



GROUPE ADP

DES HORIZONS À PARTAGER

PLAN DE VIGILANCE 2021



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 multi-local 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 humains 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.

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

SOMMAIRE



GROUPE ADP, PREMIER GROUPE AÉROPORTUAIRE MONDIAL.....	5
LE PLAN DE VIGILANCE	14
1 RESPONSABILITÉS	15
1.1. Gouvernance.....	15
1.2. Programme Éthique et dispositif d’alerte	17
1.3. Gestion des risques et de contrôle interne	19
1.4. Méthodologie de la cartographie des risques groupe.....	21
1.5. Dialogue avec les parties prenantes	22
2 VIGILANCE EN MATIÈRE D’ENVIRONNEMENT	24
2.1. Enjeux et cartographie des risques en matière d’environnement.....	24
2.2. Mesures d’atténuation des risques et de prévention des atteintes graves	27
2.3. Dispositifs d’évaluation et de suivi	49
3 VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	51
3.1. Enjeux et cartographie des risques en matière de Droits humains	51
3.2. Mesures d’atténuation des risques et de prévention des atteintes graves	54
3.3. Dispositifs d’évaluation et de suivi	66
4 VIGILANCE CHEZ NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	68
4.1. Enjeux et cartographie des risques Fournisseurs et sous-traitants.....	68
4.2. Mesures d’atténuation des risques et de prévention des atteintes graves	71
4.3. Dispositifs d’évaluation et de suivi.....	74
ANNEXES.....	76
Synthese des objectifs / indicateurs de la feuille de route strategique 2025 Pioneers	76
Charte airports for trust.....	77

GROUPE ADP, PREMIER GROUPE AÉROPORTUAIRE MONDIAL



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.



Le groupe consolidé, périmètre du devoir de vigilance, est aujourd'hui présent, directement ou indirectement, sur 31 pays du monde.

Toutes activités et filiales confondues, le Groupe ADP est actif dans près de 125 aéroports dans le monde, dont 28 aéroports, gérés sous contrat de gestion ou en concession et répartis dans 17 pays (en Europe, Asie, Afrique et Amérique du Sud), au 31 décembre 2021.

Pour développer son expertise et sa présence dans le monde, le groupe s'appuie sur une complémentarité unique avec ses deux partenaires TAV Airports et GMR Airports.

- ▶ **TAV Airports.** Groupe aéroportuaire turc, TAV Airports c'est 14 aéroports dont 5 en Turquie et 7 sociétés de services aéroportuaires et d'hospitalité.
- ▶ **GMR Airports**². L'opérateur indien a récemment rejoint le réseau du Groupe ADP avec 8 aéroports et un fort potentiel de développement notamment en Inde.

LA RAISON D'ÊTRE DU GROUPE

« Accueillir les passagers, exploiter et imaginer des aéroports, de manière responsable et à travers le monde » dans la lignée des valeurs du Groupe « Responsabilité et Hospitalité », porte les objectifs que l'entreprise s'est fixée en matière d'accueil, d'excellence opérationnelle, de conception d'infrastructure et d'innovation, de sécurité des passagers, des compagnies aériennes, des personnes travaillant au sein des aéroports et des riverains et plus largement sa responsabilité face aux enjeux environnementaux, sociaux ou sociétaux, à Paris et à l'international.



1. Allemagne, 2. Arabie saoudite, 3. Autriche, 4. Belgique, 5. Bermudes, 6. Chili, 7. Chine, 8. Croatie, 9. Espagne, 10. États-Unis d'Amérique, 11. France, 12. Géorgie, 13. Guinée, 14. Inde, 15. Italie, 16. Jordanie, 17. Kazakhstan, 18. Kenya, 19. Lettonie, 20. Libye, 21. Macédoine, 22. Madagascar, 23. Maurice³, 24. Mexique, 25. Panama, 26. Pays-Bas, 27. Qatar, 28. Royaume-Uni, 29. Thaïlande, 30. Tunisie, 31. Turquie.

² Hors périmètre consolidé du Groupe ADP.

³ L'aéroport de Maurice est opéré par ATOL dans lequel ADP International a cédé sa participation le 28 janvier 2022 à la suite de l'arrivée à terme du contrat d'assistance technique au 31 décembre 2021.

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

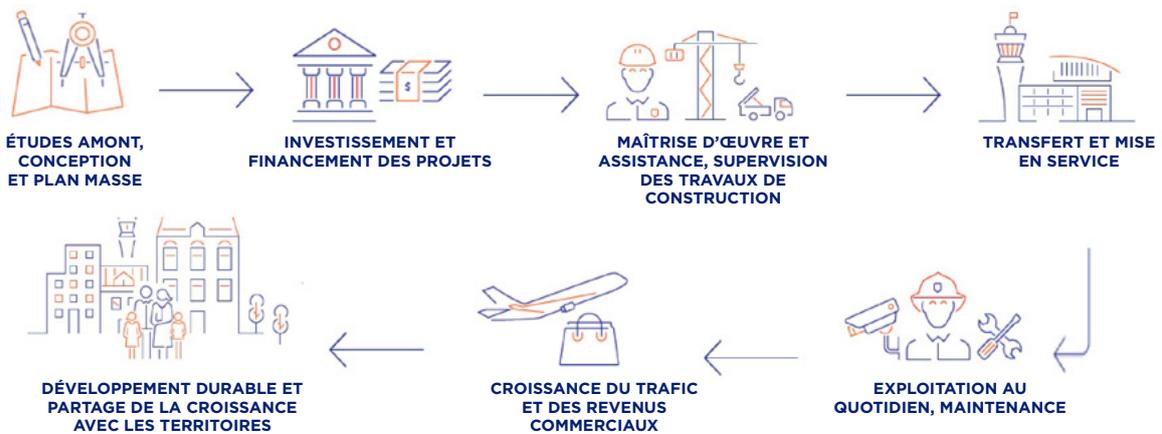
Une **communauté de travail** fondée sur la responsabilité et la probité

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

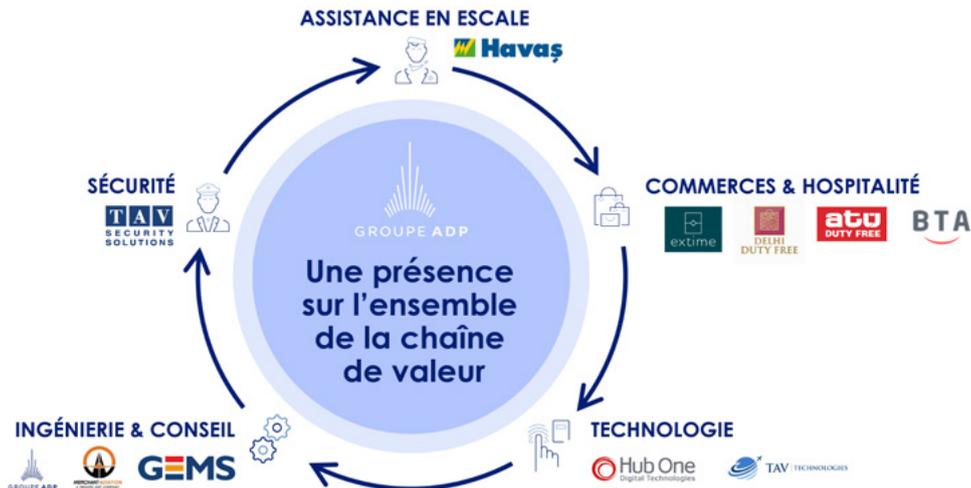


L'offre internationale du Groupe ADP s'articule aujourd'hui autour de trois grandes familles de métiers : l'investissement, les opérations aéroportuaires, les prestations de services dans le domaine de l'ingénierie du design et de solutions innovantes.

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

Les 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.

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.



MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE ADP



« 2025 PIONEERS » : LA FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE 2022-2025 DU GROUPE ADP POUR CONSTRUIRE UN MODÈLE AÉROPORTUAIRE DURABLE

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, l'aéronautique a fait surgir des opportunités qui poussent, plus qu'à une adaptation, à une réinvention. Avec la nouvelle feuille de route stratégique 2022-2025 du Groupe ADP « 2025 Pioneers », rendue publique le 17 février 2022, nous construisons 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. Il vise 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.

