



GROUPE ADP

DES HORIZONS À PARTAGER

PLAN DE VIGILANCE 2022



ONE AMBITION

Imaginer l'aéroport durable de demain



ONE GROUP

Bâtir un groupe mondial, intégré et responsable



SHARED DYNAMICS

Innover, accompagner et responsabiliser



NOS VALEURS GROUPE :

Responsabilité et Hospitalité.

NOTRE RAISON D'ÊTRE :

" Accueillir les passagers,
exploiter et imaginer des aéroports,
de manière responsable et à travers le monde. "

NOTRE FEUILLE DE ROUTE 2022-2025 :

L'hospitalité toujours au cœur d'une plateforme
de correspondance multimodale conçue et exploitée
de manière durable au service de la ville et des territoires,
par un groupe multilocal qui s'appuie sur chacun
de ses collaborateurs.



Dans le cadre de la loi du 27 mars 2017, dite Loi «Potier», relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, toute société anonyme donneuse d'ordres dont le siège social est fixé sur le territoire français qui emploie plus 5 000 salariés¹ (filiales incluses), comme c'est le cas pour le Groupe ADP, doit mettre en œuvre un plan comportant «les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains² et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement» pouvant résulter de ses activités et de celles des fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels le groupe entretient une relation commerciale établie.

Conformément aux dispositions de cette loi, le plan de vigilance du Groupe ADP est actualisé chaque année et intégré au Document d'enregistrement universel du groupe.

Le présent document, incluant une présentation du groupe et des illustrations de sujets parfois très techniques, a vocation à faciliter la lecture, le suivi et la communication du groupe sur le devoir de vigilance, ainsi que la démarche de progression continue dans laquelle il s'inscrit.

CLÉS DE LECTURE

- ◆ "ADP SA" ou "Aéroports de paris" = Société mère du Groupe ADP.
- ◆ **Groupe ADP** = ADP et ses filiales.
- ◆ **Groupe ADP consolidé.**
- ◆ **Airport for trust** = 23 aéroports signataires dont 19 contrôlés et 4 en participation minoritaire.

¹ 10 000 salariés pour les sociétés dont le siège social est à l'étranger.

² La notion de Droits Humains employée dans le présent document inclut également les libertés fondamentales, ainsi que la santé et la sécurité.

SOMMAIRE



GROUPE ADP, PREMIER GROUPE AÉROPORTUAIRE MONDIAL.....	5
GROUPE ADP, PIONNIER POUR UN MODÈLE AÉROPORTUAIRE DURABLE.....	8
LE PLAN DE VIGILANCE	13
1 RESPONSABILITÉS	14
1.1. Gouvernance.....	14
1.2. Programme Éthique et conformité, Dispositif d'alerte.....	15
1.3. Gestion des risques et de contrôle interne	17
1.4. Dialogues multipartites et association des parties prenantes.....	18
2 VIGILANCE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT	23
2.1. Enjeux et cartographie des risques en matière d'environnement.....	23
2.2. Mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves à l'environnement	26
2.3. Dispositifs d'évaluation et de suivi	52
3 VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	54
3.1. Enjeux et cartographie des risques en matière de Droits humains	54
3.2. Mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves	57
3.3. Évaluation et suivi	87
4 VIGILANCE CHEZ NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	88
4.1. Enjeux et cartographie des risques Fournisseurs et sous-traitants.....	88
4.2. Mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves	93
4.3. Dispositifs d'évaluation et de suivi.....	94
ANNEXE 1	99
Synthèse des objectifs / indicateurs de la feuille de route stratégique 2025 Pioneers	99
ANNEXE 2.....	100
Charte féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial.....	100

GROUPE ADP, PREMIER GROUPE AÉROPORTUAIRE MONDIAL

Toutes activités et filiales confondues, le Groupe ADP est actif dans près de 125 aéroports dans le monde, dont 27 aéroports, gérés sous contrat de gestion ou en concession (en Europe, Asie, Afrique et Amérique), au 31 décembre 2022.

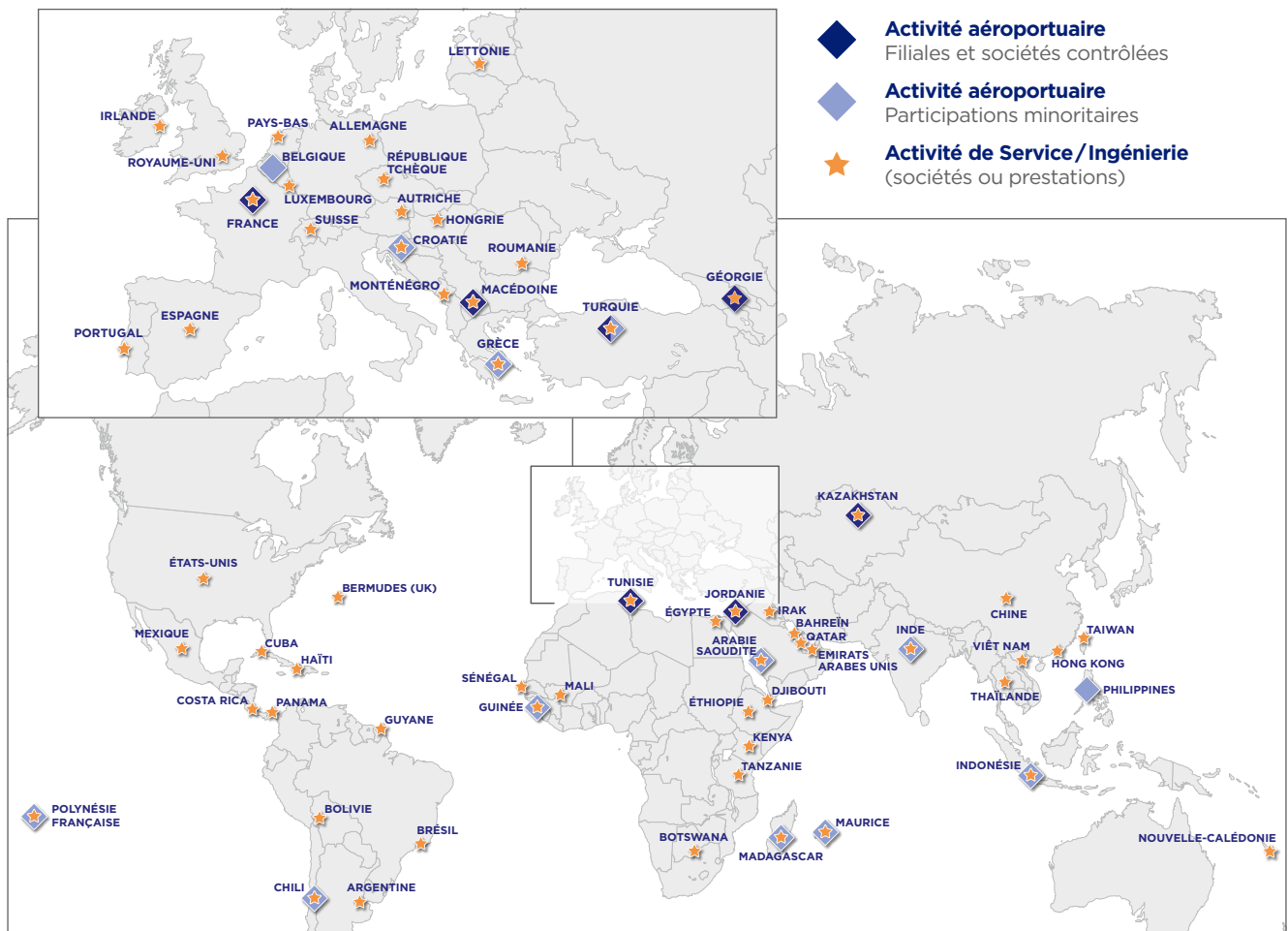


Le Groupe ADP conçoit, aménage et exploite plusieurs aéroports à Paris (dont Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget) ainsi qu'à l'international.

LA RAISON D'ÊTRE DU GROUPE

« Accueillir les passagers, exploiter et imaginer des aéroports, de manière responsable et à travers le monde » et les valeurs du groupe « **Responsabilité et Hospitalité** », portent les objectifs de l'entreprise en matière d'accueil des passagers, d'excellence opérationnelle, de conception d'infrastructure et d'innovation, mais aussi sa responsabilité face aux enjeux environnementaux, sociaux ou sociétaux, à Paris et à l'international.

PRINCIPALES ACTIVITÉS DU GROUPE ADP DANS LE MONDE



Allemagne, Arabie Saoudite, Argentine, Autriche, Bahreïn, Belgique, Bermudes (UK), Bolivie, Botswana, Brésil, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Djibouti, Égypte, Émirats arabes unis, Espagne, États-Unis, Éthiopie, France, Géorgie, Grèce, Guinée, Guyane, Haïti, Hong Kong, Hongrie, Inde, Indonésie, Irak, Iran, Irlande, Jordanie, Tunisie, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Luxembourg, Macédoine, Madagascar, Mali, Maurice, Mexique, Monténégro, Nouvelle-Calédonie, Panama, Pays-Bas, Philippines, Polynésie Française, Portugal, Qatar, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Sénégal, Suisse, Taiwan, Tanzanie, Thaïlande, Tunisie, Turquie, Viêt Nam.

NOTRE CODE DE CONDUITE

Global et solidaire, autour des valeurs d'hospitalité et de responsabilité



Une **communauté aéroportuaire** solidaire

le Groupe ADP entend prendre des engagements qui dépassent son strict périmètre de compétence au service des voyageurs

Une **communauté de travail** fondée sur la responsabilité et la probité

le Groupe ADP entend être un employeur attractif et promouvoir l'éthique, la compliance et l'engagement citoyen

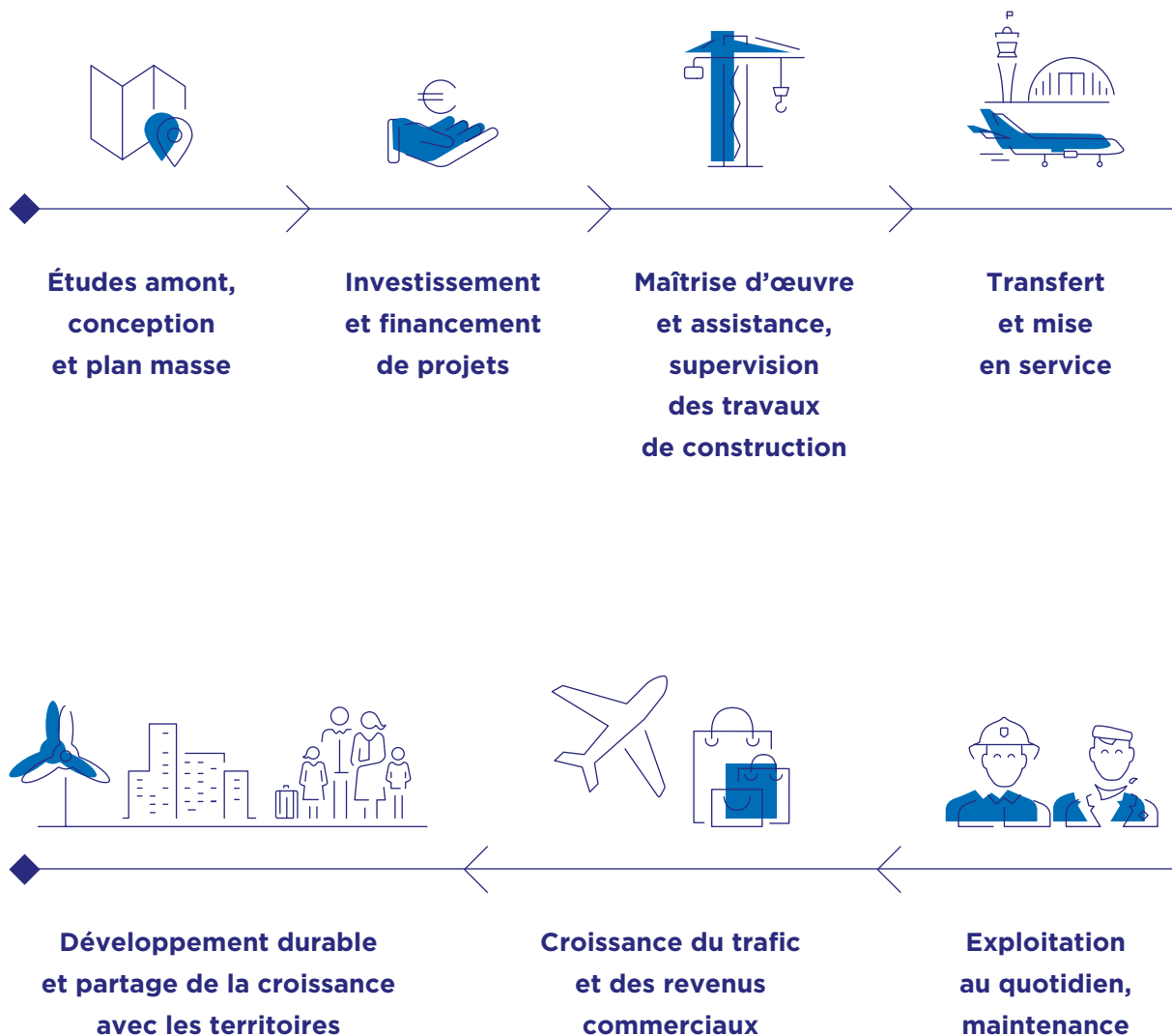
Une **communauté locale** au cœur des priorités

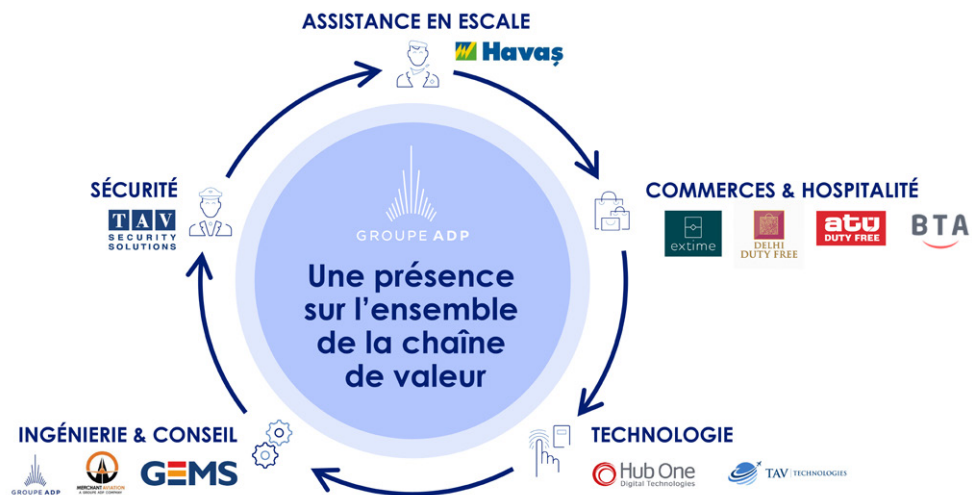
le Groupe ADP entend inscrire son action au service des territoires

UN MODÈLE INTÉGRÉ UNIQUE AU MONDE

Le Groupe ADP est l'un des rares acteurs du secteur à couvrir l'ensemble des métiers de la chaîne de valeur aéroportuaire.

Son expertise globale et son approche ciblée par marchés, par pays et par clients lui permettent de répondre au plus près de chacun des besoins de ses parties prenantes.





Les **26 183 collaborateurs** du Groupe ADP exercent **plus d'une centaine de métiers** différents, avec un savoir-faire et des expertises reconnues dans différents domaines clés : ingénierie et infrastructure aéronautique, *travel retail*, immobilier, acquisitions et prises de participation dans des actifs à l'international.



Exploitation et opération aéroportuaires

Activités concernant l'ensemble des parcours passager (accueil, information, facilitation du parcours et mise à disposition des services), cargo (gestion du fret) et des mesures de sûreté du transport aérien

- ▶ Le réseau d'aéroports
- ▶ Route Développement
- ▶ Aviation d'affaires
- ▶ Le cargo



Commerces et Hospitalité

Activités commerciales (boutiques, bars et restaurants, parkings, loueurs de voiture, banques et bureaux de change) et activités des co-entreprises de distribution commercialisée en aéroports (Société de distribution aéroportuaire, Relay@ADP) et de restauration (Epigo)

- ▶ Extime
- ▶ Offre Paris Aéroport



Immobilier

Activités regroupant l'immobilier accompagnant la croissance de l'écosystème aéroportuaire (gares de fret, hangars de maintenance, bâtiments près des pistes) et l'immobilier de diversification accompagnant l'intégration dans les territoires (bureaux, hôtels, commerces, locaux d'activité, entrepôts)

- ▶ Immobilier aéroportuaire
- ▶ Immobilier de diversification



Services : IT et ingénierie

Prestations de technologies de l'information et de la communication pour les professionnels, conseil et ingénierie pour les aéroports et professionnels de l'aéronautique

- ▶ Airport Services
- ▶ TAV Airports
- ▶ Hub One

GROUPE ADP, PIONNIER POUR UN MODÈLE AÉROPORTUAIRE DURABLE



UNE NOUVELLE STRATÉGIE GROUPE EN 2022 AVEC "2025 PIONEERS"³

Le transport aérien a connu un développement exceptionnel, passant de 100 millions de passagers annuels en 1960 à 4,5 milliards de passagers en 2019. Aujourd'hui, cette industrie est au carrefour de deux chocs :



La pandémie de Covid-19 :

Le retour au trafic de 2019 sera progressif, l'adaptation à un nouveau rythme de croissance de long terme est un défi d'ampleur et tous les acteurs devront ajuster leur modèle.



Le changement climatique :

accélérer la réduction de l'impact environnemental du transport aérien constitue notre principal défi ; tous les acteurs de l'aéronautique sont mobilisés avec une feuille de route ambitieuse. L'aviation commerciale a pleinement sa place dans un monde bas carbone.

Des crises, le secteur aéronautique a fait surgir des opportunités qui poussent, plus qu'à une adaptation, à une réinvention de son modèle. Avec la feuille de route stratégique 2022-2025, "2025 Pioneers", le Groupe ADP a commencé à construire en 2022 le socle d'un nouveau modèle aéroportuaire orienté vers la durabilité et la performance, en phase avec les attentes sociétales et environnementales.

Dans cette vision de long terme, le groupe souhaite faire de ses aéroports des plateformes (hubs) multimodales et d'énergies conçues et exploitées de manière durable :

- ◆ qui ne seront plus seulement un lieu où l'on prend l'avion mais un lieu où l'on bénéficie d'une connectivité renouvelée offrant le choix au client voyageur entre différents modes de déplacement (ferroviaire à longue et à courte distance, bus, mobilité douce...) et dans lequel la correspondance fer-air porte une part croissante du développement des plateformes du Groupe ADP ;
- ◆ qui accueilleront une diversification de nos activités énergétiques et le déploiement de nouvelles énergies propres : biomasse, électricité bas carbone, carburants aéronautiques durables, hydrogène bas carbone ;
- ◆ qui verront les infrastructures existantes densifiées et les capacités des gares et pôles de multimodalités étendues, en utilisant de nouveaux modes de construction innovants et au plus faible impact environnemental ;
- ◆ qui s'intégreront dans une planification urbaine globale, en s'insérant au cœur des territoires sur les questions d'immobilier, d'énergie, ou de mobilité.

Demain l'aéroport est une plateforme d'hospitalité...

qui devient progressivement
MULTIMODALE



qui s'intègre dans
une planification
TERRITORIALE globale



PERFORMANTE pour
les compagnies aériennes



aux modes constructifs
et opérationnels **DURABLES**



pour laquelle la gestion des **ÉNERGIES**
devient un enjeu majeur

³ [2025 Pioneers, le plan stratégique du Groupe ADP \(parisaeroport.fr\)](https://www.parisaeroport.fr)

Groupe ADP vise également l'excellence de l'hospitalité et la fluidité des parcours au service de ses clients voyageurs et la performance opérationnelle et environnementale au service de ses clients compagnies.

Enfin, il développe dans une approche multilocale une culture de l'innovation et de la responsabilité, en inscrivant son action partout où il est présent au cœur des territoires.

"2025 Pioneers" est une première étape de cette transformation de long terme. Elle définit les actions prioritaires pour la période 2022-2025 et propose 20 objectifs⁴ à horizon 2025, déclinés autour de 3 axes stratégiques (voir ci-dessous).



ONE AMBITION

Imaginer l'aéroport durable de demain en :

- ◆ Visant l'excellence et la durabilité des modes opérationnels et de construction.
- ◆ Innovant en matière d'hospitalité.
- ◆ Développant l'offre de connexions multimodales.

01

2025

PIONEERS

02



ONE GROUP

Bâtir un groupe mondial, intégré, et responsable, en :

- ◆ Consolidant le réseau du groupe.
- ◆ Mobilisant les expertises pour les démultiplier.
- ◆ S'appuyant sur un ancrage territorial fort.

03



SHARED DYNAMICS

Innovier, accompagner et responsabiliser en :

- ◆ Promouvant une démarche innovante.
- ◆ Attirant et fidélisant les talents par une politique RH globale.
- ◆ Développant une culture de la responsabilité.

Au cœur de la transformation industrielle engagée pour 2025 Pioneers, se trouve notamment l'évolution des aéroports vers des hubs de transports.

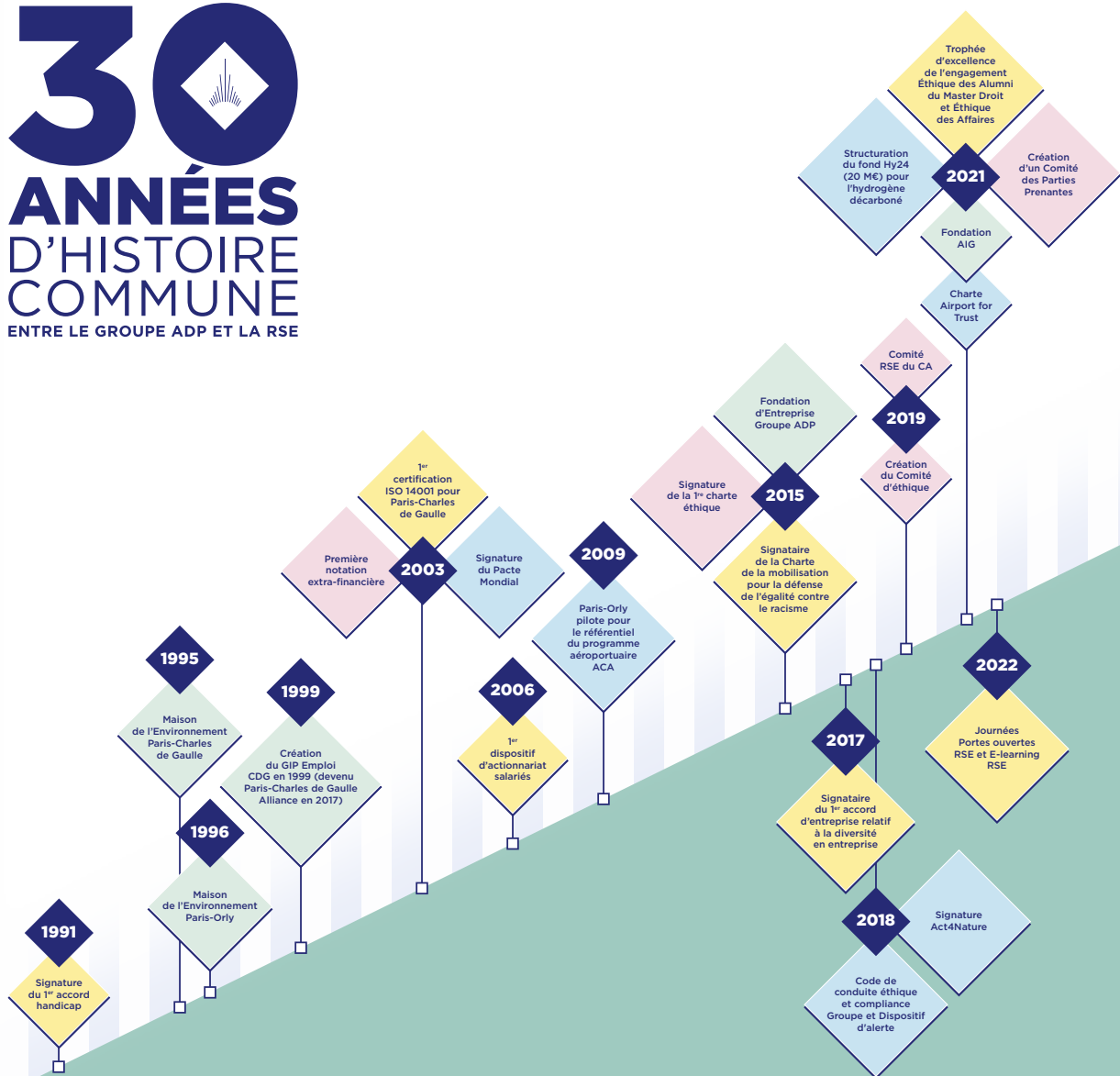
⁴ Cf. Synthèse des objectifs/indicateurs de la feuille de route stratégique 2025 Pioneers en annexe.

UN ENGAGEMENT RSE DANS LA DURÉE, QUI PREND UNE NOUVELLE DIMENSION AVEC "2025 PIONEERS FOR TRUST"

Groupe ADP mène de longue date des politiques et engagements alliant responsabilité et compétitivité. La culture de la responsabilité sociétale d'entreprise se situe ainsi dans la lignée des valeurs de service public qui constituent l'histoire et l'ADN d'Aéroports de Paris.

UNE DÉMARCHE RSE QUI S'INSCRIT DANS L'HISTOIRE DU GROUPE

30
ANNÉES
D'HISTOIRE
COMMUNE
ENTRE LE GROUPE ADP ET LA RSE



Signataire du Pacte des Nations Unies (depuis 2003 pour ADP SA), le Groupe ADP s'applique à respecter et faire respecter les 10 principes du Global compact dans ses pratiques et engagements, notamment dans son Code éthique et sa Charte RSE Fournisseurs.

Les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations Unies sont en outre utilisés comme une grille d'évaluation de la contribution du groupe ADP à la durabilité de la planète et à la résolution des problématiques mondiales les plus urgentes.

En 2018, le groupe a ainsi identifié une contribution à 11 ODD de l'ONU (voir ci-contre).

Pour évaluer sa performance en matière de RSE ainsi que la pertinence de sa stratégie, le Groupe ADP s'inscrit dans des initiatives et référentiels internationaux et se soumet régulièrement à des [notations extrafinancière](#) (sollicitées et non sollicitées)⁵.



L'engagement RSE de Groupe ADP n'est donc pas nouveau, mais avec "2025 Pioneers for Trust", nouvelle stratégie RSE depuis 2022, le groupe lui donne une nouvelle dimension, à la recherche d'un nouveau modèle aéroportuaire, plus durable et équilibré entre croissance économique, attentes de la société et protection de l'environnement.

ENVIRONNEMENT

Conduire la transition environnementale de l'aéroport et accompagner celle du transport aérien.



TERRITOIRES

Agir pour l'attractivité de nos territoires, au service de tous – riverains, salariés et communauté de nos aéroports.



2025 PIONEERS FOR TRUST



EMPLOYEUR

Être un employeur attractif et responsable, pour faire des collaborateurs les premiers acteurs et bénéficiaires de notre transformation.



GOVERNANCE

Développer une culture de la responsabilité et de l'éthique au bénéfice de l'ensemble de nos parties prenantes.

⁵ DJSI tous les ans, Ethifinance tous les 2 ans.



© GMR Airports pour Groupe ADP

Les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux sont au cœur de cette vision, portée par une transformation environnementale accélérée et une nouvelle relation avec l'ensemble de nos parties prenantes, pour leur redonner la confiance en l'avenir du secteur aéroportuaire, un secteur responsable, décarboné et exemplaire. La réponse à ces enjeux constitue l'objectif de "2025 Pioneers for Trust".

Avec cette nouvelle stratégie, le groupe se fixe des objectifs ambitieux, portés par des réalisations progressives dès 2025 et un cap pour 2050 :

ÊTRE UN GROUPE DURABLE

Construire l'aéroport durable de demain est porté par trois enjeux majeurs – transformer l'aéroport en plateforme multimodale, offrir la solution au plus faible impact carbone, quelle que soit la destination et œuvrer pour le renforcement de la biodiversité sur toute notre chaîne de valeur. Notre objectif, particulièrement ambitieux, est d'agir sur l'ensemble de nos impacts, directs et indirects et de devenir les plateformes leader de l'aviation verte.

ÊTRE UN GROUPE ENGAGÉ

Notre feuille de route se met au service du développement de ses collaborateurs et des territoires dans tous les aéroports où le groupe est présent.

ÊTRE UN GROUPE RESPONSABLE

La transformation de notre modèle aéroportuaire passe avant tout par l'engagement des Hommes et des Femmes du groupe. C'est pourquoi nous souhaitons développer une culture de la responsabilité et de l'éthique commune à tous, qui s'appuie sur nos deux valeurs de responsabilité et d'hospitalité.

Avec nos partenaires à l'international, nous souhaitons également enraciner une culture commune sur des volets essentiels de la RSE, tout en veillant à tenir compte des spécificités locales. Avec **la charte d'engagements sur les axes environnement et sociétal "Airports for Trust" signée par 23 des 27 aéroports de notre réseau⁶**, nous avons franchi un 1^{er} cap important en 2021, avec des objectifs et plans d'actions adaptés à chaque entité.

Les aéroports signataires souhaitent contribuer activement à la transition du transport aérien, avec une vision élargie de leur responsabilité à l'ensemble de la chaîne de valeur aéroportuaire, dans une logique de coopération avec les parties prenantes du territoire et sur le cycle de vie des projets d'aménagement.

Ils sont également convaincus que le développement harmonieux et durable des activités aéroportuaires doit être étroitement lié à l'ancrage territorial de l'aéroport et la création de valeur pour les communautés riveraines et donc à l'investissement dans le développement humain, à l'échelle locale, notamment à destination des jeunes.

⁶ Airport for trust = 23 aéroports signataires dont 19 contrôlés par le Groupe ADP et 4 en participation minoritaire.



LE PLAN DE VIGILANCE



Le plan de vigilance, tel que prévu par la loi n°2017-399 du 27 mars 2017, dite Loi «Potier», relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, s'articule autour des piliers suivants :

- ▶ Une cartographie des risques ;
- ▶ Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants/fournisseurs au regard de la cartographie des risques ;
- ▶ Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- ▶ Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques ;
- ▶ Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.



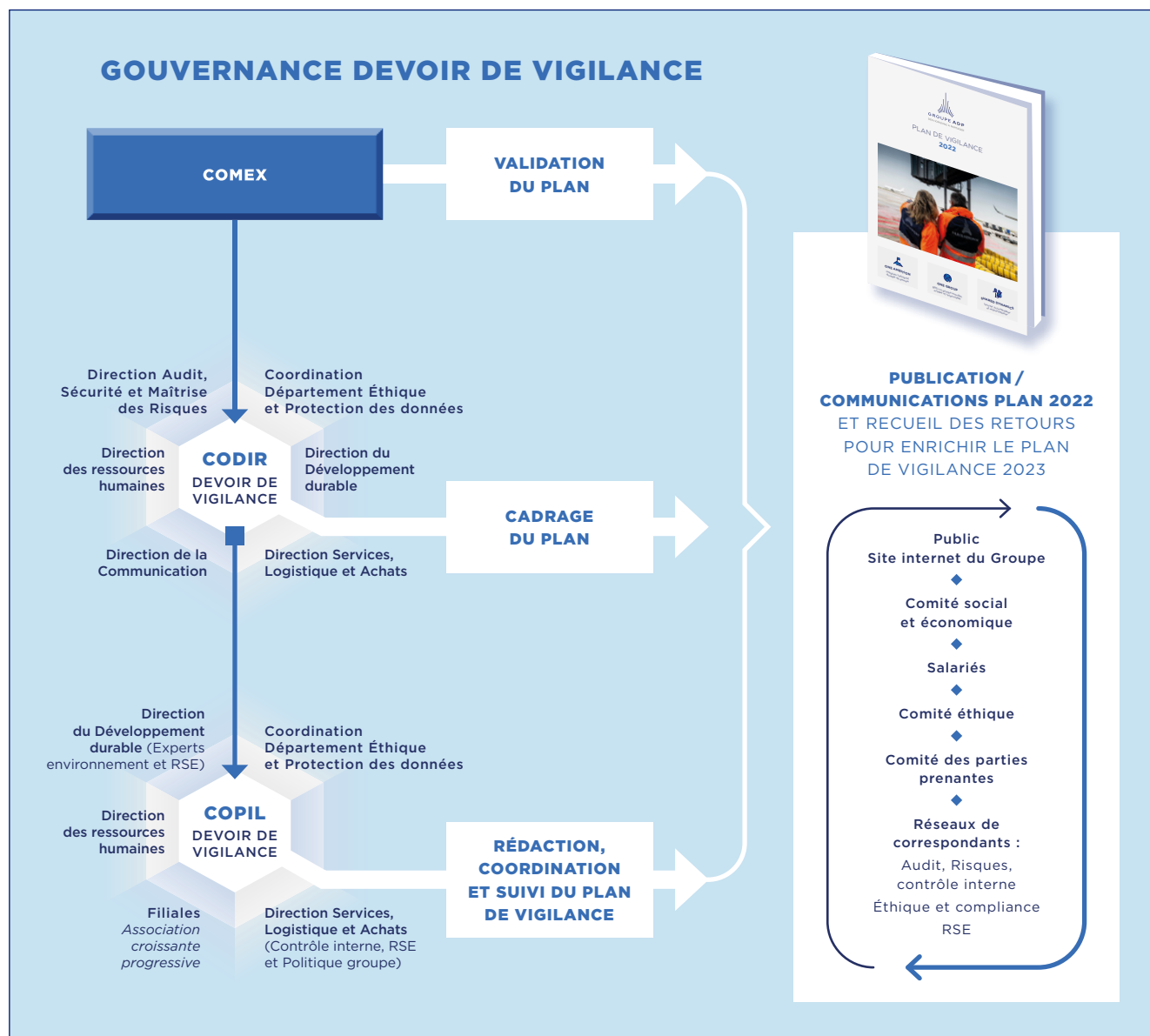
RESPONSABILITÉS

1.1. Gouvernance

La gouvernance du groupe ADP est structurée de manière à tenir compte des enjeux sociétaux et environnementaux croissants qui sont les siens et permettre une prise en compte du devoir de vigilance au plus haut niveau.

Gouvernance interne dédiée au Devoir de vigilance

Afin de renforcer ses engagements en la matière, la Direction générale du Groupe ADP a constitué une gouvernance dédiée au Devoir de vigilance.



La coordination du Plan de vigilance est assurée par la Direction Éthique et Données personnelles du groupe. Un comité de pilotage et des groupes de travail thématiques (achats, environnements, ressources humaines) sont constitués selon les besoins pour inscrire le devoir de vigilance dans une démarche systémique d'amélioration continue. Le tout est supervisé par un Comité de composé des Directeurs garants des principaux domaines du devoir de vigilance, dont certains sont membres du Comex et de la Directrice Éthique et Données personnelles.

1.2. Programme Éthique et compliance et Dispositif d'alerte

La Direction Éthique et Données personnelles définit et copilote le plan d'actions Éthique et Compliance (intégrant la protection des données personnelles) du groupe avec la Direction Juridique et des Assurances.

En complément du risque Éthique et compliance inclus dans la cartographie du groupe, une cartographie spécifique des risques Corruption et désormais une cartographie spécifique des risques Droits Humains sont réalisées tous les deux ans pour identifier les scénarii potentiels et définir des actions préventives (dernier exercice en 2022).



Le programme Éthique et Compliance déployé au sein du groupe depuis 2017 repose sur les piliers suivants :

- ▶ le présent **plan de vigilance** ;
- ▶ le **code de conduite Éthique et compliance déployé en 7 langues** accessibles sur les sites intranet et internet⁷ et des procédures (cadeaux et invitations, conflits d'intérêts, mécénat, évaluation des tiers, sanctions internationales/embargos, due diligence RH...) ;
- ▶ la **politique de protection des données** et sa charte d'application ;
- ▶ des **formations/sensibilisations** pour tous les collaborateurs ainsi que des modules plus spécifiques pour les populations exposées (en présentiel ou e-learning) ;
- ▶ le **réseau de référents** Éthique et compliance (dont un référent par filiale de TAV Airports) et des relais dans les directions supports de la maison mère ;
- ▶ le **process d'évaluation des tiers** (détaillé ci-après) ;
- ▶ le **dispositif d'alerte** (détaillé ci-après) ;

Aéroports de Paris est par ailleurs adhérent de Transparency International, du Cercle Éthique des Affaires et d'EDH, Entreprises pour les Droits de l'Homme, qui permet de regarder les meilleures pratiques des entreprises et de nourrir les réflexions sur l'éthique et la compliance au sein du groupe.

FOCUS SUR LE PROCESS D'ÉVALUATION DES TIERS

Activable graduellement selon la typologie des projets (marchés, investissement, Airport services...), du risque lié aux pays et aux tiers, le processus d'évaluation des tiers permet d'identifier et apprécier les risques auxquels s'expose le Groupe ADP en entrant ou poursuivant des relations d'affaires avec un tiers.

Cette évaluation concerne l'ensemble des tiers avant toute contractualisation : elle vise à s'assurer de leur probité en matière de corruption, de fraude, de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme, d'atteinte aux droits humains, aux droits environnementaux, à la protection des données personnelles... et de leur cohérence avec les principes de la politique éthique du groupe.

L'évaluation des risques des tiers comprend des diligences de niveau graduel pouvant aller jusqu'au déclenchement d'une enquête terrain, voire d'un audit de préacquisition dans le cadre d'un projet de fusion-acquisition, complété par un plan d'actions mis en œuvre avant contractualisation et après acquisition le cas échéant.

+ de 38 000
clients et
fournisseurs
 évalués à ce jour,
 dont 10 000 en 2022

⁷ <https://www.parisaeroport.fr/groupe/rse/ethique-et-compliance> et <http://codeofconduct.groupeadp.fr/>

FOCUS SUR LE SYSTÈME D'ALERTE

Accessible depuis fin 2018 aux collaborateurs du groupe et à ceux de ses fournisseurs et sous-traitants, 7/7jours, 24h/24h, la plate-forme d'alerte - <https://alert.groupeadp.fr> - permet de remonter des dysfonctionnements ou manquements aux lois, règlements et aux valeurs de l'entreprise, incluant notamment le devoir de vigilance en cas d'atteinte grave à l'environnement et/ou aux Droits Humains.

Les critères de recevabilité des alertes et de protection des lanceurs d'alerte notamment sont précisés dans une **charte auditée avec le concours de Transparency international, pour assurer la protection effective des lanceurs d'alerte.**

Un **comité de traitement**, dont les membres dépendent de la typologie des alertes et sont soumis aux mêmes règles de confidentialité, valide de manière collégiale la stratégie ainsi que les conclusions et les recommandations (sanction, amélioration sur les process).

« L'enquête doit aussi permettre d'identifier des axes de progression sur l'organisation des processus, afin qu'une situation ne se reproduise plus. »

Enquêtrice groupe ADP

« La charte de traitement des alertes du Groupe ADP place le lanceur d'alerte au cœur des enjeux de dialogue et de confiance. »

Laurence Fabre

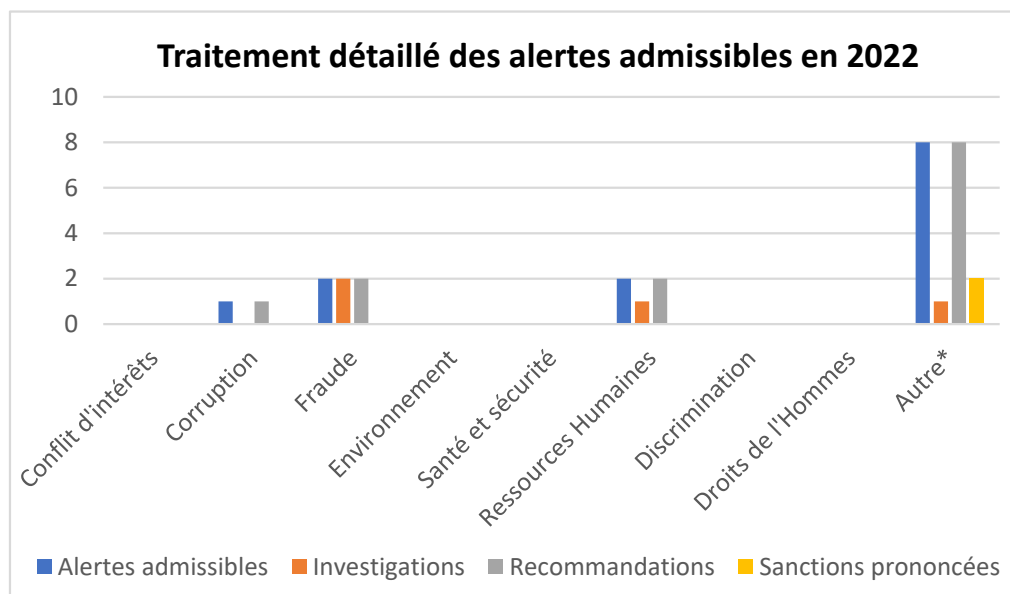
Responsable du secteur privé chez Transparency

Une fois la recevabilité d'une alerte validée, la directrice Éthique et Données personnelles, garante du dispositif d'alerte et directement rattachée au Président-directeur général du groupe pour assurer son indépendance, a l'obligation de traiter l'alerte dans les meilleurs délais et peut dans ce cadre diligenter une enquête ou un audit.

Le process d'enquête interne a été formalisé au travers d'une charte de traitement et d'un **Guide enquêteur**. Dans certains cas, le choix peut être fait de mandater un cabinet expert alors soumis aux mêmes règles.

