont claires et compréhensibles

**Les règles applicables à la procédure ont été publiées sous forme de texte**

**Facultatif : veuillez décrire.**

-

**Informations sur l'accessibilité**

**Facultatif : veuillez décrire.**

-

**Informations sur la compétence**

**Facultatif : veuillez décrire.**

-

**Informations sur la procédure**

**Facultatif : veuillez décrire.**

-

Toutes les informations sont claires et compréhensibles

Facultatif : Veuillez décrire.

-

## D. Procédure d'alerte

### D1. Mise en œuvre ou participation à une procédure d'alerte

**Les règles applicables à la procédure étaient-elles accessibles au public pour la période de référence ?**

Le fichier a été mis en ligne

**Règles applicables à la procédure :**

<https://ag.1signal.net/>

## D. Procédure d'alerte

### D2. Exigences relatives à la procédure

**Veillez indiquer la ou les personnes responsables de la procédure et leur(s) fonction(s).**

La personne responsable du système, nommée par le Président exécutif (CEO) après approbation du Comité exécutif, est le ou la responsable Ethique et Compliance (E & C) du Groupe [Group Ethics and Compliance Officer, ci-après « GECO »]. Un référent adjoint est également désigné pour remplacer le GECO en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier. D'autres référents ont été nommés pour traiter des rapports spécifiques relatifs soit à une catégorie, soit à une entité juridique particulière. L'auteur du signalement peut faire part de ses préoccupations au GECO via le site web dédié <https://ag.1signal.net/>

Le GECO veille à ce que les sociétés d'ArianeGroup respectent les réglementations nationales et internationales en matière de protection des données, de lutte contre la corruption et de responsabilité sociale, y compris les accords non contraignants, les déclarations d'intention ou les principes directeurs. Il élabore et met en œuvre des stratégies E & C et des plans de prévention, prête son concours et apporte conseils et recommandations aux salariés et à la Direction quant à la gestion et stratégie des risques E & C ; il procède à des contrôles. En tant que représentant interne et externe d'ArianeGroup pour les questions de réglementation, le GECO assure les relations avec les sociétés mères et sert de relais avec les autorités nationales telles que les autorités chargées de la protection des données et l'Agence française anticorruption (AFA). Ses missions incluent l'élaboration de principes de gouvernance, de plans de prévention, de directives, de normes et de procédures et outils appropriés, l'établissement de cartographies et d'analyses des risques pour l'entreprise et ses domaines d'activité. Le GECO veille à la diffusion d'une culture E & C et de parole ouverte (Trust) au sein de l'ensemble d'ArianeGroup, communique en interne et en externe, met en place et anime un réseau E & C avec des interlocuteurs privilégiés (Focal points) au sein des filiales, organise des contrôles pour vérifier l'efficacité et la robustesse des plans et procédures de prévention, procède à un benchmarking, élabore des mesures correctives et des plans d'action, conçoit et met en œuvre des formations destinées au personnel et rend compte chaque année au Comité exécutif et au Conseil d'administration d'ArianeGroup.

**Il est confirmé que les critères contenus au § 8 al. 3 de la loi LkSG sont remplis pour les personnes responsables, c'est-à-dire que celles-ci offrent la garantie d'une action impartiale, qu'elles sont indépendantes, qu'elles ne sont pas contraintes de suivre des instructions et qu'elles sont tenues au secret professionnel.**

- Confirmé

## D. Procédure d'alerte

### D2. Exigences relatives à la procédure

**Il est confirmé que des dispositions ont été prises pour la période de référence afin de protéger les personnes potentiellement impliquées contre tout préjudice ou toute sanction à la suite d'un signalement.**

- Confirmé

**Veillez décrire les dispositions prises, en particulier la manière dont le processus d'alerte assure la confidentialité de l'identité des auteurs de signalements.**

Les personnes habilitées à traiter les signalements sont soumises à une stricte obligation de confidentialité. Les informations permettant d'identifier l'auteur du signalement ne peuvent être divulguées sans son consentement, sauf aux autorités judiciaires. Si le refus rend impossible le traitement du signalement, l'auteur du signalement en est informé.