La feuille de route stratégique « 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 objectifs à horizon 2025, déclinés autour de 3 axes stratégiques :



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

Innover, accompagner et responsabiliser en :

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

Parmi les 20 objectifs⁴ que nous nous fixons à horizon 2025 au travers de cette nouvelle feuille de route, le Groupe ADP compte notamment :

- ◆ [Réduire de 10 % les émissions moyennes par vol au roulage avions](#) à Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle ;
- ◆ Fixer un budget carbone pour le [cycle de vie de tous les projets d'investissements](#) de plus de 5 M€ pour Aéroports de Paris et TAV Airports ;
- ◆ 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 pour les aéroports contrôlés au sein du Groupe ADP niveau ACA ≥ 3 en 2021 ;
- ◆ 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.
- ◆ 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 signataires de la Charte Airports for Trust d'une trajectoire pour améliorer leur indice de biodiversité d'ici 2030 ;
- ◆ Appuyer la généralisation des procédures de [descentes continues](#) entre 2023 et 2025 pour Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle ;
- ◆ Faciliter la réalisation de 80 % d'achats locaux franciliens, dont 20 % auprès de PME, sous réserve de la législation en matière de commande publique pour Aéroports de Paris ;
- ◆ Déployer 120 expérimentations en matière d'innovations sociétales, environnementales et opérationnelles d'ici 2025, dont 30 conduisant à une industrialisation, pour Aéroports de Paris, TAV Airports et Hub One.
- ◆ Réaliser au moins une opération d'actionnariat salarié d'ici 2025 pour Aéroports de Paris ;
- ◆ Prendre en compte un critère RSE dans la rémunération de 100 % des collaborateurs pour Aéroports de Paris, TAV Airports et AIG ;
- ◆ Multiplier par cinq le nombre de journées d'[engagement citoyen des salariés](#), en le portant à 5 000 sur la période 2022-2025 pour Aéroports de Paris ;
- ◆ Former 100 % des collaborateurs aux [bonnes pratiques éthiques et compliance](#).

Au cœur de la transformation industrielle engagée pour 2025 *Pioneers*, se trouve notamment l'évolution des aéroports vers des hubs de transports multimodaux et d'énergies :

- ▶ 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 verte, carburants aéronautiques durables, hydrogène ;
- ▶ 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.



⁴ Cf. Synthèse en annexe

LA POLITIQUE RSE

**Groupe ADP mène de longue date des politiques alliant responsabilité et compétitivité.
Le groupe se soumet régulièrement à des notations extra-financières.
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 Paris⁵.**

Membre du Global compact depuis 2003, Aéroports de Paris développe également son activité en accord avec les 10 principes du Global compact des Nations Unies :

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

Droits de l'homme

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

Normes internationales du travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la corruption

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

La stratégie RSE du Groupe ADP est formalisée dans la Charte RSE du groupe, signée en 2015 par le Président-directeur général de Groupe ADP et par le Directeur général de Hub One (filiale détenue à 100 %), qui intègre les objectifs de performance suivants :

Objectifs de performance

- ◆ garantir une gouvernance exemplaire ;
- ◆ mettre l'humain au cœur de sa stratégie ;
- ◆ satisfaire tous les clients ;
- ◆ maîtriser et minimiser ses impacts environnementaux ;
- ◆ s'assurer de l'éthique et de la responsabilité de ses achats ;
- ◆ promouvoir un engagement sociétal de proximité.

Le Groupe poursuit progressivement le déploiement de sa politique RSE à l'international.

Ainsi, en janvier 2021, la charte d'engagements sur les axes environnement et sociétal « **Airports for Trust** »⁶ a été signée par 23 aéroports de notre réseau (au sein de TAV Airports, AIG, Ravinala (Madagascar), Liège Airport, MZLZ (Zagreb) et Nuevo Pudahuel (Santiago du Chili), sur un total de 28. L'objectif est ainsi d'aboutir à l'enracinement d'une culture commune sur des volets essentiels de la RSE, de se donner des ambitions partagées et d'en mesurer les progrès en toute transparence.

⁵ « Aéroports de Paris » correspond dans le présent document à la société mère du Groupe ADP.

⁶ Cf. Annexe 1.

La charte «**Airports for Trust**» s'inscrit pleinement dans les valeurs de Responsabilité et d'Hospitalité et la raison d'être adoptées en 2020 par le Groupe ADP : «**accueillir les passagers, exploiter et imaginer des aéroports, de manière responsable et à travers le monde**». En tant que membres du premier réseau aéroportuaire mondial, ces 23 aéroports considèrent que leur responsabilité sociétale et environnementale ne se limite pas seulement à leurs équipes, aux passagers, clients, fournisseurs et acteurs de l'industrie aéroportuaire, mais concerne aussi l'ensemble des parties prenantes dans les pays où le groupe est présent.

Tous les aéroports signataires de cette charte partagent ainsi l'ambition commune d'être des leaders en termes de protection de l'environnement, en étant exemplaires dans leur domaine d'action et en s'affirmant comme des acteurs à part entière de la transition du transport aérien. Ils prennent des initiatives supplémentaires afin d'étendre leur politique à l'ensemble de la chaîne de valeur aéroportuaire, de s'inscrire dans une logique de coopération avec les territoires et d'agir sur le cycle de vie des projets d'aménagement.

«**Alors que l'ensemble du transport aérien fait face avec la lutte contre le réchauffement climatique, à l'un des plus importants défis de son histoire, il peut se saisir de cette opportunité pour réinventer en profondeur son modèle industriel, imaginer et appliquer des procédés plus efficaces et plus responsables. Pour le Groupe ADP, il s'agit de réduire l'empreinte carbone et de renforcer les liens avec les communautés locales**».

Augustin de Romanet
PDG du Groupe ADP

Quatre grandes ambitions pour la planète



Tendre vers des opérations à impact zéro sur l'environnement



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



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



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

Les signataires de la charte sont en outre convaincus que le développement harmonieux et durable des activités aéroportuaires doit être étroitement lié à la création de valeurs pour les communautés riveraines et donc à l'investissement dans le développement humain, à l'échelle locale, notamment à destination des jeunes. L'amélioration de l'ancrage territorial de l'aéroport est un facteur d'innovation et de performance collective sur le long terme.

En conséquence, les aéroports signataires ambitionnent également de :

- ▶ Contribuer activement à l'amélioration du cadre de vie des populations riveraines et à la réduction de l'exposition au bruit ;
- ▶ Développer les retombées positives de l'activité aéroportuaire pour les communautés riveraines ;
- ▶ Construire sur le long terme une relation de confiance avec les territoires et les acteurs locaux (particulièrement en matière de formation, d'insertion et d'emplois) ;
- ▶ Fédérer la communauté aéroportuaire et agir ensemble pour maximiser les impacts positifs de l'activité aéroportuaire.

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.

Les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations Unies, utilisés comme une grille d'analyse, ont permis d'évaluer la contribution 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.

- ◆ l'éducation de qualité (objectif 4) ;
- ◆ l'égalité entre les sexes (objectif 5) ;
- ◆ l'accès à l'eau salubre et à l'assainissement (objectif 6) ;
- ◆ l'accès de tous à une énergie propre et d'un coût abordable (objectif 7) ;
- ◆ le travail décent et la croissance économique (objectif 8) ;
- ◆ l'innovation et les infrastructures (objectif 9) ;
- ◆ les villes et communautés durables (objectif 11) ;
- ◆ la consommation responsable (objectif 12) ;
- ◆ les mesures de lutte contre les changements climatiques (objectif 13) ;
- ◆ la préservation et la restauration des écosystèmes terrestres (objectif 15) ;
- ◆ les partenariats pour la réalisation des objectifs (objectif 17).

Une [étude de matérialité de nos enjeux RSE](#), réalisée fin 2017 (mise à jour prévue en 2022) grâce aux réponses de 2 000 parties prenantes (75 % de salariés, 25 % de parties prenantes externes : fournisseurs, clients locataires, compagnies aériennes...), a permis 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.

	◆ 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
IMPORTANTS	◆ 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 IMPORTANTS	◆ 21.	Dialogue avec l'État et ses services			6,7
	◆ 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

L'une des priorités du Groupe ADP est d'intégrer la RSE à toutes ses activités, au niveau le plus stratégique :

- ▶ Les projets RSE sont présentés à la gouvernance du groupe : le comité exécutif, le comité stratégique des investissements.
- ▶ En 2019, un comité RSE a été créé au sein du Conseil d'administration pour examiner les principaux enjeux dans le champ de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise auxquels l'entreprise est confrontée, ainsi que la stratégie et le plan d'actions en matière de Responsabilité Sociétale d'entreprise.
- ▶ La conception et la réalisation des programmes RSE suivent un parcours porté au plus haut niveau par la direction générale et qui engage tous les collaborateurs de l'entreprise, à tous les échelons hiérarchiques. Par ailleurs, le déploiement de la culture RSE s'appuie largement sur un réseau de référents RSE - issus des directions stratégiques d'Aéroports de Paris et d'Hub One - et des actions de sensibilisation et de communication interne (organisation d'évènements autour du développement durable, publication d'articles dans le journal interne, conférences...).