Tout au long de ce processus, l'identité du lanceur d'alerte est préservée. Les actes de représailles envers cette personne peuvent être sanctionnés. Le lanceur est invité à recontacter la Direction Éthique et Données personnelles.

Depuis fin 2018, 51 alertes recevables ont été traitées, dont 13 alertes en 2022 (voir détail ci-dessous).



* Classification effectuée par l'émetteur de l'alerte

La plate-forme d'alerte et la protection des lanceurs d'alerte font l'objet de communications régulières du Groupe ADP sur son périmètre consolidé.

Notoriété et confiance sont deux indicateurs⁸ matérialisant l'efficacité du dispositif d'alerte et mesuré chaque année. Ainsi en 2022 :

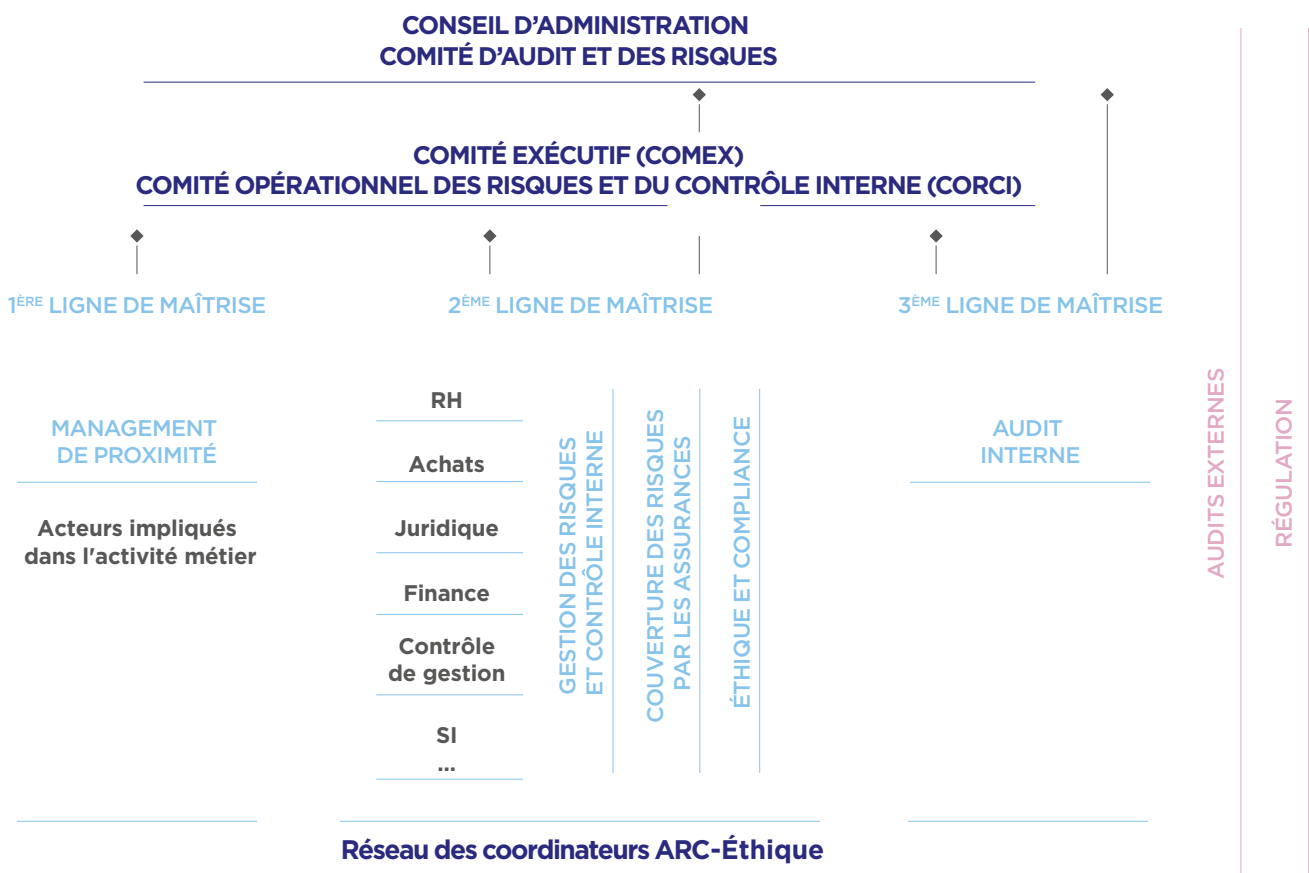
- ▶ **Près de 4 salariés sur 5 du groupe (79 %) connaissent le dispositif d'alerte éthique** (contre 1 salarié sur 2 en 2018) **et seraient prêts à faire remonter un problème éthique s'ils en étaient témoins (78 %)**.
- ▶ La même proportion identifie le manager de proximité comme principal interlocuteur vers lequel se tourner pour discuter d'un sujet éthique (84 %), confiance réaffirmée qui se distingue positivement de la moyenne des autres grandes entreprises françaises (66 %)⁹.
- ▶ 3 salariés sur 4 font également particulièrement confiance à leur référent éthique (75%) ou à la Direction Ethique et Données personnelles du groupe (76 %).
- ▶ **Près de 2 salariés sur 3 (64 %) font confiance à ADP pour garantir leur protection et anonymat.**

Le Groupe ADP assure également une communication sur le dispositif d'alerte éthique auprès de l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants, au travers de sa Charte RSE Fournisseur, document signé par ces derniers et annexé à chaque nouveau marché, complété par des courriers de rappels réguliers à ses principaux fournisseurs sur leurs obligations en la matière vis-à-vis de leurs personnels.

1.3. Gestion des risques et de contrôle interne

Les dispositifs de cartographie des risques, de contrôle interne et d'audit interne constituent une démarche globale au service de la maîtrise des activités du groupe.

Ils ont été décrits en détail dans le plan de vigilance du groupe 2021 et sont décrits chaque année dans le Rapport Universel du groupe.



⁸ Cf. Baromètre annuel du climat éthique 2022 : 3 507 salariés sur 12 123 ont répondu au questionnaire, soit un taux de participation de 29 % (vs 26 % en 2021).

⁹ Un baromètre similaire est réalisé auprès de 1 000 salariés des grandes entreprises par le Cercle éthique des affaires ce qui permet au Groupe ADP de se benchmarker sur la diffusion de la culture éthique.

Au croisement de la gestion des risques et la gestion de crise, le groupe ADP a également défini une Politique de Continuité d'Activité, déclinée en plusieurs plans de continuité d'activité (PCA), visant à améliorer la maîtrise des risques ayant un impact majeur sur la continuité de services - comme la pandémie Covid 19 - et garantir les prestations de services essentielles au fonctionnement du groupe. Des exercices de crise sont réalisés plusieurs fois par an pour éprouver l'efficacité de ce dispositif, les retours d'expérience permettant des améliorations.

1.4. Dialogues multipartites et association des parties prenantes

Le Groupe ADP a une empreinte territoriale importante du fait de son activité.

L'écoute, le dialogue et l'intégration de toutes ses parties prenantes permet de mieux appréhender les évolutions et les enjeux à intégrer dans la stratégie et la démarche RSE du groupe. La communication et le partage d'informations sont également régulièrement assurés avec les riverains, notamment via le site [Entre voisins](#) ou les actions des Maisons de l'Environnement situées sur les plateformes de Roissy et Orly.

- ◆ **La cartographie des parties prenantes**, ainsi que les sujets et modalités d'échanges avec elles sont régulièrement questionnés.



- ◆ **L'étude de matérialité des enjeux RSE**, réalisée fin 2017 (mise à jour lancée en 2022 – publication des résultats courant 2023) grâce aux réponses de 2 000 parties prenantes (75 % de salariés, 25 % de parties prenantes externes : fournisseurs, clients locataires, compagnies aériennes...), permet en outre d'identifier et qualifier les enjeux auxquels le groupe doit apporter des réponses en tenant compte de deux critères : l'importance pour les parties prenantes et les performances du groupe pour ces différents enjeux.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ 2017 - ENJEUX CLASSÉS SELON L'IMPORTANCE ET LA PERFORMANCE PERÇUE

- ◆ Acteur exemplaire de la gestion des plates-formes
- ◆ Bien-être de nos collaborateurs et partenaires
- ◆ Préservation de l'environnement
- ◆ Dialogue avec le territoire

TRÈS IMPORTANTS	◆ 3.	Sûreté et sécurité publique et aéroportuaire	8,9
	◆ 7.	Qualité de l'accueil et du service pour les passagers	8,6
	◆ 9.	Accessibilité des zones aéroportuaires	8,2
	◆ 18.	Préservation des milieux naturels et de la qualité de l'air	8,1
	◆ 1.	Bonne gouvernance et éthique des affaires	8,1
	◆ 12.	Santé et sécurité au travail pour les salariés du Groupe ADP	8,1
	◆ 17.	Lutte contre le changement climatique et constructions durables	8,0
IMPORTANTES	◆ 19.	Gestion des déchets et économie circulaire	7,8
	◆ 13.	Qualité de vie de nos salariés et des entreprises partenaires	7,8
	◆ 22.	Création de valeur partagée avec nos territoires	7,8
	◆ 8.	Accueil et services aux personnes handicapées ou à mobilité réduite	7,8
	◆ 20.	Dialogue avec les parties prenantes de nos territoires d'implantation	7,8
	◆ 14.	Attractivité employeur et gestion de parcours	7,5
	◆ 16.	Egalité Hommes-Femmes et diversité	7,5
	◆ 4.	Robustesse de nos opérations	7,4
	◆ 2.	Développement de l'innovation	7,4
	◆ 11.	Promotion des achats durables et amélioration de la santé et sécurité de nos prestataires	7,2
	◆ 23.	Mesures et informations sur les nuisances sonores	7,1
	◆ 15.	Approfondissement du dialogue et climat social au sein du Groupe ADP	7,0
	MOINS IMPORTANTES	◆ 21.	Dialogue avec l'État et ses services
◆ 6.		Amélioration de notre performance économique et compétitivité	6,6
◆ 5.		Développement des compagnies aériennes	6,4
◆ 10.		Qualité de service pour les clients immobiliers	5,9

Le Comité d'éthique et le Comité des parties prenantes sont également des instances récentes issues de ces re-questionnements du groupe vis-à-vis de ses parties prenantes. Elles se démarquent notamment par leur composition.

- ◆ **Le Comité d'éthique** est composé de 16 représentants du groupe aux expertises différentes et 2 personnalités extérieures. C'est un espace confidentiel de réflexion et de travail, qui permet de prendre du recul pour se questionner sur les comportements et les pratiques au sein de l'entreprise. Il est également destiné à définir, diffuser le plus largement possible et renforcer la culture Éthique et Compliance du groupe et la responsabilité éthique collective qui en découle dans leurs pratiques professionnelles de chacun. Il est également chargé d'éclairer les prises de décision en mettant en exergue tout questionnement ou enjeu éthique.

Des échanges de ce comité, a notamment émergé l'élargissement constant de la notion d'éthique. L'environnement, la prévention du changement climatique, le respect des Droits Humains, la prévention des risques psychosociaux et les nouvelles organisations du travail dans l'entreprise... toutes ces notions intègrent progressivement mais rapidement un devoir de responsabilité éthique à la charge des entreprises.

BILAN DES TRAVAUX DU COMITÉ ÉTHIQUE 2019-2020 (RÉALISÉ EN 2022)	
Définition et rôle de l'éthique	Communication du Président à destination du comité : prendre de la hauteur et donner une réalité concrète de ce que sont les valeurs dans les pratiques des collaborateurs.
Étude des tensions dans une entreprise qui peuvent mettre en danger ses valeurs dans la prise de décision	Travail sur les questionnements sur la prise en compte de l'éthique et le respect de valeurs dans la prise de décision.
Compétence éthique : définition pour ADP et comment la développer auprès des équipes	Objectifs : développer la posture managériale et aider les managers
Raison d'être et Valeurs : déploiement et suivi	Objectifs : valeurs et raison d'être exigeantes à challenger pour suivre leur mise en œuvre
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Présentation Baromètre Climat éthique ◆ Partage de la situation de crise pour ADP (Activité partielle, difficultés des collaborateurs...) ◆ Travail sur l'identification des points sur lesquels ADP doit s'appuyer pour accompagner les collaborateurs dans la période difficile qu'ils vivent 	Quelques recommandations <ul style="list-style-type: none"> ◆ La nécessité de capitaliser sur le collectif ◆ Accompagner l'évolution d'un secteur en forte croissance et le départ des collaborateurs ◆ Accompagner les changements identitaires initiés par l'éloignement du milieu professionnel (activité partielle, confinements...) ◆ Capitaliser sur un récit "collectif" et penser le réengagement sur le long terme ◆ Être force de propositions pour répondre au besoin de sens des collaborateurs

Beaucoup de travaux ont été lancés par la Direction des Ressources Humaines pour accompagner les managers pendant et après la crise.

En 2022, le Comité Ethique a plus particulièrement souligné la nécessité pour l'entreprise et ses salariés de faire un retour d'expériences sur l'humain durant la crise. En effet, bien que la crise sanitaire et la crise du transport aérien qui en a découlé, sont aujourd'hui moins prégnantes, beaucoup de collaborateurs éprouvent toujours le besoin d'échanger sur ce qui a été vécu pendant cette période impliquant de nombreuses transformations pour le Groupe ADP. Sur proposition du Comité Ethique, l'entreprise a donc invité les salariés sur la base du volontariat, à s'exprimer sur leur vécu dans le cadre d'une **Écoute collaborateurs (spéciale crise)** conduite fin 2022-début 2023 par les membres du comité d'éthique, en complément des actions menées en parallèle par la Direction des Ressources Humaines.

Ces témoignages ont été partagés collectivement en mars 2023 avec l'ensemble des collaborateurs sous la forme d'un livre dans lequel les portraits sont anonymisés. Ce recueil permet d'en garder la trace tout en capitalisant sur ce retour d'expérience si une nouvelle crise se produisait demain. Ils permettront également aux nouveaux collaborateurs de mieux appréhender l'histoire, l'identité et les valeurs du groupe et faciliter ainsi la construction d'un nouveau collectif.

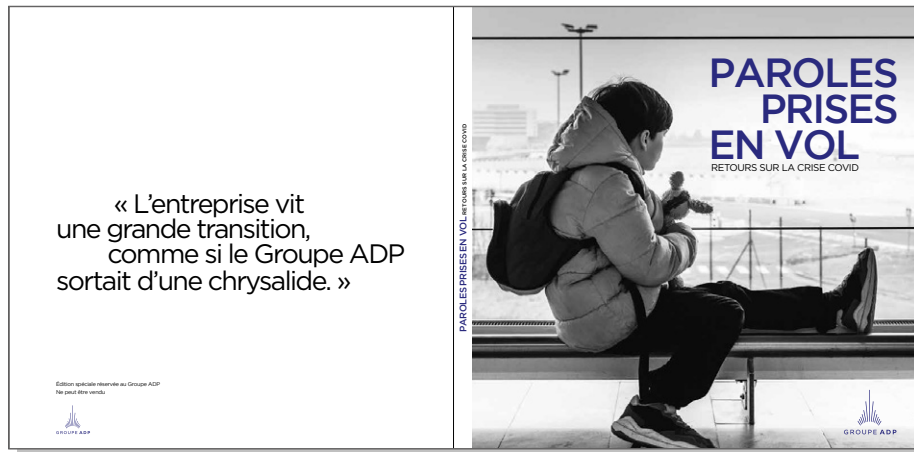
/

« La crise marque, qu'on le veuille ou non, un avant et un après qui font partie désormais de l'identité du groupe. Un collectif a besoin de faire récit de son histoire pour appréhender et partager ce qui a été vécu, ce qui a fonctionné, ce qui a été difficile, ce qui reste à construire. Sans récit, il n'y a pas de mémoire et sans mémoire, il n'y a pas d'histoire. Faire récit, c'est reprendre pied sur la réalité. »

Marc Grassin

Philosophe, docteur en éthique médicale,
vice-président du comité d'éthique ADP

/



2023 sera également l'occasion pour le Comité Ethique de questionner sa composition et davantage intégrer la dimension internationale et opérationnelle du groupe.

- ◆ **Le Comité des parties prenantes** rassemble quant à lui 16 personnalités externes et indépendantes, issues de différents environnements et expertises, qui apportent à la gouvernance du Groupe ADP une vision et une réflexion collective, distanciée et pluridisciplinaire sur les enjeux clés en matière de RSE.

Le Comité des parties prenantes a notamment amené le Groupe ADP à revoir sa stratégie de biodiversité,

MEMBRES DU COMITÉ



Sergio ALEGRE CALERO,

Directeur Général de l'association Airport Régions Council (ARC) ;



Alain BATTISTI,

Président de la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande (FNAM) ;



Olivier BOUCHER, Directeur de recherche au CNRS et climatologue au Laboratoire de météorologie dynamique ;



Pierre-Guy COSIMI, Secrétaire général du Syndicat National du Transport Aérien et des Aéroports (SNTA) CFDT ;



Stéphane CUEILLE,

Président de Safran Electrical & Power ;



Myriam EL KHOMRI,

Directrice du conseil chez SIACI SAINT HONORE ;



Max HIRSH,

Research Professor, University of Hong Kong, CEO Urban Experts (smart airports) ;



Olivier JANKOVEC,

Directeur général de l'Airport Council International (ACI) Europe ;



Christian MANTEI,

Expert en Tourisme international ;



Chloé MORIN,

Experte associée Fondation Jean Jaurès ;



Khanh NHAM,

Membre de la Communauté des passagers ;



Simone PICHOT,

Étudiante de l'École Nationale de l'Aviation Civile (ENAC) ;



Amandine ROGEMAN,

Membre de "Les 150" association des citoyens de la convention pour le climat ;



Hélène SOUBELET,

Directrice de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité ;



Rémi VANEL,

Membre du "Collectif pour un Réveil Écologique" ;



Philippe ZAOUATI,

Directeur général de Mirova.

intégrant au même rang cinq défis :

- ▶ **le changement climatique,**
- ▶ **le changement d'usage des sols,**
- ▶ **les pollutions,**
- ▶ **les espèces invasives,**
- ▶ **la surexploitation des ressources.**

Il s'est également interrogé sur la valeur ajoutée du groupe en termes de RSE, dans le cadre de ses prises de participation minoritaires, à l'international notamment. Et il invite le groupe à surveiller sa capacité de progression sur la formation, l'accès des femmes aux postes de direction, ou encore les objectifs environnementaux définis dans les projets d'aménagement, même lorsque le groupe ne contrôle pas les organes de gouvernance.

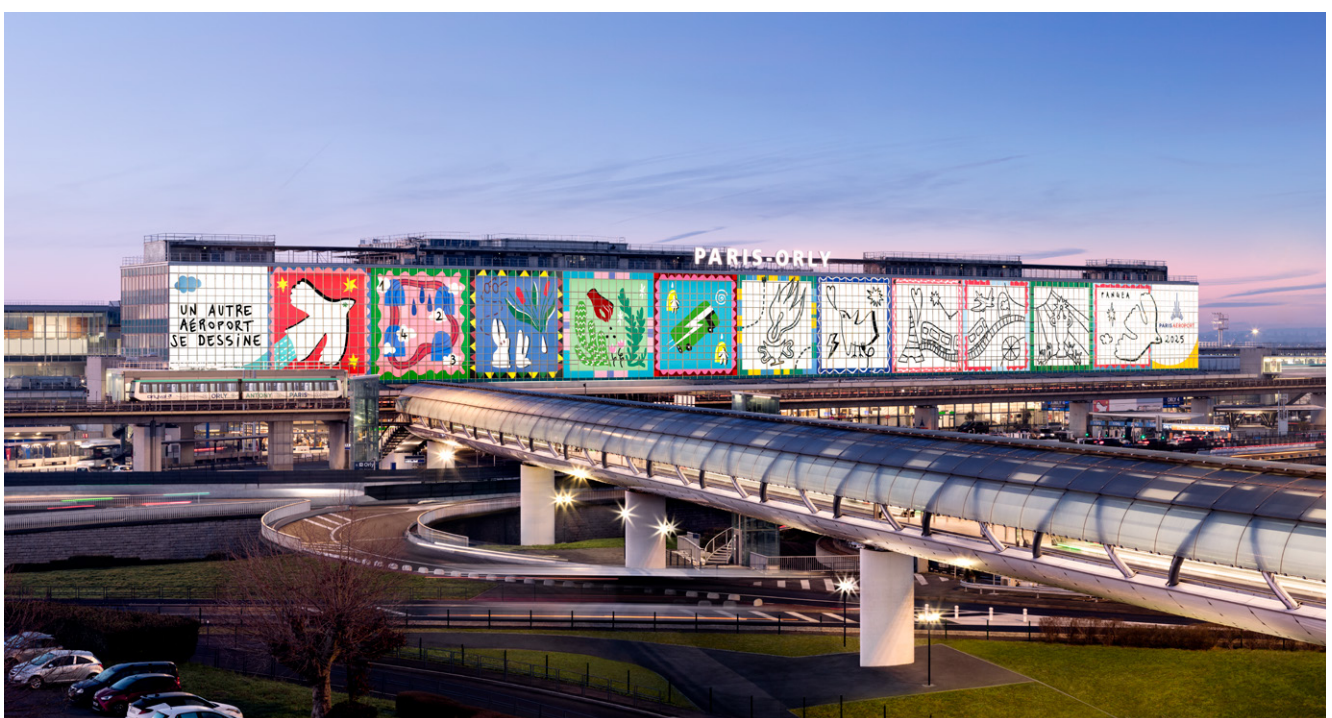
Les membres du Comité des parties prenantes partagent les résultats de leurs travaux et leur feuille de route de l'année à venir avec le Comité RSE du Conseil d'administration.

Dans un souci de transparence, et bien que n'en endossant pas toutes les recommandations, le Groupe ADP a également décidé de partager avec le public, en décembre 2022 sur LinkedIn et sur son site internet, l'avis et les recommandations rédigés par le Comité des parties prenantes sur [la décarbonation de l'accès au sol : quel avenir pour les voitures ?](#) L'objectif fixé pour 2023 est de publier régulièrement de tels avis, appelés "**whitepapers**" ou notes blanches.

Rédigée collégalement par les membres du Comité des parties prenantes, chaque note blanche étudiera un nouvel aspect des démarches à mettre en œuvre pour renforcer la performance des plateformes sur le plan social et environnemental, tout en assurant la durabilité du modèle économique.

Par ces notes, le Comité des parties prenantes et le Groupe ADP visent à :

- ▶ **enrichir la réflexion collective sur le développement durable** à l'échelle de l'industrie du transport aérien,
- ▶ **stimuler le dialogue entre le Groupe ADP et ses parties prenantes**, au-delà du seul cercle des membres du comité,
- ▶ **contribuer à l'alignement des objectifs environnementaux, sociaux et financiers** à travers l'exemple du Groupe ADP.





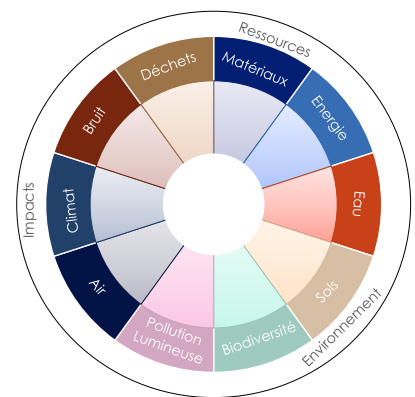
VIGILANCE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Le Groupe ADP a mis en place, depuis de nombreuses années, des mesures et des procédures visant à éviter, réduire et en dernier recours compenser, les impacts de son activité sur l'environnement dans les territoires sur lesquels il opère. Les risques à identifier et à prévenir sont, par nature, très liés au contexte opérationnel des différents sites et à son activité sur les territoires, ainsi qu'à la sensibilité des milieux environnants. En 2022, le Groupe ADP a élargi son champ d'action afin d'influer positivement sur les acteurs de la communauté aéroportuaire et de sa chaîne de valeur et de parvenir à une maîtrise des impacts liés à leurs propres activités.

L'ambition environnementale du Groupe ADP, réaffirmée et renforcée dans le cadre de sa politique environnementale 2022-2025, implique donc une vigilance allant bien au-delà des seules obligations réglementaires.

2.1. Enjeux et cartographie des risques en matière d'environnement

La nouvelle politique RSE du Groupe ADP¹⁰ intègre un pilier environnemental se voulant le plus large possible (sur notre chaîne de valeur) et étendu à l'international. Il inclut notamment, les principaux enjeux environnementaux sur lesquels les activités du groupe sont susceptibles d'avoir un impact significatif et qui sont ici classés en 10 thématiques (voir ci-contre).



2.1.1. Cartographie et analyse des risques de nos sites France

Afin d'identifier et de suivre les risques environnementaux sur nos principales plates-formes parisiennes (Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget), une cartographie consolidée des risques a été réalisée en 2018. Elle a été établie à partir des analyses environnementales, des événements survenus, du suivi de la politique environnementale et énergétique 2016-2021 et des cartographies des risques réalisées pour les aéroports parisiens du groupe. Une cartographie des risques achats sur le volet environnemental a également été établie en 2018 (cf. point 4.1.2).

La cartographie des risques réalisée pour nos aéroports parisiens a été mise à jour courant 2022 pour répondre aux enjeux environnementaux croissants que sont notamment la réduction des émissions de CO₂, la pollution sonore ou bien encore la biodiversité.

Groupe ADP veille à mettre à jour sa cartographie des risques annuellement, dans une démarche d'amélioration continue, afin notamment de contribuer à réduire les impacts environnementaux de son activité et renforcer sa résilience.

Plusieurs études ont ainsi été engagées en 2022 :

- ◆ Étude "impacts et dépendances à la Nature" menée par Aéroports de Paris sur les plateformes franciliennes, visant à identifier leurs impacts et dépendances à la Nature. Cette étude permet d'ores et déjà d'alimenter et de quantifier en première approche les risques et enjeux pour le Groupe ADP vis-à-vis de la biodiversité et des ressources naturelles telle que le bois et l'eau.
- ◆ Étude menée sur les risques et opportunités liés à la transition vers une économie bas carbone (non finalisée en 2022) visant à évaluer les risques actuels et futurs pour le groupe, mais aussi identifier les sites les plus critiques et les périls climatiques les plus impactant (sur la base de la classification taxonomique européenne des risques liés au climat), en tenant compte du scénario de réchauffement climatique SSP5-8.5 (scénario le plus pessimiste, peu probable, dans une approche conservative) projeté en 2030¹¹. Le périmètre de cette analyse inclut les 27 aéroports du groupe.

¹⁰ Cf. Chapitre "Un engagement RSE dans la durée" du présent document.

¹¹ Le scénario RCP 8.5 est le scénario le plus pessimiste du rapport du GIEC (groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) « Changement climatique 2021 : les éléments scientifiques ». Les niveaux actuels d'émissions de CO₂ sont quasiment doublés d'ici à 2050. L'économie mondiale croît rapidement mais cette croissance est alimentée par l'exploitation des combustibles fossiles et des modes de vie très gourmands en énergie. En 2100, la température moyenne de la planète aura augmenté de 4,4°C, une véritable catastrophe.

- ◆ Étude "impacts et dépendances aux ressources naturelles" initiée fin 2022 dont les résultats seront connus courant 2023.

► Principaux risques et enjeux environnementaux identifiés

Pour chacun des risques, une cotation a été faite. Au regard de la cotation, des éléments de maîtrise ont été définis.

THÈMES	RISQUES PRINCIPAUX	ENJEUX MAJEURS
CLIMAT (cf. 2.2.3)	<ul style="list-style-type: none"> ► Impact sur le changement climatique ► Dépendances / vulnérabilités face au renforcement des événements climatiques extrêmes 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Répondre aux besoins d'atténuation de l'impact CO₂ du transport aérien et des accès aux plateformes aéroportuaires ◆ Réaliser la transition énergétique du groupe ◆ Adapter les plateformes aéroportuaires pour faire face à la survenance d'événements extrêmes liés au changement climatique ◆ Choisir des matériaux nécessitant le moins d'énergie grise possible ◆ Adapter et mettre en œuvre les projets de développement du groupe en respectant les limites planétaires (climat, ressources naturelles, biodiversité)
AIR (cf. 2.2.4)	<ul style="list-style-type: none"> ► Contribution à la dégradation de la qualité de l'air local ► Accentuation des risques de pics de pollution induisant des restrictions opérationnelles 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Maîtriser l'impact des activités aéroportuaires et aériennes sur la qualité de l'air local
POLLUTION SONORE (cf. 2.2.5)	<ul style="list-style-type: none"> ► Nuisances sonores pour les riverains et les salariés des plateformes 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Maîtriser les nuisances sonores sur les sites et territoires d'emprise afin d'améliorer le cadre de vie des riverains et de travail des salariés
POLLUTION DES SOLS (cf. 2.2.6)	<ul style="list-style-type: none"> ► Pollutions diffuses, pollutions accidentelles 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prévenir les pollutions afin de maintenir la qualité de sols et de l'eau
BIODIVERSITÉ (cf. 2.2.7)	<ul style="list-style-type: none"> ► Atteinte au patrimoine biodiversité de nos territoires ► Augmentation du risque animalier (collisions avion) ► Trafic d'espèces protégées et de viande de brousse 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Aménager et gérer les infrastructures de façon durable, en limitant l'artificialisation et l'imperméabilisation des sols ◆ Préserver et restaurer la biodiversité des plateformes ◆ Prévenir le risque pandémique et lutter contre les trafics illégaux
EAU (cf. 2.2.8)	<ul style="list-style-type: none"> ► Consommation (pression quantité, conflits d'usage) ► Rejets d'eaux polluées dans le milieu naturel ► Inondations (conséquence de l'imperméabilisation des sols) ► Résilience à l'augmentation du stress hydrique des territoires 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Optimiser la gestion de la consommation et de la ressource en eau (eau potable, eau grise et eaux pluviales)
MATÉRIAUX / DÉCHETS (cf. 2.2.9)	<ul style="list-style-type: none"> ► Consommation de matières premières et pressions sur la ressource ► Économie circulaire et territoriale : pressions sur la ressource et pollutions ► Dépendances face à la raréfaction des ressources naturelles 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prévenir la production de déchets ◆ S'engager et accompagner la transition du Groupe ADP et des territoires d'accueil vers une économie circulaire (réemploi, réutilisation, recyclage)

2.1.2. Nos sites à l'international

Le Groupe ADP s'appuie sur un réseau de 27 aéroports exploités en contrat de gestion ou en concession (en Europe, Asie, Afrique et Amérique). Compte tenu de sa présence mondiale et des réglementations environnementales en vigueur dans les différents pays, les enjeux environnementaux du Groupe ADP sont de diverses natures.

En cohérence avec le référentiel ISO 26000 qui reprend les grandes thématiques de la loi, le Groupe ADP a réalisé, pour AIG et TAV Airports, un état des lieux des réglementations locales et des actions déjà engagées relatives à l'environnement.

Pour ce faire, le groupe a adressé en 2020 à chacune de ses filiales un questionnaire détaillé afin de connaître, de manière aussi exhaustive que possible, les lois en vigueur et actions phares permettant d'excéder les exigences réglementaires engagées pour chaque thématique environnementale : prévention de la pollution, lutte contre le changement climatique, protection de la biodiversité et des écosystèmes, gestion du bruit. Les pays qui ont fait l'objet de ce travail sont les suivants :

- ▶ **TAV Airports** : Tunisie, Arabie Saoudite, Turquie, Géorgie, Macédoine¹².
- ▶ **AIG** : Jordanie.

Une synthèse de cet état des lieux est présentée dans la matrice ci-dessous.

MATRICE DES RÈGLEMENTATIONS EN VIGUEUR ET DES ACTIONS DÉPLOYÉES TAV / AIG

	TAV								AIG			
	Tunisie		Arabie Saoudite		Turquie		Géorgie		Macédoine		Jordanie	
	législation	bonnes pratiques	législation	bonnes pratiques	législation	bonnes pratiques	législation	bonnes pratiques	législation	bonnes pratiques	législation	bonnes pratiques
Prévention de la pollution												
Contrôle des émissions dans l'air	fort	fort	moyen	fort	fort	fort	moyen	fort	fort	moyen	fort	fort
Rejets dans l'eau	fort	fort	moyen	fort	fort	fort	moyen	fort	fort	moyen	fort	fort
Pollution des sols	fort	fort	moyen	fort	fort	fort	moyen	fort	fort	moyen	fort	fort
Managements des déchets	fort	fort	moyen	fort	fort	fort	moyen	fort	fort	moyen	fort	fort
Lutte contre changement climatique												
Consommations d'énergie	fort	fort	moyen	fort	fort	fort	moyen	fort	fort	moyen	fort	fort
Protection de la biodiversité et des écosystèmes												
	fort	fort	moyen	fort	fort	fort	moyen	fort	fort	moyen	fort	fort
Gestion du bruit												
	fort	fort	moyen	fort	fort	fort	moyen	fort	fort	moyen	fort	fort

intensité cadre réglementaire	bonnes pratiques
fort	fort
moyen	moyen

Cet état des lieux montre une hétérogénéité des législations en vigueur et des actions déployées dans chaque pays. Les aéroports interrogés respectent ces législations et pour certains, vont au-delà. Le groupe ayant intégré de nouveaux assets mettra à jour cet état des lieux courant 2023.

Notre démarche de progrès sur la cartographie des risques environnement

Renforcer et aligner les cartographies des risques sur la nouvelle politique environnementale du Groupe ADP :

- ▶ Concernant nos implantations à l'international, une cartographie des risques doit être réalisée à l'échelle des 23 aéroports ayant signé la charte Airports for Trust (cf. 2.2.1). Elle permettra d'analyser les risques encourus par chaque filiale et de dégager les actions prioritaires à mettre en place pour les atténuer.
- ▶ Une étude menée sur les risques et opportunités liés à la transition vers une économie bas carbone est à ce titre en cours de finalisation pour les 27 aéroports du Groupe.

¹² L'entrée de l'aéroport d'Almaty dans le portefeuille de TAV Airports est postérieure à la réalisation de cette étude des réglementations environnementales. Le Kazakhstan sera ajouté dans une révision ultérieure.



© Bruno Pellarin pour Groupe ADP

2.2. Mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves

2.2.1. La charte Airports for Trust¹³ et la nouvelle politique environnementale 2022-2025 du groupe

Depuis 2006, les cycles d'investissement inscrits dans les contrats de régulation économique de 5 ans ont permis à ADP SA une amélioration continue de la performance environnementale de ses activités parisiennes.

Le détail des mesures mises en œuvre et des engagements d'Aéroports de Paris entre 2006 et 2021 ont été développés dans le rapport de [plan de vigilance 2021](#).

En 2022, le Groupe ADP a déployé sa nouvelle politique RSE 2025 Pioneers for Trust¹⁴. Cette nouvelle politique environnementale 2022-2025 a fait l'objet d'une [présentation dédiée aux investisseurs en mars 2022](#).

Notre démarche de progrès en matière de politique environnementale groupe

La nouvelle politique environnementale du groupe qui a pris effet en janvier 2022 implique un élargissement radical de notre champ d'action par rapport à la période 2016-2021.

Elle est structurée autour de quatre axes stratégiques qui se traduisent en 15 engagements déclinés en feuilles de route opérationnelles pour chacune des 23 plateformes signataires de la charte.

Ces plateformes, en France comme à l'international, s'engagent à mettre en œuvre des actions structurantes participant de l'ambition environnementale du Groupe ADP.

¹³ Cf. annexe 1 du présent document.

¹⁴ Cf. Chapitre "Un engagement RSE dans la durée" du présent document.

CES 15 NOUVEAUX ENGAGEMENTS SONT :

I. Tendre vers des opérations à impact zéro sur l'environnement

1. Mettre en œuvre la feuille de route pour atteindre, sur nos émissions internes (scopes 1 et 2), la neutralité carbone 2030 sur toutes nos plateformes et zéro émission nette de CO₂¹⁵ en 2030 à Paris-Orly et Paris-Le Bourget, 2035 à Paris-Charles de Gaulle, 2050 à Amman, Ankara, Izmir, Liège, Zagreb et Santiago du Chili.
2. Renforcer l'intermodalité, réduire la place de la voiture, renforcer la connectivité avec les territoires.
3. Devenir un territoire neutre en carbone à horizon 2050 (périmètre géographique - scopes 1 et 2 et toutes émissions au sol - augmenté des émissions croisière pour les vols au départ d'Europe).
4. Éviter / réduire les déchets d'exploitation et maximiser la valorisation matière.
5. Préserver les milieux : eau, sols, biodiversité ; réduire l'empreinte biodiversité de notre chaîne de valeur.

II. Participer activement à la transition environnementale dans le secteur de l'aviation

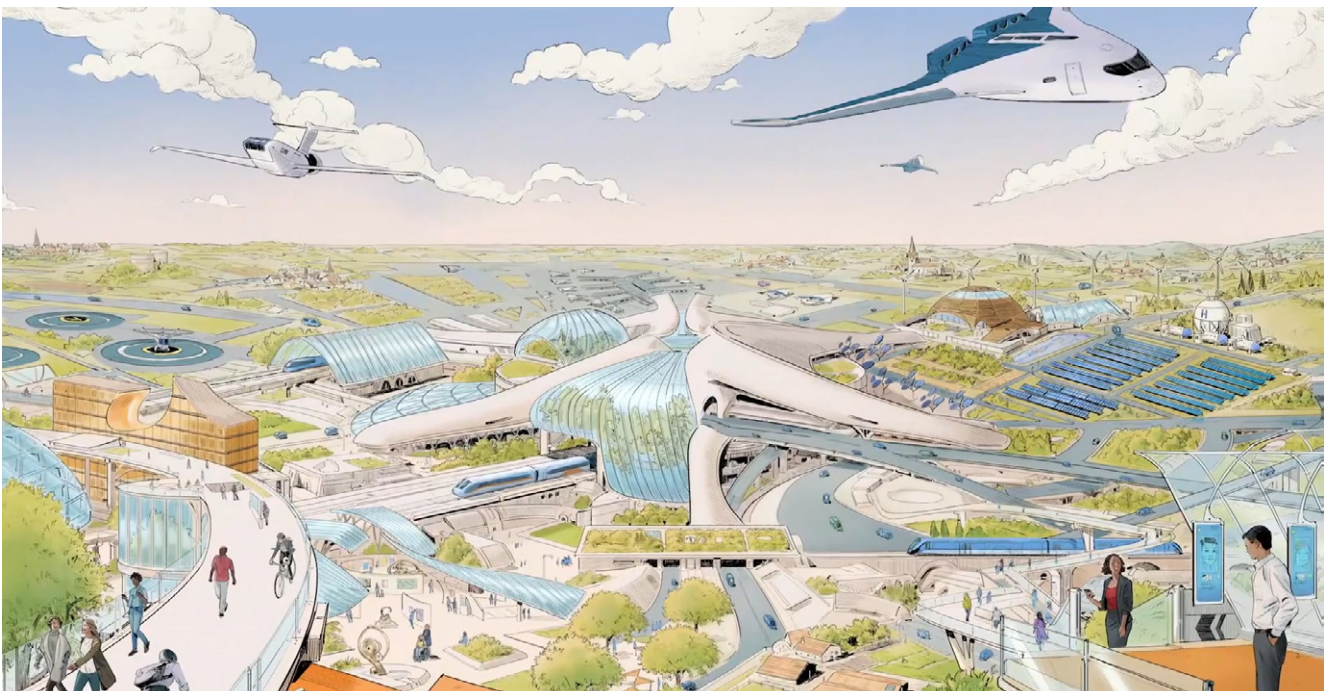
6. Réunir les conditions d'accueil des technologies de transition (carburants aéronautiques durables) et ruptures technologiques (hydrogène, électrique).
7. Contribuer à l'amélioration des opérations (assistance en escale, roulage, phase de vol du cycle landing & take-off, i.e. sous 3 000 pieds), avec pour résultante la décarbonation des activités aériennes, l'amélioration de la qualité de l'air et la réduction du bruit.
8. Contribuer aux travaux d'exemplarité environnementale du secteur aérien (lutte contre le trafic d'espèces protégées, réduction des déchets).

III. Promouvoir l'intégration de chaque aéroport dans un système de ressources locales

9. Élaborer une stratégie d'écologie industrielle et territoriale pour les matériaux de construction et l'énergie.
10. Mesurer et surveiller la qualité de l'air et l'exposition au bruit, de manière à préserver la santé des riverains.
11. Être un partenaire privilégié des territoires et des acteurs scientifiques et associatifs en matière de préservation et de sensibilisation à la biodiversité.

IV. Réduire l'empreinte environnementale des projets d'aménagement et de développement des activités aéroportuaires

12. Mettre en œuvre une politique de construction bas carbone et économie circulaire ; construire le moins possible et de manière modulaire et flexible ; mettre en œuvre une gouvernance environnementale des projets d'investissement, avec budget carbone (tous les projets d'investissement d'Aéroports de Paris et de TAV supérieurs à 5M€ à compter de 2025) et biodiversité.
13. Limiter l'impact environnemental des projets de développement et des chantiers (impact sonore, déchets, qualité de l'air, CO₂).
14. Améliorer la valeur écologique de nos sites, assurer les continuités écologiques et tendre vers Zéro Imperméabilisation Nette dans notre responsabilité de maître d'ouvrage selon une trajectoire ambitieuse.
15. Obtenir des labels environnementaux pour tous les projets (ex. : HQE, BREEAM, LEED¹⁶).



¹⁵ « Zéro émission nette » signifie que les émissions de gaz à effet de serre sont réduites à un niveau aussi proche que possible de zéro, les émissions restantes présentes dans l'atmosphère étant réabsorbées, par les forêts, les prairies, les sols agricoles et les zones humides et par certains procédés industriels, tels que la capture et le stockage du carbone.

¹⁶ Haute Qualité Environnementale ; Building Research Establishment Environmental Assessment Method ; Leadership in Energy and Environmental Design.

Pour chacun des risques identifiés par enjeu environnemental (cf. 2.1), des actions ciblées sont mises en place dans le cadre de la nouvelle politique environnementale ; l'objectif étant de limiter leur survenance et leur impact. Les principales d'entre elles sont décrites ci-après.