L'identité de l'auteur du signalement, l'objet du signalement et l'identité des personnes concernées ne peuvent être communiqués que par le GECO, le référent adjoint, les référents habilités concernés ou un autre membre de l'équipe d'investigation [« les collaborateurs autorisés »], en vue de traiter le signalement ou de prendre les mesures appropriées. Ces personnes sont soumises à une obligation de stricte confidentialité.

Des mesures spécifiques ont été prises pour garantir la confidentialité lors du traitement du signalement (rappel écrit des règles de confidentialité et des sanctions éventuelles en cas de non-respect, courrier électronique sécurisé, etc.). En particulier, l'accès aux informations est organisé selon le principe du « besoin d'en connaître », en utilisant un identifiant et un mot de passe personnels, une connexion avec authentification à deux facteurs (2 FA) sur la plateforme et un identifiant unique pour chaque connexion. Chaque contributeur autorisé s'engage à respecter la procédure interne et à observer la confidentialité, la neutralité et l'impartialité les plus strictes. Lorsque le traitement d'un signalement nécessite l'assistance de personnes extérieures, celles-ci doivent s'engager contractuellement à ne pas utiliser les données à caractère personnel à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées, à garantir leur confidentialité et à détruire ou restituer ces données à caractère personnel une fois le traitement effectué.

L'ensemble des informations communiquées dans le cadre du traitement du signalement sont considérées comme confidentielles et doivent être protégées par toute personne ayant accès à ces informations. L'identité de l'auteur d'un signalement et, le cas échéant, de la ou des personnes concernées par ce signalement peuvent être communiquées aux autorités judiciaires à leur demande. Sous réserve des exigences légales et réglementaires relatives à la conservation des documents applicables localement, les éléments constitutifs du signalement sont supprimés ou archivés dans un délai maximal de deux mois à compter de la fin du traitement du signalement.

Lorsque le traitement du signalement entraîne une procédure disciplinaire ou judiciaire, les éléments relatifs au dit signalement peuvent être conservés pendant la durée de la procédure et jusqu'à ce que la possibilité d'introduire un recours contre cette décision soit éteinte.

**Décrivez les précautions prises, notamment les autres mesures prises pour protéger les auteurs de signalements.**

L'auteur d'un signalement qui l'a fait de manière désintéressée et de bonne foi ne peut être exclu d'un processus de recrutement, de l'accès à un stage ou à une formation professionnelle.

Aucune mesure de représailles directe ou indirecte à l'encontre d'un collaborateur auteur d'un signalement n'est tolérée ; une procédure interne écrite garantit cette disposition.

Toute personne s'estimant victime de représailles pour avoir déposé un signalement ou contribué à son traitement peut s'adresser au GECO. Toute mesure de représailles ou menace émanant d'un collaborateur est susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires de la part de l'entreprise, sous réserve du respect de la réglementation locale.

## D. Procédure d'alerte

### D3. Mise en œuvre de la procédure d'alerte

**Des signalements ont-ils été effectués via la procédure d'alerte au cours de la période de référence ?**

- Non

## E. Surveillance de la gestion des risques

**Existe-t-il un processus permettant de vérifier l'adéquation et l'efficacité du système de gestion des risques dans son ensemble ?**

**Parmi les domaines suivants de la gestion des risques, lesquels font l'objet d'un contrôle de l'adéquation et de l'efficacité du dispositif ?**

- Ressources & expertise
- Processus d'analyse et de hiérarchisation des risques
- Mesures préventives
- Procédure d'alerte

**Décrivez la manière dont cette évaluation est réalisée pour le domaine concerné et les résultats auxquels elle a abouti, notamment en ce qui concerne les risques hiérarchisés.**

Au sein du Secrétariat général, l'équipe Développement durable et Corporate Support est chargée de coordonner les questions liées au développement durable au niveau du Groupe. Elle rend compte tous les deux mois au Comité de pilotage du développement durable (Sustainability Steering Committee), le principal organe décisionnel en matière de développement durable pour ArianeGroup et ses filiales.