Au cours de l'année 2021, une stratégie RSE à horizon 2025 a été coconstruite avec les différentes entités d'Aéroports de Paris (notamment Audit Sécurité et Management des risques, achats, Ressources humaines, Clients, Développement durable et Affaires publiques) et des filiales du groupe. Déployée à partir de 2022, cette nouvelle stratégie construite collectivement, nommée 2025 Pioneers for trust, est l'opportunité de faire de la RSE un levier d'accompagnement de la transformation du Groupe, d'attractivité auprès des futurs collaborateurs et d'engagement des salariés déjà présents.



L'enjeu de 2025 Pioneers for Trust est de concilier compétitivité et responsabilité en donnant des preuves concrètes des engagements RSE du groupe en matière :

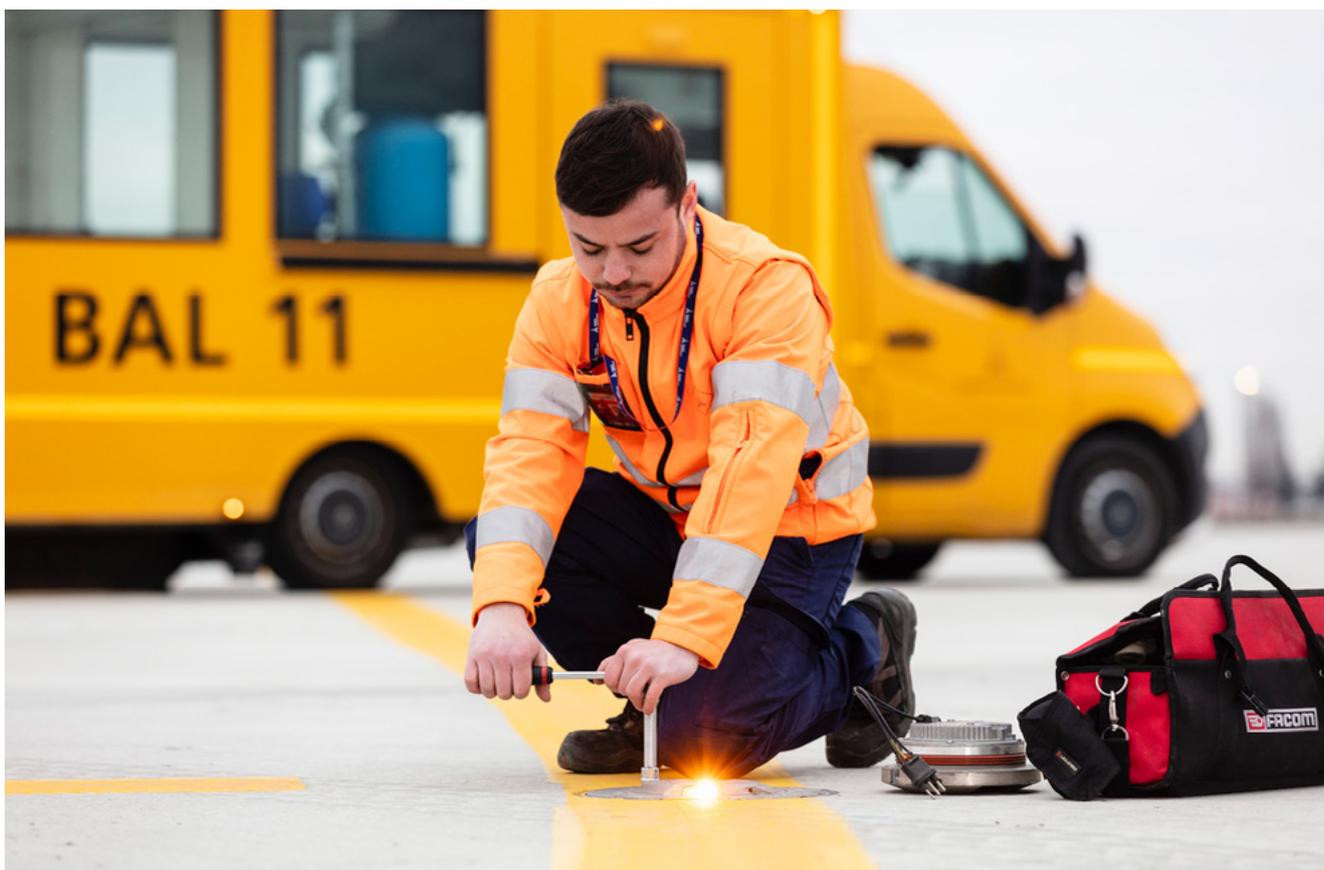
- ▶ Environnementale, en imaginant l'aéroport durable de demain ;
- ▶ Sociétale, en faisant des territoires les premiers bénéficiaires de nos activités ;
- ▶ Sociale, en attirant les talents, en développant les parcours et en responsabilisant les collaborateurs ;
- ▶ et de Gouvernance, en pilotant nos activités de façon responsable.

Pour réussir ces différents défis, Groupe ADP fera émerger une culture RSE partagée par tous ses collaborateurs. C'est l'un des gages de succès de 2025 Pioneers for trust.

UNE STRATÉGIE RSE ORGANISÉE AUTOUR DE 4 PILIERS



UN GROUPE DURABLE, ENGAGÉ ET EXEMPLAIRE



© Gwen Le Bras pour Groupe ADP

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 pris la décision de constituer une gouvernance dédiée au Devoir de vigilance.

Une personne a ainsi été nommée en septembre 2021 au sein de la Direction Ethique et Données personnelles du groupe afin de coordonner le devoir de vigilance et structurer plus spécifiquement les actions et engagements du groupe en matière de Droits Humains⁷, en lien avec la Direction des ressources Humaines. Un comité de pilotage et des groupes de travail thématiques (achats, environnements, ressources humaines) ont été constitués pour inscrire le devoir de vigilance dans une démarche systémique d'amélioration continue. Le tout est supervisé par un Comité de pilotage composé de cinq membres du Comex, garants des principaux domaines du devoir de vigilance et de la Directrice Ethique et Données personnelles.

« L'approche du Comité d'éthique telle que pensée par le Groupe ADP est assez innovante pour une entreprise. Peu de Comités d'éthique ont cette double ambition : ils peuvent très vite tomber dans l'opérationnel sans prendre le temps de se poser les vraies questions. »

Marc Grassin

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

Comité d'éthique

Créé en 2018, le Comité d'éthique réunit des acteurs internes ainsi que des personnalités externes. C'est un espace 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 Ethique et Compliance du groupe et la responsabilité éthique collective qui en découle dans les pratiques professionnelles de chacun. Il est également chargé d'éclairer les prises de décision en mettant en exergue tout questionnement ou enjeu éthique.

« L'ambition du comité d'éthique du Groupe ADP est de dépasser la simple réponse à la conformité réglementaire afin de tendre à l'analyse des dilemmes qui se jouent au moment des prises de décision. »

Gérard Kuster

Ex-directeur de l'éthique d'Engie et administrateur au sein de Transparency International.

Il n'a pas vocation à piloter les dossiers de manière opérationnelle mais à interroger la pratique d'entreprise au regard de cette culture éthique.

Le Comité d'éthique peut être saisi par le Président directeur général, la directrice de l'éthique, le comité d'éthique lui-même (auto-saisine), le Directeur général et le président des conseils d'administration des filiales du groupe.

Comité des engagement - Group Investment Committee

Le Comité des engagements est un comité interne du Groupe ADP. Il a notamment pour mission de permettre à la Direction Générale de statuer sur la nécessité d'un investissement et de vérifier que cet investissement correspond au meilleur projet pour

⁷ La notion de Droits humains employée dans le présent document inclut également les libertés fondamentales, ainsi que la santé et sécurité des personnes.

Aéroports de Paris. Il dispose dans ce cadre des informations nécessaires à la bonne compréhension des projets mais également de l'analyse des grands choix stratégiques, fonctionnels, techniques et économiques qui permettra l'identification et la sélection des options les plus performantes.

Le processus de décision du groupe en matière d'engagements s'appuie conjointement sur :

- ◆ le comité interne de la stratégie et des investissements (distinct du CSI du conseil d'administration), qui examine et approuve les différentes stratégies d'investissement par secteur d'activité,
- ◆ le comité des engagements groupe, qui valide à partir de certains seuils ou selon certains critères (les golden rules), les projets d'investissements et de désinvestissement corporels, incorporels et financiers réalisés par le Groupe ADP.