2.2.2. État des lieux de nos émissions

Comme nombre d'aéroports de par le monde, le Groupe ADP suit, déclare et publie annuellement ses émissions de CO₂ internes (scopes 1 et 2) et une part très significative des émissions de CO₂ de ses parties prenantes (scope 3) selon le programme ACA - Airport Carbon Accreditation. Ce programme, en vigueur depuis plus de 10 ans, repose sur l'audit par des tiers indépendants des émissions et plans d'actions déclarés par les aéroports accrédités. Les accréditations obtenues par le Groupe ADP sont détaillées au point 2.3 du présent document.

En 2022, Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget sont certifiés ACA 4 et Amman est certifié ACA4+ pour portant à 5 le nombre d'aéroports de son réseau certifiés ACA 4 ou 4+ (avec New Delhi).

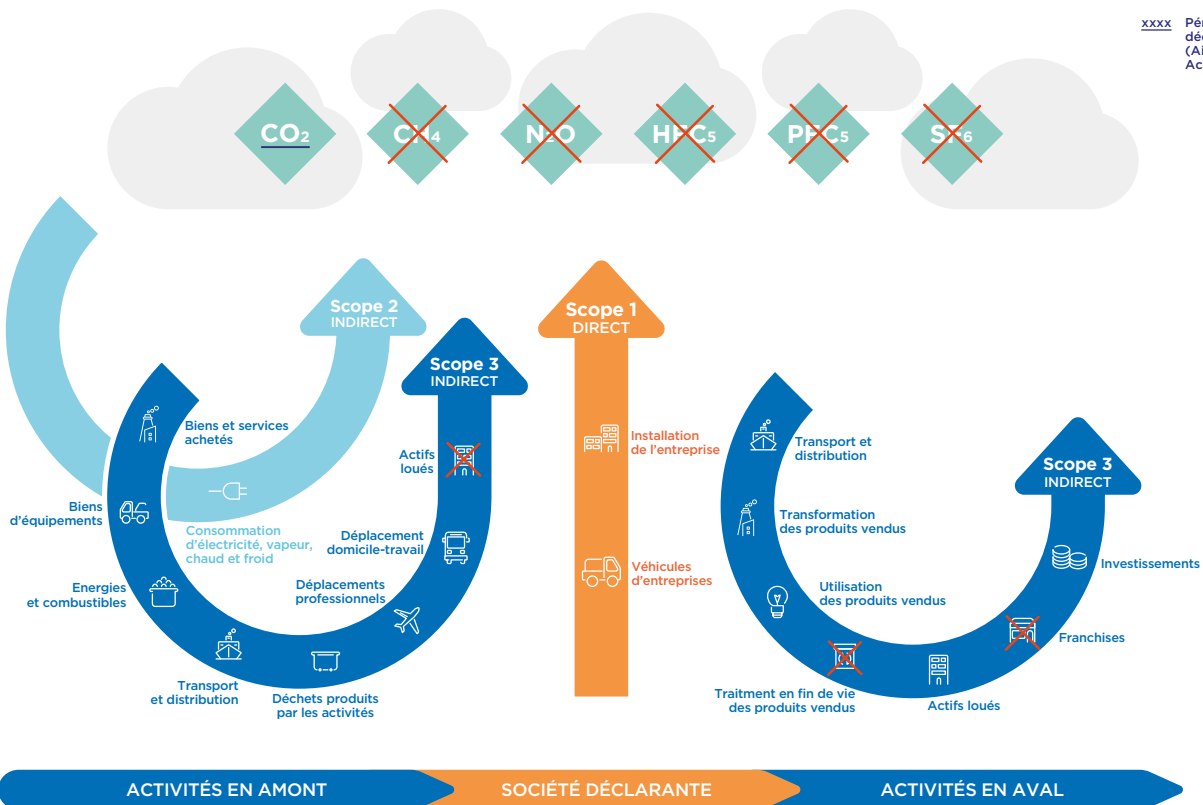
Au-delà de ce processus de certification, les émissions de gaz à effet de serre sont suivies par le Groupe ADP (cf. schéma ci-après), conformément aux définitions du GHG Protocol. Outre les émissions suivies dans le cadre de l'ACA, le Groupe ADP se donne les moyens - pour ses plateformes parisiennes à ce jour - de suivre les émissions et se doter de feuilles de route pour des postes d'émission scope 3 complémentaires.

ACA est un programme de certification en matière de gestion carbone, mis en place par ACI Europe. Cette certification évalue et reconnaît la démarche entreprise par les aéroports afin de réduire leurs émissions en gaz à effet de serre. Cette démarche est volontaire et comprend 6 niveaux possibles :

- 1 Cartographie** : déterminer les sources d'émission sous le contrôle de l'aéroport et établir un bilan carbone. Les émissions directes et indirectes sont définies sur la base du protocole sur les gaz à effet de serre (GHG Protocol).
- 2 Réduction** : recenser les émissions sur les 3 dernières années en suivant un plan de management, fixer les objectifs puis démontrer que les objectifs de réduction ont été atteints.
- 3 Optimisation** : le champ d'application de l'empreinte carbone s'élargit : les tiers (par exemple les entreprises du site aéroportuaire) contribuent aussi aux niveaux 1 et 2.
- 3+ Neutralité** : compenser les émissions résiduelles ne pouvant être réduites pour atteindre la neutralité carbone des opérations sous le contrôle de l'aéroport.
- 4 Transformation** : optimiser les opérations de l'aéroport et de ses partenaires commerciaux afin d'atteindre des réductions absolues d'émissions.
- 4+ Transition** : compensation des émissions résiduelles par des projets de protection du climat fiables.

SCOPES ET ÉMISSIONS COMPTABILISÉES PAR GROUPE ADP

xxxx Périmètre de déclaration ACA (Airport Carbon Accreditation)



Source : GHG Protocol

Pour 2021 le bilan des émissions de CO₂ des principaux aéroports du Groupe ADP consolidés était le suivant¹⁷ :

	Bilan des émissions - Année 2021 - T CO ₂	ADP SA
Scope 1	Émissions directes	62 644
Scope 2	Émissions indirectes liées aux achats d'énergie	12 881
	Avions - Cycle LTO (Landing & Take-Off)	643 675
	Avions - APU (Auxiliary Power Unit)	63 268
Scope 3 (périmètre ACA)	GSE (Ground Support Equipment = Engins d'assistance en escale)	20 873
ACA (Airport Carbon Accreditation) : programme mondial de l'ACI pour la gestion du carbone des aéroports	Accès aux Plateformes (salariés)	197 880
	Accès aux Plateformes (passagers)	163 470
	Engins de chantier	3 694
	Produits hivernaux	944
	Missions ADP	386
	Déchets d'exploitation	1 929
	Revente d'énergie à des tiers	5 616
	Avion-demi-croisière	7 803 000
Scope 3 (postes d'émissions complémentaires)	Achat de biens et de services	236 440
	Énergie amont	
	Logistique	non connu
	Déchets de chantier	non connu

On constate ainsi que le Groupe ADP s'est doté des moyens pour calculer les émissions de CO₂ des croisières avion, poste d'émission non quantifié historiquement dans le cadre du reporting ACA et introduit à partir du niveau 4 de l'ACA et que le groupe est désormais en capacité de chiffrer annuellement pour les aéroports certifiés ACA4 ou 4+. Ce point constitue un progrès notable en regard des reportings CO₂ antérieurs, en ce sens que ce poste d'émission (14,663 Mt CO₂ en 2019) constitue le premier poste d'émission du scope 3 calculé des aéroports (85 % des émissions totales).

Les rapports ACA détaillés des plateformes de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget sont disponibles publiquement sur le site Entre voisins¹⁸.

S'agissant des principales filiales internationales consolidées, le Groupe ADP suit à l'heure actuelle les émissions sur le périmètre ACA, dont les résultats 2021 sont les suivants :

	Bilan des émissions - Année 2021 - T CO ₂	Amman (AIG)	Ankara (TAV)	Izmir (TAV)
Scope 1	Émissions directes	1 250	8 512	14 014
Scope 2	Émissions indirectes liées aux achats d'énergie	19 017	1 916	3 662
	Avions - Cycle LTO (Landing & Take-Off)	62 736	70 204	151 028
	Avions - APU (Auxiliary Power Unit)	7 739	72	597
Scope 3 (périmètre ACA)	GSE (Ground Support Equipment = Engins d'assistance en escale)	4 890	3 042	1 987
ACA (Airport Carbon Accreditation) : programme mondial de l'ACI pour la gestion du carbone des aéroports	Accès aux Plateformes (salariés)	1 350	13 625	
	Accès aux Plateformes (passagers)	44 291		
	Engins de chantier	non disponible	non disponible	
	Produits hivernaux	12	non disponible	66 978
	Missions ADP	non disponible	non disponible	
	Déchets d'exploitation	495	non disponible	
	Revente d'énergie à des tiers	15 166	1 970	

Afin d'accompagner la baisse des émissions de CO₂ de ces différents postes d'émission, le Groupe ADP finalise la définition et la mise en place des feuilles de route associées et a actualisé ses engagements climatiques dans le cadre de sa nouvelle politique environnementale 2022-2025 (cf. point 2.2.1 du présent document).

Les actions mises en œuvre, en cours de déploiement ou envisagées dans une démarche de progrès pour répondre aux enjeux environnementaux cités en 2.1.1 sont décrites ci-après.

¹⁷ Les données 2022 ne sont pas encore consolidées à la date de publication du présent document.

¹⁸ <https://entrevoisins.groupeadp.fr/actualites-evenements/le-groupe-adp-renouvelle-son-accreditation-carbone/>

2.2.3. Climat

► Réduire notre contribution au changement climatique

Le Groupe ADP a placé la lutte contre le changement climatique au cœur de sa stratégie.

Le premier enjeu est de **réduire les émissions internes (scopes 1 et 2)**, en cohérence avec les ambitions renforcées du groupe (**neutralité carbone 2030** sur toutes les plateformes signataires de la charte Airports for Trust et zéro émission nette de CO₂, d'ici 2030 à 2050 au plus tard selon les sites (cf. détails par plateforme dans le focus climat du présent document). À cette fin :

- ◆ Nous améliorons la **performance énergétique de nos terminaux et bâtiments immobiliers parisiens**. Cette démarche, initiée de longue date, a été renforcée à l'automne 2022 avec la mise en place d'un plan de sobriété énergétique, motivé par le contexte de la hausse des prix de l'énergie. Aéroports de Paris a signé en 2022 la [Charte Ecowatt](#) (RTE) et la [Charte Ecogaz](#) (GRTgaz) indiquant sa volonté de mettre en œuvre un plan de sobriété énergétique applicable dans la durée et un plan d'effacement pour diminuer ses consommations électriques durant les journées de tension sur le réseau électrique. Basé sur la mise en œuvre d'un plan d'action immédiat (exemple d'actions de court terme mise en œuvre à l'hiver 2022/2023 : baisser le chauffage à 19 °C, réduire et optimiser les éclairages, optimiser le renouvellement d'air en fonction des zones), il s'accompagne de programmes structurels de moyen terme (exemples d'action de moyen terme : remplacement des systèmes d'éclairage classiques par des LED, plus économes, remplacement d'anciens moteurs d'équipement CVC par des moteurs à haut rendement, investissement dans des nouvelles technologies de tri des bagages "wave concept" économes en énergie). Ce programme est également accompagné de dispositifs de formation et de sensibilisation des équipes du groupe.
- ◆ Nous développons **nos propres capacités de production d'énergies renouvelables** (chaleur essentiellement).
- ◆ Nous avons recours à des solutions de marché pour que **100 % de l'électricité consommée soit d'origine renouvelable** (100 % en 2021), dont 10% fournie par un PPA (power purchase agreement), soit un contrat d'achat directeur au producteur, permettant le développement de centrales solaires spécifiquement dédiées à nos besoins.
- ◆ Nous remplaçons nos **véhicules de service** par des modèles **bas carbone, électriques et/ou hybrides**.

Au-delà de la réduction de ses émissions internes (scopes 1 et 2), le Groupe ADP travaille activement à **l'atténuation des émissions externes (scope 3)**, en lien avec ses parties prenantes et en cohérence avec l'ambition de devenir, sur les plateformes françaises, des territoires **neutres en carbone en 2050** (émissions au sol augmentées de la croisière des avions au départ).





© iStock

Le principal poste d'émissions du scope 3 des plateformes aéroportuaires provient des aéronefs, de leurs moteurs auxiliaires de puissance (APU¹⁹), des engins d'assistance en escale (GSE²⁰) et des accès aux plateformes par les passagers et les salariés.

La stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre du transport aérien passe donc par la capacité des aéroports à distribuer massivement une diversité d'énergies ou vecteurs énergétiques décarbonés ou bas carbone comme l'électricité, les carburants aéronautiques durables et l'hydrogène.

Les aéroports, avec leurs propres enjeux de transition énergétique, combinés à ceux de leurs territoires d'emprise et de l'ensemble des parties prenantes de l'écosystème aéroportuaire et du transport aérien, disposent de nombreux atouts pour être des catalyseurs du développement de ces "nouvelles énergies" en France et sur les territoires qui les hébergent. Les aéroports doivent ainsi initier leur transformation en "hubs énergétiques", capables de distribuer ces nouvelles énergies en très grande quantité et à un coût compétitif.

Le Groupe ADP a ainsi poursuivi en 2022 le travail collaboratif engagé en 2021 au côté de l'ensemble des acteurs du transport aérien et de nombreux énergéticiens concernant les **Carburants Aéronautiques Durables** pour créer et faciliter les conditions d'émergence d'une filière de production de carburants durables en France :

- ◆ La poursuite de participation, sous forme de soutien, à différents projets de production de Carburants Aéronautiques Durables (CAD²¹) dans le cadre d'un appel à projet porté par l'ADEME pour faire émerger des filières de production de CAD (dans la continuité de l'Appel à Manifestation d'Intérêt auquel ADP avait participé via 5 consortiums à l'été 2020).
- ◆ La réalisation en mai 2022 de vols de démonstration de l'intégration de CAD dans le cadre du Sustainable Flight Challenge de Skyteam (vols Paris-Charles de Gaulle - Lisbonne et Paris-Charles de Gaulle - Montréal).
- ◆ L'utilisation continue de CAD sur la plateforme de Paris-Le Bourget depuis juin 2021, fourni par TOTAL Energies et WFS depuis des stockages dédiés, avec des taux d'incorporation de CAD à hauteur de 30 %.
- ◆ La validation, fin 2022, par la DG Trésor d'un soutien (mécanisme FASEP²²) à un projet de développement d'une filière CAD en Inde, porté par un consortium composé de ADP, GMR Airports, Airbus, Safran, Axens et TOTAL Énergies.

¹⁹ Auxiliary Power Unit.

²⁰ Ground support Equipment.

²¹ Carburant d'Aviation Durable (CAD) = Sustainable Aviation Fuel (SAF).

²² Fonds d'études et d'aide au secteur privé.

Le Groupe ADP s'implique également en faveur de l'émergence des **technologies de rupture** et prépare ses aéroports **en vue d'accueillir les avions électriques, hybrides et à hydrogène** :

- ◆ [L'accord de coopération entre le Groupe ADP, Airbus et Air Liquide](#), signé en 2021, qui a permis de caractériser les enjeux de déploiement d'une chaîne logistique hydrogène pour l'aviation et d'intégration d'infrastructures hydrogène sur les aéroports parisiens.
- ◆ L'annonce en juin 2022 du projet, co-porté par le Groupe ADP et Air Liquide, de créer la première co-entreprise d'ingénierie destinée à **accompagner le développement des infrastructures hydrogène dans les aéroports**²³. L'entreprise sera formellement créée début 2023.
- ◆ La participation active à la concrétisation d'un [accord de coopération](#), signé en juin 2022, entre Nuevo Pudahuel – concessionnaire de l'aéroport Santiago Arturo Merino Benítez au Chili –, Air Liquide Chili, Copec et Colbún visant à préparer le déploiement d'un écosystème hydrogène sur l'aéroport.
- ◆ La suite du projet [porté par Liège Airport](#) de mise en place d'une station H2 (Hydrogène) couplée à une navette H2, permettant de relier le centre de Liège à l'aéroport et circulant notamment de nuit.
- ◆ Le montage de projets en synergie avec des énergéticiens pour déployer, sur les plateformes et aéroports franciliens, des écosystèmes hydrogène et proposer de nouvelles stations hydrogène / bioGNV (Gaz Naturel Véhicule) ou encore renforcer l'offre électrique pour la mobilité ;
- ◆ La poursuite de la collaboration avec Airbus et Air Liquide sur les enjeux d'intégration de l'hydrogène liquide pour l'aviation sur les aéroports ;
- ◆ Le développement de solutions hydrogène innovantes au service de la décarbonation des aéroports, avec des lauréats de l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) "H2 Hub Airport"²⁴.
- ◆ En matière d'hydrogène, le Groupe ADP a signé en juin 2021 un accord de coopération avec Airbus et Air Liquide visant à travailler sur la définition d'une **chaîne logistique optimisée** de l'hydrogène et à prédimensionner les **infrastructures à hydrogène en milieu aéroportuaire**.
- ◆ La signature en novembre 2022 d'un [accord entre le Groupe ADP, Total Energies et la Fédération Française Aéronautique \(FFA\)](#) pour l'installation de **bornes de recharge à usage des avions électriques** sur les aéroports de Toussus-le-Noble, Etampes et Pontoise afin d'accompagner la décarbonation de l'aviation légère.



Borne de recharge pour avion électrique.

© Groupe ADP

Le Groupe ADP est également membre de deux alliances européennes, à travers l'ACI Europe, qui ont vocation à favoriser l'émergence des filières CAD et H2 pour l'aviation en Europe : RLCF (Renewable Low Carbon Fuel) et AZEA (Alliance for Zero Emission Aircraft).

Enfin, le groupe joue un rôle actif dans la préparation de la trajectoire nationale de décarbonation du secteur du transport aérien (Art. 301 - Loi Climat et Résilience) - **la Stratégie française sur l'énergie et le climat - SFEC**²⁵ - pilotée par la DGAC (Direction Générale de l'Aviation Civile), mandée par la DGEC (Direction générale de l'énergie et du climat). Le Groupe ADP a notamment piloté, aux côtés de France Hydrogène, le groupe de travail chargé de qualifier l'adaptation des infrastructures aéroportuaires aux nouvelles énergies avions.

²³ <https://presse.groupeadp.fr/coentrepriseh2-airliquidegroupeadp/?lang=fr>

²⁴ Cet Appel à Manifestation d'Intérêt lancé en février 2021, avec la Région Île-de-France, Air France-KLM et Airbus, avait permis de qualifier 11 projets préfigurant le potentiel d'une filière hydrogène aéroportuaire.

²⁵ La SFEC constituera la feuille de route actualisée de la France pour atteindre la neutralité carbone en 2050 et assurer l'adaptation de notre société aux impacts du changement climatique.

Groupe ADP met par ailleurs en œuvre différentes actions afin d'**accompagner les compagnies aériennes dans leur effort de transition** :

- ◆ Établissement de partenariat avec des constructeurs de modules pour l'aviation régionale et générale décarbonées sur l'aéroport Paris-Le Bourget.
- ◆ Réduction des émissions des avions au roulage.
- ◆ Contribution aux travaux des services de la navigation aérienne dans l'objectif final d'une généralisation des descentes continues à Paris-Charles de Gaulle et à Paris-Orly.
- ◆ Approvisionnement en électricité et en climatisation/ chauffage lorsque l'avion est au stationnement pour limiter l'utilisation des moteurs auxiliaires pendant la préparation de l'avion.
- ◆ Verdissement des engins au sol : le Groupe ADP a attribué en 2021 les licences d'assistance en escale pour les services limités, sur la base de critères de verdissement des flottes d'engins et véhicules d'assistance en escale.

En complément, le Groupe ADP contribue, à Paris, à l'**amélioration de la desserte en transports en commun** (lignes du Grand Paris Express, CDG Express, TER Roissy Picardie, 8 nouvelles lignes de bus prévues à horizon 2025) et met en œuvre avec les autres entreprises des plateformes franciliennes un des plans de mobilité employeur commun (PDMEC)²⁶.

Un autre poste du scope 3, significatif bien que complexe à quantifier, concerne **les émissions de CO₂ en lien avec les activités de construction**.

En 2022, Aéroports de Paris a lancé le développement d'un outil de budgétisation de l'impact carbone des projets d'investissement. Les émissions prises en compte dans cet outil sont celles liées à la construction, à la maintenance ou rénovation, à la consommation des énergies de chauffage et refroidissement, à la consommation électrique et à la démolition des ouvrages. L'outil permettra donc notamment de construire une trajectoire de réduction des émissions de CO₂ compatible avec le scénario AMS "Avec Mesures Supplémentaires" de la SNBC (Stratégie nationale bas carbone) qui pourra être adaptée en fonction des révisions successives de la SNBC et de l'évolution des hypothèses structurantes du scénario AMS.

Exemple de réalisation en 2022 :

La Direction de l'ingénierie (ECP) d'Aéroports de Paris, a expérimenté du béton bas carbone à argiles calcinées (métakaolin à hauteur de 20 %) sur le plancher collaborant et le remplissage béton des poteaux de la passerelle F de Paris-Orly, projet lié à la mise en service en 2024 de la gare de métro du Grand Paris Express ligne 14. Les rejets de CO₂ émis par le béton sont réduits de 30 %. Ce nouveau procédé a également été déployé sur les travaux de la passerelle des satellites 1 à 7 du Terminal T1.

Il a vocation à être déployé plus largement dans les mois et années à venir dans le cadre du projet de budget carbone des projets porté par Le Groupe ADP, d'abord à Paris puis au sein du Groupe TAV et d'AIG.

Notre démarche de progrès en matière de climat

En 2022, le Groupe ADP a initié le processus de certification SBTi²⁷ net zero de sa trajectoire climatique (scénario 1,5°C pour scopes 1 et 2 et "well-below" 2°C pour scope 3²⁸). La définition de cette trajectoire s'appuiera sur les actions engagées concourant à la réduction des émissions carbone du Groupe ADP et de ses parties prenantes.

Celles-ci ont été formalisées dans des feuilles de route à horizon 2030 et sont listées ci-après.

Les nouveaux engagements climatiques du Groupe ADP, ainsi que des éléments quantitatifs pour les plateformes parisiennes, sont regroupés dans le focus dédié p.38.

²⁶ Les plans de mobilité employeur commun R'Pro'Mobilité et Orly Pro'Mobilité réunissent respectivement 16 entreprises à Paris-Charles de Gaulle et 5 entreprises et l'EPT Grand Orly Seine Bièvre à Paris-Orly. Constitués en associations et animés par les CCI du Val-d'Oise et du Val-de-Marne, ils ont pour objectif de mettre en place une politique commune de mobilité durable pour leurs salariés en offrant des solutions alternatives à la voiture individuelle pour les déplacements domicile-travail.

²⁷ Lancée en juin 2015, l'initiative Science Based Targets (SBTi) est un projet conjoint du Carbon Disclosure Project (CDP), du Global Compact des Nations Unies, du World Resource Institute (WRI) et du World Wildlife Fund (WWF). L'initiative vise à encourager les entreprises à définir des objectifs de réduction (aussi appelés cibles de réduction) des émissions de gaz à effet de serre (GES) en cohérence avec les préconisations scientifiques.

²⁸ L'Accord de Paris appelle à maintenir l'augmentation de la température moyenne mondiale des Scopes 1 et 2 à 1,5°C et du Scope 3 "bien inférieure" à 2°C.

AVIONS AU STATIONNEMENT ET ROULAGE

ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES ET CLIMATISATION



Nos enjeux

Impact climatique (et qualité de l'air) du recours aux moteurs auxiliaires des avions en l'absence de ces alternatives (prises 400 Hz, prises 50 Hz, unités de climatisation mobiles électriques).



Nos réalisations 2022

- ◆ **100 %** des postes au contact sont d'ores et déjà équipés en prises **400 Hz à Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly**, pour la fourniture d'électricité aux avions au stationnement.
- ◆ Poursuivre le déploiement des équipements de nos postes au large de prises électriques **50 Hz**.
- ◆ Concernant la climatisation des avions, choix d'une politique technique de déploiement des prises **50 Hz de forte puissance (250A)** ; les assistants y brancheront des unités de climatisation mobiles électriques.



Notre objectif

100 % des postes au contact seront équipés d'ici 2025 et au large d'ici 2030 sur Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly (réduction significative des émissions de CO₂ et polluants).

ROULAGE DES AVIONS



Nos réalisations 2022

- ◆ **Poursuivre le travail engagé avec les compagnies aériennes et les Services de la Navigation Aérienne** : gestion locale des départs ; optimisation du temps de roulage et réduction des "stops and go" ; généralisation de la pratique du N-1 ou N-2 moteurs ; incorporation de carburants durables, déploiement de technologies innovantes pour le développement du roulage vert (expérimentation taxibot programmée à Paris-Charles de Gaulle et expérimentation roulage électrique à Paris-Orly).
- ◆ **Expérimenter des taxibots** sur les moyen-porteurs à Paris-Charles de Gaulle, en partenariat avec le Groupe Air France - KLM en 2024 dans le cadre du projet OLGA (hOListic Green Airport)²⁹.



Notre objectif

Réduire de 10 % les émissions de CO₂ au roulage d'ici 2025.

ENGINS D'ASSISTANCE EN ESCALE (GSE)



Nos enjeux

Prolonger les réductions d'émissions de CO₂ et polluants déjà engagées par l'électrification d'une partie des matériels des assistants.



Notre objectif

75 % d'engins décarbonés pour les services limités (escaliers passagers, tracteurs bagages, tapis bagages, loader, push) en 2025 pour nos aéroports de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly. Cet objectif est porté à 90% en 2030, positionnant Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly parmi les aéroports européens les plus avancés en la matière.

CONNECTIVITÉ DES PLATEFORMES AÉROPORTUAIRES



Nos enjeux

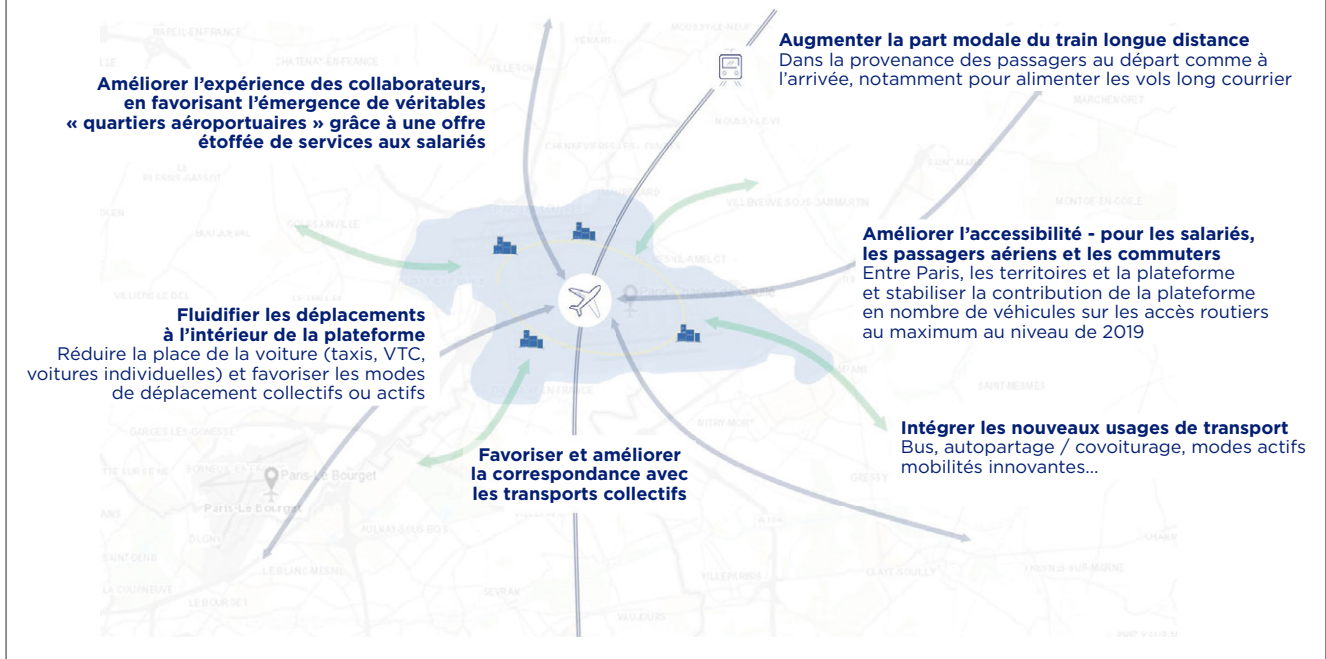
Offrir à chaque voyageur l'opportunité de choisir le mode de transport au moindre impact environnemental, quelle que soit sa destination : modes actifs, bus, train, avion décarboné... en constituant des pôles multimodaux intégrés, nouveaux cœurs des plateformes aéroportuaires grâce à :

- ◆ des infrastructures plus densifiées et plus compactes ;
- ◆ une meilleure connectivité avec les territoires pour le développement de bénéfices croisés ;
- ◆ la maîtrise de l'engorgement routier.

²⁹ Projet soutenu par la Commission européenne et financé par le programme de recherche et d'innovation Horizon 2020.

ÊTRE PIONNIER DANS L'OFFRE MULTIMODALE

Vers un nouveau rapport aux territoires aéroportuaires à Paris-Charles de Gaulle



Nos objectifs

Développer l'intermodalité pour le transport longue distance avec un objectif de **+50 % de voyageurs à Paris-Charles de Gaulle et +100 % à Orly** en correspondance fer-air d'ici 2025 par rapport à 2019.

- ◆ **Assurer la connectivité pour les trajets quotidiens** : huit nouvelles lignes de transport en commun seront mises en service ou en travaux d'ici 2025 pour desservir les plateformes parisiennes avec des plages d'ouvertures élargies :
 - ▶ Mise en place du pôle multimodal de Paris-Orly en 2024 desservi par la ligne 14 du Grand Paris Express.
 - ▶ D'autres lignes pour compléter cette offre, à Paris-Orly, Paris-Charles de Gaulle et Paris-Le Bourget avant la fin de la décennie : Lignes 17 et 18 du Grand Paris Express, CDG Express, bus à haut niveau de service sur le Val-d'Oise et la Seine-et-Marne, TER Roissy Picardie...
- ◆ **Revoir la place de la voiture dans nos aéroports** et encourager encore davantage les mobilités durables : les modes actifs (plan vélo à Orly en particulier), la mobilité électrique pour les salariés et le covoiturage avec le déploiement en 2021 d'une nouvelle offre covoiturage (Karos) partagée sur nos aéroports parisiens.
- ◆ Déployer le télétravail et inciter à limiter l'usage de la voiture individuelle dans le cadre de nos Plans de Mobilité Employeur Commun (PDMEC).

Sur l'ensemble de ces sujets des partages de bonnes pratiques seront réalisés avec nos filiales à l'international.

MISE EN PLACE D'UN BUDGET CARBONE SUR LES PROJETS D'INVESTISSEMENT ET ACHATS

Développé en 2022, la budgétisation carbone sera d'abord expérimentée sur les plateformes parisiennes en 2023 puis est destinée à être étendue aux aéroports de TAV en 2024 pour généralisation en 2025. Ainsi, le Groupe ADP continuera en 2023 à tester et mettre en œuvre des matériaux et techniques de mise en œuvre bas carbone (bétons métakaolin et véhicules de chantier électriques et/ou hydrogène).

Nous travaillons également sur la maîtrise des émissions pour nos achats et nos projets de construction. Dans ce cadre, nous avons défini en 2022 une méthodologie de maîtrise et de baisse des émissions selon une approche en plusieurs étapes :

- i. Identification des fournisseurs (TOP 100) et des marchés les plus émissifs en CO₂ ;
- ii. Initiation d'un dialogue constructif en vue d'une décarbonation de leurs prestations ;
- iii. Mise en œuvre simultanée d'un "critère carbone" dans les marchés à impact significatif ou critique ;
- iv. Renforcement de la pondération RSE pour qu'elle pèse davantage dans la notation des dossiers de candidature de nos prestataires.

Pour les projets d'investissements d'un montant supérieur à 5 Millions d'Euros à Paris :

- v. Quantification des impacts à la maille la plus fine possible ;
- vi. Analyse des leviers et projection des gains possibles ;
- vii. Fixation d'objectifs CO₂ marché par marché ou projet par projet, en les intégrant dans nos clauses contractuelles.

► Adaptation au changement climatique : Renforcement des événements climatiques extrêmes

Compte tenu de ses activités exposées aux risques environnementaux externes et internes (notamment aux risques liés au changement climatique), le Groupe ADP pourrait être impacté fortement par la survenance d'événements liés à des phénomènes naturels ou des conditions météorologiques exceptionnelles. Ces événements pourraient perturber le fonctionnement des infrastructures aéroportuaires de manière directe, par la réduction des capacités d'exploitation ou par la fermeture temporaire des installations. Ils pourraient aussi avoir un impact sur le fonctionnement des compagnies aériennes, des prestataires de services essentiels ou des réseaux névralgiques nécessaires au fonctionnement du groupe (électricité, eau, routes, carburants...).

En 2022, le Groupe ADP a engagé une étude sur les risques liés aux conséquences du changement climatique sur le périmètre des 27 aéroports où le Groupe ADP est présent. L'évaluation des risques climatiques actuels et futurs pour son portefeuille devrait également permettre d'identifier les sites les plus critiques et les périls climatiques les plus impactant (sur la base de la taxonomie européenne des risques liés au climat), en tenant compte du scénario de réchauffement climatique SSP5-8.5 projeté en 2030.

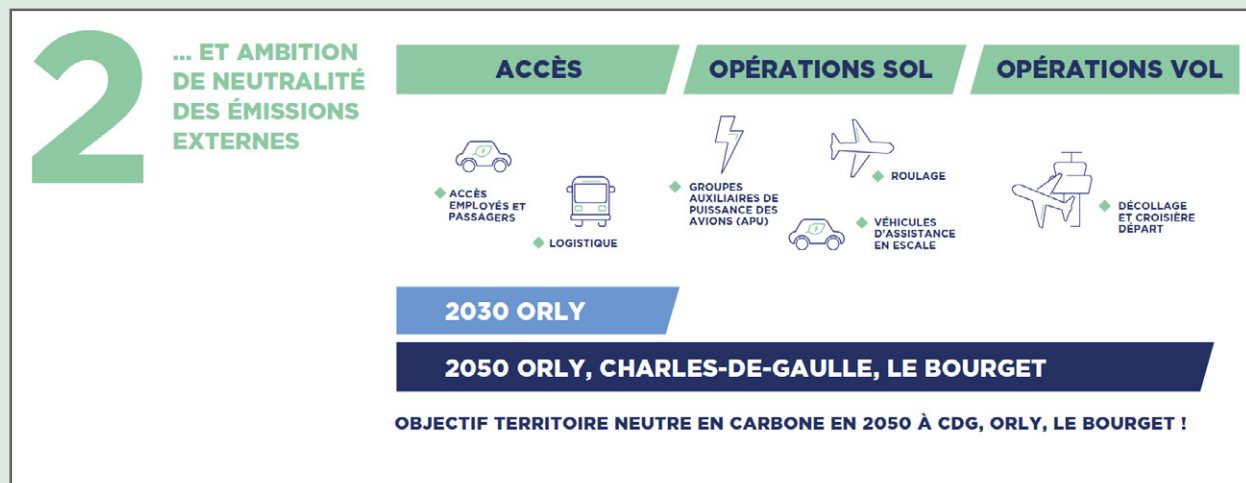
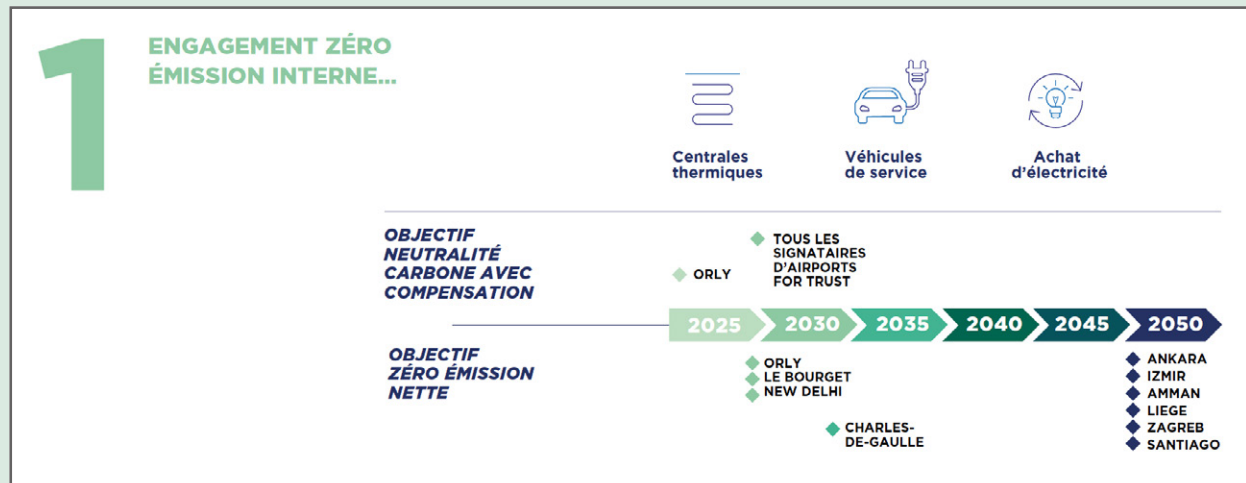
Cette étude prend en compte :

- ◆ Les risques climatiques physiques qui comprennent les risques climatiques aigus (aléas provoqués par des événements, y compris les événements météorologiques extrêmes, tels que les cyclones, les sécheresses, les tremblements de terre ou les inondations) et les risques climatiques chroniques (changements à long terme des modèles climatiques qui peuvent entraîner l'évolution continue des variables climatiques comme l'élévation du niveau de la mer, le stress hydrique, etc.).
- ◆ Les risques climatiques physiques sont calculés en fonction de l'aléa (risques liés à la chaleur ; risques énergétiques ; risques d'inondation ; risques géophysiques ; risques liés au vent et à la convection...), de l'exposition (l'emplacement, les attributs physiques et la valeur des actifs ou des personnes qui pourraient être affectés par un aléa) et de la vulnérabilité (propension ou prédisposition à être affecté négativement par un certain danger ; englobe une variété de concepts et d'éléments, y compris la sensibilité ou la susceptibilité aux dommages).
- ◆ Les risques climatiques de transition : parallèlement à l'étude des risques physiques, le Groupe ADP a étudié les risques et opportunités de la transition vers une économie bas carbone.

FOCUS CLIMAT

L'AÉROPORT AU SERVICE DE LA TRANSITION CLIMATIQUE DU TRANSPORT AÉRIEN

L'ensemble des ambitions climatiques du groupe est résumé ci-après :



COMPRENDRE NOS ENGAGEMENTS

Neutralité carbone

Consiste à réduire au maximum nos émissions. Pour compenser les émissions résiduelles, nous financerons des projets environnementaux qui permettent la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans l'atmosphère.

Zéro émission nette (zen)

Signifie que les émissions résiduelles ne sont plus compensées mais qu'elles sont captées et stockées et/ou réutilisées.

Émissions internes

Sont liées à notre activité directe - chauffage et alimentation en eau et électricité des infrastructures, fonctionnement de nos véhicules... On parle aussi de scope 1 et 2.

Émissions externes

Sont liées à l'activité aéroportuaire incluant l'ensemble des entreprises intervenant sur la plateforme. Les émissions externes au sol (les accès et les opérations au sol) et les émissions des avions (décollage, atterrissage et croisière départ - trajet complet de l'avion) couvrent le scope 3.

En particulier, l'engagement territoire neutre en carbone en 2050 est réellement novateur, compte tenu de sa portée, incluant notamment l'ensemble des émissions au sol et la croisière des vols départs des aéroports parisiens. Il se fonde sur un contexte réglementaire européen favorable ([Fit for 55](#)), la feuille de route sectorielle [Destination européenne 2050](#), l'engagement de neutralité carbone 2050 du trafic aérien mondial pris à l'OACI en octobre 2050 (Long Term Aspirational Goal) et la Stratégie Nationale Bas Carbone (française) pour les mobilités routières.

En complément de ces ambitions, le Groupe ADP :

- ◆ s'appuie sur des progrès notables déjà réalisés pour réduire ses émissions de CO₂ scopes 1 et 2 depuis plus d'une décennie et pour découpler trajectoire d'émissions de CO₂ des avions et évolution du trafic aérien³⁰
- ◆ acte la nécessité d'une transition climatique rapide, intégrant la notion de budget carbone, dans un souci du respect d'une trajectoire carbone conforme au scénario 1,5°C du GIEC (groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat) pour ses émissions internes et "well-below 2°C" pour ses émissions scope 3, en cohérence avec les Accords de Paris.

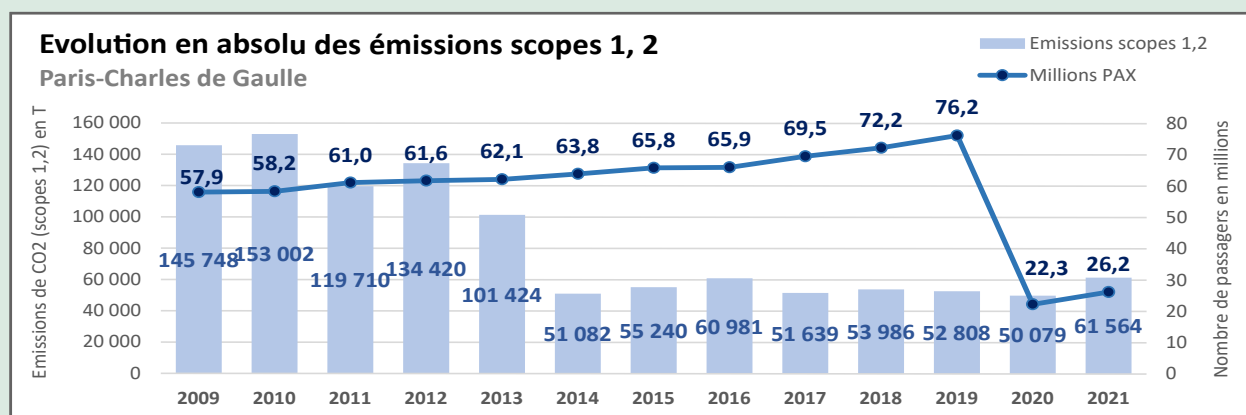
En mai 2022, le Groupe ADP a lancé le processus de certification SBTi (Science Based Target Initiative) de sa trajectoire carbone, selon les derniers standards et niveaux d'exigence SBTi.