ArianeGroup a mis en place des équipes transversales au sein de l'ensemble des fonctions concernées afin d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie harmonisée et globale de management durable. Ces différentes équipes et fonctions contrôlent et rendent également compte du respect des aspects environnementaux et des droits humains dans leur propre champ de responsabilité et, en collaboration avec d'autres, via des réseaux spécialisés ou dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Elles peuvent également mettre en place, si nécessaire, des mesures préventives appropriées. Ainsi, les ressources et l'expertise adéquates sont disponibles.

L'efficacité de l'analyse des risques est vérifiée une fois par an, ainsi qu'en fonction des circonstances. À l'occasion de la première année de mise en œuvre de la loi LkSG, les équipes du noyau de base en charge de la loi LkSG se sont penchées sur l'efficacité globale du dispositif d'analyse des risques. L'une des priorités, pour cette première année, a consisté à veiller à la mise en œuvre de la loi LkSG en s'appuyant sur le dispositif d'analyse des risques existant. De manière générale, la gestion des risques existante est efficace. Les mesures appropriées ont été prises lorsque des améliorations potentielles ont été identifiées (notamment en ce qui concerne les analyses plus spécifiques propres à la loi LkSG).

La procédure d'alerte est placée sous la responsabilité du service Compliance d'ArianeGroup, lequel la contrôle en permanence et procède aux adaptations nécessaires en fonction des circonstances.

## E. Surveillance de la gestion des risques

**Existe-t-il des procédures ou des mesures garantissant que, lors de l'établissement et de la mise en œuvre de la gestion des risques, les intérêts de vos salariés, des salariés de vos chaînes d'approvisionnement et de ceux susceptibles d'être affectés d'une autre manière par les activités économiques de votre entreprise ou par les activités économiques d'une entreprise de votre chaîne d'approvisionnement et protégées par la loi à cet égard, sont pris en compte de manière appropriée ?**

**Dans quels domaines de la gestion des risques existe-t-il des procédures ou des mesures pour prendre en compte les intérêts des parties prenantes potentielles ?**

- Mesures préventives
- Procédure d'alerte

**Veillez décrire les procédures et les mesures pour les différents domaines de la gestion des risques.**

Eu égard au domaine d'activité de l'entreprise, les intérêts des salariés sont en principe protégés par les dispositions légales, ainsi que par les conventions collectives et/ou les accords d'entreprise. En outre, différents canaux de communication sont disponibles pour engager le dialogue. Les collaborateurs sont encouragés à signaler les situations ou les comportements qui ne sont pas conformes aux règles et obligations en vigueur en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de droits humains. Des réunions avec le personnel sont organisées sur les différents sites, de même que des échanges via des instances conjointes avec le Comité central d'entreprise (CCE). En outre, des enquêtes anonymes sont régulièrement menées auprès des collaborateurs. Les parties potentiellement concernées peuvent recourir à des voies de communication internes, telles que le Comité d'entreprise (CE) ou la Direction des Ressources humaines (DRH), ainsi qu'à la procédure d'alerte (Whistleblowing System).

La procédure d'alerte, accessible aux collaborateurs comme aux personnes extérieures à l'entreprise, notamment les salariés des fournisseurs, permet de s'assurer que les intérêts des personnes concernées sont pleinement identifiés et pris en compte. La protection des auteurs d'alertes contre tout traitement défavorable ou toute sanction en raison de signalements effectués est un élément essentiel de notre procédure d'alerte [voir rubrique D2].