Comité RSE du Conseil d'administration

Créé en 2019, le comité RSE est un comité spécialisé du Conseil d'Administration, composé de six membres avec voix délibérative désignés parmi les administrateurs, dont au moins trois représentants des salariés. Il a été créé au sein du Conseil d'administration pour examiner les principaux enjeux dans le champ de la Responsabilité Sociétale - dont le devoir de vigilance - auxquels l'entreprise est confrontée, ainsi que la stratégie et le plan d'actions en la matière.

Comité de la stratégie et des investissements du Conseil d'administration

Le Comité de la stratégie et des investissements est un comité spécialisé du Conseil d'Administration, composé de six membres avec voix délibérative désignés parmi les administrateurs, dont deux représentants des salariés. Il a notamment pour mission de formuler des avis au Conseil d'administration sur :

- ◆ la définition et la mise en œuvre des orientations stratégiques du Groupe ADP,
- ◆ les orientations stratégiques de la société et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, des métiers et des compétences et l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages,
- ◆ les orientations du Groupe ADP en matière d'opérations de diversification ou d'opérations de croissance,
- ◆ les projets significatifs d'investissement et de développement ou de cession de participations.

Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration

Le Comité d'audit et des risques est un organe émanant du Conseil d'administration qui assure notamment les missions suivantes :

- ◆ aide le Conseil d'administration à assurer le suivi de l'exactitude et de la sincérité des comptes sociaux et consolidés d'Aéroports de Paris, de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, du contrôle légal des comptes par les commissaires aux comptes et de l'indépendance de ces derniers et de la pertinence de la politique financière du Groupe.
- ◆ éclaire le Conseil d'administration sur la fiabilité et la qualité des informations qui lui sont délivrées. Il exerce ses activités sous la responsabilité de ce dernier et n'a pas de pouvoir de décision propre.
- ◆ valident la cartographie actualisée des risques du Groupe ADP ainsi que celles d'Aéroports de Paris et de ses filiales, après validation préalable du Comex.
- ◆ assurent le suivi et l'efficacité du dispositif de gestion des risques et de contrôle interne.
- ◆ veille à la compétence, l'indépendance et l'objectivité des experts extérieurs auxquels il peut avoir recours.

Ce Comité ne comprend aucun dirigeant mandataire ; il est composé de quatre membres avec voix délibérative désignés parmi les administrateurs, dont un représentant de l'Etat, un représentant des salariés et des administrateurs de préférence indépendants. Les membres du comité doivent posséder les compétences financières et comptables nécessaires. Son Président est un administrateur référent indépendant.

Il se réunit au moins quatre fois par an et autant que nécessaire, sur convocation de son Président qui fixe l'ordre du jour, ou à la demande du Président-directeur général ou celle des commissaires aux comptes.

1.2. Programme Éthique et dispositif d'alerte

La Direction Éthique et données personnelles définit et copilote le plan d'actions Éthique, 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 est réalisée tous les deux ans pour identifier les scénarii potentiels et définir des actions préventives (dernier exercice en 2020).



Le plan d'actions Éthique et compliance est validé, chaque année, par le Comité exécutif ainsi que par le Conseil d'administration et son Comité d'audit et des risques. En parallèle, le Comité RSE

du conseil d'administration revoit les actions relatives à la diffusion de la culture éthique et compliance au sein du groupe notamment à partir des résultats du Baromètre du climat éthique.

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

- ▶ Un **dispositif d'alerte** (détaillé ci-après).
- ▶ Un **code déployé en 7 langues** accessibles sur les sites intranet et internet⁸ et des procédures (cadeaux et invitations, conflits d'intérêts, mécénat, évaluation des tiers, sanctions internationales / embargos, due diligence RH...).
- ▶ Des **formations** pour tous les collaborateurs ainsi que des modules plus spécifiques pour les populations exposées (en présentiel ou e-learning).
- ▶ Un réseau de référents Éthique et compliance de 45 personnes :
 - ◆ **25 référents (environ 1 pour 1 000 collaborateurs), au sein du groupe** pour assurer la proximité de la démarche, promouvoir la culture éthique et compliance et suivre la mise en œuvre des référentiels auprès des équipes concernées. TAV Airports compte notamment un référent par filiale.
 - ◆ **20 relais nommés au sein des directions** supports au niveau de la maison mère pour irriguer les différents process des pratiques Éthiques et compliance et ainsi prévenir les risques afférents.

- ▶ Un **process d'évaluation des tiers** (déployé en application de la Loi Sapin II) qui peut être activé graduellement selon la typologie des projets, du risque lié aux pays et aux tiers, pour identifier et apprécier les risques auxquels s'expose le Groupe ADP en entrant ou poursuivant des relations d'affaires avec un tiers. Cette évaluation peut concerner des personnes ou des entités, résidentes en France et/ou implantées à l'étranger, afin de s'assurer de leur probité en matière de corruption, de fraude, de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme, d'atteinte aux droits humains et droits environnementaux... et de leur cohérence avec les principes de la politique éthique du groupe. Dans le cadre des projets d'investissement, ces diligences sont renforcées. Dans certains cas et au regard du niveau de risque, un plan d'actions est mis en œuvre avant contractualisation.

+ de 29 000
clients et fournisseurs
ont été évalués en 2021

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 compliance au sein du Groupe.

Le Système d'Alerte est l'un des piliers majeurs du dispositif Éthique et Compliance qui permet, en complément des recours naturels tels que la ligne managériale pour les salariés, de remonter des dysfonctionnements ou manquements aux lois et règlements mais aussi aux valeurs de l'entreprise.

Accessible depuis le 1^{er} octobre 2018 aux collaborateurs du groupe et à ceux de ses fournisseurs, 7/7jours, 24h/24h le site internet du groupe, la plateforme d'alerte - <https://alert.groupeadp.fr> - répond de manière conjointe aux exigences de la loi Potier (devoir de vigilance) et de la loi Sapin II (lutte contre la corruption).

⁸ <http://codeofconduct.groupeadp.fr/>

Un process structuré et efficace

Les critères de recevabilité des alertes et de protection des lanceurs d'alerte notamment sont précisés dans une charte (également disponible sur la plateforme) audité avec le concours de Transparency international, pour assurer la prise en compte effective de la protection des lanceurs d'alerte.

« La charte 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 International

Une fois la recevabilité d'une alerte validée, la directrice de l'éthique, 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.

« 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

Un comité ad hoc, dont les membres sont soumis aux mêmes règles de confidentialité, valide de manière collégiale les actions à conduire et les axes d'amélioration des process.

Le process d'enquête interne a été structuré et challengé dans le cadre d'un Guide enquêteur. Dans certains cas, le choix peut être fait de mandater un cabinet externe (avocat, forensic...), soumis aux mêmes règles que pour toute enquête interne.

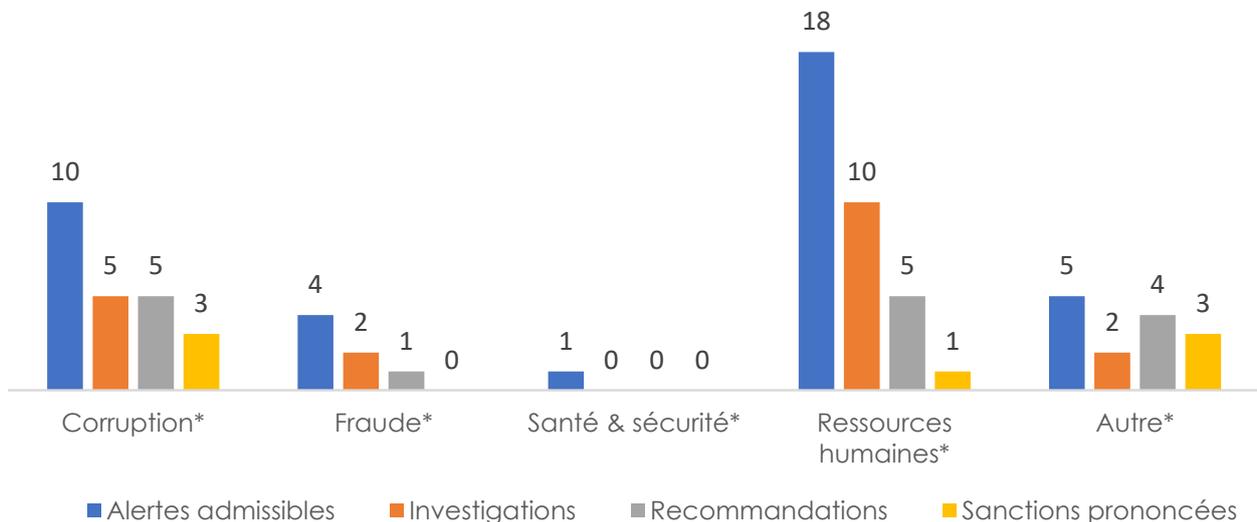
Tout au long de ce processus, l'identité du lanceur d'alerte est préservée. Les actes de représailles envers cette personne peuvent être sanctionnés.