À date, des progrès notables et étayés peuvent être présentés :

► **S'agissant du scope 1 et 2 (cf. schéma page 29 du 2.2.2)**

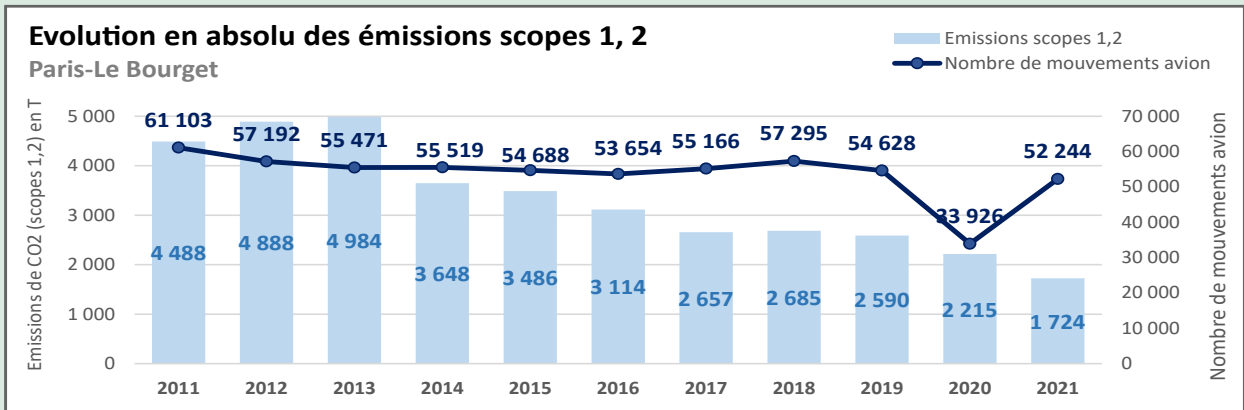
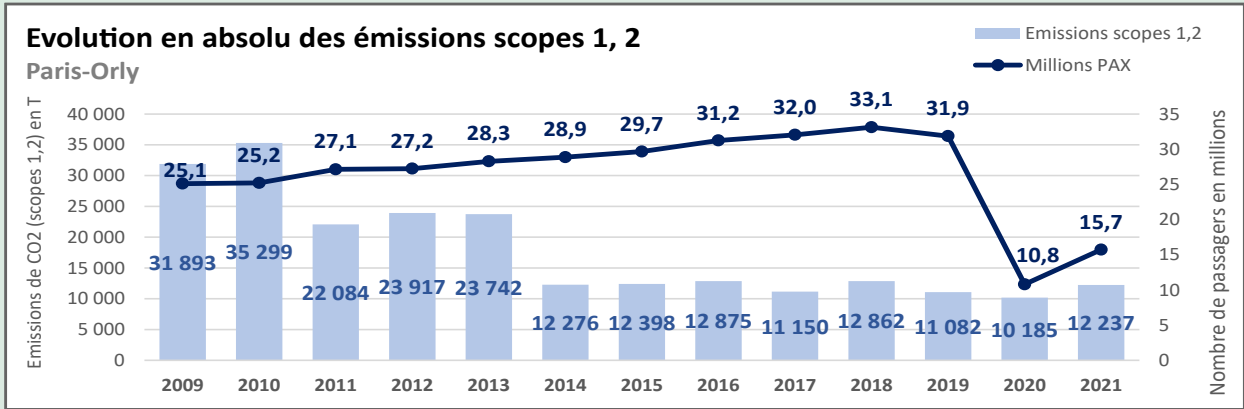
Les trajectoires d'émissions de CO₂ scopes 1 et 2 des trois plateformes parisiennes attestent de l'effet bénéfique des investissements consentis pour accroître le recours aux énergies renouvelables (géothermie à Paris-Orly, connexion à la chaleur fatale de l'incinérateur de Rungis dans une logique d'écologie industrielle et territoriale ; centrale biomasse à Paris-Charles de Gaulle ; pompe à chaleur à Paris-Le Bourget) et renforcer la sobriété énergétique.

Les actions conduites par le Groupe ADP pour maîtriser sa consommation d'énergie et en réduire le contenu carbone sont détaillées dans son rapport de gestion annuel et dans son rapport RSE annuel³¹. Elles ont été rassemblées dans un plan de sobriété énergétique au cours du 2nd semestre 2022, du fait du contexte énergétique (solidarité nationale pour réduire les risques de délestage).



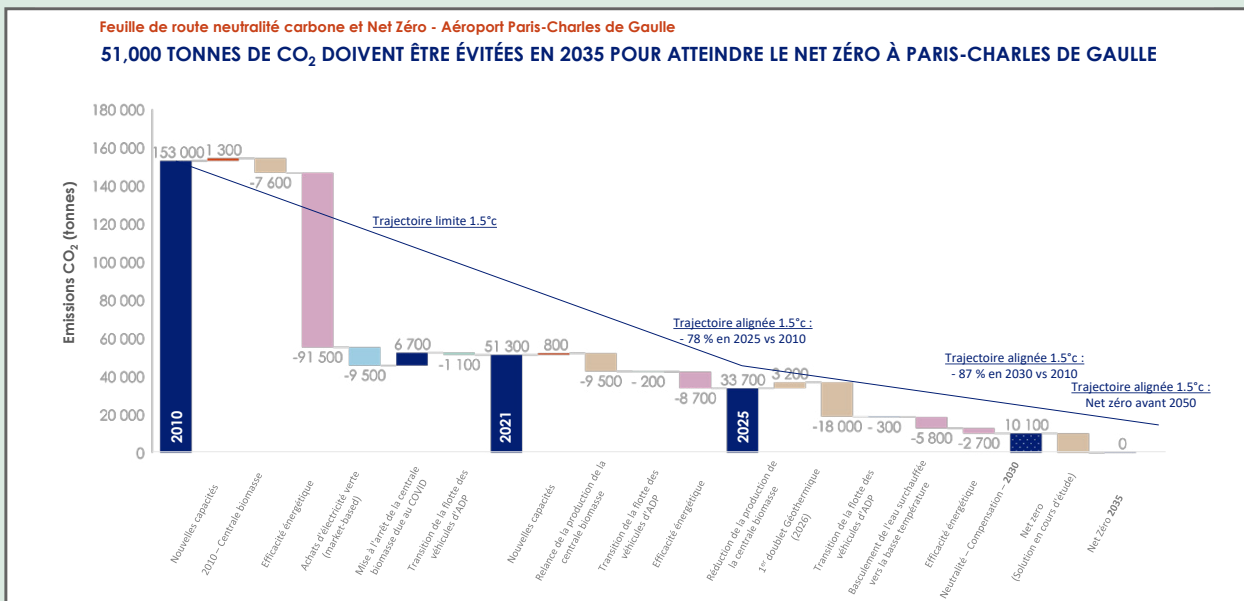
³⁰ Progression de l'efficacité énergétique de la flotte avion de 36 % entre 2000 et 2017.

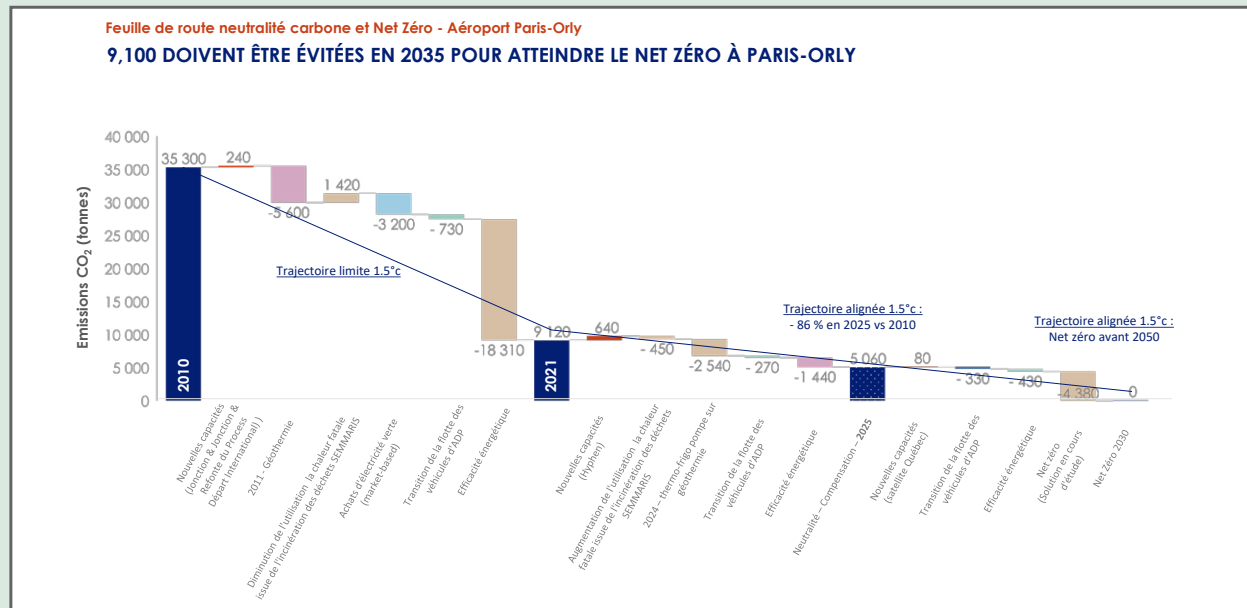
³¹ Documents RSE - 2025 Pioneers For Trust - Groupe ADP (parisaeroport.fr)



L'atteinte de la neutralité carbone et du zéro émission nette repose également – pour les trois plateformes – sur la combinaison entre énergies renouvelables (géothermie à Paris-Charles de Gaulle en 2026, pompe à chaleur à Paris-Orly en 2024), investissements en faveur de l'efficacité énergétique, transition des flottes de véhicules, recours à 100 % d'électricité décarbonée (en vigueur depuis 2021), compensation des déplacements professionnels des salariés ADP et solutions innovantes pour sortir de l'atmosphère les tonnes de CO₂ résiduelles (biométhane, captage industriel de CO₂, solutions basées sur la nature...).

À date, les trajectoires prévisionnelles des émissions de CO₂ internes de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly d'ici 2030 sont communiquées ci-après. Elles sont en cours d'actualisation au moment de la publication de ce plan de vigilance. La prochaine révision démontrera et mettra en avant la cohérence de la trajectoire de réduction des émissions avec les exigences SBTi et le scénario 1,5 °C du GIEC.





► S'agissant du scope 3

Concernant les émissions prévisionnelles du scope 3, le Groupe ADP dispose, en interne, de trajectoires d'émissions précises pour le principal poste d'émission que constituent les émissions avions. Elles reposent sur des hypothèses précises d'amélioration de la performance intrinsèque des technologies avion, d'amélioration des opérations, de pénétration des carburants aéronautiques durables (en cohérence avec les mandats d'incorporation annoncés dans ReFuel EU) et pénétration de la technologie hydrogène liquide pour les vols court et moyen-courrier.

Ces trajectoires, si elles ne sont pas encore publiques à la date de publication de ce rapport, s'appuient très largement sur la feuille de route [Destination 2050](#) publiée en février 2021, dont elles constituent une déclinaison locale sur nos aéroports. Elles sont par ailleurs alignées avec la feuille de route nationale alimentant la Stratégie française pour l'énergie et le climat (SFEC), stratégie dans laquelle ADP s'est fortement impliqué pour définir une trajectoire de décarbonation du transport aérien.

Les actions concrètes adossées à ces trajectoires, de même que les actions figurant dans les feuilles de route de réduction des émissions de CO₂ des autres postes d'émission du scope 3, sont décrites au point 2.2.3. du présent document.

La lutte contre le changement climatique passe par des changements d'infrastructures et des ruptures technologiques comme cela a été développé ci-dessus. Mais un élément fondamental de cette lutte est le changement des comportements et des modes de pensée humains. C'est pour cela que Aéroports de Paris s'engage fortement vers la formation et la sensibilisation de ses collaborateurs. Ainsi en 2022, Aéroports de Paris a poursuivi le déploiement des **fresques du climat** au sein de ses équipes. Dans ce cadre, ce sont plus de 700 collaborateurs qui ont pu être sensibilisés aux enjeux du changement climatique à l'aide de cet outil pédagogique et scientifique basé sur les données issues des travaux du GIEC.

Notre démarche de progrès en matière de sensibilisation au changement climatique

Après avoir sensibilisé plus de 700 collaborateurs en 2022 dont son Comité Exécutif, le Groupe ADP s'est fixé pour **objectif de sensibiliser 100 % des collaborateurs** en CDI d'Aéroports de Paris SA **d'ici fin 2025 à la Fresque du Climat**. Ce déploiement à plus de 5 000 collaborateurs se poursuivra donc dans les 3 années à venir.

2.2.4. Air

► Contribution à la réduction de la dégradation de la qualité de l'air local

Les actions engagées pour limiter les émissions de CO₂ permettent également de réduire la dégradation de la qualité de l'air (cf. 2.2.3 Climat).

► Accentuation des risques de pics de pollution induisant des restrictions opérationnelles

Des épisodes régionaux de pollution de l'air ont fréquemment lieu et des procédures d'information-recommandation et d'alerte sont déclenchées par Airparif, précisant les actions à mettre en œuvre pour limiter la pollution. Certaines des actions et notamment le plan national d'action de l'aviation civile (porté par la DGAC), en cas d'épisode prolongé, peuvent entraîner des restrictions opérationnelles.

Le Groupe ADP, pour ses plateformes parisiennes a ainsi défini une procédure interne de gestion des épisodes de pollution de l'air qui précise les actions à mettre en œuvre par l'ensemble des entités pouvant agir pour limiter les émissions lors des épisodes de pollution de l'air.

Cette procédure, présentée en 2021, reste active en 2022 et s'appuie sur des actions de sensibilisation : transmission de l'information aux salariés d'Aéroports de Paris, à la communauté aéronautique et à l'ensemble des personnes se rendant sur nos plateformes via des messages sur les panneaux routiers. Elle inclut également des actions de réduction des émissions, par exemple en cas de procédure d'information-recommandation :

- ◆ Adaptation de la température de consigne dans certaines zones des aéroports à certaines périodes ;
- ◆ Réduction du fonctionnement des installations fixes dont les émissions contribuent à l'épisode de pollution ;
- ◆ Mise en œuvre de prescriptions particulières prévues dans l'autorisation d'exploitation des ICPE³² ;

Et en cas de procédure d'alerte (liste non exhaustive) :

- ◆ Report de travaux de maintenance et de certaines opérations émettrices de particules, d'oxydes d'azote ou COV (Composés Organiques Volatils) ;
- ◆ Réduction de l'utilisation de groupes électrogènes ;
- ◆ Réduction de l'utilisation de solvants ;
- ◆ Rappel aux intervenants extérieurs des bonnes pratiques à mener en cas d'épisode de pollution ;
- ◆ Report ou réduction de l'activité sur les chantiers générateurs de poussières et recourt à des mesures compensatoires (arrosage de préférence avec de l'eau non potable...) dans la mesure du possible, sans que cela ne puisse mettre en cause la sécurité aéronautique et dans le respect des dispositions contractuelles.

Au-delà des actions engagées par le Groupe ADP, la DGAC³³ transmet des informations pour rappeler les interdictions des essais "moteurs", le respect des durées d'utilisation des APU, l'interdiction des tours de piste d'entraînement sur les aérodromes d'aviation générale, à l'exception de ceux réalisés dans le cadre d'une formation initiale dispensée par un organisme déclaré, approuvé ou certifié, avec présence à bord ou supervision d'un instructeur.

Notre démarche de progrès sur les particules ultrafines

Le Groupe ADP participe à l'étude d'intérêt général d'Airparif sur les particules ultrafines. Cette étude prévoit de réaliser des mesures en différents endroits et notamment à proximité du trafic routier et des plateformes aéroportuaires. La première campagne de mesure réalisées courant 2022 à Paris-Charles de Gaulle se poursuit en 2023, avec une deuxième campagne de mesure. Les résultats seront disponibles courant 2023.

³² Installations Classées pour la Protection de l'Environnement.

³³ Direction Générale de l'Aviation Civile.

2.2.5. Pollution sonore

► Nuisances sonores pour les riverains et les salariés des plateformes

Les aéroports franciliens disposent déjà d'importantes mesures de restriction d'exploitation visant à la protection des populations riveraines avec notamment :

À Paris-Orly :

- ◆ Un couvre-feu total (23 h 30 - 6 h 00) depuis 1968 et un plafonnement des opérations à 250 000 créneaux annuels dès 1996.

À Paris-Charles de Gaulle :

- ◆ La fixation d'un nombre plafond de vols en cœur de nuit (0h/5h pour les départs et 0h30/5h30 pour les arrivées), doublée d'une obligation de restitution des créneaux de nuit non utilisés ;
- ◆ La mise en place de procédures d'approches dites en descente douce pour les vols de nuit entre 0h30 et 5h ;
- ◆ La fixation d'un plafond d'émission de bruit global engendré par l'activité aérienne suivi par un indicateur annuel (IGMP : Indicateur Global Mesuré Pondéré).

À Toussus-le-Noble :

- ◆ L'interdiction d'accéder à l'aéroport aux aéronefs au-delà d'un certain seuil de bruit sur la base de la classification Calipso³⁴.

Pour aller plus loin, le Groupe ADP est résolument engagé, en liaison étroite avec les pouvoirs publics, dans la surveillance (via le Laboratoire Groupe ADP), la maîtrise et la diminution de l'empreinte sonore de ses aéroports franciliens.

Les actions mises en place concernent chacun des piliers de l'approche équilibrée telle que définie par l'OACI³⁵ et traduite dans le droit européen (règlement (UE) n° 598/2014 du Parlement européen). Le suivi des mesures anti-bruit de chacun des piliers et l'élaboration de nouvelles mesures de protection sont récapitulées dans les Plans quinquennaux de Prévention du Bruit dans l'Environnement (PPBE) de chaque aéroport. Parmi les principales mesures, on trouve les suivantes :

► La réduction du bruit à la source :

Avec la mise en œuvre d'une tarification encourageant le renouvellement des flottes de dernière génération ayant de meilleures performances acoustiques, dont le caractère incitatif a été fortement renforcé pour la période tarifaire 2022.

► La planification et gestion foncière :

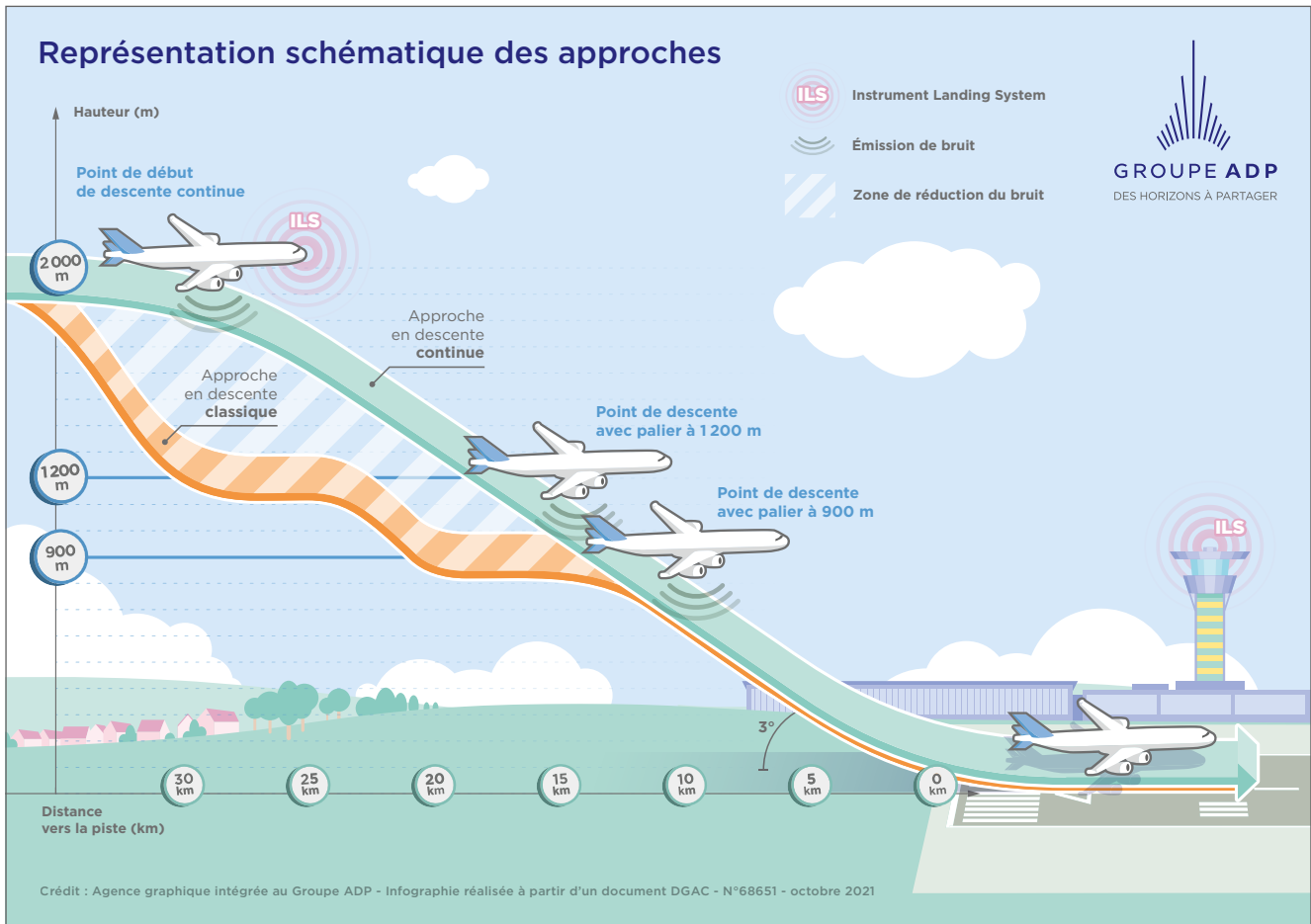
Avec la mise en œuvre par l'État d'un Plan d'Exposition au Bruit (PEB) permettant de ne pas ajouter de logements dans les zones les plus exposées au bruit et d'un Plan de Gêne Sonore (PGS) qui délimite les zones les plus exposées au bruit dans lesquelles les riverains des aéroports peuvent bénéficier d'une aide à l'insonorisation de leur logement. Le Groupe ADP est le gestionnaire du dispositif d'aide à l'insonorisation des logements applicable autour des trois principaux aéroports parisiens et travaille au renforcement du dispositif, à sa meilleure connaissance par les populations éligibles et à la réduction des délais d'agrément des travaux.

► Les procédures opérationnelles de moindre bruit :

Avec la mise en place de procédures d'arrivée [en descente continue](#) dont la généralisation est prévue par la Direction des Services de la Navigation Aérienne (DSNA) à Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly.

³⁴ Classification des Avions Légers selon leur Indice de Performance SONORE (4 niveaux de performance).

³⁵ Organisation de l'Aviation Civile Internationale.



Notre démarche de progrès contre la pollution sonore

- Afin d'aller encore plus loin, un objectif de bruit a été fixé dans Plan de Prévention du Bruit dans l'environnement (PPBE) de Paris-Orly, prévoyant notamment, à horizon de retour du trafic au niveau de 2018 (échéance fixée par hypothèse à 2026), une baisse de 6 DB des niveaux de bruit au sol par rapport au niveau constaté en 2018.

Pour atteindre cet objectif de baisse du bruit en valeur absolue, une nouvelle autorité compétente doit être désignée par l'État afin de conduire une étude d'impact selon l'approche équilibrée. Cette dernière permettra d'évaluer l'opportunité de mesures de protection supplémentaires à Paris-Orly, en recherchant le meilleur équilibre entre amélioration de la qualité de vie de la riveraineté et préservation de la capacité économique et opérationnelle de l'aéroport et de ses acteurs.

- S'agissant de Paris-Charles de Gaulle, le projet de PPPBE élaboré au cours de l'année 2022 avec les parties prenantes, fixe les actions volontaristes de réduction des nuisances sonores jusqu'en 2026. Ce plan doit prochainement être signé par les préfets compétents.

La désignation d'une nouvelle autorité compétente par l'État pour les études d'approche équilibrée permettra d'engager également un travail sur Paris-Charles de Gaulle. Pour Paris-Charles de Gaulle cette étude se focalisera sur les nuisances liées aux vols en cœur de nuit, actuellement traitées grâce à l'action du comité de suivi des vols de nuit.

- Au-delà du cadre de l'approche équilibrée, Aéroports de Paris œuvre également à l'optimisation du fonctionnement aéroportuaire afin d'éviter les opérations bruyantes : réduction des temps de roulage, décollage en seuil de piste, respect des créneaux, procédures essais moteurs, moindre utilisation des APU, accompagnement et encouragement à l'utilisation de procédures de roulage avion n-1 / n-2 moteur et optimisation des procédures de gestion locale des départs, se traduisant par une moindre utilisation des moteurs.

2.2.6. Pollution des sols

► Pollutions diffuses, pollutions accidentelles

Les plateformes aéroportuaires du groupe sont principalement proches des zones urbanisées, industrialisées, plutôt artificialisées. La problématique de la gestion de la qualité environnementale des sols est traitée conformément aux réglementations en vigueur et des dispositifs de prévention et de gestion des pollutions sont mises en œuvre.

Les principaux risques de pollution chimique accidentelle des sols sur nos parcelles sont liés aux activités potentiellement polluantes réalisées par des tiers exploitants, notamment :

- ◆ Le stockage et à la distribution du kérosène des avions (non directement opéré par le Groupe ADP).
- ◆ Diverses activités industrielles classées au titre des ICPE. Celles-ci sont localisées dans des zones particulières des plateformes aéroportuaires.



© Gwen Le Bras pour Groupe ADP

Dans le cadre de la norme ISO 14001, les risques de pollution sont régulièrement évalués. En France, une mise à jour des éléments de procédures internes de prévention et gestion des pollutions des sols a été finalisée en 2022, sur la base de retours d'expérience menés sur les plateformes parisiennes. Ces éléments de procédure ont été détaillés dans le Plan de vigilance 2021. Elles précisent notamment les dispositions à intégrer dans les contrats d'occupation ainsi que les contrôles à effectuer auprès des occupants à risque afin de prévenir les risques de pollution et les mesures de gestion et d'information des tiers en cas de pollution accidentelle.

En charge d'une veille technique et réglementaire, le Laboratoire d'ADP SA et les systèmes de management environnementaux travaillent à l'identification des substances les plus critiques de nos process et de certains de ceux utilisés par nos parties prenantes et la recherche des moyens de substitution ou de traitement plus performants. Depuis 2022, le Laboratoire d'ADP SA a déployé avec son partenaire VALGO un programme concernant les PFAS (substances poly ou perfluoroalkylées), polluants émergents toxiques et très persistants, pour lesquels la réglementation évolue rapidement et de manière très contraignante. Leur utilisation extensive dans l'industrie depuis plusieurs décennies (notamment dans les mousses anti-incendie) expose le secteur aéroportuaire au risque de contamination environnementale. Sur la base de ce constat, plusieurs actions de sensibilisation internes ont été réalisées en 2022 et une évaluation préliminaire de ce risque sur les aéroports franciliens d'ADP (recensement des usages, produits et utilisateurs) a été initiée.

Notre démarche de progrès contre la pollution des sols

- Des travaux sont en cours en partenariat entre le Laboratoire d'Aéroports de Paris, les systèmes d'information et les directions de site pour développer des outils de suivi pour améliorer la connaissance et la traçabilité des informations sur les occupants de nos sites afin de mieux maîtriser les pollutions des tiers. Une première version d'un outil dédié mise en ligne en 2022 est désormais opérationnelle et permettra, au terme de son développement en 2023 ou 2024, de disposer d'une base de données efficace dans la recherche de polluants historiques et dans la connaissance des sols et des nappes d'eaux souterraines présents sous les aéroports parisiens.
- Poursuite des travaux du Laboratoire relative aux substances les plus critiques de nos process et de certains de ceux utilisés par nos parties prenantes et la recherche des moyens de substitution ou de traitement plus performants et de la sensibilisation des personnels sur ces risques.

2.2.7. Biodiversité

► Atteinte à la biodiversité

La responsabilité et les enjeux du Groupe ADP dans la contribution aux facteurs d'érosion de la biodiversité peuvent être identifiés à deux principaux niveaux de la chaîne de valeur. Ces risques sont peu connus au sein de la communauté aéroportuaire. Pourtant l'effondrement de la biodiversité provoque des tensions dans les approvisionnements, l'apparition de zoonoses (tel que la COVID 19) ou la difficulté à mener des projets de développement des plateformes du fait de l'artificialisation des sols que ceux-ci sous-tendent.

Le Groupe ADP a donc placé l'identification et la maîtrise des risques afférents à cette érosion au cœur de sa nouvelle politique environnementale. Cette question est abordée selon deux axes :

- ◆ la dépendance de ces activités aux services écosystémiques rendus par la Nature.
- ◆ les impacts des activités du groupe (exploitation aéroportuaire, commerce de détail en aérogare, gestion immobilière de diversification et fourniture d'énergie) sur la biodiversité et la Nature en général et en tenant compte des cinq principaux facteurs de pression (changement climatique, changement d'usage des sols, pollutions, surexploitation des ressources, espèces invasives).

En 2022, le Groupe ADP a mené une étude spécifiquement orientée pour déterminer les facteurs d'impacts et de dépendances majeurs du groupe à la Nature.

Concernant les dépendances, elle met en avant :

- une dépendance majeure actuelle - disponibilité d'une eau potable abondante et de bonne qualité - ainsi qu'une dépendance moyenne au service dit de "régulation du climat", pour ses actifs en France.
- une faible dépendance du groupe à la disponibilité des fibres végétales actuellement mais qui nécessite dans le futur de garder une vigilance concernant la politique d'aménagement et de construction durable notamment pour le bois et les matériaux d'isolation.

Les impacts biodiversité du groupe consistent en : l'artificialisation des sols d'une emprise foncière mondiale dans des écosystèmes variés, la fragmentation des habitats, la pression sur les ressources (achats d'équipements et de matières premières pour construire et exploiter les infrastructures, approvisionnement des commerces et des restaurants des terminaux) et la pollution des milieux (rejets dans l'eau, le sol, l'air).

Au-delà de leur identification, cette étude a permis une première évaluation relative en positionnant l'impact des demi-croisières avion et des ventes de détails en aérogares (en amont, lors de la production et l'approvisionnement des biens et services) comme étant les deux activités les plus impactantes pour la biodiversité parmi les activités du groupe étudiées.



Afin de réduire les impacts et développer notre résilience à nos dépendances à la Biodiversité, des engagements stratégiques volontaires ont été pris dès 2022 au sein de la nouvelle Feuille de route RSE 2025 *Pioneers for Trust*. Ils s'inscrivent dans la continuité de nos engagements précédents avec [act4nature international](#) - et [Entreprises Engagées pour la Nature](#), dispositif national de l'Office Français de la biodiversité. Ils seront renforcés dès 2023 en intégrant les conclusions de l'étude *Impacts et Dépendances*.

En 2022, le groupe a également renforcé la sensibilisation et la formation de ses personnels et plus largement de toutes les parties prenantes de l'aéroport sur la biodiversité avec notamment la reprise des visites biodiversité des plateformes parisiennes, avec cette année l'apparition de nouveaux protocoles (établis en lien avec le Muséum National d'Histoire Naturelle). De même, après la double labellisation Aéro biodiversité niveau 3 et Écojardin de l'aéroport Paris-Orly, pionnier en matière de biodiversité, c'est au tour de l'aéroport Paris-Charles de Gaulle d'obtenir début 2023 le label Aéro biodiversité niveau 2 pour sa gestion des espaces verts et des espèces de faune et de flore de la plateforme.



Notre démarche de progrès concernant la biodiversité

- ▶ Améliorer l'indice moyen de biodiversité de nos plateformes dans le monde entre 2020 et 2030 et préserver des surfaces dédiées à la biodiversité sur nos aéroports parisiens (30 % des surfaces de Paris-Orly et Paris-Le Bourget et 25 % des surfaces de Paris-Charles de Gaulle).
- ▶ Réduire notre impact sur la biodiversité en abandonnant l'usage des phytosanitaires à horizon 2025 sur tous ses aéroports parisiens et 2030 pour les aéroports signataires de la charte *Airport for Trust*.
- ▶ Prendre en compte les continuités écologiques et poursuivre une politique tendant vers zéro imperméabilisation nette sur les projets neufs.
- ▶ Poursuivre nos travaux et renforcer nos liens avec le monde scientifique, associatif et universitaire sur le sujet biodiversité. Des actions conjointes avec l'Office Français de la Biodiversité, le Muséum national d'Histoire naturelle, l'association Aéro biodiversité et la Ligue pour la Protection des Oiseaux sont ainsi envisagées ou programmées.
- ▶ Étendre l'étude *Impacts et Dépendances* majeurs du groupe à la Nature réalisée en 2022 en France pour couvrir les aéroports contrôlés à l'international à partir de 2023.
- ▶ Intégrer la prise en compte de la biodiversité et les autres liens possibles (exemple traitement de l'eau d'imperméabilisation/ artificialisation des sols et les matériaux biosourcés) de manière systématique dans les critères d'évaluation environnementale des projets d'investissements.

▶ Trafic d'espèces protégées et de viande de brousse

Le trafic d'espèces sauvages constitue l'une des quatre activités criminelles les plus lucratives au monde, une des principales menaces pour la biodiversité et un risque majeur de santé publique. Avec des contacts entre les animaux sauvages, le bétail et les êtres humains de plus en plus nombreux, l'IPBES³⁶ prévoit des pandémies plus fréquentes qui se propageront plus rapidement et causeront plus de dommages à l'économie mondiale que la COVID-19. Les aéroports, lieux de destination et de transit de nombreux vols internationaux, représentent donc un risque important d'importation de zoonoses³⁷, en raison notamment des vols originaires de l'Afrique et de l'Asie.

Pleinement conscient de ces enjeux, le Groupe ADP s'est engagé à lutter contre le trafic d'espèces sauvages et de viande de brousse. Pour faciliter la destruction des marchandises saisies, le Groupe ADP a mis à disposition des services douaniers de Paris-Charles de Gaulle une chambre froide pour les stocker, avant leur incinération par un opérateur agréé. Une campagne de sensibilisation, menée conjointement par les acteurs de l'aéroportuaire (Union des Aéroports Français, Aéroports de Paris, autres aéroports), de l'aérien (Air France-KLM), des douanes, des services vétérinaires et des associations de protection de la biodiversité (UICN³⁸ notamment), s'est déployée lors de la période des grands départs de l'été 2022.

³⁶ IPBES : Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques. Rapport de l'IPBES sur la biodiversité et les pandémies paru le 29 octobre 2020.

³⁷ Maladies de l'animal transmissibles à l'homme.

³⁸ Union internationale pour la conservation de la nature.

En 2022, le groupe s'est également engagé au sein de l'initiative Logistique et Transport du WWF. Un groupe de Travail interne au sein d'ADP SA a été constitué permettant une meilleure transversalité de l'information, de la formation et une meilleure coordination des actions (notamment en embarquant les plateformes de Paris-Orly et Paris-Le Bourget). ADP a également poursuivi ses échanges avec les acteurs de référence (UICN) et les pouvoirs publics (Douanes, Services de Police) afin d'établir des pistes d'amélioration permettant à court et moyen terme d'améliorer la lutte contre ce trafic d'espèces protégées.

Notre démarche de progrès sur la lutte contre le trafic d'espèces protégées

En 2023 le Groupe ADP continuera de développer ses actions de lutte notamment à travers les points suivants :

- ▶ Définition d'un plan d'action pluriannuel reprenant les différents engagements d'ADP SA (convention de Buckingham Palace, Initiative Logistique et Transport WWF, etc.) les recommandations de l'UICN de son rapport de décembre 2022 et les projets lancés par le groupe de travail interne dédié afin de structurer et d'améliorer la formation des agents des aéroports, le fonctionnement interservices et de porter les éventuels investissements nécessaires. Une démarche d'extension de ces actions vers l'international sera également poursuivie en 2023.
- ▶ Renforcement des liens et actions conjointes avec les acteurs parisiens (Air France, UICN, WWF, Douanes, etc. notamment dans le cadre du groupe de travail coanimé par Air France et Groupe ADP).

2.2.8. Eau

▶ Consommation (pression quantité, conflits d'usage)

Les consommations d'eau sont principalement liées aux activités directes d'aménagement et exploitation d'infrastructure (nettoyage, maintenance, refroidissement...) et à la consommation en eau sanitaire des occupants des infrastructures (passagers, parties prenantes, employés).



La disponibilité d'une eau abondante et de bonne qualité constitue la première dépendance à la Nature du groupe telle que l'a révélée l'étude menée en 2022 (cf. 2.2.7 sur la Biodiversité). La contribution des plateformes aéroportuaires à la réduction du stress hydrique des territoires qui les accueille est donc primordiale.

Elle passe par la rationalisation des usages de l'eau sur les aéroports du groupe (comme à Orly pour l'alimentation des usages non potables dans les aérogares, certains systèmes incendie de l'aéroport et le refroidissement, ou à Amman pour l'irrigation) et par une optimisation des réseaux d'adduction (réduction du taux de fuite des réseaux). À cette fin, l'installation d'équipements économes en eau s'est généralisée et une stratégie de déploiement des équipements de mesures plus fiables a été mise en œuvre afin d'optimiser et de suivre la consommation en temps réel et de détecter les éventuelles fuites avec une plus grande réactivité.

Pour Aéroports de Paris, les éventuels enjeux de pression sur la ressource en eau sont liés aux achats. Une identification des marchés à fort enjeu a été réalisée et des critères RSE permettent la prise en compte de cet enjeu dans la sélection des fournisseurs et sous-traitants.

Pour certains actifs internationaux, au premier rang desquels AIG, la gestion de la ressource en eau est vitale. En effet, l'aéroport jordanien s'alimente par des eaux souterraines. Cette ressource est épuisable et demande une gestion optimisée. Au-delà de la création de puits supplémentaires, AIG travaille en collaboration avec les autres entités du groupe à la mise au point d'une stratégie de long terme de gestion de l'eau sur l'aéroport (recyclage de l'eau pluviale, récupération des eaux usées, etc.).

Liège est également très impliqué dans la diminution de ses consommations d'eau. Cela passe par des audits annuels de recherche de fuite réalisés par un organisme extérieur et par le recyclage des eaux de pluies des bâtiments de bureau (usage sanitaire et nettoyage).

► Rejet d'eaux polluées dans le milieu naturel (pression qualité)

Du fait de l'imperméabilisation de nos sites et du trafic véhicules et avions, les eaux pluviales polluées par les hydrocarbures sont captées pour être traitées sur site, par des systèmes de traitement des eaux pluviales. Après traitement, les eaux pluviales sont rejetées dans le milieu naturel (eaux superficielles).

Le laboratoire d'Aéroports de Paris surveille en temps réel la qualité des eaux pluviales rejetées afin de veiller à leur parfaite conformité avec nos arrêtés d'autorisation de rejet. Il est également chargé de la surveillance de la qualité et du niveau des nappes souterraines grâce à un réseau de points de mesures (piézomètres). Ces contrôles sont réalisés à des fréquences et sur des paramètres définis afin de respecter les arrêtés inter-préfectoraux loi sur l'eau applicables aux plateformes parisiennes. Cette surveillance est également menée en cohérence avec la politique sites et sols pollués du Groupe ADP.

Une procédure de surveillance des rejets d'eaux usées issues des activités des aéroports de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget et des industries de la zone aéroportuaire est en place. Des conventions existent avec les gestionnaires des réseaux d'assainissement et l'autorité environnementale contrôle les activités des rejets d'eaux pluviales et usées.

L'échange étroit et permanent d'information entre notre laboratoire, chargé des mesures et l'aéroport permet de favoriser les améliorations de pratiques de chacun : limitation de l'utilisation des produits, perfectionnement du matériel, nouveaux modes d'exploitation et veille commune sur les nouvelles technologies de traitement et les nouveaux produits.

L'objectif est commun : limiter la pollution des eaux pluviales de l'aéroport pour empêcher tout risque de contamination du milieu naturel.

Par ailleurs, Aéroports de Paris poursuit une politique de conventionnement avec les locataires tiers des plateformes franciliennes rejetant leurs eaux dans les réseaux sous gestion ADP afin d'imposer une logique de flux (qualité et quantité) à tous les acteurs de la plateforme alignée avec les arrêtés d'autorisation de rejet.

► Inondations (conséquence de l'imperméabilisation des sols)

Bien que non concerné pour le moment par la loi Zéro Artificialisation Nette (ZAN) et ses décrets d'application, le Groupe ADP est bien conscient de sa responsabilité en matière de gestion des eaux sur les territoires qui l'accueille en Île-de-France et a pris à ce titre l'engagement volontaire de se fixer une trajectoire de Zéro Imperméabilisation Nette de ses projets neufs.

Notre démarche de progrès pour la gestion des eaux

- ▶ **Projet CanaMarne** : Dans le cadre du plan d'amélioration de la gestion des eaux pluviales de la plateforme Paris-Charles de Gaulle, élaboré en 2013 avec la Préfecture de la Seine-et-Marne, le Groupe ADP a validé la prolongation de la canalisation de rejet des eaux pluviales de Paris-Charles de Gaulle jusqu'à la Marne pour fin 2024. Ce projet consiste à rejeter après traitement les eaux pluviales du bassin des Renardières dans la Marne afin de permettre le traitement d'une plus grande quantité d'eaux pluviales.
- ▶ Des cartographies de l'état zéro des surfaces imperméabilisées/perméables ont été réalisées pour l'ensemble des plateformes parisiennes en 2022. Elles permettent de définir et d'acter le niveau de référence mis en regard de l'ambition de Zéro Imperméabilisation Nette de l'entreprise sur ses plateformes parisiennes.
- ▶ Conscient de sa responsabilité à propos de la ressource en eau, des sols et de la biodiversité, le groupe s'est engagé à poursuivre une politique Zéro Imperméabilisation Nette (ZIN) pour ses projets neufs pour restituer à la Nature (et notamment aux eaux souterraines) les eaux d'infiltration. Basées sur des solutions fondées sur la Nature, cette politique permettra de réduire la pression sur la ressource en eau et d'améliorer l'indice biodiversité des plateformes parisiennes. Elle doit être définie courant 2023 pour les aéroports parisiens.
- ▶ Pour combattre les épisodes de sécheresse, le Groupe ADP étudie et prévoit pour ses aéroports franciliens la définition et la mise en œuvre d'un plan de sobriété concernant la consommation d'eau. Celui-ci sera mis en œuvre dès que possible courant 2023.

2.2.9. Économie Circulaire (matériaux et déchets)

Les activités du groupe et de ses parties prenantes génèrent une pression sur les matières premières/ les ressources (notamment pour les activités de construction, d'achats et les activités de distribution dans les commerces), mais aussi des pollutions en cas de mauvaise gestion de ces matériaux en fin de vie.

▶ Consommation de matières premières et pressions sur la ressource

L'activité de construction et les achats d'équipements liés aux activités du groupe nécessitent la consommation de matières premières, de ressources naturelles et matériaux divers.

Par le biais des procédures d'achat, la notion de fin de vie des équipements est introduite dans les marchés à fort enjeu ([voir chapitre 2.2.3 Climat](#)). Par ailleurs, des travaux sont menés dès la conception pour optimiser le recyclage des matériaux. Cela se traduit notamment par la recherche de nouvelles formes de construction telles que les solutions démontables (notamment en ce qui concerne les ouvrages de parkings silo).

Enfin, pour la gestion des déchets de chantiers, Aéroports de Paris a défini un objectif de 70 % de valorisation de ses déchets de chantiers inscrit dans l'ensemble des marchés passés avec les entreprises sous-traitantes pour la France.

Notre démarche de progrès pour réduire notre consommation de ressources naturelles

En 2023, la Charte de chantier propre, insérée systématiquement dans tous les projets d'un montant supérieur à 3 M€ sera mise à jour et reprendra notamment cet objectif minimum. Cette charte permettra également de transcrire les recommandations de l'appel à projets de DEMOCLES "[50 maîtres d'ouvrage exemplaires](#)" dont le groupe avait été lauréat en 2020.

En décembre 2022, le Groupe ADP s'est engagé auprès de la Métropole du Grand Paris dans la [Charte Métropolitaine de la Construction Circulaire](#) ayant pour ambition de diffuser les bonnes pratiques et d'établir les bases structurantes du marché de l'économie circulaire du bâtiment à l'échelle de la Métropole. De cet engagement naîtra courant 2023 un plan d'action permettant d'insérer ADP dans les démarches de construction circulaire et territoriale.



En continuité de l'étude "Impacts et Dépendances" menée courant 2022 concernant la biodiversité, Aéroports de Paris a lancé début 2023 une étude de ses dépendances aux ressources naturelles en tension (métaux, terres rares, matériaux de construction, etc.). Les résultats de cette étude seront connus courant 2023 et permettront de remettre à jour la cartographie des risques groupe en y incluant les risques d'approvisionnement en ressources naturelles en tension.

Par ailleurs, le Groupe ADP poursuit des réalisations d'économie circulaire concrètes par exemple dans ses projets de construction. Pour l'exemple, un projet en cours qui sera finalisé en 2023 concerne la réutilisation d'un élément constructif, appelé l'Arche, utilisé jusqu'alors en tant que salle d'embarquement additionnelle sur Paris-Orly et qui est en cours de transfert et mise en place sur Paris-Charles de Gaulle en tant que garage pour des véhicules de viabilisation hivernale. Cette réutilisation permet :

- ◆ d'économiser des déchets qui seraient nés de la déconstruction et de la destruction de cette structure,
- ◆ d'économiser les ressources naturelles qui auraient été utilisées pour construire un bâtiment "en dur" dédié,
- ◆ de ne pas émettre les polluants et les gaz à effet de serre qu'aurait générés la réalisation d'une structure neuve pour construire un garage à véhicule à Paris-Charles de Gaulle.

► Production de déchets : pressions sur la ressource et pollutions

Une part significative des déchets (hors déchets de construction) est générée sur les plateformes aéroportuaires par des parties prenantes du groupe (passagers, compagnies aériennes, occupants...). Les activités aéroportuaires génèrent une grande variété de flux de déchets (déchets de chantiers, déchets industriels banals recyclables et non recyclables, biodéchets issus de la restauration des passagers et des salariés, déchets assimilés aux déchets ménagers des terminaux et des bureaux, déchets de soins, déchets verts, déchets dangereux...), dont certains sont soumis à des réglementations spécifiques (déchets alimentaires issus des avions notamment).



© Zoo Studio pour Groupe ADP

Le Groupe ADP met en œuvre, en fonction des géographies où il est présent, sur les sites qu'il exploite, des services de gestion des déchets adaptés aux besoins des différentes parties prenantes et aux flux de déchets associés. Et il s'attache, notamment à travers les objectifs de sa politique environnementale et ses systèmes de management, à appliquer la hiérarchie des modes de traitement des déchets afin de minimiser l'impact des déchets sur l'environnement et réduire la pression sur les ressources (voir étude dépendances aux ressources naturelles lancée en 2023 dans l'encart "notre démarche de progrès pour réduire notre consommation de ressources naturelles").

En Île-de-France, les services de collecte et de traitement sont confiés à des prestataires dont on exige, par le biais de procédures de mise en concurrence et des contrats, une performance en matière de tri et de valorisation tenant compte du contexte réglementaire et des infrastructures locales de gestion des déchets. Ainsi, le taux de valorisation des déchets non dangereux produits sur nos sites France et internationaux (par les activités du groupe et des parties prenantes) s'élève en 2022 à 44 % en Île-de-France (contre 25 % en 2019) et 32 % dans le monde (périmètre Groupe ADP).

En 2022, ADP SA a mené un audit interne portant sur la gestion des déchets dit d'exploitation (c'est-à-dire hors déchets dangereux, déchets de chantier ou déchets de maintenance des bâtiments). A la suite de cet audit, un groupe de travail interne réunissant tous les acteurs de la gestion des déchets internes a été constitué. Sur la base des initiatives de chacun et de la politique environnementale 2022-2025, un plan d'actions a été établi : l'objectif d'atteindre 60 % de taux de valorisation matière (hors incinération) à Paris a été retenu et un plan d'action à moyen terme a été établi. À l'échelle internationale (périmètre des aéroports signataires de la [Charte Airport For Trust](#)), le taux de valorisation matière à atteindre en 2025 est de 50 %. Cet écart entre le taux parisien et international s'explique principalement par la différence de maturité des réglementations et surtout des systèmes de collecte et de traitement des déchets dans les différentes régions du monde. Le Groupe ADP poursuivra ses efforts dans les années à venir afin d'optimiser ce taux et d'améliorer ses pratiques en accord avec les autorités et parties prenantes locales sur chacun de ses territoires d'accueil.

Notre démarche de progrès pour la gestion des déchets

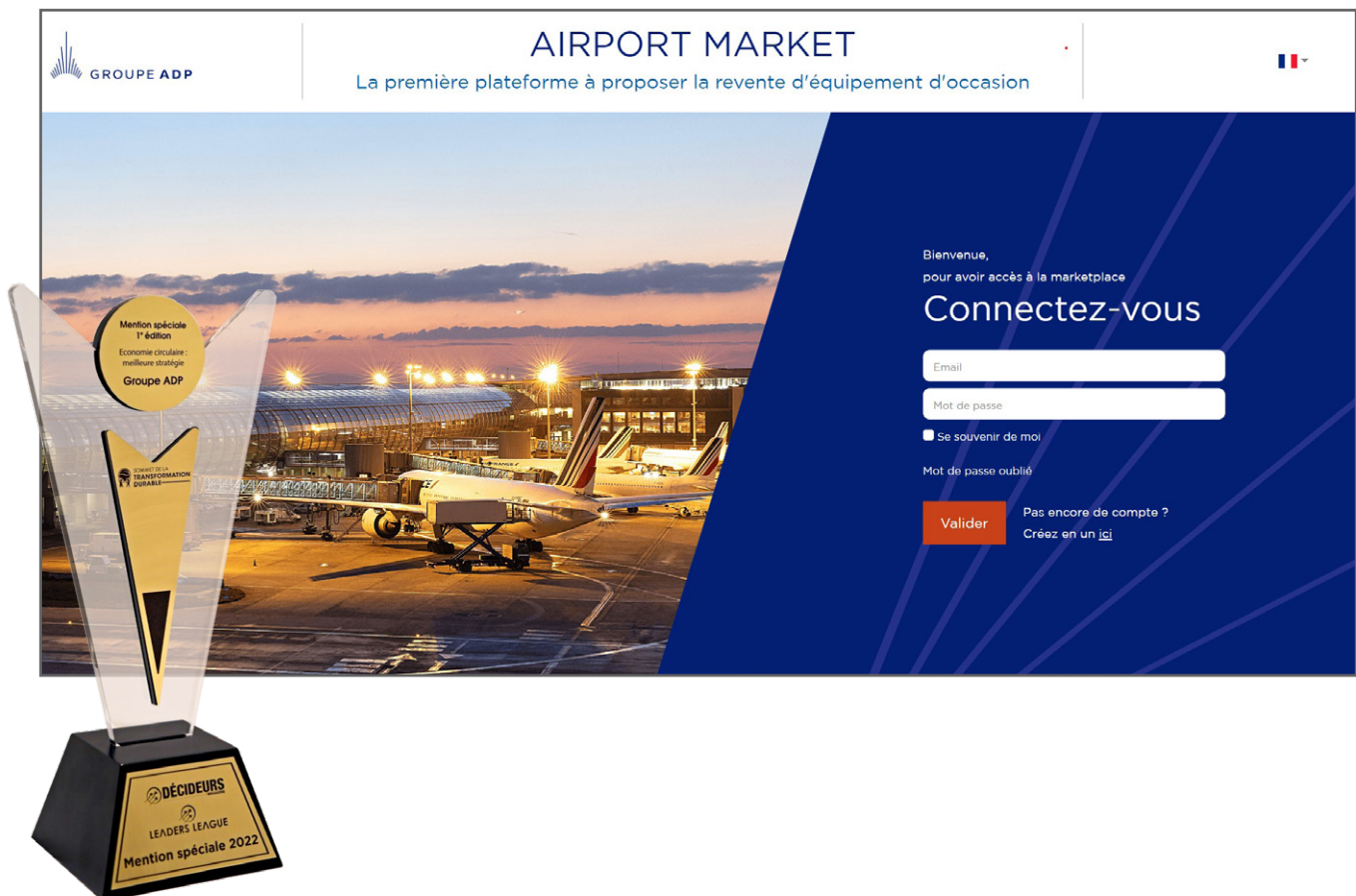
- ▶ Atteindre un objectif de 50 % de valorisation des déchets non dangereux en 2025 pour les aéroports du groupe signataires d'Airport For Trust³⁹. Ces objectifs se concentrent sur les efforts de tri et de valorisation matière que devront réaliser les plateformes aéroportuaires.

▶ Réutilisation des équipements aéroportuaires : économie circulaire

Le Groupe ADP a lancé fin 2021 un programme ambitieux de réutilisation, de revalorisation et d'échanges des équipements aéroportuaires ; l'année 2022 a été l'occasion de mettre en œuvre ce programme en obtenant de premières commandes au sein du groupe et en développant une future "market-place" destinée à terme à mettre en relation les opérateurs du monde entier ainsi que les principaux fournisseurs d'équipements spécialisés de seconde main (engins de piste, d'intervention et de traitement des surfaces aéronautiques, équipements électromécaniques, passerelles, etc.) via la plateforme baptisée "[Airport Market](#)".

Cette initiative permet de donner une seconde vie à des équipements dont l'usage local n'est plus à l'ordre du jour pour des raisons d'obsolescence technique ou réglementaire et dont le bon état global de conservation (maintenance assurée selon les standards et règles de l'art du groupe) permet une remise en état opérationnelle pouvant être utile à d'autres sites aéroportuaires ne disposant pas de moyens financiers importants leur permettant d'acheter ces équipements neufs.

Ce programme d'économie circulaire, dont le développement est assuré par la Direction Services Logistique Achats (SLA) du groupe, a été distingué avec la "mention spéciale : Meilleure stratégie en économie circulaire" lors du 1^{er} "[Sommet de la Transformation Durable](#)" organisé par la revue "Décideurs Magazine" et la "Leaders League", en mars 2022.



³⁹ À savoir que ces chiffres n'incluent pas la valorisation énergétique qui n'est pas considéré par le Groupe ADP comme de la valorisation.

2.3. Dispositifs d'évaluation et de suivi

Notre politique environnementale et énergétique repose sur l'intégration systématique de l'environnement dans toutes les activités, via notamment l'application de la norme internationale ISO 14 001 sur les plateformes du Groupe ADP.

En 2022 les certificats système de management intégré (SMI) ont été renouvelés pour Paris-Charles de Gaulle, Paris-Le Bourget et Paris-Orly.

À l'international, TAV Airports déploie sur ses plateformes (dont Izmir Adnan Menderes et Ankara Esenboga), un système de management certifié ISO 9001, ISO 14001 et ISO 50001. Ces certifications ont vocation à s'étendre d'ici 2025 en lien avec la nouvelle politique environnementale du groupe selon les objectifs décrits dans le tableau ci-dessous :

De surcroît, Aéroports de Paris est certifié, depuis 2015, ISO 50 001 pour son système de management de l'énergie (SMÉ) appliqué à ses activités d'exploitation et de développement des aéroports franciliens. Le SMÉ inclut entre autres le développement des énergies renouvelables (biomasse, géothermie, photovoltaïque) et l'efficacité énergétique. En 2022, cette certification a été renouvelée.

	ISO 14001 Management Environnemental		ISO 50001 Management Énergétique	
	2022	Objectif 2025	2022	Objectif 2025
ADB	OK	OK		OK
BJV		OK		OK
ESB		OK	OK	OK
GZP		OK		OK
AYT	OK	OK		OK
TBS	OK	OK		OK
BUS	OK	OK		OK
NBE		OK		OK
MIR		OK		OK
SKP	OK	OK		OK
OHD	OK	OK		OK
MED	OK	OK		OK
ALA		OK		OK

22 plateformes certifiées ISO 14 001

(système de management environnemental)

Paris-Charles de Gaulle, Paris-Le Bourget, héliport Issy-les-Moulineaux, aérodrome de Toussus-le-Noble, Delhi, Amman Queen Alia, Istanbul, Ankara Esenboga, Izmir Adnan Menderes, Zagreb, Skopje, Ohrid, Tbilissi, Batumi, Paris-Orly, Ravalala Ivato, Ravalala Nosy-Be, Liège, Antalya, Almaty, Monastir, Enfidha.



3 entités certifiées ISO 50 001

(système de management de l'énergie)

Aéroports de Paris SA (Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget), Ankara, Delhi.

Le Groupe ADP est également engagé dans le programme ACA (Airport Carbon Accreditation) soutenu par l'Union Européenne et les Nations Unies. En 2022, 16 de nos plateformes étaient accréditées ACA.

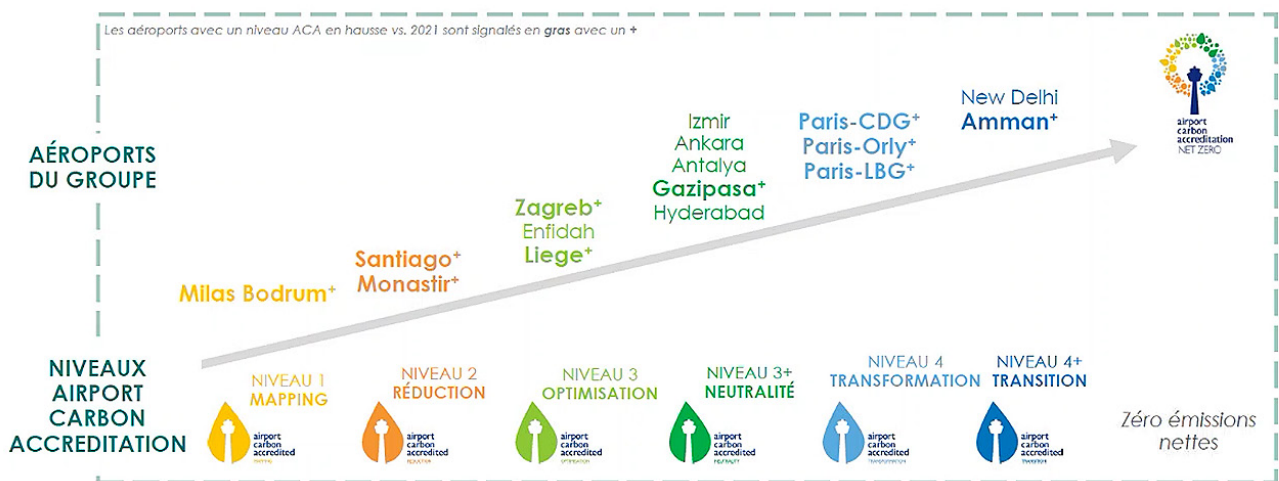
[L'accréditation ACA](#) est un programme de certification en matière de gestion carbone, mis en place par ACI Europe puis étendu au niveau mondial. Le programme est administré par un tiers indépendant (WSP), et les aéroports certifiés par des auditeurs indépendants dont les capacités sont préalablement validées par l'administrateur du programme. Le programme évalue et reconnaît la démarche entreprise par les aéroports afin de réduire leurs émissions en gaz à effet de serre.



© TAV Airports pour Groupe ADP

16 AÉROPORTS DU GROUPE ENGAGÉS DANS LA CERTIFICATION ACA - AIRPORT CARBON ACCREDITATION PROGRAM

UNE DYNAMIQUE DE PROGRÈS SOUTENUE AVEC 10 AÉROPORTS AYANT GAGNÉ UN NIVEAU EN 2022



Des feuilles de route associées à chaque poste d'émission de CO₂ ont été mises en place ou sont en cours d'élaboration pour suivre la baisse des émissions de CO₂ de ces différents postes.



© Marc McCourt pour Groupe ADP

3

VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

3.1. Enjeux et cartographie des risques en matière de Droits humains

Dans le cadre de ses activités et auprès de ses collaborateurs et autres parties prenantes, Groupe ADP veille à se conformer aux principes relatifs aux Droits humains énoncés dans les normes et cadres internationaux en vigueur, parmi lesquels :

- ◆ la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- ◆ les Principes directeurs des Nations Unies et de l'OCDE relatifs aux entreprises et aux Droits humains ;
- ◆ les Objectifs de Développement Durable (ODD) et le Pacte Mondial des Nations Unies ;
- ◆ la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

L'évaluation des risques liés au devoir de vigilance se distingue d'une évaluation de risques standard dans le fait qu'elle doit être exclusivement tournée vers l'écosystème de l'entreprise, c'est-à-dire l'environnement et les personnes : salariés, organisations syndicales, clients, usagers, communautés locales... Même si elle doit être confrontée dans un second temps aux risques pour l'entreprise, c'est avec ce prisme que le travail de cartographie des risques Droits humains a été réalisé en 2022.

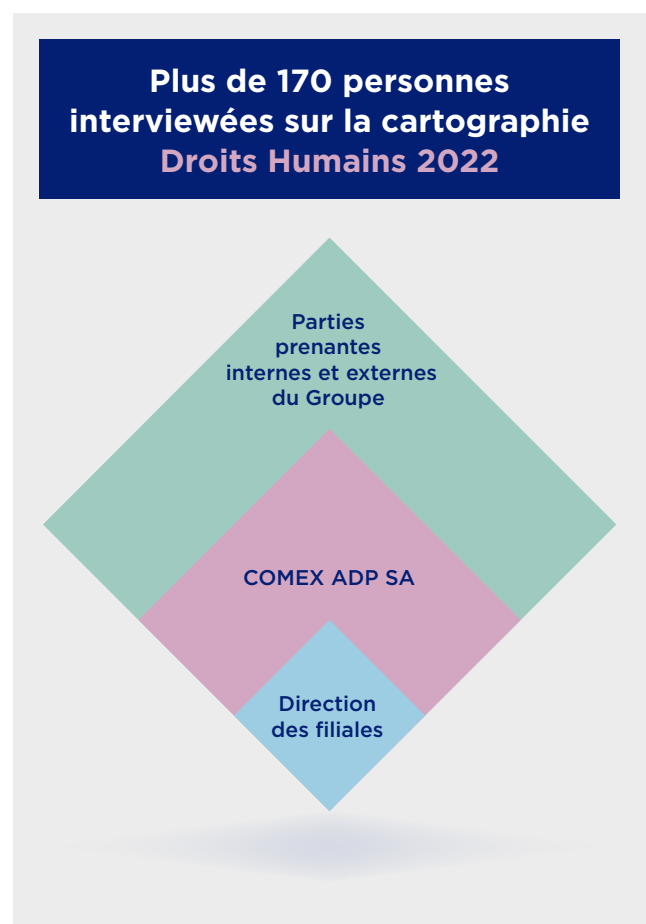
Groupe ADP a défini une gouvernance spécifique pour le devoir de vigilance incluant notamment la constitution en 2021 d'un comité de pilotage et d'un comité de direction spécifiques, et la nomination d'une personne en charge de la coordination du devoir de vigilance. En parallèle, le partenariat avec l'Association EDH⁴⁰ - Entreprises pour les droits de l'homme - permet à l'entreprise de renforcer ses compétences et de s'inspirer des meilleures pratiques en la matière.

Sur la base des Droits Humains sélectionnés en 2021⁴¹ et de la méthodologie définie en 2022, des entretiens ont été conduits avec un panel représentatif d'acteurs du groupe, issus de différents secteurs d'activités et niveaux hiérarchiques au sein de la maison mère et de l'ensemble des filiales contrôlées du groupe (Aéroports de Paris SA, Hub One, de TAV Groupe et d'AIG). Ce panel inclut le Comité OHAS⁴² d'AIG composé du médecin, de représentants des salariés et de la direction, des représentants syndicaux des entités françaises, et des personnalités extérieures qualifiées, membres du Comité Éthique et de la Commission Consultative des Marchés d'Aéroports de Paris SA. Les interviews des membres du Comex d'Aéroports de Paris et des CEO/DG et DRH des filiales précitées ont complété les apports de ces entretiens.

Chaque entretien (individuel ou collectif) présentait les finalités suivantes :

- ▶ Sensibiliser les acteurs du groupe et autres parties prenantes aux risques Droits Humains et enjeux du devoir de vigilance ;
- ▶ Identifier les principaux risques d'atteinte aux Droits Humains, en veillant à leur mise en cohérence avec les enjeux de matérialité (cf. 1.4)⁴³ et les risques groupe (cf. tableau ci-après) ;
- ▶ Établir un état des lieux transverse et identifier les axes de progression, sur la base de leurs connaissances techniques et opérationnelles du groupe, ainsi que de leur expérience actuelle et passée, externe ou interne sur ces sujets ;
- ▶ Identifier les engagements clés que le groupe devrait privilégier dans le cadre d'une politique Droits Humains groupe.

La méthodologie, alignée sur celle de la cartographie des risques du groupe, permet d'évaluer les impacts et probabilités de chaque risque. Au-delà de la prise en compte des entretiens réalisés, la cotation de la probabilité a été pondérée grâce à plusieurs index intégrant les risques pays et les attentes des parties prenantes sur la base des principaux cadres de référence sectoriels (Sustainability Accounting Standards Board et Global Reporting Initiative). Une dimension temporelle est également prise en compte dans l'évaluation des probabilités.



⁴⁰ L'Association EDH - Entreprises pour les droits de l'homme, est la seule association d'entreprises françaises spécialisée, dont l'objet est de renforcer l'intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises, par la mise en œuvre opérationnelle de démarches de vigilance. EDH accompagne ses membres dans une dynamique de progrès continu, d'amélioration des pratiques et de facilitation du dialogue avec leurs parties prenantes : partage d'expériences et de bonnes pratiques, développement d'outils et notamment de formation, participations aux travaux menés en France ou à l'international sur la façon d'intégrer les droits de l'homme dans les outils de management.

⁴¹ Cf. Plan de vigilance 2021.

⁴² Occupational Health Automated System (cf. Norme OHSAS 18001, remplacée en 2021 par la norme ISO 45001 : méthode de mise en place d'un management de la santé et de la sécurité au travail).

⁴³ Cf. Enquête de matérialité au point 1.4 du présent document.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES DROITS HUMAINS GROUPE ADP

Enjeux matériels		Risques Droits Humains	Actions
Salariés	Qualité de vie de nos salariés et Santé et sécurité au travail pour les salariés du Groupe	Organisation et durée du travail et salaire non décents	▲
		Épuisement professionnel et burnout	▲
		Harcèlement psychologique ou sexuel	▶
		Non-respect d'un droit à la déconnexion	▶
		Atteinte à la santé et sécurité des salariés	▶
		Agression et violence externe	●
	Accessibilité des zones aéroportuaires	Contraintes d'accessibilité des zones aéroportuaires et sécurité des transports	▶
	Attractivité employeur et gestion des parcours	Difficulté d'attractivité et de rétention des talents	▶
		Absence/insuffisance d'accompagnement à la fin de carrière	●
	Égalité Hommes-Femmes et Diversité et Accueil et services aux personnes handicapées ou à mobilité réduite	Discrimination et inégalité des chances	▶
		Non-respect de la réglementation ou des engagements entreprise sur l'emploi des personnes en situation de handicap	●
	Approfondissement du dialogue et climat social au sein du Groupe et Bonne gouvernance et éthique des affaires	Atteinte aux libertés d'expression	▶
		Atteinte à la liberté d'association	●
		Travail des enfants	●
Travail forcé		●	
Trafic d'êtres humains		●	
Fournisseurs et sous-traitants	Promotion des achats durables et amélioration de la santé et sécurité de nos prestataires et Bonne gouvernance et éthique des affaires	Infraction au code de conduite, non-respect de la réglementation ou des normes internationales	▲
		Travail non déclaré ou dissimilé	▲
	Atteinte à la santé et sécurité sous-traitants	▶	
Communautés locales	Dialogue avec les parties prenantes de nos territoires d'implantation	Violation des Droits de propriétés des peuples autochtones et communautés locales	▶
	Création de valeur partagée avec nos territoires	Absence/insuffisance de redistribution de la valeur créée sur le territoire	▶
Toutes	Sûreté et sécurité publique et aéroportuaire	Atteinte à la sûreté et sécurité publique	▶
	Bonne gouvernance et éthique des affaires	Non-respect des règles de gestion des données ou protection insuffisante	▶
		Contenu publicitaire inapproprié	●

▲ Vigilance à accentuer ▶ Vigilance à poursuivre ● Risques sous contrôle

Cette première cartographie des risques Droits Humains a été présentée au Comex et au Conseil d'administration après examen préalable du Comité RSE et du Comité d'Audit et Risques. Ils seront également partagés courant 2023 avec le Comité Social et Economique, le Comité Ethique et le Comité des parties prenantes.

Cet exercice servira de base pour construire avec les filiales et sociétés contrôlées du groupe :

- ▶ Des engagements groupe en matière de Droits humains.
- ▶ Une déclinaison en plans d'actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves identifiés pour chaque entité adaptables à son contexte, son histoire, la réglementation et la culture du pays concerné, afin de s'inscrire dans une démarche groupe d'amélioration continue sur le long terme.
- ▶ Piloter le déploiement du plan d'actions et identifier les contrôles nécessaires pour s'assurer de son efficacité.

Ces engagements devront également servir le process d'appel d'offres et de prises de participations à l'international, ainsi que le process achats, propres à chaque entité du groupe dans ses relations avec ses principaux fournisseurs et sous-traitants respectifs.

3.2. Mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves

Au-delà du respect des normes et réglementations locales et internationales, le Groupe ADP veille à appliquer une politique proactive où le respect des Droits Humains contribue au bon fonctionnement de l'entreprise et à développer son activité en accord avec les principes du Pacte Mondial et les Objectifs de Développement Durable.

Enjeux matériels	Risques Droits Humains	Politiques et maîtrise des risques existantes	Pour en savoir plus
Salariés	Qualité de vie au travail et Santé et sécurité au travail	Groupe : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect des réglementations internationales et nationales ◆ Politiques santé et sécurité ◆ Plan pluriannuel de prévention des risques professionnels ◆ Équipements de Protection Individuels et Collectifs des personnels ◆ Certification OHAS 18 001 et 45 001 des aéroports de CDG et Orly (ADP SA) ◆ Certification ISO 45 001 de l'aéroport d'Amman en Jordanie (AIG) ◆ Traçabilité des presqu'accidents (ADP SA et AIG) ◆ Instances pluridisciplinaires et/ou représentatives de suivi Santé et sécurité ◆ Communications, sensibilisations et accompagnement RH et Préventeurs ◆ Plans de développement des compétences (et équivalents) 	Cf. détails 3.2.1 : Maîtrise des risques les salariés du groupe et 2.2.3 Climat
		France : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Accords sur le temps de travail ◆ Accords salarial et grilles de rémunération ◆ Évaluation des risques et Plan de prévention des risques psychosociaux ◆ Baromètre Qualité de vie au travail 	
		ADP SA : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Politique Tolérance 0 et Référents Direction et CSE spécifiques sur le harcèlement et les agissements sexistes ◆ Charte et sensibilisations au Droit à la déconnexion ◆ Accompagnements spécifiques sur les modes de fonctionnement, les nouveaux collectifs, la transformation de l'activité et des modes de travail 	
		Hub One : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Accord Qualité de Vie au Travail 	

Salariés	Accessibilité des zones aéroportuaires	Contraintes d'accessibilité des zones aéroportuaires et sécurité des transports	France : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Multimodalité, Plan de mobilité employeur commun et Covoiturage (Cf.2.2.3) ◆ Aides à l'obtention du permis, la location ou l'achat d'un véhicule ◆ Politique de prise en charge des frais de déplacement 	Cf. détails 3.2.1 : Maîtrise des risques les salariés du groupe et 2.2.3 Climat
	Attractivité employeur et gestion des parcours	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Difficulté d'attractivité et de rétention des talents ◆ Absence/insuffisance d'accompagnement à la fin de carrière 	Groupe : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Plans de développement des compétences (et équivalents) ADP SA : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Accord GPPEC en vigueur ◆ Programme Onboarding ◆ Mécénat de compétence ◆ Temps partiels de fin carrière ◆ Accompagnement RH (formations/conseils, services de santé au travail, assistants sociaux...) 	
	Égalité Hommes-Femmes et diversité	Discrimination et inégalité des chances	Groupe : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect des normes locales et internationales ◆ Politiques RH France : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Accords portant sur l'égalité et la Diversité ◆ Plan d'action Hub One 	
	Accueil et services aux personnes handicapées ou à mobilité réduite	Non-respect de la réglementation ou des engagements entreprise sur l'emploi des personnes en situation de handicap	Groupe : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect des normes locales et internationales ◆ Politiques RH ◆ Taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap : dépassé par ADP SA depuis 2018 ◆ En cours de progression dans les filiales et sociétés contrôlées France : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Accord Handicap ADP SA (depuis 1991) ◆ Charte handicap Hub One (2023) 	
	Bonne gouvernance et éthique des affaires	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Atteinte aux libertés d'expression ◆ Atteinte à la liberté d'association 	Groupe : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect des réglementations locales et internationales ◆ Accords collectifs d'entreprise dans les entreprises disposant de syndicats ◆ Comité Groupe ◆ Instances représentatives locales du personnel (lorsqu'elles existent dans les entités) ou de branche (AIG) 	

Salariés	Bonne gouvernance et éthique des affaires	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Travail des enfants ◆ Travail forcé ◆ Trafic d'êtres humains 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect des normes locales et internationales. Adhésion du Groupe au Pacte des Nations Unies (depuis 2003 pour ADP SA) ◆ Code et programme Éthique et Compliance ◆ Gouvernance traitant de ces sujets : Comité d'éthique, Comités du Conseil d'Administration (notamment RSE) ◆ Politiques RH des filiales et sociétés contrôlées hors UE : aucune embauche sans contrat de travail et aucune embauche de jeunes de moins de 18 ans (hors dispositif de formation) ◆ Contrôles d'identité et d'antécédents judiciaires effectués par les autorités publiques habilitées préalablement à la délivrance d'une autorisation d'activité pour les entreprises opérant dans les zones non publiques des plateformes / d'un Titre de Circulation Aéroportuaires pour les travailleurs 	<p>Cf. détails 3.2.1 : Maîtrise des risques des salariés du groupe</p> <p>et</p> <p>2.2.3 Climat</p>
Fournisseurs et sous-traitants	Promotion des achats durables et amélioration de la santé et sécurité de nos prestataires	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Infraction au code de conduite, non-respect de la réglementation ou des normes internationales ◆ Atteinte à la santé ◆ Sécurité des sous-traitants 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Politique achats groupe en cours d'harmonisation dans les filiales et sociétés contrôlées ◆ Politique Achats responsables, Critères RSE intégrés dans le process d'évaluation et de sélection des candidatures (conformes aux règles de la commande publique pour ADP SA) ◆ Charte RSE Fournisseurs (en cours de déploiement au niveau du groupe) intégrée dans tous les marchés ADP SA (Obligation de respecter les réglementations internationales et nationales en matière de Droits humains et les principes éthiques du groupe ; possibilité de réaliser des audits et de fixer des plans de progression) ◆ Process et outil Groupe d'évaluation des tiers permettant de détecter les risques en amont de la contractualisation ◆ Autorisation d'activité requise pour toute entreprise opérant sur les plateformes et contrôles d'identité des travailleurs effectués par les autorités préalablement à la délivrance du badge sûreté aéroportuaire ◆ Adhésion Association RHSF (Ressources Humaines Sans Frontières) : sensibilisation risques et complexités du travail forcé et travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et sous-traitance ◆ Politique Sécurité Chantiers et plan d'actions sécurité sur les chantiers ◆ Accidentologie sous-traitants suivie au Comex ◆ Suivi des presque accidents 	<p>Cf. détails 4.2 : Maîtrise des risques des risques partenaires et sous-traitants</p>
	Bonne gouvernance et éthique des affaires	Travail non déclaré ou dissimilé		
Communautés locales	Dialogue avec les parties prenantes de nos territoires d'implantation	Violation des Droits de propriétés des peuples autochtones et communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Partage de la valeur intégrée dans la stratégie RSE du Groupe 2025 Pionniers For Trust et la Charte Airport For Trust. ◆ Actions des Maisons de l'Environnement et du Développement durable, Direction Engagement Citoyens et Fondations ADP SA et Fondation AIG ◆ Communauté Aide aux riverains ◆ Comité des parties prenantes ◆ Identification sous 3h grâce au traitement des réclamations riverains (via l'outil Itrap couplé à Vitrail) des avions ayant commis une infraction en termes d'altitude, de vitesse ou de trajectoire 	<p>Cf. détails 3.2.3 : Maîtrise des risques Communautés locales</p>
	Création de valeur partagée avec nos territoires	Absence/ insuffisance de redistribution de la valeur créée sur le territoire		

Toutes	Sûreté et sécurité publique et aéroportuaire	Atteinte à la sûreté et sécurité publique	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect des normes et certifications applicables aux activités aéroportuaires (cf. Document d'enregistrement universel Groupe ADP) ◆ Plan hivernal (parisaeroport.fr) ◆ Plan SDF ◆ Mesure sanitaires Covid 19 ◆ Security Operation Center (SOC), Politique Cyber Sécurité des SI. ◆ Assistance aux Personnes à Mobilité Réduite ◆ Politique de Continuité d'Activité, déclinée en Plans de Continuité d'Activité. ◆ Présence et actions des autorités publiques des pays (en lien avec le gestionnaire de l'aéroport) : navigation et contrôle du trafic aérien ; opérations de sûreté ; services publics de sécurité ; contrôle aux frontières ; contrôle sanitaire... 	<p>Cf. détails 3.2.4 : Maîtrise des risques toutes parties</p>
	Bonne gouvernance et éthique des affaires	Non-respect des règles de gestion des données ou protection insuffisante	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect des normes locales et européennes ◆ Délégué et correspondants à la protection des données ◆ Politique groupe de protection des données, Politique de Sécurité des Systèmes d'Information groupe, Politique générale de protection de l'information. Charte d'application de la politique de protection des données ◆ Procédure de gestion des violations des données. ◆ Clausiers contractuels et programme de formation et sensibilisation ◆ Plateforme de pilotage de conformité au RGPD (ARIEL) 	
		Contenu publicitaire inapproprié	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect de la réglementation et des principes fondamentaux des droits humains ◆ Adhésion du Groupe au Pacte des Nations Unies (depuis 2003 pour ADP SA) ◆ Code et programme Éthique et Compliance ◆ Politique Groupe sécurité de l'information ◆ Comité des parties prenantes (et équivalent) 	



3.2.1. La maîtrise des risques à l'égard des salariés du groupe

Avec la crise traversée par le transport aérien, due à la pandémie de Covid-19 et la très forte baisse du trafic aérien, Groupe ADP a été contraint d'adopter des mesures de maîtrise des coûts (masse salariale, infrastructure...). L'année 2022 s'inscrit dans une phase de reprise progressive de l'activité, mais dans un contexte social qui demeure complexe.

Pour Aéroports de Paris, cela s'est traduit notamment par un turnover exceptionnel des personnels⁴⁴, une révision des organisations en conséquence, de nombreuses opportunités de mobilités/promotions professionnelles internes et d'importants besoins de recrutement externes.

La feuille de route stratégique RSE du groupe "Pioneers for Trust" formalisée début 2022 inclut ces enjeux et définit quatre ambitions pour son pilier social :

- ◆ accompagnement des transformations,
- ◆ développement professionnel de tous les salariés,
- ◆ égalité et diversité,
- ◆ intégrité des collaborateurs.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



© Gwen Le Bras pour Groupe ADP

La prévention des risques professionnels est au cœur des préoccupations et des valeurs du Groupe ADP. Garantir l'intégrité des collaborateurs est l'une des quatre ambitions de sa stratégie RSE "2025, Pioneers for Trust".

► Aéroports de Paris

Au-delà de ses obligations réglementaires, Aéroports de Paris mène une politique volontariste en matière de prévention des risques professionnels, déclinée en dispositifs et actions à mettre en œuvre sur le terrain afin de préserver la santé et la sécurité des salariés et des partenaires, d'améliorer les conditions de travail et de tendre vers le bien-être au travail.

⁴⁴ 150 départs volontaires dans le cadre de l'Accord de rupture conventionnelle collective (RCC) du 9 décembre 2020 et 160 départs début 2022 dans le cadre d'un PSE faisant suite au refus des mesures de modération salariale prévues par un Plan d'Adaptation des Contrats de Travail et des normes applicables aux salariés (PACT).

PRÉVENIR C'EST RÉUSSIR

Le Programme "Prévenir c'est réussir" mené au sein d'Aéroports de Paris met l'accent sur le fait que la réussite n'est possible que dans un cadre de travail sûr et respectueux de tous. L'évaluation des risques et de nos activités nous a conduit à définir un plan d'actions pluriannuel autour de 4 orientations prioritaires :

Anticiper les risques liés aux déplacements piétonniers et routiers c'est prévenir les accidents même bénins



Les risques liés aux déplacements piétonniers et routiers

C'est la principale cause d'accidents du travail.

Nous nous y attaquerons sur le terrain en identifiant les zones à risque et en prenant les dispositions nécessaires s'en vue de les sécuriser. Une sensibilisation sera faite aux collaborateurs et partenaires et de nouveaux modes de travail seront expérimentés pour limiter les déplacements.

Mieux appréhender les situations conflictuelles, c'est préserver le bien-être de tous



Les risques psychosociaux internes et externes

Ces risques ont un impact important sur la santé des individus et le fonctionnement de l'entreprise. Notre

engagement vise à davantage prendre en compte les violences externes et internes et à mieux suivre les facteurs de stress liés au travail. Notre propos à ce sujet est de renforcer les moyens de mesures, d'alerte et d'accompagner les acteurs clefs.

Assurer la sécurité des interventions électriques c'est porter au meilleur standard la gestion du risque électrique



Les risques électriques et arc-flash

L'énergie électrique est présente en permanence sur nos plateformes.

La prévention du risque électrique repose, d'une part, sur la mise en sécurité des installations et des matériels électriques et d'autre part, sur le respect des règles de sécurité lors de leur utilisation ou lors d'opération sur ou à proximité des installations électriques.

Choisir des partenaires intransigeants sur la sécurité, c'est réduire les risques pour tout le monde



La prévention des risques d'accidents de nos sous-traitants

Chaque jour, les équipes de nos sous-traitants travaillent sur nos plates-formes et nous demandons aux entreprises qui les emploient de respecter le niveau d'exigence que nous nous appliquons. La prévention concerne l'ensemble de la communauté aéroportuaire, l'accompagnement vers une meilleure maîtrise est donc un objectif partagé.