La Direction Ethique et Données personnelles comptabilise 38 alertes depuis la mise en place du dispositif d'alerte en 2018 accessible à tous depuis internet.

38 alertes actionnées depuis 2018

Données 2018-2021

* Typologie des allégations remontées via le dispositif d'alerte



Un canal largement et régulièrement partagé

La plateforme d'alerte et la protection des lanceurs d'alerte font l'objet de communications régulières du groupe au niveau de la France et des filiales ADP Ingénierie, AIG, Hub One et TAV Airports.

Notoriété et confiance sont deux indicateurs⁹ matérialisant l'efficacité du dispositif d'alerte et mesuré chaque année :

- ▶ En 2021, 3 salariés sur 4 du groupe (versus 1 salarié sur 2 en 2018) connaissent ce dispositif.
- ▶ Des interlocuteurs de confiance :
 - ◆ Le manager, acteur de proximité largement reconnu pour son comportement en matière d'éthique et de conformité, serait le principal interlocuteur vers lequel les salariés se tourneraient pour discuter d'un sujet éthique (79 %). Cette confiance envers le N+1, déjà exprimée en 2019, est réaffirmée et se distingue positivement de ce que l'on peut observer dans les autres entreprises françaises (66 %)¹⁰.

- ◆ Ils feraient également particulièrement confiance à leur référent éthique (75 %) ou à la direction de l'éthique du Groupe (76 %).

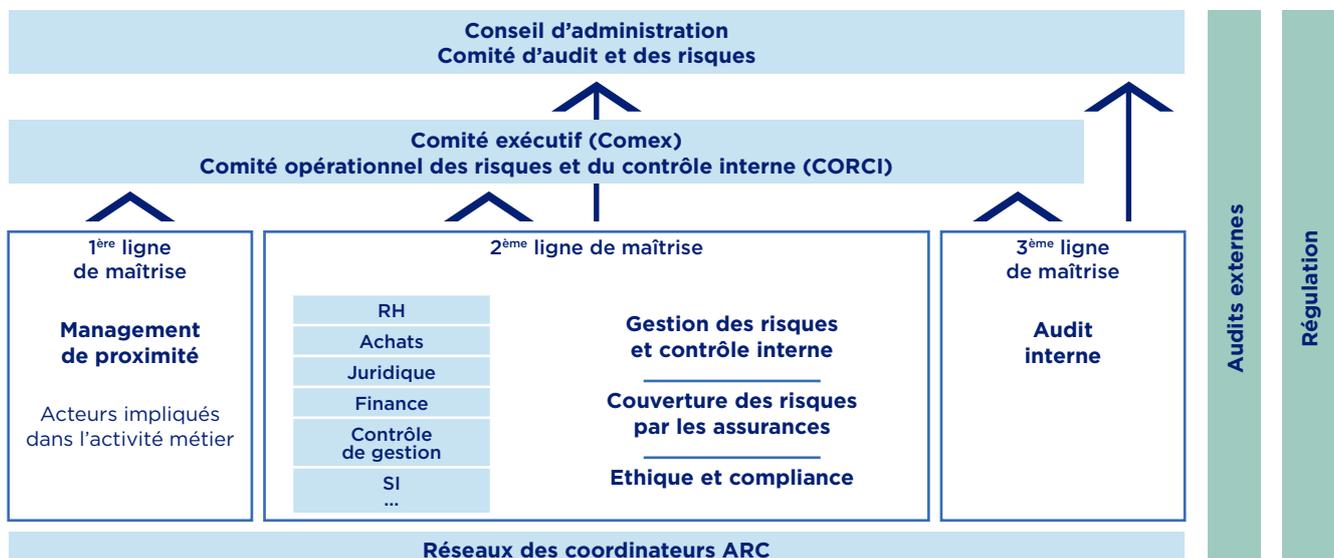
- ▶ En cas de manquement, 78 % des salariés seraient prêts à faire remonter un problème éthique s'ils en étaient témoins.
- ▶ 64 % font confiance en ADP pour que l'on garantisse leur protection et leur anonymat.

Le Groupe ADP assure également une communication auprès de l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants, au travers de sa Charte RSE Fournisseur, document signé par ces derniers et annexée à chaque nouveau marché, complétée par des courriers de rappels réguliers à ses principaux fournisseurs sur leurs obligations en la matière vis-à-vis de leurs personnels. L'étape suivante consistera à proposer une campagne d'affichage à proximité des locaux de travail des prestataires présents sur site et à élargir ce principe de communication sur l'ensemble des filiales.

1.3. Gestion des risques et de contrôle interne

Les dispositifs de gestion des risques, de contrôle interne auxquels contribuent les systèmes de management, ainsi que celui de l'audit interne constituent une démarche globale au service de la maîtrise des activités du groupe et de ses objectifs. Pilotée par la Direction Audit, Sécurité et Maîtrise des risques qui anime la filière audit et contrôle internes du groupe, elle s'appuie sur :

- ◆ le conseil d'administration, qui détermine les orientations et veille à leur mise en œuvre ;
- ◆ le comité d'audit et des risques issu du conseil d'administration ;
- ◆ le comité exécutif qui participe au pilotage opérationnel et stratégique du Groupe ADP et débat de tout sujet relatif à sa bonne marche ;
- ◆ le comité opérationnel des risques et du contrôle interne (CORCI) qui réunit les directeurs des entités ;
- ◆ les filières métiers du groupe ;
- ◆ le réseau des coordinateurs « Audit gestion des Risques Contrôle interne » (ARC) nommés dans chaque entité du groupe.



⁹ Cf. Baromètre annuel du climat éthique 2021 : 3 019 salariés sur 11 464 ont répondu au questionnaire, soit un taux de participation de 26 % (vs 28 % en 2019).

¹⁰ 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.

Elle repose sur le modèle des «trois lignes de maîtrise des activités» préconisé par l'IFACI (Institut Français de l'Audit et du Contrôle Interne) et l'AMRAE (Association pour le Management des Risques et des Assurances de l'Entreprise).

Le contrôle interne désigne un «processus mis en œuvre par le conseil, le management et les collaborateurs d'une entité, destiné à fournir une assurance raisonnable quant à la réalisation d'objectifs liés aux opérations, au reporting et à la conformité» (COSO, 2013¹¹).

Cette démarche permet d'être en capacité de s'assurer de la maîtrise des risques-clés de l'entreprise et de rendre compte de ses résultats.

Positionné sur la 2^e ligne de maîtrise, il est réalisé par l'ensemble des entités du Groupe. Le département Audit, Contrôle interne et Gestion des risques d'Aéroports de Paris participe à sa structuration notamment par la publication de guides des contrôles-clés, construits avec les structures opérationnelles et fonctionnelles et par le suivi des évaluations.

La mise en œuvre du dispositif de contrôle interne est évaluée lors de campagnes obligatoires d'auto-évaluation. Cette démarche, en ligne avec les pratiques en vigueur, permet de servir l'objectif de fournir une assurance quant au niveau de mise en œuvre des fondamentaux de la maîtrise des activités dans les entités du groupe.

La démarche d'auto-évaluation est complétée par des tests terrain qui ont notamment pour objectif de corroborer les résultats. Ainsi ces tests vont permettre de valider essentiellement la fréquence et la documentation des contrôles clés, ils sont un indicateur de la maîtrise des risques associés.

L'audit interne a pour objectif de donner, en toute indépendance, au groupe une assurance raisonnable sur le degré de maîtrise de ses opérations, de lui apporter ses conseils pour les améliorer et de contribuer à créer de la valeur ajoutée.

Certifiée par l'IFACI¹² depuis 2008 – certification renouvelée début 2022 sur la base de 100 exigences –, l'audit procède à l'évaluation du fonctionnement des dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne. Par ses recommandations, elle contribue à en améliorer la sécurité et à optimiser la performance globale des entités du groupe.

Elle peut être mandatée sur proposition de la Direction de l'éthique pour approfondir certains éléments issus des enquêtes. Le programme d'audit annuel est :

- ◆ revu avec la Direction de l'éthique ;
- ◆ présenté au Comex ;
- ◆ puis examinée par le comité d'audit et des risques du CA.