Focus sur les évolutions marquantes de 2022 :

◆ 1^{er} axe – Risques déplacements piétons et routiers :

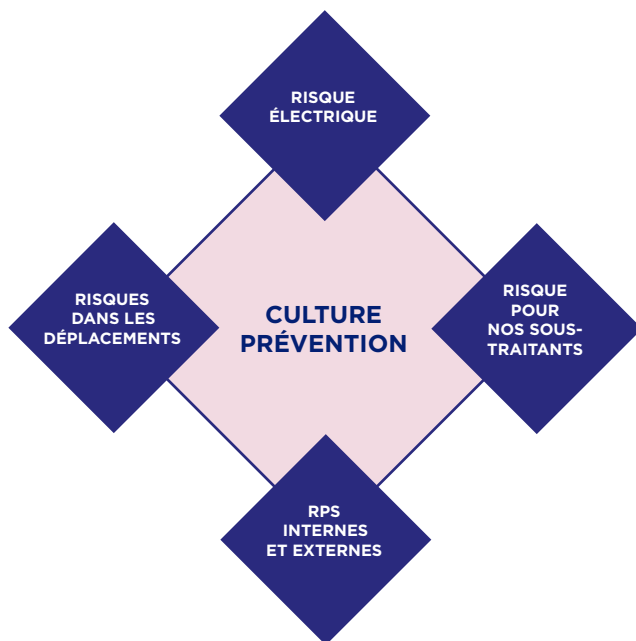
- ▶ Plusieurs actions de sensibilisation ciblées, notamment sur la conduite en deux-roues (et actions de communication).
- ▶ Extension de l'application Paris Aéroport qui permettait déjà le signalement d'un risque sanitaire et permet également désormais à chaque usager ou travailleur de l'aéroport de signaler facilement et rapidement une situation dangereuse ou un risque de "presqu'accident" rencontré sur son chemin, principalement au sein des aéroports et parkings.



- ◆ 2^e axe – **Risques psychosociaux (RPS) internes et externes :**
 - ▶ Avec le turnover exceptionnel rencontré récemment par Aéroports de Paris, l'évaluation des RPS conduit dans l'ensemble des Directions a fait ressortir le facteur « **charge de travail** » comme point de vigilance. En complément du plan d'action transverse piloté par la DRH, des plans d'actions locaux sont en cours d'élaboration pour répondre au besoin spécifique de chaque groupe de travail.
 - ▶ Nouvelle **enquête sur la qualité de vie et les conditions de travail** réalisée fin 2022 auprès de l'ensemble des salariés, en complément des plans d'actions locaux précités (résultats globaux et communication aux Directions début 2023).
 - ▶ **Un réseau veille sociale** réunit chaque trimestre les acteurs de la prévention pour identifier les actions transversales de prévention des RPS (Responsables RH, Service de santé au travail, préventeurs, assistante sociale).
 - ▶ Mise à disposition de **nouveaux outils de prévention :**
 - ◆ Mise en place de **dispositifs d'écoute salariés :**
 - › expérimentation conduite sur Aéroports de Paris et proposée aux filiales et sociétés contrôlées à l'international (n° vert externe et anonyme) ;
 - › en projet : tester un outil de sondage récurrent pour mesurer le climat social et permettre aux collaborateurs de contribuer à la stratégie de l'entreprise ;
 - › **écoute collaborateurs** (spéciale crise) conduite fin 2022-début 2023 suite à proposition du Comité Éthique ([cf. détail au bilan du comité Éthique p.20](#)) ;
 - › dispositif d'**écoute psychologique des salariés en cas de crise** permettant selon le besoin une intervention auprès d'un individu ou d'un collectif.
 - ◆ Sensibilisation spécifique sur **la santé mentale**.
 - ◆ **Guide " Managers, attentifs ensemble à la prévention des RPS"** destiné à anticiper les situations sensibles, donner des repères sur les signaux faibles et identifier les acteurs internes en soutien des managers.
 - ◆ **"Memento managers" pour l'animation d'échanges ayant une dimension RPS :** travail collaboratif mené avec les acteurs de prévention et les Instances Représentatives du Personnel afin de donner des repères méthodologiques aux managers pour animer des échanges parfois délicats comme l'entretien de ré-accueil après une longue absence, la discussion en équipe sur la charge de travail, l'analyse des accidents du travail pour un motif de trouble psychosocial, les échanges autour de l'évaluation annuelle des RPS au document unique.
 - ◆ Dispositif de **formation managers "intégrer le facteur humain et les RPS dans la prévention des risques professionnels"**.
 - ◆ **Agressions et incivilités externes :** diffusion d'une procédure « prévenir et gérer les situations d'agression et d'incivilité » et d'un guide (précisant le rôle de chacun et les contacts utiles). Renfort des prestations de gardiennage pour la sécurisation des salariés (parkings, cheminements de nuit...). Sensibilisation via les écrans de communication passagers sur les conséquences judiciaires d'incivilités.
- ◆ 3^e axe – **Risque électrique : nouvel axe prioritaire ajouté fin 2022** car l'accidentologie liée à ce risque est faible mais peut toucher une grande partie des salariés et sous-traitants d'Aéroports de Paris avec des conséquences en cas d'accident généralement très lourdes (électrisation, électrocution, incendie, explosion).
 - ▶ Révision des dispositifs de formation /sensibilisation et d'évaluation du risque électrique.
 - ▶ Campagne de sensibilisation auprès des personnels concernés.

Notre démarche de progrès en matière de Santé, sécurité et Qualité de vie au travail

Un 5^e axe prioritaire ajouté en 2023 porte sur la volonté d'**homogénéiser et renforcer la culture de prévention à tous les niveaux et dans tous les processus de l'entreprise** :



- ◆ **Politique prévention / sécurité de l'entreprise** impulsée au plus haut niveau.
- ◆ Des **règles d'or de sécurité / standards de prévention**, transverses déclinées par spécificités de risques/groupe de travail.
- ◆ Dispositif de **formation spécifique** : sensibilisation à la prévention pour tous les salariés ; formation managers en plusieurs modules (On boarding / Prévention / Culture sécurité / Culture juste).
- ◆ **Optimisation digitale** permettant le suivi des presque-accidents, situations dangereuses et visites terrain.
- ◆ **Solutions innovantes de sensibilisation** : cluedo géant (expérimenté 2022 sur les accidents liés aux déplacements) ; Webinaire "Neurosciences et prévention" contre les automatismes et la baisse de la vigilance ; intervention selon les besoins métiers d'experts en ostéopathie.

► RISQUES DÉPLACEMENTS PIÉTONS ET ROUTIERS :

- ◆ Nouveau Comité de suivi de sécurisation des déplacements transverses Roissy-Charles de Gaulle / Orly.
- ◆ **Encourager la mutualisation des déplacements** : étude sur un service de transport pour les salariés des plateformes ; renforcement de la sensibilisation au covoiturage.
- ◆ Relancer la **sensibilisation** des salariés **à la conduite** (conduite douce, véhicules de service électrique...).
- ◆ **Club Santé Sécurité au Travail** : mise en place d'une démarche commune de prévention des risques (dont routiers) avec d'autres entreprises des plateformes.

► RISQUES PSYCHOSOCIAUX INTERNE ET EXTERNES :

- ◆ Plans d'actions locaux suite à l'évaluation RPS et l'enquête QVT 2022.
- ◆ Enquête salariés sur les étapes sensibles du parcours passagers ; formalisation d'un Guide pratique sur la gestion des incivilités ; extension du Dispositif Communiquant de Sécurité à tous les salariés en contact avec le public (badge-alarme activable en cas d'agression sur simple pression ou en cas de perte de gravité telle qu'une chute).

► RISQUES ÉLECTRIQUES :

- ◆ Poursuite de la campagne de sensibilisation engagée fin 2022.
- ◆ Benchmark des meilleures pratiques de gestion et protection de ce risque.
- ◆ Équipement des salariés de tenues multirisques.
- ◆ Optimisation de la mise en sécurité des installations électriques après analyse partagée avec les sous-traitants et partenaires.

► RISQUES D'ACCIDENTS DE NOS SOUS-TRAITANTS ([CF. 4.2 DU PRÉSENT PLAN DE VIGILANCE](#)).

► Hub One

Acteur de la digitalisation des entreprises, fournisseur de solutions numériques et conscient des nouveaux enjeux liés à l'hyperconnexion et à la porosité des frontières vie professionnelle et vie privée, Hub One accorde une importance toute particulière au bien-être de ses collaborateurs. Depuis de nombreuses années le groupe mène ainsi plusieurs actions concrètes en matière de prévention des RPS et qualité de vie au travail.

Hub One réalise notamment un **baromètre d'écoute social** (sondage court et ludique) **toutes les deux semaines** afin de mieux comprendre les besoins des collaborateurs et les accompagner dans leurs expériences de vie au travail. Cette solution "Bloom@work" permet de "prendre le pouls" des équipes de manière anonyme et de disposer de résultats en temps réel par équipe sur 10 piliers : conditions de travail, relation avec son manager, esprit d'équipe, reconnaissance, formation, innovation, fierté d'appartenance... Chaque sondage est accompagné d'astuces concrètes et simples, pour mieux s'épanouir au travail.

Les salariés d'Hub One ont également accès depuis 2017 à une **cellule externe d'écoute et d'accompagnement psychologique** par téléphone :

service individualisé, gratuit, anonyme et confidentiel, qui permet aux collaborateurs qui en ont le besoin d'aborder des problématiques d'ordre professionnel ou personnel pouvant occasionner un sentiment ou une situation de mal être au travail.

En 2021, Hub One a également lancé dans le cadre de la semaine de la Qualité de vie au travail, une **plateforme digitale de bien-être au travail** proposant toutes les semaines des activités de relaxation, de développement personnel et sportives. En un an, 85 activités ont été proposées (en moyenne 7 activités par mois).



► TAV Airports

L'approche et les politiques en matière de Santé et Sécurité au Travail dans toutes les sociétés du groupe TAV sont basées sur l'identification des risques, la prise de mesures préventives et l'alignement des processus opérationnels sur ces mesures.

L'exigence minimale dans tous les domaines d'activité est de se conformer aux réglementations nationales. Pour aller plus loin, **l'objectif principal est d'atteindre une fréquence 0 accident** en appliquant les bonnes pratiques et les normes internationales. Les politiques Santé et Sécurité au travail dans l'ensemble du groupe TAV sont établies par le Comité Santé et Sécurité, mis en place depuis 2019. Ce comité est composé d'experts en sécurité du travail et de médecins du travail pour accompagner l'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail.

TAV Airports surveille et déclare les indicateurs de taux de fréquence des accidents et de taux de gravité des accidents par l'intermédiaire du Comité Santé Sécurité au Travail afin d'évaluer ses performances.

Les trois points suivants ont été ajoutés aux engagements et aux objectifs de développement durable 2023-2025 de toutes les entreprises du groupe :

- ◆ Révision des processus de sélection et d'évaluation des sous-traitants / fournisseurs afin d'y inclure les aspects liés au développement durable. Ajout d'exigences en matière de santé et de sécurité au travail dans les contrats de sous-traitance/fourniture.
- ◆ Certification du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail ISO 45 001.
- ◆ Lancement d'un projet d'évaluation des risques psychosociaux.

Tous les employés du Groupe TAV, tant en Turquie que dans les autres pays d'opération, bénéficient de sessions de formation régulières dans ce domaine, conformément aux réglementations légales locales. Et des contrôles périodiques de la santé des employés sont effectués et suivis par les médecins.

Concernant la Qualité de Vie au travail des employés, 13 entreprises du groupe TAV figurent sur la liste **Great Place to Work** (GPTW), selon les évaluations des employés de 60 articles dans 5 catégories différentes. L'aéroport d'Ankara Esenboga se classe parmi les « Meilleurs employeurs d'Anatolie ».

Notre démarche de progrès en matière de Santé, sécurité et Qualité de vie au travail

Grâce à une application web développée avec TAV Technology en 2022, le Groupe TAV a amélioré le suivi et le stockage de ses indicateurs de performance en matière de santé et de sécurité au travail et ses données sur les accidents, ce qui permettra également d'enrichir et de fiabiliser les données consolidées et une démarche globale de prévention au niveau du groupe ADP.

► Extime Duty Free (ex SDA)

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels, incluant les Risques psychosociaux, a été mis à jour en 2022.

► ADP Ingénierie

De nombreux échanges avaient été établis avec ADP Ingénierie : mise en commun du protocole sur le télétravail, accès au coworking, optimisation des espaces. L'entreprise a notamment procédé à la mise à jour du document unique, défini les protocoles sanitaires, mené une enquête auprès des salariés sur les conséquences de la crise sanitaire.

Dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi engagé précédemment, des actions spécifiques ont été mises en œuvre pour accompagner et soutenir les acteurs en charge du projet, rassurer les salariés sur l'attention portée aux individus, proposer une prise en charge confidentielle, aider et rencontrer les salariés en difficulté, orienter vers des tiers (assistante sociale, médecins du travail, médecins spécialistes). Des retours réguliers sur le processus et l'accompagnement mis en place ont été mis en place, dans le respect du code déontologique des psychologues, pour informer ou alerter.

► AIG (Jordanie)

La nouvelle politique OHSAS⁴⁵ (Santé et Sécurité au Travail - SST) mise en œuvre par AIG en 2022, en conformité avec la norme ISO 45001/2018, s'applique à tous ses domaines d'activité, y compris ceux liés aux fournisseurs, aux contractants et aux parties prenantes. Dans cette politique, AIG et sa direction s'engagent notamment à :

- ◆ Respecter les réglementations locales et les **meilleures pratiques internationales** en matière de Santé et de Sécurité au Travail.
- ◆ Fournir un environnement de travail sûr et sain, en développant et mettant en œuvre un plan de gestion de la sécurité robuste conforme aux exigences nationales et internationales.
- ◆ Fixer et revoir régulièrement des objectifs de santé et sécurité au travail et assurer la disponibilité des ressources nécessaires pour leur mise en œuvre.
- ◆ **Contrôler la santé et le bien-être** des employés et traiter les impacts professionnels sur leur santé par des contrôles médicaux périodiques et l'amélioration des mesures de sécurité si nécessaire.
- ◆ **Promouvoir une culture de la sécurité** parmi le personnel de l'aéroport par des formations, des séances d'orientation et des exercices d'évacuation d'urgence.
- ◆ **Contrôler la conformité et les performances en matière de Santé et de Sécurité au Travail de tous les employés, fournisseurs, entrepreneurs et parties prenantes.**
- ◆ **Intégrer des critères de SST dans les processus d'approvisionnement** afin d'utiliser et offrir des produits, équipements et services plus sûrs.
- ◆ **Encourager les employés à signaler les presque-accidents, dangers et incidents et les protéger contre les représailles lorsqu'ils signalent des conditions non sécuritaires.**
- ◆ **Engager et consulter les employés** afin d'améliorer les mesures de sécurité par le biais d'un comité SST composé de représentants des activités internes.
- ◆ **Communiquer** les performances en matière de SST, la conformité et les questions connexes **aux parties prenantes internes et externes.**
- ◆ **Améliorer continuellement les performances** en matière de SST par un examen régulier des politiques, plans et procédures pertinents.

⁴⁵ Occupational Safety and Health Administration.

Le comité Santé et Sécurité se réunit mensuellement. L'examen annuel des conditions de santé est documenté et intégré dans le plan de gestion de la sécurité, de l'environnement et de la santé. Les maladies chroniques et leurs impacts font l'objet d'un suivi spécifique.

Un "**Safety Award**" et la diffusion d'une lettre d'information permettent de reconnaître et promouvoir la culture de la sécurité et les bonnes pratiques.

PROTECTION DES EXPATRIÉS ET SALARIÉS EN MISSION À L'ÉTRANGER

- ▶ **60 expatriés et familles.**
- ▶ **160 contrats locaux et familles.**
- ▶ **2 000 missions/an, dont 1 200 à l'étranger.**
- ▶ **Plus de 500 missionnaires/an uniquement dans des pays à risques ou hauts risques.**

Chaque pays est classé selon son niveau de risque (5 niveaux prenant en compte un panel varié de risques : sécuritaires, sanitaires, naturels, sociaux, cyber, éthique et compliance...). À chaque niveau correspond une procédure de validation spécifique et un encadrement strict des missions et expatriations.

Le pôle Sécurité, protection des salariés à l'international d'Aéroports de Paris est **dédié à la protection des salariés du groupe à l'international** :

- ◆ il est présent tout au long du process, de la validation du lancement d'une mission, à son suivi en cours de déroulement, jusqu'au débriefing post-mission pour les destinations les plus sensibles.
- ◆ il formule des recommandations sécuritaires, sanitaires, de protection de l'information, éthique et compliance..., pour les missionnaires vers des pays à risques.
- ◆ il s'assure de la formation et sensibilisation des salariés avant leur départ.
- ◆ il peut être amené à déployer des mesures de sécurité additionnelles en cas de besoin.
- ◆ il assure également une veille pays et une communication permanente (et suivi spécifique pour les pays à risques et à hauts risques). Les expatriés et missionnaires sont régulièrement informés des risques liés à leur pays, sur le plan sanitaire, comme sur la situation et l'environnement local.
- ◆ il organise et contrôle la réalisation d'audits sécuritaires dans les pays d'implantation. Et le cas échéant, il organise et gère le dispositif de crise sur le volet international.

TAV Airports dispose également de procédures destinées à assurer la sécurité des salariés à l'international et les développe en coordination avec la maison mère / Groupe ADP. Des procédures spécifiques ont été mises en place pour les voyages pendant la période Covid-19, en liaison étroite avec les médecins du travail.

Notre démarche groupe de progrès en matière de santé et sécurité des collaborateurs

Poursuivre les efforts engagés par chaque entité du groupe en matière préservation de l'intégrité des personnels du groupe et de renforcement de la culture de prévention et intégrer ces enjeux dans la politique Droits Humains du groupe, en accord avec l'ambition portée par la politique RSE.

Formaliser notamment un Manuel des contrôles clés sécurité applicable à l'ensemble du groupe.

ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP OU À MOBILITÉ RÉDUITE

"Agir pour l'égalité" et la diversité est un engagement du Groupe ADP qui s'inscrit dans la durée et l'une des quatre ambitions de sa stratégie RSE "2025, Pioneers for Trust".

▶ Aéroports de Paris

HANDICAP

- ▶ 1991 : 1^{er} Accord collectif (Aéroports de Paris est l'une des 3 premières entreprises françaises à avoir engagé une démarche volontaire en la matière) ou "Plus de 30 ans d'engagements en matière de Handicap"
- ▶ Depuis 2018, ADP SA emploie plus de 7 % de personnes en situation de handicap (7,19 % en 2021)
- ▶ 2019 : Adhésion au [#ManifesteInclusion](#) (2019) portant 10 engagements opérationnels pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
- ▶ 10^e Accord collectif (2020-2022, prolongé en 2023)

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- ▶ 1^{er} accord collectif en 2003
- ▶ 6^e Accord collectif (2020-2022, prolongé en 2023) ou "20 ans d'engagements en matière d'Égalité Femmes-Hommes"
- ▶ Réseau de marraines "Elles bougent" depuis 2015

DIVERSITÉ

- ▶ 2013-2014 : Adhésion d'ADP SA et de Hub One à la [Charte Diversité](#) (2013 pour ADP SA, 2014 pour Hub One)
- ▶ 2015 : Signature de la [Charte de la Mobilisation pour la défense de l'égalité contre le racisme](#)
- ▶ 2017-2019 : Accord-cadre Diversité repris depuis dans la politique globale diversité
- ▶ 2020 : Adhésion au [Collectif pour une économie plus inclusive](#)

QUARTIERS

- ▶ Réseau de tuteurs NQT (Nos Quartiers ont du talent) depuis 2015
- ▶ 2018 : Adhésion d'ADP SA au [PaQte](#) - Pacte avec les Quartiers pour toutes les entreprises, en faveur des jeunes et des quartiers prioritaires

GÉNÉRATIONS

- ▶ 2016-2022 : Accord GPEC (Gestion Prévisionnelles des Emplois et Compétences)
- ▶ 2022 : Accord GEPP (Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels)



© Zoo Studio pour Groupe ADP

Au service et au-delà des engagements communs en matière d'emploi et de sensibilisation prévu par les Accord Handicap et Egalité Femmes-Hommes⁴⁶, chaque Direction d'Aéroports de Paris a été incitée à s'approprier les enjeux de diversité et d'inclusion en élaborant son propre plan d'actions diversité à partir de besoins spécifiques identifiés grâce à un diagnostic personnalisé et à en partager largement les avancées.

Le **taux d'emploi des personnes en situation de handicap** d'Aéroports de Paris était à 7 % en 2021 (il a légèrement diminué - 6,6 % - en 2022 en raison des nombreux départs durant la pandémie). Ce résultat est le fruit du dialogue social engagé très tôt sur le sujet et des moyens mobilisés pour favoriser l'inclusion. Un nouveau partenariat avec Sciences Po a notamment été signé en 2022 afin de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap, notamment par le biais d'un mentorat entre managers et étudiants afin de les accompagner dans leur projet professionnel.

Aéroports de Paris comptabilise également 635 375 € d'achats en 2022 dans le secteur protégé et adapté. Ces prestations sont couvertes à 92 % par des contrats pluriannuels et des commandes récurrentes.

[L'Index égalité professionnelle](#) 2022 est de 88 / 100 ; il demeure stable depuis sa création en 2019, du fait de l'absence actuelle de femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées.

⁴⁶ *Emploi et inclusion de personnes en situation de handicap, renforcement des achats responsables et par là même de l'emploi indirect en plus de l'emploi direct, féminisation des familles de métiers majoritairement composées d'hommes et des postes à haute responsabilité, formation de 90 % des effectifs à "Recruter sans discriminer"...*



© DR

Lors de la semaine du 8 mars 2022, Journée internationale des Droits des femmes, différentes actions de sensibilisation en la matière ont été conduites :

- ◆ en interne, avec notamment des interviews-portraits de femmes du groupe, en France comme à l'international, partageant leur passion pour leur métier, l'engagement du Comité Exécutif pour l'égalité Femmes-Hommes et une conférence sur la confiance comme moteur pour atteindre ses rêves assurée par Claudie Haigneré, première femme astronaute française à voler à bord de l'ISS, et ancienne Ministre déléguée à la recherche et aux nouvelles technologies, et aux affaires européennes.
- ◆ en externe, en signant la **charte pour la féminisation des métiers de l'aéronautique et du spatial**, au côté de l'association AirEmploi et de plusieurs partenaires de la communauté aéroportuaire ([cf. Annexe 2](#)).

Féminisons
les métiers de l'aéronautique et du spatial

En marge de cette journée, plus d'une centaine de collégiennes, lycéennes et étudiantes d'Île-de-France ont pu découvrir les différents métiers de l'aérien et la richesse des carrières proposées à l'occasion du **concours national Féminisons** organisé par [AIREMPLI](#)⁴⁷ afin de susciter des vocations pour les métiers de l'aéronautique auprès des collégiennes et lycéennes. 16 équipes ont ainsi pu échanger avec des marraines des entreprises partenaires sur leur métier, les compétences nécessaires et pourquoi elles ont choisi ce parcours professionnel non conventionnel. Après 8 semaines de travaux en groupe, chaque équipe a défendu son projet en passant un « grand oral » où les jeunes filles ont partagé leur expérience et une affiche d'entreprise fictive pour promouvoir la féminisation des métiers aéronautiques ainsi qu'un plan d'actions pour mettre en œuvre leurs idées.

Notre démarche de progrès en faveur de l'égalité et de l'inclusion

- ▶ Réaffirmation de la politique RH en matière de non-discrimination et formalisation des comportements proscrits vs encouragés.
- ▶ Finalisation et suivi de la mise en œuvre des plans d'action diversité par les Directions.
- ▶ Renégociation des Accords collectifs relatif aux personnes en situation de handicap et à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.
- ▶ Sensibilisations fréquentes, avec notamment un focus spécifique sur la discrimination raciale pour tous les salariés et une sensibilisation renforcée des acteurs du recrutement.
- ▶ Accompagnement des personnes en situation de **handicap** avec la relance de **l'enquête** spécifique de **Qualité de vie au travail** à destination de ces salariés.
- ▶ Renforcement de la politique de **"tolérance 0" harcèlement sexuel et agissements sexistes**, avec déploiement d'un dispositif de formation managers et sensibilisation de tous les salariés.

⁴⁷ Site [AIREMPLI](#)

► Hub One

Hub One et ses filiales mettent également en œuvre depuis plusieurs années une démarche volontaire pour promouvoir **l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité dans tous les secteurs et les niveaux de l'entreprise.**

La féminisation des métiers du numérique étant un enjeu important de sa politique RH, Hub One a formalisé un **plan d'actions** et des **objectifs de progression à 3 ans (2022-2024)** sur les axes Recrutement, Formation / Sensibilisation et Rémunération / Conditions de travail.

En 2022, Hub One a également réalisé un diagnostic handicap complet avec l'aide de l'Agefiph qui aboutira en 2023 à la signature d'une Charte sur le handicap. Des sessions et des actions de communication sont également organisées régulièrement pour sensibiliser les salariés et managers sur ce sujet (ex. : en 2022 le projet "Handi cap Hub" qui portait sur les différents types de handicaps (visibles et invisibles), avec la participation d'un athlète paralympique en cécifoot).

► TAV Airports

En promouvant **l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses activités**, TAV Airports met en œuvre une **politique de "tolérance 0" envers la discrimination** basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, la langue, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'opinion politique, l'identité ethnique, l'état de santé, les responsabilités familiales, l'activité ou l'adhésion syndicale. Une vigilance particulière est également apportée dans le processus de sélection et de placement sur la discrimination fondée sur des critères tels que le handicap et l'âge, jugée inacceptable.

Les processus au sein de TAV Airports ont été établis conformément aux normes et pratiques nationales et internationales en matière de gestion des ressources humaines, aux principes du Pacte des Nations Unies, aux normes de performance de l'Organisation Internationale du Travail, de la Banque Mondiale (IFC "International Finance Corporation") et de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement (BERD), couvrant toutes les zones géographiques dans lesquelles TAV opère.

En outre, les questions d'égalité, de diversité, d'inclusion et d'équité sont prioritaires conformément à la vision et aux valeurs de TAV Airports et sont incluses dans le flux opérationnel avec une conscience commune à toutes les sociétés du groupe. En tant qu'organisation dont les opérations sont réparties sur une vaste zone géographique, TAV Airports soutient l'interaction interculturelle, le transfert et l'enrichissement des cultures grâce à la diversité culturelle.

TAV Airports soutient l'emploi **des femmes dans toutes les fonctions et à tous** les niveaux de responsabilité (objectif de plus de 25 % des femmes au sein du conseil d'administration atteint en 2018). Le Conseil d'administration comprend trois femmes depuis 2018, contre une seule en 2017.

TAV Airports est en outre classée parmi les 15 premières entreprises ayant le **taux d'emploi féminin le plus élevé en Turquie** (supérieur à 25 % y compris chez les cadres)⁴⁸, selon l'enquête menée en 2021 par le magazine Capital sur les entreprises turques favorables aux femmes.

Ses filiales BTA, TAV OS et TAV Air figurent parmi les 27 entreprises certifiées par Great Place To Work Institute comme **meilleurs lieux de travail pour les femmes en Turquie.**

TAV fait partie de la Commission pour le développement de l'équilibre entre les sexes de la Direction générale de l'Aviation (TCDGK).

TAV Airports Holding et Havaş sont les deux sociétés du groupe identifiées pour **monitorer l'équilibre entre les sexes dans le secteur de l'aviation civile turque**, favoriser la création d'opportunités égales pour les sexes dans la sélection des professions de l'aviation et encourager les femmes à recevoir une éducation et une formation dans les domaines liés à l'aviation.

« **La diversité, l'inclusion et l'équité sont au cœur de notre modèle commercial chez TAV Airports. Nous savons que la satisfaction des passagers est directement corrélée au bonheur des employés.**

Notre taux d'employées est bien supérieur à la moyenne de l'industrie et six aéroports de notre portefeuille sont gérés par des administratrices. Nous poursuivrons nos efforts pour promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de notre groupe.»

Hakan Öker
DRH de TAV Airports

⁴⁸La part globale des femmes dans la holding, qui concentre plus de personnel administratif, a en outre augmenté de près de 20 % en 2 ans (43 % en 2022 / 36 % en 2020).

Afin de promouvoir l'emploi des femmes, TAV Airports Holding a adopté depuis 2017 le **modèle d'égalité des chances (FEM)**, développé sous la direction de KAGIDER, avec le soutien technique de la Banque mondiale, en collaboration avec PricewaterhouseCoopers (PwC) et Ernst & Young (EY), et l'a certifié à l'issue d'une évaluation indépendante.

TAV Airports soutient également les **principes d'autonomisation des femmes du Programme WEP**, initiative conjointe du Pacte Mondial des Nations Unies et d'ONU Femmes, qui visent à renforcer l'autonomie des femmes dans tous les domaines à l'échelle internationale, en particulier en matière de santé, de sécurité, d'éducation et de développement.

TAV Airports veille également à participer à des projets uniques soutenant l'égalité des sexes dans différentes sous-dimensions, spécifiques aux secteurs dans lesquels elles opèrent.

Havaş a ainsi fait partie des premières entreprises signataires du projet [Business Against Domestic Violence \(BADV\)](#), conçu dans le cadre du Forum sur la gouvernance d'entreprise de l'Université Sabancı, afin de créer des mécanismes de **soutien contre la violence domestique sur les lieux de travail** et rendre la violence à l'égard des femmes plus visible.

TAV Airports Holding fait partie des **membres fondateurs de la Women in Technology Association (Wtech)** visant à augmenter le nombre de femmes dans le secteur de la technologie, qui leur permettra de découvrir leur propre potentiel et l'égalité des chances dans le monde de la science et de la technologie. TAV Technology soutient activement le **programme de formation des femmes leaders en technologie**, qui vise à spécialiser et à autonomiser les femmes qui sont peu nombreuses et peu motivées à poursuivre une carrière, afin de garantir la diversité humaine dans le domaine de la technologie.

TAV Airports Holding participe au **projet social Women in Sales Network** mis en œuvre par Sales Network en 2019 afin de sensibiliser les entreprises et les femmes, accroître la participation et la qualification des femmes dans le monde de la vente.

TAV Operation Services est le porte-parole du **programme Mentor to Million Women**, qui vise à mettre en contact des jeunes femmes (15-25 ans) et des leaders de l'industrie dans les domaines des STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques) par le biais d'une plateforme numérique.

Notre démarche de progrès en faveur de l'égalité et de l'inclusion

Un **sous-comité pour la diversité, l'inclusion et l'équité** mis en place en 2022 dans le cadre de la gouvernance développement durable rassemble toutes les entreprises de TAV. Il a notamment pour but de renforcer la sensibilisation aux concepts de diversité, d'inclusion et d'équité au sein de l'organisation, de concevoir les processus nécessaires pour en assurer la diffusion et travailler à leur intégration dans la stratégie de l'entreprise. L'égalité des sexes a été défini comme l'un des axes prioritaires de ce comité.



► AIG

Airport International Group (AIG) a été, en 2021, **lauréat de "Destination diversité de genre"** pour les entreprises privées en Jordanie. Ce concours accompagne les entreprises dans le cadre d'un **programme de 5 ans de la Banque mondiale pour la participation économique des femmes** en Jordanie, au Liban et en Irak. Les entreprises ont été invitées à soumettre leur projet pour améliorer la diversité et l'inclusion des genres sur le lieu de travail.



© Alain Leduc pour Groupe ADP

Dans ce cadre, AIG bénéficie de services de conseil, d'une évaluation de la diversité des genres de sa main-d'œuvre, pour l'élaboration d'un **plan d'actions, qui facilite les objectifs de diversité des genres**. Dans ce cadre, un cabinet mandaté a conduit des entretiens entre mars et mai 2022. Une

enquête sur la perception de l'égalité dans la société a été conduite pendant l'été, avec un taux de réponse de 36 % (150 réponses). Des objectifs seront fixés en 2023 sur la base des résultats et recommandations obtenus.

Cette réalisation témoigne de l'engagement à promouvoir la mixité sur le lieu de travail et à augmenter le nombre de femmes au sein de l'entreprise, en particulier pour les postes de direction et techniques. AIG prendra part également au programme ONU Femmes.

La politique de recrutement d'AIG offre également des opportunités pour les candidats en situation de **handicap**. Un **référént** chargé de la coordination avec le Conseil supérieur des personnes handicapées favorise l'intégration, l'accueil et les conditions de travail des salariés en situation de handicap, en promouvant un environnement de travail favorable, rendant compte de leurs conditions de travail et formalisant des directives pour soutenir les personnes handicapées (utilisation, remplacement, entretien des appareils et des aides...).

Concernant l'emploi des **jeunes générations**, AIG déploie un programme spécifique de formation en vue de recrutement en accord avec le ministère du travail et Al Jizah, la collectivité d'implantation de l'aéroport. Les jeunes sont formés pendant un an par AIG, avec une probabilité élevée de recrutement si l'opportunité d'un emploi existe. En 2022, ce **programme Training Leads to Hiring** a permis de former 4 stagiaires, dont un a été embauché dans l'IT et deux autres sont des candidats potentiels. Il se poursuivra en 2023.

Un partenariat avec une académie de formation professionnelle facilite également les opportunités de stage et d'embauche pour certains au sein d'AIG.

Et le **Centre de formation Hirfati de la Fondation AIG** reçoit également des jeunes pour des formations professionnelles avec certificat, après avoir passé l'examen officiel du ministère du Travail.

Notre démarche groupe de progrès en matière d'égalité, diversité et d'inclusion

Poursuivre les efforts engagés par chaque entité du groupe en matière d'égalité et de diversité, et intégrer ces enjeux dans la politique Droits Humains du groupe, en accord avec l'ambition portée par la politique RSE.

« **Ma conviction est sans ambiguïté, le Groupe ADP doit être exemplaire sur le sujet de la parité. Nous devons viser l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de l'entreprise, qu'il s'agisse des conditions d'accès à l'emploi, du déroulement de carrière et bien évidemment de la rémunération.**

Tout cela ne peut réussir que grâce à une stratégie volontariste de notre part qui débute lors des process de recrutement, tout au long de la gestion des carrières des collaboratrices mais aussi par une sensibilisation accrue des managers sur le sujet.»

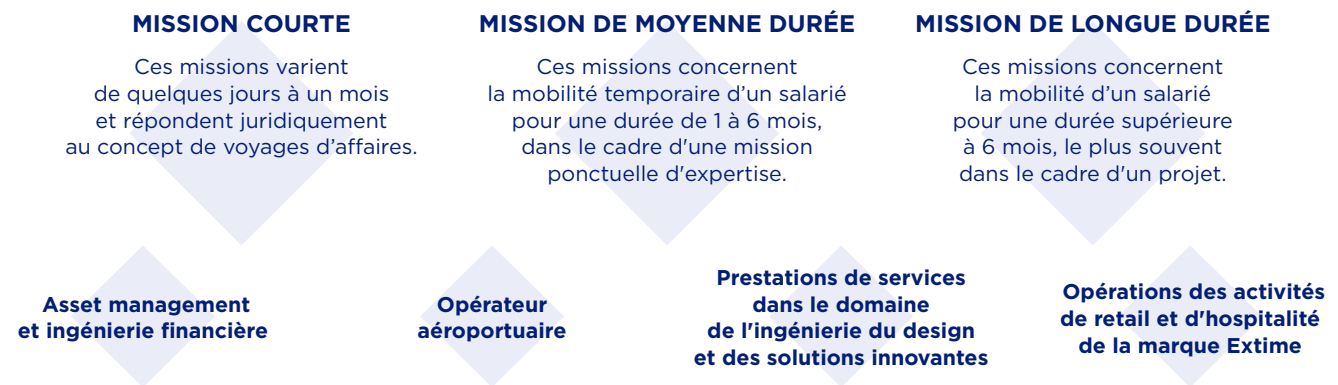
Augustin de Romanet
Président-directeur général du Groupe ADP

ATTRACTIVITÉ ET GESTION DES PARCOURS

Groupe ADP est l'un des rares opérateurs aéroportuaires présents sur l'ensemble des métiers de la chaîne de valeur de l'aéroport : depuis les études en ingénierie, jusqu'à la mise en service et l'exploitation d'infrastructures complexes. Cette diversité offre des parcours riches, dynamiques et variés.

Toutes activités et filiales confondues, le groupe est actif dans 125 aéroports répartis dans 50 pays. La **mobilité intragroupe** permet de créer des synergies entre les différentes entités. Les managers tournés vers l'international bénéficient d'un accompagnement spécifique : programmes de formation, incitations et gestion de la mobilité au sein du Groupe ADP, accompagnement à l'expatriation, recrutements locaux, etc.

Les collaborateurs du groupe ont la possibilité selon les besoins d'effectuer 3 types de mobilité à l'international, autour de 4 grandes familles de métiers :



Ces échanges sont l'occasion de partager les meilleures pratiques entre les entités et de développer les expertises métiers, tout en conservant les spécificités locales et en valorisant la diversité culturelle du Groupe ADP.

L'expérience à l'étranger permet également au salarié de :

- ◆ participer au rayonnement international du groupe,
- ◆ acquérir une connaissance plus fine des activités du groupe à l'étranger tout en capitalisant sur son expertise métier,
- ◆ se familiariser avec une nouvelle culture et de nouvelles pratiques de travail.

► Aéroports de Paris

Réaliser une mission à l'étranger est également possible dans le cadre du **Graduate Program**. Il s'agit d'un parcours qui accompagne les jeunes talents vers des fonctions managériales, de direction de projet ou d'expertise. Ce programme comprend trois missions à responsabilité d'une durée de 8 mois au terme desquelles un poste pérenne au sein du Groupe ADP est ensuite proposé et permet à ce titre d'acquérir une expérience professionnelle très riche, diversifiée, ainsi qu'une connaissance approfondie du groupe.

La gestion des parcours d'Aéroports de Paris est structurée par l'Accord de **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels** (GEPP) 2022-2024 signé à l'unanimité des Organisations syndicales représentatives. Elle s'appuie notamment sur un nouveau référentiel des métiers et des compétences, qui regroupe les métiers de l'entreprise en fonction de leur finalité et des proximités de compétences. La gestion des filières métiers y est développée (ingénierie, maintenance, finances, SI) et la cartographie des métiers rapprochera la criticité des postes et la disponibilité des compétences.

« J'ai toujours eu envie de voyager, de partager des expériences et de m'ouvrir à d'autres façons de penser. J'évolue au sein du Groupe ADP depuis 2004 avec, à chaque fois, de nouvelles responsabilités. Ma nouvelle étape ? L'aéroport de Cotonou, au Bénin ! »

Magali

Directrice d'exploitation aéroportuaire

Dans le cadre des mobilités internes importantes, le plan de développement des compétences a été adapté en conséquence, en fonction des besoins détectés pour les collaborateurs.

Le nouveau **programme d'accompagnement managérial**, lancé il y a deux ans a permis à plus de 1 200 managers (2021-2022) de participer à des groupes de codéveloppement et des ateliers de partage de pratiques, de suivre des webinaires thématiques :

▶ **Accompagnement des équipes**

Temps collectifs en soutien des managers et équipes sur les modes de fonctionnement, les nouveaux collectifs, la transformation de l'activité (21 équipes, 600 personnes concernées en 2022).

▶ **Transformation du travail**

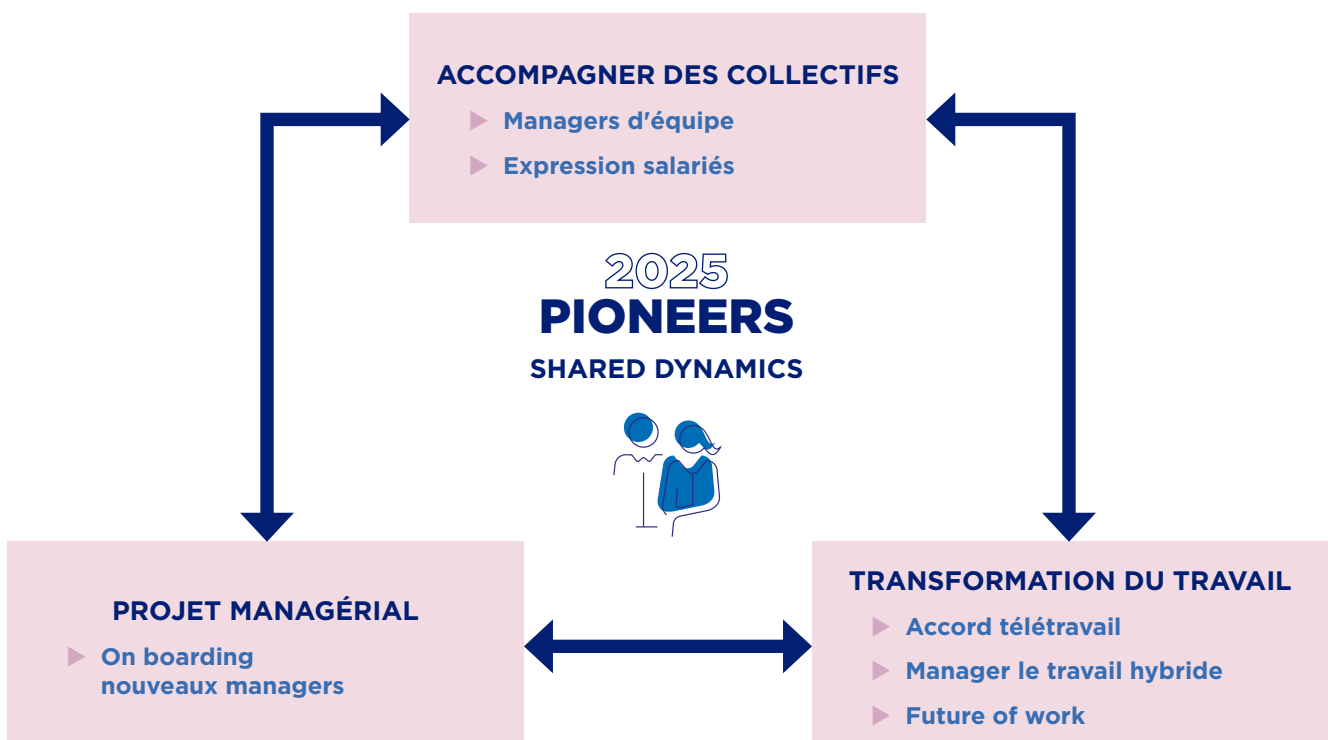
Du fait de la crise et des nombreux départs ou arrivées, les nouvelles organisations du travail nécessitent un accompagnement du changement. Plusieurs initiatives ont été prises dans ce sens :

- ◆ Accompagnement managérial sur l'évolution de l'organisation du travail dans la perspective du passage en espaces dynamiques (6 directions accompagnées en 2022).
- ◆ Communication et sensibilisation sur l'appropriation de la charte du droit à la déconnexion.
- ◆ Les salariés concernés par un redéploiement interne ont tous bénéficié d'un accompagnement RH personnalisé.
- ◆ Des dispositifs complémentaires ont permis d'accompagner les directions concernées par les espaces de travail dynamiques en 2022.

▶ **Projet managérial**

- ◆ Groupes de codéveloppement entre managers (1 200 managers dont 71 managers concernés en 2022).
- ◆ Webinaires interactifs pour se développer en tant que manager dans un environnement en évolution (9 thématiques en 2022 - 550 participations + replays sur intranet ouverts à tous les collaborateurs).

ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS CULTURELLES, INDUSTRIELLES ET MANAGÉRIALES



Incarnant pleinement les valeurs d'hospitalité du groupe, un **programme** global [Onboarding](#) accompagne les nouveaux embauchés durant les 6 premiers mois. Il comprend :

- ◆ un kit de bienvenue "welcome pack" ;
- ◆ l'accès au site dédié d'Onboarding comprenant des conseils pratiques et informations RH, la possibilité de s'inscrire à des visites des plateformes aéroportuaires ou des moments de convivialité ;

- ◆ l'accès à des webinaires ou conférences, sur des sujets à enjeux pour le groupe, à des modules d'e-learning sur la culture de l'entreprise... ;
- ◆ la rencontre du Président-directeur général, du Directeur des Ressources Humaines et d'autres membres du comité exécutif ;
- ◆ la possibilité de choisir une marraine ou un parrain, dans le cadre du **programme de Parrainage** destiné à faciliter et accélérer l'intégration des nouveaux collaborateurs et les initier à la culture et à la richesse du groupe. Les parrains et marraines volontaires et aux profils divers sont mis en relation au travers d'une plateforme.



► TAV Airports

Chaque année, les demandes de promotion régulières et périodiques de toutes les sociétés de TAV Airports sont consolidées par TAV Holding. Toutes les demandes sont évaluées de manière transparente et les dossiers sont conservés par les Ressources Humaines de la holding.

Dans le cadre du projet de gestion des talents, TAV Airports a développé 3 programmes en 2022 :

- ◆ Le projet **Eduport**, pour l'ensemble du groupe, est évalué dans le cadre d'une analyse des besoins auxquels l'entreprise répond par des formations générales complètes.
- ◆ **NTAV** est un projet d'**opportunités de carrière pour les jeunes**. Des rencontres sont organisées avec les clubs d'étudiants de grandes universités, dans le cadre des collaborations universitaires de l'entreprise : participation à des panels pour des rencontres en face à face, permettant de parler du groupe et d'écouter les étudiants.
- ◆ La création d'un pool de talents alimentent des programmes de développement personnalisés et la qualification des leaders actuels et futurs. Ce projet de **gestion des talents** inclut un programme pour les personnes qui ont réussi le projet NTAV et sont diplômées des grandes universités. Outre la formation au projet, des possibilités de développement sont également offertes : mentorat interne, participation à des projets et la rotation. Une opportunité de carrière / emploi est offerte à ceux qui ont terminé et soumis leur travail avec succès à la fin du projet.



© Stéphane Sby Balmy pour Groupe ADP

Ces projets comprennent le développement des collaborateurs sur leurs postes actuels, pouvant offrir des opportunités de carrière. Ils sont inclus dans le processus du projet de gestion des talents et soutenus avec les processus du projet et du programme de développement.

► AIG

Principal employeur dans son secteur d'activité, AIG a pour enjeu le recrutement mais également la rétention et la motivation de ses collaborateurs, compte-tenu de sa taille. Dans cette perspective, la réflexion porte notamment sur des possibilités de mobilité interne, mais également à l'échelle du groupe, notamment pour les jeunes, y compris pour des formations.

BONNE GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DIALOGUE SOCIAL

► **Aéroports de Paris** pratique un dialogue social très actif. En 2022, 8 accords collectifs ont été conclus :

Accord collectif
relatif à la Gestion
des Emplois et des Parcours
Professionnels (GEPP)

Accord intéressement
2022-2024

Avenant N°1 à l'accord
de mise en place du Comité
Social et économique (CSE)
et des représentants
de proximité
du 09 septembre 2019

Accord relatif
au versement de la prime
exceptionnelle de partage
de la valeur 2022

Accord relatif au versement
d'une prime exceptionnelle
de mobilisation aux médecins
des Services Médicaux
d'Urgence (SMU)

Accord de grilles spécifiques
du personnel Ambulanciers
des Services Médicaux
d'Urgence (SMU)

Avenants à durée déterminée de prorogation de l'accord collectif relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap du 18 novembre 2019 et de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 novembre 2019.

L'accord négocié fin 2022 pour la Négociation Annuelle Obligatoire 2023 (sur les salaires) a été signé le 5 janvier 2023, à l'unanimité des organisations syndicales représentatives.

Chaque accord d'Aéroports de Paris fait l'objet d'un suivi régulier au sein de Commissions de suivi et d'interprétation organisé entre la direction et les organisations syndicales signataires et des bilans réguliers sont effectués pour le CSE sur les sujets prévus par la réglementation française, tels que la santé et sécurité, l'emploi ou la diversité.

Il n'y a pas eu de nouvel accord signé au sein des filiales en 2022.

3.2.2. La maîtrise des risques à l'égard des Partenaires, sous-traitants et fournisseurs

Cf. Point 4.2 sur les Mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves.

3.2.3. La maîtrise des risques à l'égard des Communautés locales

La vocation d'un aéroport n'est pas seulement de connecter une région ou un pays au reste du monde : ancrées dans des territoires, les plateformes aéroportuaires jouent également un rôle majeur dans leur aménagement, leur cadre de vie et leur développement économique et social. Elles doivent donc entretenir un dialogue constant et s'engager auprès des collectivités, des acteurs économiques locaux et des riverains.

Le Groupe ADP mène ainsi une véritable politique de coopération économique et sociale dans ses territoires d'ancrage, qui vise notamment à partager avec eux les retombées des activités aéroportuaires tant sur les plateformes parisiennes qu'à l'international.

Pour assurer ce partage de la valeur avec le territoire, le Groupe ADP met en œuvre une politique organisée autour de 4 thématiques, inscrites dans la charte Airports for Trust signée par 23 aéroports du groupe et dans sa stratégie RSE "2025 Pioneers for Trust" :

- ▶ contribuer activement à l'amélioration du cadre de vie des populations riveraines et à la réduction de l'exposition au bruit ;
- ▶ construire sur le long terme une relation de confiance avec les territoires et les acteurs locaux ;
- ▶ faire des territoires les premiers bénéficiaires des activités des aéroports, notamment en matière de formation, d'insertion et d'emploi ;
- ▶ animer la communauté aéroportuaire.

▶ Aéroports de Paris

Construire sur le long terme une relation de confiance avec les territoires et les acteurs locaux

L'apaisement de la crise sanitaire a permis une réouverture progressive au public des Maisons de l'Environnement et du Développement durable, même si les moyens digitaux, tels que le site internet entrevoisins.groupeadp.fr, avaient permis de partager un certain niveau d'information avec les acteurs locaux sur les activités des aéroports, la gestion de la pandémie dans les terminaux, les nouveautés sur l'activité et la stratégie environnementale des aéroports, ou les recrutements rendus nécessaires par la reprise de l'activité aéroportuaire. Des visites des coulisses des aéroports ont également pu être organisées pour les élus locaux et les rencontres avec les élus des communes ont été renforcées.

Faire des territoires les premiers bénéficiaires des activités des aéroports (formation, insertion et emploi)

Animateur engagé d'une véritable communauté aéroportuaire de plus de 1 000 entreprises prestataires représentant 96 % des emplois sur ses trois plateformes (un peu plus de 115 000 personnes⁴⁹ à fin juin 2022), le Groupe ADP se positionne comme un intégrateur RH de cette communauté au bénéfice des salariés et des habitants, toujours au plus près des territoires d'emprise. Autour de 5 000 recrutements ont été réalisés en 2022 à la faveur de la reprise du trafic aérien et de l'activité économique sur les plateformes parisiennes, tous les secteurs d'activité étant en forte progression.

Soucieux de ne créer de valeur que si son activité en génère également pour les territoires de ses plateformes, 4 grands domaines font l'objet de toute l'attention d'Aéroports de Paris :

1. LA FORMATION

Pour nombre de ses projets, Groupe ADP s'appuie sur l'outil partenarial créé avec Air France, l'État et la région Île-de-France en 1998 : le GIP Paris-Charles de Gaulle Alliance, qui regroupe, l'État, la Région, les trois départements d'emprise de Paris-Charles de Gaulle et les collectivités locales gérant les territoires afférents. Avec ce partenaire expert de proximité, comme d'autres acteurs locaux, Groupe ADP travaille à identifier les métiers des secteurs d'activité de ses plateformes en évolution ou ceux qui commencent à émerger et à imaginer ceux qui vont naître dans la prochaine décennie du fait notamment du développement durable, de la transition énergétique et de la transition écologique. Ce travail permet de s'assurer que les programmes de formation proposés aux salariés et demandeurs d'emploi résidents de nos territoires prennent pleinement en compte ces référentiels de compétences.

Ces référentiels de compétences devant être créés pour les métiers à venir, Groupe ADP participe à l'Appel à Projet "[Compétences et Métiers d'Avenir](#)", opéré par la Caisse des Dépôts et Consignations et l'Agence Nationale de la Recherche, porté par Paris CDG Alliance autour de la filière hydrogène et de la décarbonation de l'aviation.

Expérimenté depuis octobre 2021, le dispositif Transitions Collectives (TRANSCO), permet en outre de créer des passerelles entre entreprises pour les salariés dans le cadre de la mobilité professionnelle et mieux valoriser dans les parcours l'expérience acquise au sein de l'aéroport. Les dizaines d'événements, de rencontres, de visites aux salariés, d'actions de communication... ont déjà permis à 8 entreprises de déposer un dossier et près de 30 salariés d'être accompagnés individuellement dans un projet d'évolution professionnelle.

⁴⁹ 85 776 à Paris-Charles de Gaulle, 3 252 à Paris-Le Bourget et 26 100 à Orly.

D'autres projets s'attachent à créer de nouveaux outils de formation innovants, attractifs et plus efficaces. Groupe ADP a ainsi rejoint le consortium animé par Paris CDG Alliance pour répondre à l'Appel à Projet **Aéoverse** sur un projet d'aéroport virtuel qui permettra aux demandeurs d'emploi de découvrir de façon interactive et ludique les métiers dédiés.

Enfin, dans le cadre de l'accueil de la famille olympique à Paris en 2024, 45 000 volontaires seront recrutés, dont plusieurs centaines affectés sur nos aéroports au titre de notre partenariat. Ayant à cœur de permettre à nos parties prenantes de bénéficier un maximum de cet événement, Groupe ADP va proposer :

- ▶ aux salariés de relayer l'appel à volontariat autour d'eux,
- ▶ aux élus et partenaires associatifs à relayer l'appel à volontariat auprès de leurs administrés et membres,
- ▶ aux partenaires de la communauté de relayer l'appel à volontariat auprès de l'entourage de leurs salariés.

Afin de valoriser la mission des volontaires dans leur parcours professionnel sur nos plateformes, un contenu de formation optionnel leur sera proposé comme atout pour la réussite de leur mission et potentiellement pour l'accès à un emploi pérenne après l'évènement dans le milieu aéroportuaire.

2. L'EMPLOI

Avec ses partenaires⁵⁰, les Services Publics de l'Emploi (SPE), les départements et collectivités locales et le plus grand nombre possible d'entreprises des plateformes, Aéroports de Paris s'attache à **favoriser l'emploi des résidents des territoires de proximité**, en particulier les demandeurs les plus éloignés de l'emploi, ainsi qu'à **restaurer l'attractivité des métiers aéroportuares**.

Nous avons ainsi encouragé et suggéré en 2021 la création de l'[Association des Métiers Aéroportuares](#) (AMA) qui regroupe déjà une cinquantaine d'entreprises. Chargée notamment de la promotion des métiers aéroportuares, en particulier ceux en tension, elle développe plusieurs partenariats avec les collectivités locales et appuie les actions des Services Publics de l'Emploi et des entreprises des plateformes.

En 2022, Groupe ADP a présidé l'Association Aéro Impact Ressources Humaines (AIRH), à l'origine d'une **plateforme digitale de recrutement**, nommée [AEROWORK](#). Nouveau portail d'opportunités professionnelles qui agrège les offres des recruteurs des métiers de l'aéroport (9 entreprises représentant 35 établissements et 20 000 salariés), il a été créé par une douzaine d'entreprises majeures de l'aéroportuaire et se caractérise par son offre **orientée vers le savoir-être des candidats, sans discrimination** : pas de CV ni de photo nécessaire. Un questionnaire de personnalité décalé permet de définir, au moyen d'un algorithme qui se nourrit d'Intelligence Artificielle, un profil à partir duquel sont proposées des familles de métiers et les offres de recrutement à pourvoir. Ce dispositif s'adresse tout particulièrement aux demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et aux personnes éloignées de l'emploi. La plupart des métiers de l'aéroport nécessitent des formations "maison" à l'embauche. AEROWORK a rencontré d'emblée un grand succès auprès de ses cibles comme des recruteurs (plus de 600 candidats accompagnés en moins de 4 mois) et a été déjà primé à deux reprises par le monde du digital RH.

« Nous sommes dans une situation paradoxale : nous sommes implantés dans des territoires qui connaissent un fort taux de chômage, mais il y a énormément de métiers en tension pour lesquels nous ne parvenons pas à recruter. Quel que soit son niveau de qualification, son bagage technique, on a une place pour chaque candidat à l'aéroport. »

Directrice du Développement Durable
Groupe ADP et Présidente d'Aérowork

Plus largement, Groupe ADP s'associe, accueille ou appuie de nombreux événements et forums de recrutement, au printemps 2022 avec Paris CDG Alliance, Orly International et Pôle Emploi (près de 400 recrutements), à l'automne lors des 10^e [RDV pour l'Emploi d'Orly-Paris](#) (5 000 visiteurs, 78 entreprises, 700 entretiens en job meetings pour une publication de 2 000 offres d'emploi).

Groupe ADP favorise également la découverte des métiers et du monde de l'entreprise dès le collège grâce à un dispositif **Stages de 3^e** avec ses partenaires centré sur une semaine **multientreprises** (objectif à 2025 de 1 500 stagiaires/an qui devrait être atteint dès cette saison 2022-2023). Aéroports de Paris accueille également plus de 250 alternants dans l'ensemble de ses entités.

⁵⁰Dans le cadre de [Paris-CDG Alliance](#) et [Orly International](#).

3. L'INSERTION

Groupe ADP s'associe à plusieurs initiatives locales en matière d'insertion par l'activité économique, en partenariat avec l'État, les collectivités et entreprises locales. Notamment dans le cadre des **programmes de revitalisation** consécutifs à la crise pandémique mais aussi de façon plus structurelle au moyen des **clauses d'insertion** dans ses marchés.

Groupe ADP finance et appuie un ensemble d'entités d'insertion dont l'objectif principal est de lever les freins à l'embauche : le Comité Habitat obtient des logements sociaux pour les salariés à bas revenus ; Papa Charlie loue des voitures avec ou sans permis à tout petits prix aux salariés des trois plateformes ; le réseau Filéo de transport à la demande pour les salariés de Paris-Charles de Gaulle en horaires décalés ; les crèches en horaires atypique gérées par Groupe ADP sur les plateformes de Roissy et Orly.

4. ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS) ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Groupe ADP multiplie les contrats avec des entreprises locales et relevant de l'ESS et de l'économie circulaire dans le cadre des marchés d'exploitation de ses plateformes : équipement, alimentation, propreté...

Au-delà de ce rôle d'intégrateur de services et d'intégrateur RH en qualité d'animateur de la communauté aéroportuaire francilienne, Groupe ADP anime aussi le **dialogue avec les aéroports du groupe dans le monde sur les sujets sociétaux**. Au premier semestre 2022, le groupe a engagé une réflexion avec les principaux assets du groupe pour dégager des actions communes en matière d'attractivité, d'emploi, de formation et d'insertion et ainsi mieux prendre en compte les spécificités de chacun dans la conception et la mise en œuvre de la stratégie RSE du groupe.

Au niveau du groupe, une double réflexion a également été menée sur la notion de **territorialité positive**, avec les filiales du groupe pour définir des actions communes en matière de RSE au titre du pilier Territoires et avec les aéroports étrangers, via Paris-CDG Alliance, notamment dans le cadre du partenariat Sustainable Airports Areas (SAA), sur de nouveaux modes de fonctionnement et l'échange de bonnes pratiques.

Encourager l'entrepreneuriat et l'innovation

L'entrepreneuriat constitue un point d'appui pour la diversification économique du territoire et l'innovation. L'installation de pépinières d'entreprises sur les plateformes aéroportuaires de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly à destination des porteurs de projets, des jeunes entreprises et des entreprises de croissance, permet au Groupe ADP de promouvoir et de participer au développement de l'entrepreneuriat et de favoriser l'émergence de projets d'entreprises. En 2022, [Wacano](#) a ouvert un nouvel incubateur dédié à l'entrepreneuriat à deux pas de l'aéroport Paris-Orly et du Marché International de Rungis, proposant bureaux privatifs, coworking et solutions d'accompagnement.

Groupe ADP a par ailleurs engagé un travail de recensement de ses besoins en innovation afin de faire émerger des potentiels de croissance communs avec les start-ups des territoires d'influence de nos plateformes.

Enfin, le club des lauréats des prix des Rendez-vous de l'Entrepreneuriat coorganisés avec l'association Orly International a vu le jour et a permis l'émergence d'une communauté de jeunes entreprises porteuses d'avenir pour le développement économique territorial. Le [9^e Rendez-vous de l'entrepreneuriat](#) qui s'est tenu fin 2022 a mobilisé 60 partenaires et accueilli 200 visiteurs.

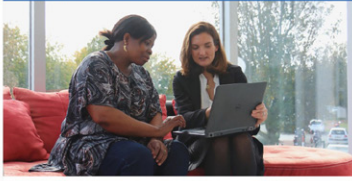

L'engagement citoyen au bénéfice des populations locales

La Direction de l'Engagement Citoyen, qui rassemble la Fondation d'entreprise et l'ensemble des actions de mécénat groupe, soutient de nombreux projets sur des thématiques variées au bénéfice des populations et acteurs situés à proximité des plateformes aéroportuaires exploitées par le groupe.

« L'engagement des collaborateurs, une des pierres angulaires de la stratégie d'engagement citoyen de l'entreprise, vise à mobiliser les salariés autour d'actions d'intérêt général au bénéfice des territoires situés à proximité des plateformes. »

Mathieu Bardon
Directeur de l'Engagement Citoyen

Engagez-vous à nos côtés en rejoignant un programme d'implication !

<p>#Tutorat salariés</p>  <p>◆ Accompagnez sur votre temps de travail des salariés en situation d'illettrisme dans la réussite de leur projet de formation</p>	<p># Journées engagement</p>  <p>◆ Engagez-vous aux côtés d'une association soutenue par la fondation, sur la durée et sur votre temps de travail</p>	<p># Congés solidaires</p>  <p>◆ Partez durant vos congés en mission solidarité internationale</p>
<p>#Mentorat</p>  <p>◆ Accompagnez des jeunes collégiens et/ou lycéens tout près de chez vous !</p>	<p># Mécénat de compétences de fin de carrière</p>  <p>◆ Préparez en douceur votre fin de carrière en rejoignant le dispositif de mécénat de compétences seniors</p>	<p># Arrondi sur salaire</p>  <p>◆ Soutenir une association via le micro-don prélevé sur le montant de votre salaire</p>

Parmi les moyens d'action locale, tous les salariés qui le souhaitent ont l'opportunité de participer à divers programmes d'engagement proposés sur la **plateforme numérique d'engagement jemengage.groupeadp.fr** créée en 2021, y compris sur leur temps de travail à hauteur de **3 jours par an** : tutorat de jeunes et salariés, congés solidaires, mécénat de compétences senior, arrondi sur salaire, team building solidaires, missions citoyennes...

En se fixant un objectif de performance de sa stratégie RSE "2025 Pioneer For Trust" de **multiplier par 5 le nombre de journées d'engagement citoyen des salariés d'Aéroports de Paris, en le portant à 5 000 sur la période 2022-2025**, le groupe a souhaité renforcer cette culture de l'engagement citoyen au service des territoires.

Conscients de l'enjeu du développement du mécénat de compétences, le nombre de jours d'engagement réalisé par les collaborateurs a été ajouté dans l'Accord collectif relatif à l'intéressement 2022-2024. Dans la lignée de cet accord, le Groupe ADP a également organisé pour la première fois le **"Mois de l'Engagement"** qui s'est déroulé en novembre 2022 avec des actions collectives proposées aux collaborateurs autour des enjeux d'environnement, d'éducation et d'insertion professionnelle : près de 200 salariés se sont engagés dans ce cadre.



© Michel André pour Groupe ADP

L'engagement citoyen de Groupe ADP s'incarne également au travers de sa **Fondation d'Entreprise** qui en 2022 a soutenu 54 projets (contre 48 en 2021), dont **42 projets en local et 12 projets à l'international**. L'international représente en 2022 plus de 25 % du budget de la Fondation (contre 15 % les années précédentes). Parmi les projets soutenus à l'international, l'association des Volontaires pour la Santé et le Développement (AVSD) au Bénin permet à des jeunes filles de poursuivre leurs études à proximité de leur famille et Écoles du monde dont le soutien de la Fondation permet la construction d'un lycée professionnel spécialisé dans les cursus informatiques.

En 2022, le Groupe ADP avec le concours de ses salariés dans le cadre d'une collecte a également versé plus de 100 000 € de dons au Secours Catholique – Caritas France pour soutenir ses actions et répondre aux besoins de la population civile touchée par le **conflit en Ukraine et dans les pays limitrophes**. Au-delà de l'accueil des réfugiés dans nos plateformes parisiennes dans le cadre d'arrivées "perlées" au printemps 2022, le groupe a souhaité répondre aux besoins à plus long terme, en soutenant dans la durée les réfugiés ukrainiens en France par différentes actions :

- ◆ Mobilisation des collaborateurs dans la durée au travers du dispositif de l'arrondi sur salaire (micro-don mensuel prélevé directement sur le bulletin de paie).
- ◆ Soutien financier de la Fondation ADP à l'association BSF - Bibliothèques Sans Frontières pour la création d'une application mobile dédiée aux réfugiés ukrainiens sur le territoire français avec notamment des contenus pédagogiques d'apprentissage de la langue française, des contenus culturels et informations administratives en ukrainien pour faciliter leur intégration, ainsi qu'une facilitation d'accès aux emplois aéroportuaires.
- ◆ Soutien matériel de la Fondation du Groupe ADP à l'opération "Un bateau pour l'Ukraine"⁵¹, organisée par le Ministère des Affaires étrangères.
- ◆ Soutien financier au convoi du BIP Humanitaire, ONG spécialisée dans le convoi de matériel médical.

En 2022, le Groupe ADP a également déployé plusieurs initiatives en faveur du sport :

- ◆ L'appel à projets Connexions Sport a permis à plus de 50 salariés de bénéficier d'un soutien financier pour participer à un événement sportif en France ou à l'étranger.
- ◆ Dans le cadre du partenariat avec ODYSSEA, plus de 125 collaborateurs du groupe ont couru ou marché pour financer les projets de recherche contre le cancer du sein.
- ◆ L'édition 2022 de la Coupe Paris Aéroport au centre d'entraînement du Paris FC à Orly a réuni environ 200 joueuses issues des territoires d'emprises des aéroports franciliens et permis à une vingtaine de salariés de s'impliquer bénévolement dans l'organisation.
- ◆ Depuis la saison 2018-2019, le Groupe ADP soutient le Paris Football Club à travers le centre d'entraînement d'Orly. Ce partenariat sert également des actions sociétales telles que les concours d'éloquence pour les jeunes femmes du Paris FC et la coupe Paris Aéroport, qui permet d'échanger entre nos territoires Nord et Sud.

▶ AIG

En tant qu'entreprise exploitant le plus grand aéroport international de Jordanie, AIG est pleinement conscient de son rôle vital à jouer, aussi bien sur le plan économique que sur le plan social. La **Fondation Airport International Group** - AIGF est la première fondation d'entreprise créée par le groupe à l'international. Inaugurée en octobre 2021, elle est destinée à renforcer la politique RSE d'AIG dans trois domaines clés : **l'autonomisation des jeunes, le développement communautaire défavorisé et l'environnement**.

Ces domaines d'action répondent aux besoins urgents de la population jordanienne et s'alignent sur les objectifs du Groupe ADP en matière de RSE et sur ceux des Nations Unies en termes de développement durable (ODD des Nations Unies). Grâce à l'éducation et à la formation professionnelle, l'AIGF aspire à contribuer à la réduction des taux de chômage.

« Il est encourageant de voir autant de jeunes capables bénéficier de nos programmes et cours de formation, surtout au moment où les diplômés créent leur propre entreprise, obtiennent un emploi et appliquent leurs compétences professionnelles nouvellement acquises pour faire progresser leurs communautés. Nous sommes impatients de tirer parti de ces succès et de répondre aux besoins de nouveaux groupes de jeunes aspirants dans nos initiatives à venir. »

Omar Masri
Président de l'AIGF

⁵¹ [Lancement de l'opération « Un bateau pour l'Ukraine » | Gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr/lancement-de-l-operation-un-bateau-pour-l-ukraine)

Parmi les premiers projets de la Fondation AIG figure la réhabilitation en 2020 du centre de formation "Herfati" (ce qui signifie "Mon métier" en arabe) de la municipalité d'Al Jizah afin de pouvoir y mener différents programmes de formation professionnelle pour les riverains de l'aéroport QAIA. En 2021, la Fondation AIG a permis la réhabilitation d'un terrain de football et de deux écoles à Al Jizah et l'élargissement d'un programme de formation professionnelle pour 76 jeunes. En 2022 elle a financé l'entraînement de football de 35 enfants, la formation professionnelle de 35 étudiants d'Al Jizah et la plantation de 1 000 arbres fruitiers pour des familles défavorisées de la communauté voisine.

3.2.4. La maîtrise de nos risques à l'égard des toutes nos parties prenantes (hors communautés locales)

SÛRETÉ ET SÉCURITÉ PUBLIQUE ET AÉROPORTUAIRE

Garantir la sécurité et la sûreté des plates-formes

La sûreté et sécurité publique et aéroportuaire figurent parmi les enjeux les plus importants pour le Groupe ADP. Ainsi tous les aéroports du groupe respectent strictement les exigences en la matière dans chacun des pays où il opère.

Au sein d'Aéroports de Paris, la direction Audit, Sécurités et Maîtrise des risques a été créée afin de renforcer, notamment, la réponse à apporter aux enjeux sécuritaires et de gestion de crise qui ont pris une acuité particulière dans le contexte actuel de pandémie et de ses problématiques diverses (sécurité sanitaire, sécurité publique...).

La maîtrise des risques liés à la sûreté et la sécurité aéroportuaires et à la sécurité des personnes et des biens sont décrits dans le Document d'enregistrement universel Groupe ADP.

Accueil et prise en charge des Personnes à mobilité réduite

En application du règlement (CE) n°1107/2006 du 5 juillet 2006, la mission d'assistance aux personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite (PHMR) dans les aéroports de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly est assurée par Aéroports de Paris depuis le 22 juillet 2008.

Pour répondre aux besoins de ces passagers, Aéroports de Paris travaille désormais sur deux axes :

- ▶ L'accessibilité universelle de nos installations répond à un enjeu sociétal majeur de besoin d'autonomie des PHMR⁵² et doit positionner l'assistance comme un recours choisi lors du passage dans nos installations. Ce travail s'articule autour de quatre thèmes majeurs :
 - ◆ la clarté et l'accessibilité de l'information sur le site Paris Aéroport en amont du voyage pour une préparation efficace du passage en toute autonomie, quel que soit le type de handicap.
 - ◆ la mise en place d'une démarche hospitalité client PHMR structurée autour, notamment, de sensibilisations aux handicaps (difficultés rencontrées, comportement à avoir...) pour tous les acteurs de la communauté aéroportuaire.
 - ◆ l'amélioration des déplacements par la recherche de solutions permettant l'autonomie (solutions de guidages...) et l'amélioration des parcours.
 - ◆ le développement d'une offre de services favorisant l'autonomie (vestiaires, salles calmes/sensorielles, cordon Tournesol...).
- ▶ Concernant la prestation d'assistance PHMR, l'accent est mis sur le renforcement de la dimension hospitalité, la réassurance client, une meilleure intégration des contraintes opérationnelles des clients compagnies et la ponctualité des vols.

⁵² Personnes Handicapées ou à Mobilité Réduite.

Accompagnement et prise en charge des personnes sans-abri en aérogare

Comme toute zone publique, les aéroports sont un lieu où l'on retrouve habituellement des personnes sans-abri. Cette présence s'est renforcée pendant la pandémie, avec le retour de personnes qui étaient parvenues à se réinsérer dans la société et l'arrivée de nouveaux habitués.

Depuis de nombreuses années, Aéroports de Paris travaille conjointement avec les services compétents de l'État et différents acteurs sociaux et médicaux tels que la Croix-Rouge ou l'Unité Mobile Psychiatrie Précarité (UMPP), afin d'aller à la rencontre de ces personnes et leur porter assistance et aider à leur réinsertion. Le Service Médical d'Urgence et les aumôniers de l'aéroport portent également assistance aux sans-abris lorsque de besoin.

Les actions menées par le groupe visent également à sécuriser et rassurer les passagers et personnels travaillant sur les plateformes.

Dans un souci d'amélioration continue, renforcé avec le décès en août 2022 d'une personne sans domicile fixe armée d'un couteau à l'Aéroport Paris-Charles-de-Gaulle, Aéroports de Paris réalise actuellement une nouvelle étude approfondie visant à identifier les actions complémentaires qui pourraient être engagées en lien avec l'État.

BONNE GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Protection de la vie privée et des données personnelles

Dans le cadre des activités du groupe, ADP peut être amené à traiter un certain nombre de données à caractère personnel : salariés, clients/prospects, passagers, partenaires, prestataires... Le traitement et la conservation de ces données appelle naturellement un certain nombre d'actions destinées à prévenir d'éventuelles violations de la sécurité entraînant, de manière accidentelle ou illicite, la destruction, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée de données à caractère personnel ou l'accès non autorisé à de telles données.

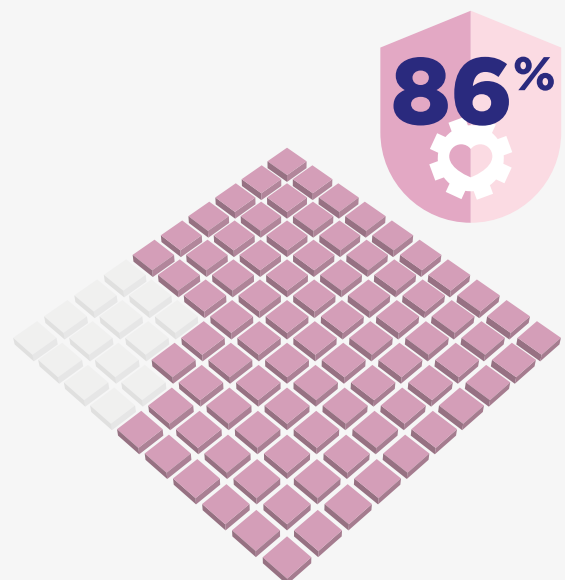
Aéroports de Paris a désigné un délégué à la protection des données (DPD) et des correspondants (CPD) relais dans chaque direction support. Seules les données nécessaires sont collectées, elles sont traitées et conservées de façon sécurisée et conformément à la réglementation (RGPD et Loi Informatique et Libertés).

Une politique groupe de protection des données est définie, mise en œuvre et contrôlée, Elle s'appuie sur la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information groupe et la politique générale de protection de l'information. Une charte d'application de la politique de protection des données est mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs.

Les exigences réglementaires sont prises en compte dès la conception (Privacy by Design) et par défaut tout au long de la vie des projets (Privacy by Default).

Les collaborateurs du groupe sont sensibilisés à la protection des données à caractère personnel et le règlement intérieur encadre l'application de ces politiques par les salariés. Les collaborateurs sont soumis à des règles de confidentialité (Règlement intérieur, contrat de travail...). Un e-learning est en cours de redéploiement pour l'ensemble des collaborateurs et les personnes occupant des fonctions piliers pour la protection des données sont conviées à une formation en présentiel, apportant les exigences du RGPD qu'ils doivent respecter et/ou faire appliquer au quotidien dans leurs activités.

BAROMÈTRE ÉTHIQUE 2022



86 % des salariés ont le sentiment que le Groupe ADP protège les données personnelles dans ses activités

Des clausiers proposent des clause-types à intégrer dans les contrats, conventions et marchés (et à compléter le cas échéant avec l'assistance de la direction juridique et des assurances). Tout prestataire accédant à des informations sensibles est également soumis à la confidentialité (Clause du marché, NDA, Règlement intérieur le cas échéant...).

Les parties prenantes sont informées du traitement de leurs données. Une procédure centralisée est mise en œuvre pour répondre aux demandes d'exercice de droits.

La plateforme de pilotage de conformité au RGPD (ARIEL) comporte notamment le registre des traitements. Des méthodes groupe sont mises en place (ex. : méthode d'Analyse d'impact) et des indicateurs sont partagés par les différentes entités. La méthodologie de conduite des projets SI prend en compte la protection des données personnelles.

Le contrôle exercé est organisé en trois niveaux : Métier, équipe déléguée à la protection des données et direction de l'audit. Les supports de documentation (AIPD) permettent de suivre les plans d'actions par traitements ou par directions. L'équipe dédiée à la protection des données effectue des autoévaluations dans le cadre du contrôle interne.

Une procédure de gestion des violations des données existe et est mise en œuvre. Un dispositif d'astreinte et gestion de crise permet de réagir en cas de violation de données.

Au niveau du groupe, la Politique groupe de Protection des Données à caractère personnel (PGPD) définit les engagements du Groupe ADP pour protéger les Données à Caractère Personnel de ses parties prenantes et assurer la conformité aux réglementations en la matière. Elle établit l'organisation mise en place à cet effet (1 DPD doit être désigné dans chaque société soumise au RGPD). Elle précise les principes et les règles permettant de garantir une protection adéquate des DCP utilisées dans le cadre des activités du groupe.

Aéroports de Paris suit la mise en conformité des entités du groupe à travers notamment des Comités groupe, organisés avec Hub One (2 à 3 fois par an) pour le moment, mais appelés à évoluer avec le partage de bonnes pratiques en la matière au sein du groupe.

Notre démarche groupe de progrès en matière de protection des données

Les entretiens conduits dans le cadre de la cartographie Droits Humains ont fait ressortir la nécessité pour le Groupe ADP de définir des principes communs assurant une protection minimale des données personnelles par le groupe, notamment lorsque la réglementation nationale ne prévoit pas de cadre protecteur en ce sens, tel que c'est le cas pour le moment en Jordanie.



3.3. Évaluation et suivi

Les indicateurs groupe listés ci-après sont destinés à suivre chaque enjeu Droits Humains du plan de vigilance. Ce tableau de suivi pourra évoluer pour répondre aux prochaines évolutions de la législation..

Enjeux		Indicateurs Groupe	
		2022	2021
Salariés	Santé, sécurité et Qualité de vie au travail	100 % des salariés du groupe ont accès au dispositif d'alerte éthique et sont interrogés dans le cadre du baromètre éthique Nombre d'alertes éthiques : 0 Santé Sécurité / 2 RH Accidents du travail : Taux de fréquence : 9,03 Taux de gravité : 0,47	100 % des salariés du groupe ont accès au dispositif d'alerte éthique et sont interrogés dans le cadre du baromètre éthique Nombre d'alertes éthiques : 0 Santé Sécurité / 6 RH Accidents du travail : Taux de fréquence : 8,54 Taux de gravité : 0,41
	Egalité, diversité et inclusion des personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite	0 alerte éthiques discrimination Taux de féminisation : 32,8 % Nombre de salariés en situation de handicap : 392* Embauches CDI : 17*	2 alertes éthiques discrimination Taux de féminisation : 33,1 % Nombre de salariés en situation de handicap : 640 Embauches CDI : 2
	Attractivité et gestion des parcours	Effectif moyen en ETP : 26 183 Part de CDI/CDD : 94,4 % 2 167 Embauches* (1771 CDI / 396 CDD) 1 881 Départs (CDI et CDD) Taux de promotion : 5,8 % 20 h de formation / salarié en moyenne Accessibilité et intermodalité : Cf. Point 2.2.3 sur le climat	Effectif moyen en ETP : 22 269 Part de CDI/CDD : 94,1 % 279 Embauches* (256 CDI / 23 CDD) 944 Départs (CDI et CDD) Taux de promotion : 5 % 19 h de formation / salarié en moyenne Accessibilité et intermodalité : Cf. Point 2.2.3 sur le climat
	Bonne gouvernance et éthique des affaires	8 Accords collectifs signés Nombre d'alertes Droits Humains : 0	12 Accords collectifs signés Nombre d'alertes Droits Humains : 0
Fournisseurs et sous-traitants	Achats durables, Santé et sécurité, Bonne gouvernance et éthique des affaires	Cf. point 4. Vigilance chez nos sous-traitants et fournisseurs	
Communautés locales	Dialogue et création de valeur partagée avec nos territoires	Grâce à l'outil Itrap, couplé à Vitrail, les riverains peuvent déposer très facilement des réclamations qui donnent lieu à une réponse générée automatiquement en moins de 3 h et permettent d'identifier les avions ayant commis une infraction en termes d'altitude, de vitesse ou de trajectoire	
Toutes (sauf communautés locales)	Bonne gouvernance et éthique des affaires	Baromètre éthique : 86 % des salariés ont le sentiment que le Groupe ADP protège les données personnelles dans ses activités	Nouvelle question du baromètre éthique depuis 2022

* Groupe ADP hors TAV



VIGILANCE CHEZ NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

4.1. Enjeux et cartographie des risques Fournisseurs et sous-traitants

4.1.1. Une organisation des achats qui place la RSE au cœur de la performance pour l'ensemble de sa chaîne de valeur

La Direction Services, Logistique et Achats d'Aéroports de Paris a constitué depuis quelques années deux cellules d'expertises, en charge respectivement :

- ◆ de la RSE et des Achat responsables,
- ◆ du Contrôle interne et de la Cartographie des risques.

Ces entités permettent la mise en œuvre d'un suivi des différentes démarches entreprises au titre des achats responsables, dans une dynamique de qualité auditable et certifiée (ISO 9001 depuis 2015 et ISO 20400 depuis 2017 plus spécifiquement). Elles contribuent à la bonne exécution des engagements de ses clients internes, étant notamment associées aux plans d'action des aéroports et des directions fonctionnelles d'Aéroports de Paris (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001...).

L'année 2022 a été l'occasion de rédiger la **“Politique Achats responsables et RSE d'Aéroports de Paris”**, qui intègre au nouveau contexte stratégique de “2025 Pioneers for Trust” les parties prenantes du process achat - tout en cadrant les domaines RSE couverts - et développe l'orientation stratégique des achats vers l'analyse en cycle de vie et l'évaluation des coûts complets. Les achats responsables et la RSE sont ainsi formellement intégrés aux 7 principales étapes du processus achat d'Aéroports de Paris :

1. **Elaboration des Cahiers de Stratégie Achats (CSA)**
2. **Elaboration des expressions de besoin préalables au lancement d'une consultation (CCTP)**
3. **Préparation des dossiers de consultation (DCE)**
4. **Analyse des candidatures et des offres (critères RSE)**
5. **Signature des marchés (clauses RSE)**
6. **Exécution des marchés, avec la Mesure de la Performance Fournisseur (MPF), les Audits environnementaux et sociaux, débouchant sur des Plans d'action et d'amélioration**
7. **Préalablement au renouvellement des consultations (besoins récurrents) via la prise en compte des éléments des étapes n°1 et n°6**

En parallèle, une **nouvelle politique achats internationale** a été rédigée et signée par les partenaires du périmètre consolidé de Groupe ADP. Ce document incluant le volet RSE et achats responsables est disponible sur le site internet de Paris Aéroport, section partenaires⁵³. Cette politique développe plus spécifiquement les axes stratégiques suivants :

- ◆ Recherche du meilleur rapport qualité prix
- ◆ Relations fournisseurs et partenaires
- ◆ RSE et Achats Responsables
- ◆ Éthique et Compliance.

/

« En rationalisant les pratiques d'achats et les modes opératoires, nous gagnons en transparence et en performance ». Ainsi chaque acteur, qu'il soit prescripteur, acheteur ou fournisseur/prestataire, bénéficie de notre chaîne de valeur. »

Dominique Étourneau
Directeur Services, Logistique et Achats (SLA)
et des Achats groupe

/



⁵³ [Politique Achats \(parisaeroport.fr\)](https://www.parisaeroport.fr)

4.1.2. Cartographie des risques.

En 2022, il n'y a pas eu d'élément nouveau significatif issu d'évènement particulier ou des résultats des audits nécessitant de modifier la cartographie des risques 2021, tant sur la typologie des segments d'achats les plus exposés qu'en ce qui concerne la criticité de ces segments (nature et niveau de risque).