La surveillance périodique du dispositif de gestion des risques et de contrôle interne est assurée par :

- ◆ Le suivi des incidents majeurs et des incidents liés aux risques inacceptables ;
- ◆ La fonction audit ;
- ◆ Des structures externes de contrôle, telles que la DGAC et la commission européenne.

Le dispositif de gestion de crise du groupe permet quant à lui d'assurer la continuité de commandement du groupe et la qualité de sa réponse lors de la survenance d'événements subis et inattendus, tels que la pandémie COVID-19.

Au croisement de la gestion des risques et la gestion de crise, le groupe ADP a 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 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.



¹¹ En 1992, le Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) a publié son rapport intitulé «Contrôle interne – Référentiel Intégré» (référentiel initial). Ce cadre a été mis à jour en 2013.

¹² La certification de l'Institut Français de l'Audit et du Contrôle Interne – IFACI, dont le maintien fait l'objet d'audits réguliers, atteste que le département Audit, Contrôle interne et Gestion des risques du groupe ADP est conforme aux normes internationales de la profession pour ses activités d'audit.

1.4. Méthodologie de la cartographie des risques groupe

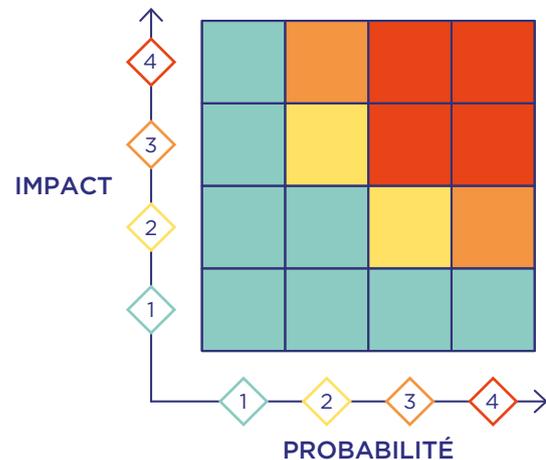
Le Groupe ADP a mis en place une politique globale de gestion des risques, revue en 2020 à la suite d'un audit externe pour appliquer les meilleurs standards et applicable à tous les risques, quelle que soit leur nature.

Chaque risque est évalué à partir d'un scénario maximum crédible sur une échelle de 1 à 4 en termes d'impact et de probabilité. La criticité du risque est déterminée par le produit de ces deux évaluations et permet ainsi d'identifier le «TOP 10» des risques qui fait l'objet d'un suivi et reporting particulier.

En 2021, le «TOP 10» des risques groupes comprend notamment les risques suivants pouvant impacter les tiers :

- ▶ Cybersécurité,
- ▶ Survenance d'un événement sanitaire,
- ▶ Sûreté et sécurité,
- ▶ Ressources humaines et climat social,
- ▶ Environnement / risque climatique.

L'efficacité des dispositifs mis en place pour maîtriser chacun des risques est également évaluée à partir d'une grille de cotation dédiée sur une échelle de 1 à 4.



La cotation des risques correspond à l'état du risque « net » estimé à la date d'élaboration de la cartographie, après prise en compte des éléments de maîtrise et plans d'actions déjà mis en œuvre.

Cette cotation est complétée par une tendance pour l'année n+1, prenant en compte les évolutions à venir : évolution du contexte, évolution de l'efficacité du dispositif de maîtrise et plans d'action.

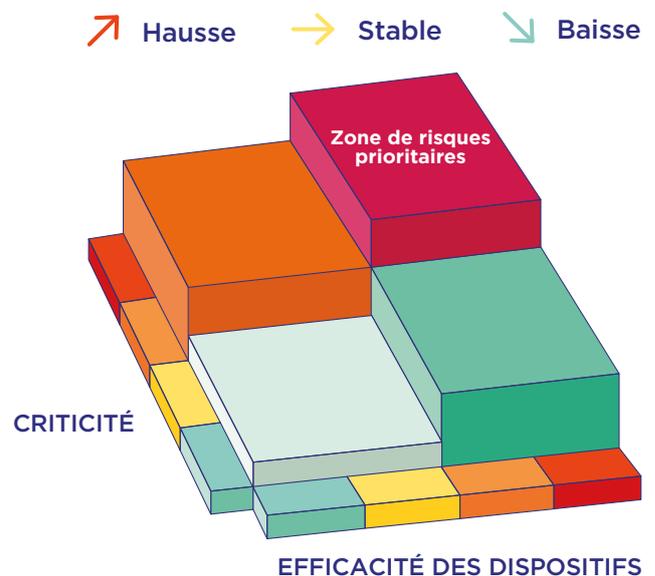
Les priorités de traitement sont identifiées en croisant la criticité nette du risque et l'efficacité des dispositifs de maîtrise.

Les risques figurant dans la zone de risques prioritaires doivent faire l'objet d'actions complémentaires pour renforcer l'efficacité de leurs dispositifs de maîtrise.

Indépendamment de leur score, des risques « inacceptables » peuvent être identifiés. Les risques identifiés comme tels font l'objet d'un suivi particulier au niveau du groupe, quel que soit leur niveau de cotation.

Après avoir été revue en comité opérationnel des risques et du contrôle interne (CORCI), la cartographie groupe est soumise au comex puis présentée au comité d'audit et des risques et au conseil d'administration.

Le dispositif de gestion des risques s'applique au Groupe ADP : Aéroports de Paris SA et ses filiales contrôlées exclusivement en France comme à l'étranger. Pour les assets non contrôlés, des échanges de bonnes pratiques sont réalisés. Par ailleurs les assets managers challengent ces sujets dans les instances dans lesquelles ils représentent le groupe.



1.5. Dialogue avec les parties prenantes

Le groupe ADP est très fortement implanté localement et dans de multiples territoires d'emprise ; à ce titre, il veille à développer et entretenir des relations fortes avec ses parties prenantes.

L'écoute, le dialogue et l'intégration de toutes ses parties prenantes alimentent notamment la stratégie de responsabilité sociétale du groupe. Ce dialogue régulier permet de mieux appréhender les évolutions et les enjeux pour ensuite les intégrer dans la démarche RSE. La cartographie des parties prenantes est régulièrement questionnée.

Les modes d'information et de dialogue, collectifs ou individuels proposés sont également régulièrement diversifiés et détaillés dans le tableau ci-après.

En 2021, le Groupe ADP a créé un Comité des parties prenantes regroupant des personnalités indépendantes représentant les catégories ci-dessous ou ayant un regard sur le climat, l'aviation, la biodiversité, l'emploi ou encore l'aménagement des places aéroportuaires.



Ce comité apporte à la gouvernance du Groupe ADP, une réflexion collective et un regard pluridisciplinaire sur les enjeux clés en matière de RSE. Ainsi, pour la première année, ses travaux ont notamment porté sur l'aménagement à long terme de Paris-Charles de Gaulle, la politique biodiversité et l'action en faveur de l'emploi sur nos territoires d'emprise.

MEMBRES DU COMITÉ



Anne-Romaine ALLARD DE GRANDMAISON,
Membre de "Collectif pour un Réveil Écologique" ;



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



Sergio ALEGRE CALERO,
Directeur Général de l'association Airport Régions Council (ARC) ;



Christian MANTEI,
Président honoraire d'Atout France ;



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



Chloé MORIN,
Experte associée Fondation Jean Jaurès ;



Olivier BOUCHER, Responsable du centre de modélisation climat et directeur adjoint à l'Institut Pierre-Simon Laplace ;



Khanh NHAM,
Membre de la Communauté des passagers du Groupe Aéroports de Paris ;



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



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



Stéphane CUEILLE,
Président de Safran Electrical & Power ;



Amandine ROGGEMAN,
Membre de "Les 150" ;



Myriam EL KHOMRI,
Ancienne ministre. Directrice du conseil chez SIACI SAINT HONORE ;



Hélène SOUBELET,
Directrice de la Fondation pour la Recherche sur la Biodiversité ;



Max HIRSH,
Directeur général de l'Airport City Academy ;



Philippe ZAOUATI,
Directeur général de Mirova.





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. En effet, 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 complément, le groupe agit de plus en plus au côté des acteurs de la communauté aéroportuaire et de sa chaîne de valeur sur la maîtrise des impacts liés à leur propre activité.

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

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

2.1.1. Nos enjeux

En montrant que le risque pandémique n'avait rien de théorique, la crise du Covid-19 a également rendu les menaces environnementales plus tangibles. Le *Global Risk Report 2021* du World Economic Forum¹³ identifie le risque de changement climatique au même niveau de gravité que le risque pandémique. Viennent ensuite l'extinction de la biodiversité, la dégradation de l'environnement par les activités humaines et l'épuisement des ressources naturelles.

Les principaux enjeux environnementaux sur lesquels les activités des entreprises du groupe sont susceptibles d'avoir un impact significatif ont été classés en 7 thématiques :

- ◆ Climat
- ◆ Air
- ◆ Pollution sonore
- ◆ Pollution des sols
- ◆ Biodiversité
- ◆ Eau
- ◆ Matériaux/Déchets



© Gwen Le Bras pour Groupe ADP

Les risques environnementaux peuvent survenir :

- ▶ 1. Sur nos sites en France
- ▶ 2. Sur nos sites à l'international
- ▶ 3. Chez nos fournisseurs et sous-traitants en France et à l'international

¹³ <https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2021>

2.1.2. Cartographie et analyse des risques de nos sites France

Afin d'identifier et de suivre les risques environnementaux sur nos principales plateformes 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. Une matrice des réglementations en vigueur et des actions phares déployées permettant d'excéder les exigences réglementaires (cf. 2.1.3) a été réalisée en 2020 pour nos sites à l'international, dans les pays où opèrent TAV et AIG.

Le travail d'analyse des risques a permis d'identifier les principaux risques associés aux enjeux environnementaux, de coter chacun des risques selon sa probabilité et son impact et de lister les moyens de maîtrise mis en place ou à mettre en œuvre pour chaque risque.

PRINCIPAUX RISQUES ET ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

THÈMES	RISQUES PRINCIPAUX	ENJEUX MAJEURS
CLIMAT (cf. 2.2.3)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Contribution au changement climatique ▶ 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
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 des salariés
POLLUTION DES SOLS (cf. 2.2.6)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emergence des pollutions historiques et survenance de pollutions accidentelles 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Identifier et traiter les pollutions historiques ◆ 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 à la biodiversité (incluant l'augmentation du risque animalier lié aux 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Optimiser la gestion 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 ▶ Production de déchets : pressions sur la ressource et pollutions 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prévenir la production de déchets ◆ Améliorer la gestion des déchets pour en tirer un potentiel ressource (économie circulaire)

2.1.3. Nos sites à l'international

Le Groupe ADP s'appuie sur un réseau de 28 aéroports exploités en contrat de gestion ou en concession et répartis dans 17 pays (en Europe, Asie, Afrique et Amérique du Sud). 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 26 000 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, Macédoine¹⁴.
- ▶ AIG : Jordanie.

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

Matrice des réglementations 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														
Rejets dans l'eau														
Pollution des sols														
Managements des déchets														
Lutte contre changement climatique														
Consommations d'énergie														
Protection de la biodiversité et des écosystèmes														
Gestion du bruit														

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.

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 :

- ▶ La cartographie des risques réalisée pour nos aéroports parisiens sera 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.
- ▶ 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.

¹⁴ 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.

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

2.2.1. La charte Airports for Trust¹⁵ et la nouvelle politique environnementale 2022-2025 du groupe

Depuis 2006, les cycles d'investissements 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, en tirant profit des investissements relatifs au développement durable et à la lutte contre la vétusté. A chaque cycle d'investissement était associée une politique environnementale, de plus en plus ambitieuse.

La politique environnementale mise en œuvre en 2016 s'est principalement concentrée sur la réduction des impacts en exploitation du Groupe ADP en France.

Elle a permis de structurer la démarche du groupe autour d'engagements concrets en adéquation avec les ambitions européennes en matière de développement durable et en cohérence avec la stratégie nationale de transition écologique (stratégie nationale bas carbone notamment). Les actions mises en place ont notamment permis en 2021 :

- ◆ de baisser nos émissions internes de CO₂ (scope¹⁶ 1 et 2) de 65 % en valeur absolue à fin 2020 (par rapport à 2009)
- ◆ d'établir la part d'énergies renouvelables dans notre consommation finale à 9,7 %
- ◆ d'atteindre 35 % de véhicules propres dans notre flotte de véhicules légers (800 environ) à fin 2021.

Pour autant, à l'été 2019, le mouvement Flygskam (flight shame), venu de Suède et rendu visible par Greta Thunberg, a été un premier signal fort de la prise en compte par la société civile de l'impératif pour le transport aérien de se décarboner. La crise sanitaire de la Covid 19 et ses conséquences économiques pour le transport aérien, ont conduit à la caducité du 4^e Contrat de Régulation Économique, initialement prévu pour 2021-2025.

Néanmoins, ces événements ont encore renforcé la conviction du Groupe ADP que l'avenir et le développement de son métier passe par une transformation environnementale accélérée, au niveau du Groupe (y compris à l'international) et en assumant des ambitions environnementales allant au-delà de son impact direct. C'est sur cette conviction que repose la nouvelle feuille de route stratégique 2025 Pioneers. C'est dans ce contexte d'exigences réglementaires croissantes et d'attentes politiques et de la société civile renforcées que le Groupe ADP a ainsi défini une politique environnementale 2022-2025 volontariste.

En janvier 2021, la signature de la Charte Airports for Trust a marqué une nouvelle étape pour le groupe en affichant une ambition environnementale partagée par 23 de nos plateformes à travers le monde. Cette charte est le socle de notre stratégie d'intégration internationale par la performance environnementale et sociétale et traduit la volonté de coconstruction de nos ambitions environnementales et sociétales.

Quant à la nouvelle politique environnementale 2022-2025, elle a fait l'objet d'une présentation dédiée aux investisseurs en mars 2022. En voici les points saillants :

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.

¹⁵ Cf. annexe 1 du présent document.

¹⁶ Émissions de CO₂ internes (scopes 1 et 2) / Émissions de CO₂ de ses parties prenantes (scope 3).

CES 15 NOUVEAUX ENGAGEMENTS SONT :

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

1.1. 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 CO₂ 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.

1.2. Renforcer l'intermodalité, réduire la place de la voiture, renforcer la connectivité avec les territoires.

1.3. 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).

1.4. Éviter / réduire les déchets d'exploitation et maximiser la valorisation matière.

1.5. 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

2.1. Réunir les conditions d'accueil des technologies de transition (carburants aéronautiques durables) et ruptures technologiques (hydrogène, électrique).

2.2. 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.

2.3. 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

3.1. Élaborer une stratégie d'écologie industrielle et territoriale pour les matériaux de construction et l'énergie.

3.2. Mesurer et surveiller la qualité de l'air et l'exposition au bruit, de manière à préserver la santé des riverains.

3.3. 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

4.1. 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.

4.2. Limiter l'impact environnemental des projets de développement et des chantiers (impact sonore, déchets, qualité de l'air, CO₂).

4.3. 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 validée en 2022.

4.4. Obtenir des labels environnementaux pour tous les projets (ex. : HQE, BREEAM, LEED¹⁷).

¹⁷ 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. Plusieurs plateformes internationales ont déjà atteint le niveau 3+ (neutralité) et Delhi est la 1^{re} plateforme du Groupe à avoir atteint le niveau 4+ (transition).