		Achats Généraux	Énergies	Équipements aéroportuaires	Informatique et Télécom	Bâtiment : Gros œuvre	Prestations de Services d'Exploitation
Capacité d'influence							
Chaîne de valeur		en amont				sur site	
Exposition Pays		✓		✓	✓		
Santé Sécurité au travail	Contraintes physiques marquées : travail répétitif, manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques	▲	▲	▲	▲	●	●
	Environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, conditions / températures extrêmes, bruit	▲	▲	▲	▲	●	●
	Rythmes de travail : horaires décalés, travail en équipes successives alternantes, communément appelé travail posté, travail de nuit	▲	▲	▲	▲	●	●
Droits Humains et libertés fondamentales	Travail dissimulé	▲	▲	▲	▲	●	●
	Discrimination	▲	▲	▲	▲	●	●
Environnement	Risque climat	▲	◆	◆	◆	●	●
	Biodiversité : déforestation et artificialisation	●	●	●	◆	●	●
	Pollution air ou eau ou sols	●	◆	◆	◆	●	●
	Production de déchets	●	◆	▲	◆	●	●
	Épuisement des ressources naturelles (bois, eau,...) et artificielles (papier, carton,...)	●	◆	▲	◆	●	●

Effets :

◆	Très fort/extrême
◆ ●	Fort
▲ ●	Modéré
▲ ●	Limité

En matière environnementale, les achats informatiques et télécom, les équipements aéroportuaires, puis le bâtiment (gros œuvre) et les achats d'énergies présentent de forts risques :

- ◆ climatiques,
- ◆ de pollution air, eau ou sols,
- ◆ de production de déchets,
- ◆ d'épuisement des ressources naturelles (bois, eau) et artificielles (papier, carton).

Les atteintes potentielles aux domaines santé/sécurité/droits humains dans les marchés à forte composante de main-d'œuvre, comme les marchés de service réalisés sur site, sont modérées, compte tenu de la réglementation sociale française (98 % des fournisseurs d'Aéroports de Paris sont basés en France) et des mesures de prévention et de remédiations que nous mettons en place.

Nos principaux risques potentiels se situent ainsi :

- ◆ en amont de la chaîne de valeur pour les équipements aéroportuaires et les énergies,
- ◆ en phase d'exécution pour les prestations de services et les travaux,
- ◆ et en fin de chaîne pour le traitement des déchets.

Aucune des prestations achetées ne génère de risque "extrême" type explosifs ou extraction de minerai.

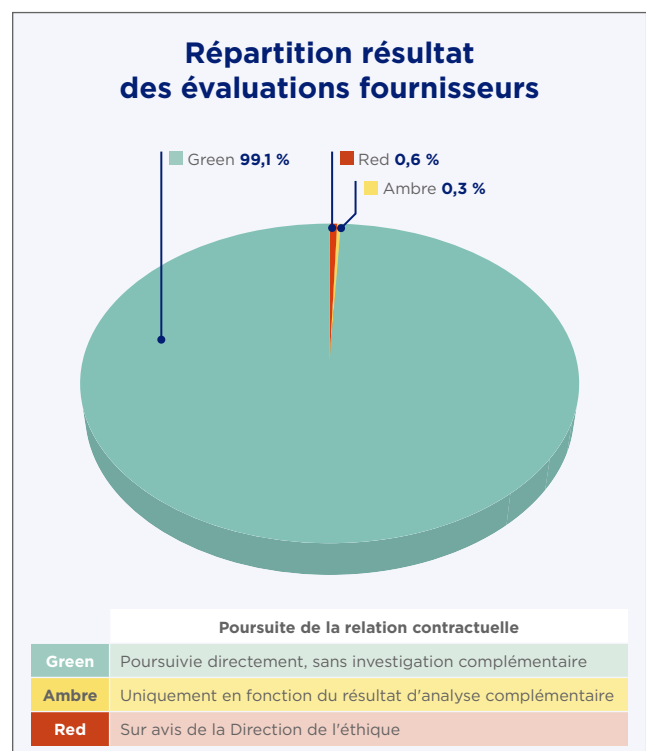
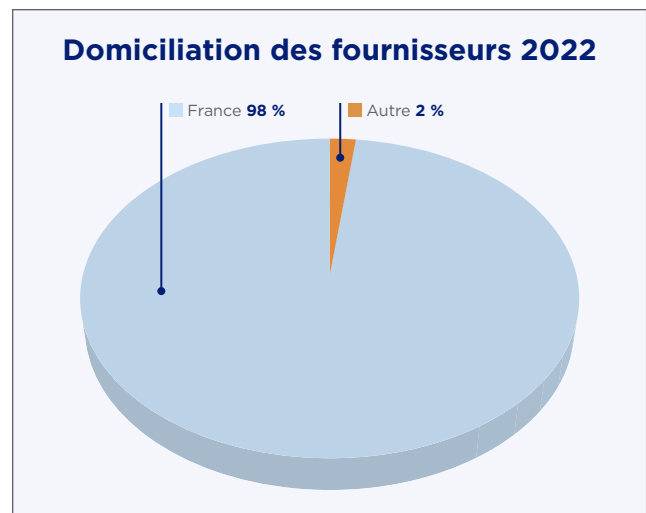
Le "risque Pays" est limité pour Aéroports de Paris dont la majorité des fournisseurs est domiciliée en France et non dans des pays estimés à fort risque RSE. A titre d'exemple, notre dispositif d'évaluation du risque de corruption, fondé sur les recommandations de l'Agence française anticorruption, nous a permis d'identifier les fournisseurs potentiels en alerte (0,6 %) et de prendre des mesures visant à nous prémunir de l'impact négatif auquel nous nous exposons à contractualiser avec eux.

Dans le contexte de crise russo-ukrainienne, le panel des fournisseurs a été analysé pour rechercher ceux qui sont domiciliés en Russie, ou capitalistiquement liés à ce pays.

En outre, en application du Règlement européen 833/2014 modifié le 8 avril 2022, interdisant d'attribuer ou poursuivre l'exécution de tout marché public supérieur aux seuils européens, avec les personnes de nationalité russe ou avec les personnes, organismes ou entités détenus par une personne russe, Aéroports de Paris a demandé à tous ses fournisseurs actifs et aux candidats aux appels d'offres d'attester qu'ils n'entrent pas dans l'un des cas visés par le Règlement.

À ce jour, aucun cas de cette nature n'a été détecté chez nos fournisseurs et Aéroports de Paris n'a pas eu à prononcer de résiliation de marché pour ce motif.

Cette démarche obligatoire en ce qu'elle s'impose aux entreprises régies par le code de la commande publique, en complétant les investigations systématiquement menées par la Direction des achats sur la probité des candidats aux appels d'offres ou aux consultations dès le premier euro de dépenses, sécurise la relation contractuelle et garantit contre les atteintes aux droits humains et les faits de corruption.



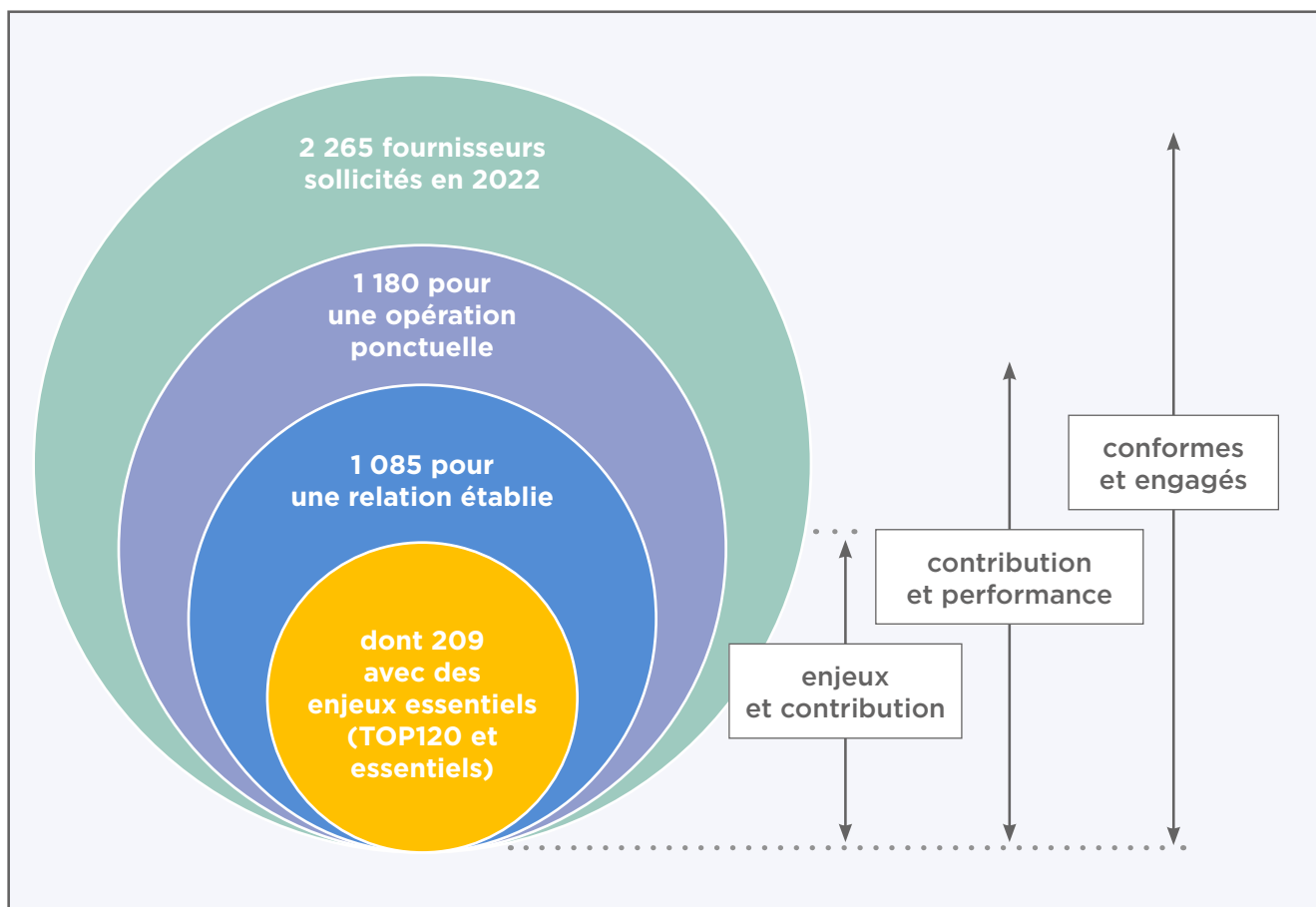


© Alain Leduc pour Groupe ADP

4.1.3. Une segmentation des achats établie sur la base d'une analyse des risques

Afin de pallier le risque de rupture dans la fourniture de certains produits indispensables à la continuité de l'activité aéroportuaire, en hausse du fait des suites des crises sanitaire et géopolitique, Aéroports de Paris s'assure que ces produits sont identifiés et que des plans de secours sont en place.

Ainsi, de nouveaux fournisseurs sont intégrés au panel existant.



Le taux de conformité PROVIGIS⁵⁴ sur les documents légaux à intégrer dans l'exécution des marchés s'est pour sa part maintenu, avec une progression jusqu'à la valeur de 86 % atteinte fin 2022).

⁵⁴ Plateforme externe utilisée pour collecter tous les documents légaux obligatoires à fournir par les fournisseurs sous contrat avec Aéroports de Paris et Hub One (certificat Urssaf qui prouve que les fournisseurs payent tous les frais sociaux, liste des salariés étrangers hors rang 1, K-bis qui prouve l'existence légale d'une entreprise...)

4.2. Mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves

4.2.1. Les engagements demandés à nos partenaires

Depuis 2014, la Charte RSE fournisseurs et partenaires est systématiquement signée par les fournisseurs ou partenaires pour tout nouveau contrat et fait partie des principaux documents contractuels le liant à Aéroports de Paris. Il en va de même pour Hub One avec sa Charte des Achats durables, et de AIG qui a intégré la Charte RSE fournisseurs et partenaires depuis 2020. TAV Airports a signé la Charte en 2022 et travaille à son appropriation pour sa transposition auprès de ses partenaires.

En adhérant à cette charte, les prestataires du groupe s'engagent à respecter l'ensemble des éléments de ce code de conduite, incluant notamment le respect de la législation nationale, des grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies (dont ADP est signataire depuis 2003) et des principes éthiques intégrés dans la stratégie du groupe. Et il s'engage également à faire respecter ces engagements par leurs sous-traitants respectifs.

Au travers de cet engagement, les prestataires du groupe sont également encouragés, et peuvent être accompagnés, dans une démarche d'amélioration continue, à déployer leurs meilleures pratiques en matière de respect des Droits de l'Homme, de pratiques sociales en matière de relations et de conditions de travail, de lutte contre la corruption dans leur propre entreprise et de protection de l'environnement.

Et ils s'engagent également à faire respecter ces engagements par leurs sous-traitants respectifs.

En 2018, la charte a été revue afin d'intégrer les exigences renforcées fixées par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (loi Sapin II) et la loi sur le devoir de vigilance pour la prévention des risques RSE sociaux, environnementaux, énergétiques. En 2021, un paragraphe spécifique à la lutte contre les gaz à effet de serre (décarbonation) y a été inclus, ainsi que la possibilité de réaliser des audits et plans de suivi dans le domaine environnemental.

4.2.2. Les critères de sélection de nos partenaires

Les engagements d'Aéroports de Paris en matière de RSE dans le processus achat font l'objet :

- ▶ D'une grille d'identification des critères et des sous-critères RSE pertinents, issue de l'analyse des risques représentés par l'objet et le périmètre de chaque marché. Ces cartographies des risques sont actualisées à chaque fois que pertinent ; la déclinaison de la feuille de route "2025 Pioneers" étant à l'origine d'une refonte partielle des éléments préexistants en 2022.
- ▶ D'une pondération des offres des candidats représentant généralement entre 5 (peu de risques identifiés) et 10 % (quelques risques identifiés) ; voire plus en cas de risques multiples de niveau significatifs et/ou critiques (pondération maximale à date tous sous-critères RSE confondus : 35 %), ou dont la prise en compte est nécessaire à un niveau supérieur (compte-tenu des attentes sur les autres composantes de la notation, prix par exemple). Depuis 2016, Hub One intègre également une pondération de 5 % sur des critères RSE dans ses appels d'offre selon la typologie des achats.
- ▶ Des documents spécifiques et de clauses contractuelles adaptées à la prise en compte de ces critères et sous-critères (exemple : pour le critère spécifique reposant sur la performance énergétique, pour les segments d'achat identifiés comme "énergivores", un guide technique permettant de cibler les familles d'achats à plus fort risque par leur impact sur la consommation énergétique et sensibiliser les prescripteurs et acheteurs a été élaboré).
- ▶ Les entreprises candidates à un appel d'offres déposent en conséquence des mémoires comportant leurs engagements sur leurs pratiques sociales, environnementales et sociétales dans le cadre de chaque consultation. Ces engagements intègrent désormais également l'empreinte carbone.
- ▶ Leurs mémoires sont notamment analysés par les équipes d'achat constituées par l'acheteur autour des prescripteurs, avec le support des référents du pôle des achats responsables et RSE. Pendant les auditions, l'équipe challenge les soumissionnaires sur leurs réponses, leurs pratiques et leurs engagements.

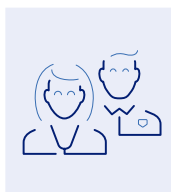
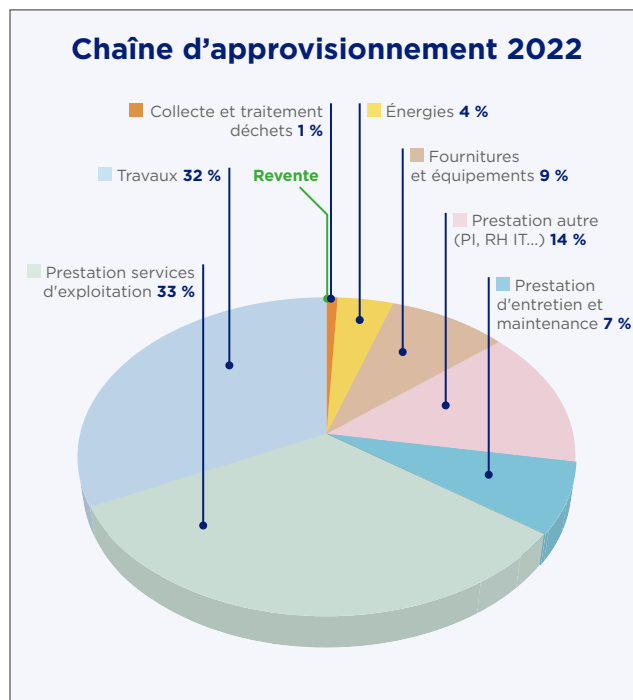
4.2.3. L'empreinte majoritairement locale des achats d'Aéroports de Paris

Dans le droit fil de la raison d'être du groupe et de son manifeste, les achats sont abordés comme un levier de création de valeur à l'égard de toutes nos parties prenantes.

Les achats faits par Aéroports de Paris sont effectués pour nous permettre d'exploiter nos plates-formes aéroportuaires et d'apporter à nos clients les prestations nécessaires à l'exercice de leurs activités opérationnelles. Ces prestations sont dès lors réalisées majoritairement sur nos sites, sont contractualisées avec des fournisseurs principalement domiciliés sur le territoire national et donc soumis à la réglementation française.

L'influence s'exerce donc principalement de manière directe et dans un contexte qui n'expose pas à des risques exorbitants et non maîtrisables en matière de droits humains ou de libertés fondamentales.

Cette volonté irrigue également notre politique achats pour faciliter l'accès de nos marchés aux entreprises PME/ETI, aux salariés en insertion sociale et au secteur adapté et protégé.



Secteur protégé
Équivalents Temps Pleins (ETP) : **31**

Budget alloué en 2022 : **720 K€**



Nombre de Petites et Moyennes
Entreprises (PME) / Entreprises
de Taille Intermédiaire (ETI) /
Fournisseurs : **1 180**

Budget alloué en 2022 : **382 M€**

4.3. Dispositifs d'évaluation et de suivi

4.3.1. Des audits suivis par un plan d'action correctif des actions du partenaire dans une logique d'amélioration continue

Une démarche de vérification (audits externes) a été déployée depuis 2014 sur les aspects sociaux et est étendue depuis 2022 aux aspects environnementaux : en phase d'exécution, les fournisseurs des principaux segments à risque social et environnemental sont audités ; les marchés présentant un risque social/environnemental et un risque d'image forts sont soumis à des audits menés par un cabinet externe indépendant spécialisé. Ces audits réalisés dans un esprit constructif, permettent de challenger les fournisseurs et de les faire progresser pendant la durée du contrat sur les facteurs importants pour Aéroports de Paris. Ils donnent lieu à des restitutions aux fournisseurs, qui doivent alors proposer un plan d'actions correctives pour résorber les problèmes identifiés et continuer à progresser.

L'avancée des plans d'action est analysée en lien avec les prescripteurs. Ces audits couvraient plus de 60 % du chiffre d'affaires des marchés de service d'exploitation (sûreté, nettoyage, sécurité, espaces verts, PHMR, etc.) et des marchés de maintenance et plus de 88 % des marchés de travaux VRD (voirie et réseaux divers) en 2018 et 2019 ; ils ont été poursuivis malgré la crise sanitaire en 2020, mais en nombre plus restreint compte-tenu des réductions d'activité et des contraintes budgétaires.

Ainsi ont pu être réalisés 26 audits auprès des titulaires de marchés des secteurs du nettoyage, de la sécurité, de la sûreté aéroportuaire, de l'assistance aux personnes handicapées, d'entretien des espaces verts et de travaux d'infrastructures.

Les audits servent à s'assurer que nos partenaires se conforment à leurs engagements, mais ils permettent également de définir des améliorations dans la durée des marchés et avec les fournisseurs et prestataires concernés.

Ces améliorations sont :

- ▶ intégrées dans les sessions de Mesure de la Performance Fournisseur faites régulièrement ;
- ▶ capitalisées dans le moyen terme lors des appels d'offres et le renouvellement des marchés récurrents ;
- ▶ intégrées aux cahiers de stratégie d'achat (CSA).

4.3.2. Un suivi de l'accidentologie renforcé

L'accidentologie de nos prestataires fait l'objet d'un suivi et d'une analyse renforcés. Une attention particulière est portée aux conditions de travail des sous-traitants et sur les chantiers d'Aéroports de Paris et l'information relative à la nature et aux causes des accidents de travail est intégrée au **reporting COMEX** deux fois par mois. Elle est classifiée selon leur gravité (rouge / orange) pour uniformiser l'information transmise auprès des parties prenantes, suivre les conséquences sur la santé des personnes impactées, mettre en place des mesures correctives.

C'est également un des axes prioritaires du Plan d'action pluriannuel **"Prévenir c'est réussir"** mené au sein d'Aéroports de Paris.

Une Charte Objectif Zéro accidents sur les chantiers a été lancée en 2021 et est intégrée systématiquement aux contrats nous liant à nos entreprises titulaires de marchés ainsi qu'à leurs sous-traitants.

Dans ce contexte, la Direction des Grands Travaux Engineering & Capital Projects (ECP) d'Aéroports de Paris a mis en place une démarche de prévention spécifique envers l'ensemble des entreprises intervenant sur ses chantiers dont l'**objectif** est assumé : **plus aucun accident grave sur nos chantiers à partir du 1^{er} janvier 2023.**

Pour atteindre cet objectif, cette politique s'appuie sur un certain nombre de mesures :

- ▶ la définition de **12 standards sécurité,**
- ▶ la **responsabilisation conjointe du maître d'ouvrage et de la maîtrise d'œuvre** dans le suivi d'indicateurs clés de la sécurité,
- ▶ la mise en place d'une **démarche commune de sensibilisation de tous les travailleurs.**

Cette politique de prévention a permis des avancées significatives dès 2022, avec une baisse significative des accidents de travail (-60 % par rapport à 2021) et aucune alerte orange ou rouge susceptible d'entraîner des Accidents du travail avec hospitalisation et/ou séquelles graves sur les chantiers pilotés par cette direction.

Choisir des partenaires intransigeants sur la sécurité, c'est réduire les risques pour tout le monde



La prévention des risques d'accidents de nos sous-traitants

Chaque jour, les équipes de nos sous-traitants travaillent sur nos plates-formes et nous demandons aux entreprises qui les emploient de respecter le niveau d'exigence que nous nous appliquons. La prévention concerne l'ensemble de la communauté aéroportuaire, l'accompagnement vers une meilleure maîtrise est donc un objectif partagé.

PRÉVENIR C'EST RÉUSSIR

**POLITIQUE HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ
SUR LES CHANTIERS D'ECP 2021-2023**

Les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité de toutes et de tous sur nos chantiers sont notre priorité.

À cette fin, nous renforçons la **culture prévention** sur les chantiers pilotés par la direction de l'ingénierie et de l'aménagement en mobilisant les collaborateurs, le management, les partenaires et les entreprises. Nous demandons à chacun d'adopter un comportement exemplaire **en respectant et en faisant respecter** sur les chantiers l'ensemble des consignes de sécurité, dont l'objectif est de contrôler les risques et d'empêcher les situations dangereuses. **Nous favorisons les échanges et les retours d'expériences** sur les aspects sécurité, nous accordons les moyens en formation et en actions de sensibilisation, nous accompagnons les initiatives individuelles et collectives en matière de santé-sécurité sur les chantiers.

Notre engagement : ne plus avoir aucun accident grave à compter du 1^{er} janvier 2023.

Cette politique de sécurité se décline en 10 actions principales :

1. La mobilisation de tous les collaborateurs sur la sécurité (interventions au quotidien sur le terrain)
2. La mobilisation de tous les managers sur la sécurité (point sécurité à chaque réunion, visite de sécurité...)
3. La mobilisation de nos partenaires, entreprises et sous-traitants sur le respect des consignes et des modes opératoires (point sécurité à chaque réunion, animation de la sécurité sur les chantiers, plans d'actions...)
4. La formation des collaborateurs d'ECP mobilisés sur des projets en 2021/2023 aux impératifs sécuritaires
5. La prise en compte des risques lors de la construction dès la conception des projets
6. Le respect des 12 standards sécurité sur les chantiers
7. La captation et le traitement systématique et pérenne des risques et des situations dangereuses
8. L'analyse systématique des accidents de travail et des presque-accidents
9. L'organisation d'un événement annuel autour de la sécurité dans le but de fédérer les acteurs
10. La communication des indicateurs sécurité des chantiers au COMEX, à l'ensemble des collaborateurs d'ECP et à l'ensemble des entreprises

Notre ambition est de développer une culture exemplaire en tant que donneur d'ordre et d'assurer **un environnement de travail sûr, sain et productif pour toutes et tous.**
Avancer ensemble est la clé de la réussite vers des progrès rapides et significatifs.

Parmi les autres avancées en 2022 :

- ▶ Des actions spécifiques suites aux accidents survenus au second semestre 2022, dont un accident mortel de circulation piéton sur piste ayant donné lieu à une analyse conjointe avec l'ensemble des entreprises et pilotée par ADP et un plan d'actions communs.
- ▶ Renforcement des critères Santé Sécurité au Travail dans les marchés : des clause SST systématique et généralisée dans les marchés de service en exploitation / maintenance / travaux ; des préconisations spécifiques sur le choix et la pondération des critères RSE dans les marchés ; l'animation d'un **réseau prévention avec nos principaux sous-traitants** dans la mise en œuvre des marchés avec revues de performance et indicateurs de suivis.
- ▶ Amélioration du cursus de sensibilisation des acheteurs et prescripteurs sur les enjeux de la prévention
- ▶ Depuis juillet 2021, l'entreprise participe à la **démarche concertée aéroportuaire** pilotée par la DRIEETS⁵⁵, en collaboration avec la CRAMIF qui vise à coordonner des actions améliorant les **conditions de travail des bagagistes et des agents de sûreté**, en lien avec les différents acteurs des plateformes. En 2022, les thématiques suivantes ont été traitées : évolution des conditions de travail des personnels sureté aux postes d'inspection filtrage ; définition de standards bagages : conception des galeries bagages, signalétiques des galeries bagages, poids et typologies des bagages, prévention des accidents du travail et évolution des conditions de travail des bagagistes.
- ▶ Des **revues de performance** sont en outre organisées en lien avec les coordonnateurs sécurité au travail des plates-formes afin de constituer avec chaque entreprise concernée un plan d'action visant à réduire significativement les accidents et de prévenir la survenance d'accidents graves.
- ▶ Un groupe de travail a été constitué pour mettre en place un **dispositif d'alerte sur les accidents des prestataires** exerçant sur nos installations, identifier les risques des opérations et produire des rapports suivis par le COMEX.

Notre démarche de progrès sur la sécurité des sous-traitants

- ◆ Étendre les « standards sécurité » de la Charte zéro accidents Chantier à l'ensemble de prestataires pour les marchés de travaux.
- ◆ Renforcer la formation sur la coactivité et l'utilisation de l'outil de gestion et suivi des plans de prévention.
- ◆ Mise en place d'une démarche SST commune ADP / partenaires / institutions (CRAMIF, inspection du travail).

4.3.3. Une démarche volontariste en matière d'achats durables et responsables

La Direction Services, Logistique et Achats d'Aéroports de Paris, certifiée ISO 9001 depuis 2016, s'est engagée de longue date dans la démarche des achats durables et responsables ; et Aéroports de Paris fut parmi les 20 premières entreprises à signer une "Charte Relations fournisseur Responsables" (mise en place par la Médiation des Entreprises et par le Centre National des Achats en 2010).

Cette première étape a permis à notre entreprise d'obtenir le Label "Relations fournisseur Responsables" dès sa création en 2014. Ce label, devenu Label "Relations Fournisseurs et Achats Responsables", nous a été décerné sous sa nouvelle forme en mars 2018, puis a été évalué favorablement chaque année, y compris en 2020, en dépit des difficultés liées à la pandémie Covid-19.

Par ailleurs, les plates-formes aéroportuaires Charles de Gaulle, Orly et Le Bourget et les aérodromes d'aviation générale ont leurs systèmes de management intégrés certifiés ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001. Ceci implique l'intégration d'exigences RSE dans le processus d'acquisition de biens et services.

Aéroport de Paris bénéficie également de la certification ISO 50001 qui couvre toutes les plates-formes parisiennes et la Direction Services Logistique Achats.

⁵⁵ Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS).



© Bruno Pellarin pour Groupe ADP

En 2022, cinq événements importants ont marqué l'année :

- ▶ La nouvelle charte "Relations Fournisseurs et Achats Responsables", dont plusieurs dispositions ont été renforcées et qui avait été signée en septembre 2021 par le PDG du groupe ADP pour Aéroports de Paris est entrée pleinement en application et a permis de renforcer la feuille de route des achats responsables dans le contexte d'approfondissement stratégique de "2025 *Pioneers for Trust*".
- ▶ Le Label éponyme (RFAR) a été renouvelé au Groupe ADP fin 2022. La médiation fournisseur et Aéroports de Paris ont entamé des échanges afin d'éclairer la démarche d'intégration progressive des achats durables et responsables des partenaires consolidés du Groupe ADP. Dans cette perspective, des travaux concernant les achats responsables avec les filiales du périmètre groupe consolidé sont en cours depuis octobre 2022 ; afin de faire converger les pratiques et renforcer la formalisation d'un processus partagé dans certains domaines de la RSE (voir §4.3 ci-dessous).
- ▶ L'organisation *Standards & Poors Global* a placé dans le cadre du DJSI (Dow Jones Sustainable Index), la gestion responsable et durable de la "supply chain" de Groupe ADP dans les 5 % des entreprises les plus performantes de cet index en 2022.
- ▶ La Direction Services Logistique Achats a participé au premier [Forum des achats inclusifs](#) réunissant plus de 40 grands comptes et plus de 50 fournisseurs de l'insertion et du secteur adapté avec le Collectif d'Entreprises pour une Économie plus Inclusive le 3 octobre 2022.
- ▶ Notre engagement continu dans les processus de labellisation, de certification et de partage des bonnes pratiques traduit la volonté du groupe de développer et maintenir une démarche d'achats responsables et d'entraîner ses fournisseurs, parties prenantes indispensables au fonctionnement de l'ensemble de ses aéroports dans cette démarche, en maintenant avec ces derniers des relations durables et équilibrées.

Ces distinctions attestent de la mise en œuvre de processus dédiés, engagés dans une démarche d'achats responsables, respectueux de la qualité des relations fournisseurs et sous-traitants et de leurs intérêts, intégrant la responsabilité sociétale dans le processus achats et prenant en compte l'impact des achats sur la compétitivité économique de l'écosystème.

Enfin, l'année 2022 a été l'année de reprise du dispositif d'audits externes sociaux et de lancement des audits externes environnementaux. Ces audits sont réalisés auprès de fournisseurs et partenaires dont les marchés ont des impacts significatifs ou critiques sur les domaines concernés.

Ils sont un encouragement à la poursuite des efforts et à la convergence des pratiques RSE entre les titulaires de marchés sollicités et Aéroports de Paris : ceux-ci s'engagent dans cette démarche au début des prestations lors de la signature des pièces de marché, dont fait partie la charte RSE fournisseurs et partenaires.

4.3.4. L'inclusion des partenaires (périmètre groupe consolidé) dans la démarche des achats durables et responsables

L'objectif "One Group" du plan stratégique du Groupe ADP prévoit de "Bâtir un groupe mondial, intégré et responsable" (cf. [document de référence](#)).

Au niveau de la fonction achats, cet objectif est décliné par la constitution d'un réseau achats international regroupant - aujourd'hui - les directeurs achats des sociétés Aéroports de Paris, AIG, Hub One et TAV Airports.

Depuis septembre 2021, coordonné par le Directeur achats d'Aéroports de Paris, un comité de pilotage s'est mis au travail via des réunions bimensuelles nommées "Purchasing Network Meeting" menées entre les directeurs des achats des entités précitées.

Le plan d'action suivant a été déployé durant l'année 2022 selon 3 phases :

I. Étude détaillée de chaque directions achats (organisation, process, outils informatiques, management des risques, politique RSE achats...)

II. Mise en œuvre du Réseau des directions achats autour de 7 axes prioritaires :

1. Gouvernance (participants, rôles et responsabilités) ;
2. Organisation de la comitologie (réunions bimensuelles des directeurs achats, hebdomadaires entre les représentants des directions achats et le responsable du projet) ;
3. Suivis trimestriels des dépenses et des économies (réalisées par chaque direction achats à partir d'une segmentation achats groupe) ;
4. Satisfaction des parties prenantes (en cible : préparation de la notation extra-financière groupe, Etude de satisfaction partagée avec l'ensemble des directions achats, intégration des recommandations de la Banque Mondiale pour accroître la conformité des processus) ;
5. Process achats (mise en œuvre progressive du même processus achats, déploiement des délégations de signatures, dématérialisation des factures...) ;
6. Management des risques (définition d'une méthodologie d'analyse et d'une politique commune de management des risques) ;
7. Stratégie RSE (déclinaison de la stratégie RSE groupe "2025 Pioneers for Trust" et de la politique achats internationale, appropriation de la charte RSE et partage de la méthodologie de critérisation RSE des offres).

III. Recherche de synergies

En 2022, les travaux ont porté sur les segments achats : équipements (aéroportuaires et électromécaniques), électricité, produits hivernaux, informatique & télécommunication. En 2023 le processus sera élargi avec :

- ◆ mutualisation des sourcings ;
- ◆ collaboration dans le cadre du programme "Revente des équipements aéroportuaires – AirportMarket".

ANNEXE 1 :

SYNTHÈSE DES OBJECTIFS / INDICATEURS DE LA FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE 2025 PIONEERS

N°	Indicateur	Périmètre concerné
ONE AMBITION – Imaginer l'aéroport durable de demain		
1	Faire partir plus de 80 % des vols à l'heure ou dans un délai de moins de 15 minutes par rapport à l'heure planifiée	Aéroports contrôlés au sein du Groupe ADP
2	Réduire de 10 % les émissions moyennes par vol au roulage avions à Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle	
3	Fixer un budget carbone pour le cycle de vie de tous les projets d'investissements de plus de 5 M€	ADP SA, TAV Airports
4	Proposer à 50 % des passagers à Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle une facilitation biométrique dans leur parcours au départ	
5	Viser l'excellence en matière d'hospitalité <ul style="list-style-type: none"> • Installer Paris-Charles de Gaulle dans le top 10 du classement Skytrax des meilleurs aéroports mondiaux, ainsi que 4 aéroports dans le Top 50 et 8 aéroports dans le Top 100 • Atteindre une note ACI/ASQ de 4 en matière de satisfaction passagers 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les aéroports du groupe • Aéroports contrôlés au sein du Groupe ADP de plus de 3 millions de passagers
6	Déployer le concept Extime retail et hospitalité à Paris et engager le déploiement de la franchise dans deux terminaux en dehors des plateformes parisiennes	
7	Installer les plateformes parisiennes au meilleur niveau européen en matière de correspondance train-avion en augmentant de 50 % à Paris-Charles de Gaulle le nombre de passagers en correspondance train-avion et en le doublant à Paris-Orly	
8	Utiliser 10 % d'énergies bas carbone dans les terminaux et côté piste, soit un quasi doublement par rapport à 2019 et 40 % hors atterrissage et décollage	Aéroports contrôlés au sein du Groupe ADP niveau ACA ≥ 3 en 2021
9	Ouvrir le nouveau pôle multimodal de Paris-Orly , avec la mise en service de la gare de la ligne 14, en 2024 et rendre possible la mise en service ou la construction de 8 lignes supplémentaires de transports en commun pour connecter les aéroports franciliens aux territoires riverains	
10	Préserver 25 % de surfaces pour la biodiversité à Paris-Charles de Gaulle et 30 % à Paris-Orly et Paris-Le Bourget et doter les aéroports du groupe d'une trajectoire pour améliorer leur indice de biodiversité d'ici 2030	Les 23 aéroports du groupe engagés dans la charte Airports for trust
ONE GROUP – Bâtir un groupe mondial, intégré et responsable		
11	Stabiliser la maturité moyenne de notre portefeuille de concessions à 30 ans	Tous les aéroports du groupe en contrat de concession, hors Paris
12	Ouvrir 100 routes internationales supplémentaires pour accroître la connectivité de nos territoires	Tous les aéroports du groupe
13	Développer la smartisation des aéroports du groupe avec trois aéroports au niveau « full » et 100 % des autres au niveau « friendly »	Aéroports contrôlés au sein du Groupe ADP de plus de 4 millions de passagers
14	Appuyer la généralisation des procédures de descentes continues entre 2023 et 2025 à Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly	
15	Faciliter la réalisation de 80 % d'achats locaux franciliens, dont 20 % auprès de PME, sous réserve de la législation en matière de commande publique	ADP SA
SHARED DYNAMICS – Innover, accompagner et responsabiliser		
16	Déployer 120 expérimentations en matière d'innovations sociétales, environnementales et opérationnelles d'ici 2025, dont 30 conduisant à une industrialisation	ADP SA, TAV Airports, Hub One
17	Réaliser au moins une opération d'actionariat salarié d'ici 2025	ADP SA
18	Prendre en compte un critère RSE dans la rémunération de 100 % des collaborateurs	ADP SA, TAV Airports, AIG
19	Multiplier par cinq le nombre de journées d'engagement citoyen des salariés, en le portant à 5 000 sur la période 2022, 2025	ADP SA
20	Former 100 % des collaborateurs aux bonnes pratiques éthiques et compliance	ADP SA, TAV Airports, AIG

ANNEXE 2 :

CHARTRE FÉMINISONS

LES MÉTIERS DE L'AÉRONAUTIQUE ET DU SPATIAL



Féminisons
les métiers de l'aéronautique et du spatial

Charte : « Féminisons les métiers ... de l'aéronautique et du spatial, de l'aérien ... et de l'aéroportuaire. »

La mixité dans les métiers fait partie de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes et a été intégrée dans les divers dispositifs légaux mis en place ces dernières années afin d'améliorer l'égalité dans le milieu professionnel.

La France s'est dotée d'une législation reconnue comme une des plus avancées dans le monde, avec notamment, la mise en œuvre, par le ministère du Travail, de l'index de mesure de l'égalité femmes-hommes dans les entreprises.

L'égalité professionnelle est ainsi un objectif majeur que les entreprises et institutions partagent et promeuvent, en particulier par des actions de sensibilisation à la mixité, la lutte contre les stéréotypes sexistes et par le suivi d'indicateurs d'emploi et d'égalité salariale.

Toutefois, encore trop peu de femmes sont représentées dans certains secteurs de la construction aéronautique et du spatial, du transport aérien, de l'aéroportuaire et des armées, notamment dans les métiers techniques (pilotes, techniciens et ingénieurs de maintenance ou de la construction aéronautique et spatiale, métiers du digital ...).

Or, la place des femmes dans ces métiers est non seulement une question d'égalité mais également un enjeu de compétitivité, de performance des équipes et de développement des secteurs concernés. Alors que les besoins en recrutement demeurent importants, il est particulièrement crucial d'encourager les femmes à accéder à ces métiers où elles ont toute leur place et peuvent y faire de belles carrières.

Pour ce faire, il faut poursuivre nos actions pour informer les jeunes femmes, dès l'école, sur les opportunités de formation et de recrutement, et ainsi améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

Fort de ce constat, Air Emploi, association ayant pour objet la promotion des métiers de l'aéronautique et du spatial, de l'aérien et de l'aéroportuaire, a créé le label « Féminisons les métiers... » qui devient aujourd'hui une charte à laquelle peuvent adhérer entreprises et institutions du secteur.

CHARTRE FÉMINISONS LES MÉTIERS DE L'AÉRONAUTIQUE ET DU SPATIAL



le label « Féminisons les métiers... » qui devient aujourd'hui une charte à laquelle peuvent adhérer entreprises et institutions du secteur.

Par cette Charte, l'entreprise s'engage pour une période initiale de deux ans à :

- Pratiquer une politique favorisant la mixité et contribuer à l'observatoire de l'égalité femmes/hommes dans le secteur de l'aérien, de l'aéronautique et du spatial et de l'aéroportuaire.
- Identifier ses métiers cibles à féminiser et se fixer des objectifs de progression.
- Partager les bonnes pratiques entre entreprises et institutions adhérentes à « Féminisons les métiers... » en termes de mixité, lutte contre les stéréotypes, valorisation des parcours et des carrières...
- Désigner en son sein un/une correspondant(e) Féminisons, interlocuteur privilégié d'Aireemploi.
- Contribuer aux actions « Féminisons » initiées par Aireemploi qu'elles soient médiatiques (Evènement inter-entreprises de la journée du 8 mars - Tables rondes - Forums) ou à destination des scolaires et des demandeuses d'emploi (Visites de sites - Conférences - Ateliers métiers - Concours Bisannuel ...).
- Contribuer à la création ou la mise en commun de supports de communication destinés à la promotion de la féminisation des métiers (vidéos métiers au féminin, vidéos témoignages, constitution d'une photothèque ...).
- Valoriser le label « Féminisons les métiers ... » sur son site web et/ou via les réseaux sociaux (en mentionnant qu'il s'agit d'un label Aireemploi).

CHARTRE FÉMINISONS LES MÉTIERS DE L'AÉRONAUTIQUE ET DU SPATIAL



De son côté, Air Emploi s'engage à :

- Informer les entreprises et associations signataires des initiatives et actions « Féminisons les métiers... ».
- Organiser une fois par an un évènement interentreprises et un échange de bonnes pratiques entre les entreprises, organisations et associations signataires de la charte « Féminisons les métiers... ».
- Publier un rapport annuel d'activité de l'ensemble des actions « Féminisons les métiers ... » et de leur impact.
- Mettre à disposition des entreprises et associations du matériel vidéo / articles / revue de presse « Féminisons les métiers ... » pour valoriser l'engagement sociétal des entreprises et associations.
- Valoriser l'adhésion des entreprises et associations à « Féminisons les métiers ... » sur le site Web Aireemploi et via les réseaux sociaux





GROUPE ADP

groupe-adp.com

1 rue de France
93290 Tremblay-en-France