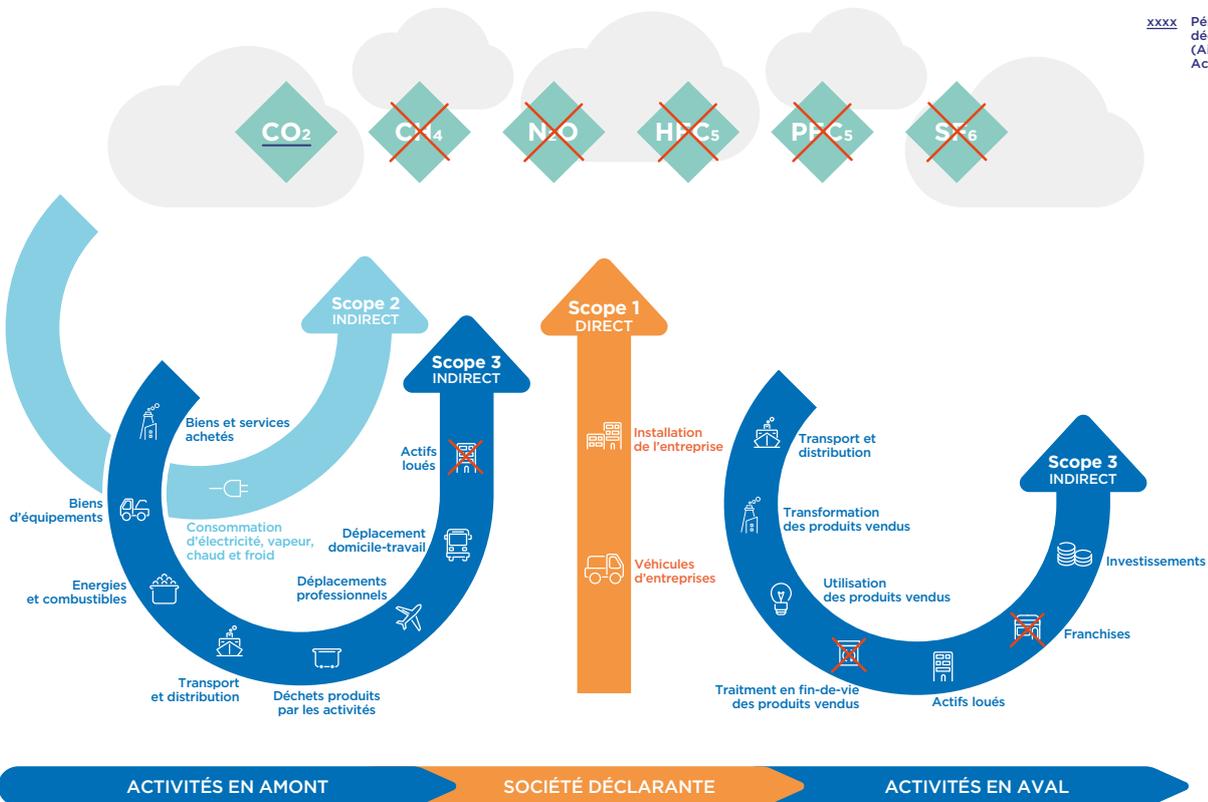
En 2022, le groupe ADP vise le niveau de certification ACA4 pour Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget.

Au-delà de ce processus de certification, les émissions de gaz à effet de serre suivies par le Groupe ADP sont indiquées sur le 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, incluant notamment la croisière des avions.

QU'EST-CE QUE L'EMPREINTE CARBONE DU GROUPE ADP ?

Définition théorique et applicabilité pour ADP



xxxx Périmètre de déclaration ACA (Airport Carbon Accreditation)

Source : GHG Protocol

En 2019, année de référence avant la très forte baisse du trafic générée par la crise Covid-19, le bilan des émissions de CO₂ des principaux aéroports du Groupe ADP consolidés était le suivant :

Bilan des émissions - Année 2019 - T CO₂		ADP SA
Scope 1	Emissions directes	49 023
Scope 2	Emissions indirectes liées aux achats d'énergie *	17 457
Scope 3 (périmètre ACA) ACA (Airport Carbon Accreditation) : programme mondial de l'ACI pour la gestion du carbone des aéroports	Déplacements professionnels des salariés, exploitant aéroportuaire	1 728
	Avions - Cycle LTO (Landing & take-off = roulage, atterrissage, décollage jusqu'à 3 000 pieds)	1 241 920
	Avions - APU (Auxiliary Power Unit)	104 285
	GSE (Ground Support Equipment = assistance en escale)	40 293
	Accès aux PF (salariés toutes entreprises confondues)	233 624
	Accès aux PF (PAX)	390 329
	Déchets d'exploitation	5 862
	Revente d'énergie à des tiers	7 824
	Avion-demi-croisière (50 % du trajet de l'avion originedestination au-delà de 3 000 pieds)	14 663 000
	Achat de biens et de services	433 000
Scope 3 (postes d'émissions complémentaires)	Engins de chantier	non connu
	Energie amont	10 900
	Logistique (transport marchandise avion, alimentation des commerces)	non connu
	Déchets de chantier	non connu

On constate ainsi qu'Aéroports de Paris 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 qu'Aéroports de Paris est désormais en capacité de chiffrer annuellement. 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 parisiens (85 % des émissions totales).

Les rapports ACA détaillés des plateformes de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget sont disponibles publiquement : <https://www.parisaeroport.fr/groupe/rse>

S'agissant des principales filiales internationales consolidées, le Groupe ADP suit à l'heure actuelle les émissions sur le périmètre ACA, dont les résultats 2019 sont les suivants :

Bilan des émissions - Année 2019 - T CO₂		Amman (AIG)	Ankara (TAV)	Izmir (TAV)
Scope 1	Emissions directes	1 915	11 641	17 893
Scope 2	Emissions indirectes liées aux achats d'énergie *	24 102	363	2 170
Scope 3 (périmètre ACA) ACA (Airport Carbon Accreditation) : programme mondial de l'ACI pour la gestion du carbone des aéroports	Déplacements professionnels des salariés, exploitant aéroportuaire	59	7	5
	Avions - Cycle LTO (Landing & take-off)	109 013	134 181	
	Avions - APU (Auxiliary Power Unit)	11 593	1 508	
	GSE (Ground Support Equipment = assistance en escale)	7 004	546	
	Accès aux PF (salariés toutes entreprises confondues)	1 265	35 640	189 180
	Accès aux PF (PAX)	92 081		
	Déchets d'exploitation	non connu	non connu	
Revente d'énergie à des tiers	17 740	9 084		

Afin d'accompagner la baisse des émissions de CO₂ de ces différents postes d'émission, le Groupe ADP a défini et mis en place, ou est en train de définir, des feuilles de route associées à chaque poste et 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 œuvre, en cours de déploiement ou envisagées dans une démarche progrès pour répondre aux enjeux environnementaux cités en 2.1.1 sont décrites ci-après.

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, 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.
- ◆ 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).
- ◆ Nous remplaçons nos véhicules de service par des modèles bas carbone, électriques et/ou hybrides.

Le Groupe ADP participe ainsi activement aux travaux menés avec l'ensemble du secteur aérien sur la décarbonation :

En tant qu'exploitant aéroportuaire, le Groupe ADP se mobilise aujourd'hui au côté de l'ensemble des acteurs du transport aérien et de nombreux énergéticiens pour créer et faciliter les conditions d'émergence d'une filière de production de carburants durables en France à tarifs compétitifs :

- ◆ Il a ainsi participé à l'appel à manifestation d'intérêt lancé par le gouvernement français à l'été 2020 pour soutenir le développement de différentes filières de production de carburant aéronautique durable (HEFA, Alcohol-to-Jet, Biomass-to-Liquid, Power-to-Liquid...), et s'est également mobilisé dans le cadre de l'appel à projet (guichet d'octobre 2021), en soutien de 2 dossiers déposés.
- ◆ Un test de carburant aéronautique durable a également été réalisé le 18 mai 2021 en collaboration avec Air France pour un vol Paris-Charles de Gaulle - Montréal. Sept tonnes de biocarburant produit à partir d'huiles de cuisson usagées ont été incorporées dans les réservoirs, représentant 16 % du carburant embarqué et induisant 15 % de réduction d'émissions de CO₂.
- ◆ À l'aéroport Paris-Le Bourget, du carburant aéronautique durable est continuellement utilisé depuis juin 2021.

Au-delà de la réduction de ses émissions internes, 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 nouvelle de devenir, sur les plateformes françaises, des territoires neutres en carbone en 2050 (émissions au sol augmentées de la croisière des avions au départ).

Notre scope 3 se compose notamment des émissions des avions, de leurs moteurs auxiliaires de puissance (APU¹⁸), des engins d'assistance en escale (GSE¹⁹) et des accès aux plateformes par les passagers et les salariés. Le principal poste d'émissions du scope 3 des plateformes aéroportuaires provient des aéronefs.

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

- ◆ 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.
- ◆ En 2021, le Groupe ADP a publié, aux côtés d'Airbus, Air France-KLM, la Région Ile-de-France, un appel à manifestation d'intérêt visant à identifier des projets et solutions qui constitueront l'écosystème hydrogène aéroportuaire de demain, étape indispensable à l'avènement de l'avion hydrogène liquide. 11 projets ont été retenus et sont actuellement en cours d'étude / réalisation.

¹⁸ Auxiliary Power Unit.

¹⁹ Ground Support Equipment.

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

- ◆ Réduction des émissions des avions au roulage.
- ◆ Travail conjoint avec les services de la navigation aérienne pour déployer de nouvelles trajectoires de moindre impact à l'atterrissage et au décollage : le groupe appuie notamment les services de la navigation aérienne en vue du déploiement généralisé des descentes continues entre 2023 et 2025 à Paris-Charles de Gaulle et 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. L'attribution des licences a reposé entre autres sur des critères de verdissement des flottes d'engins et véhicules d'assistance en escale.



© Zoo Studio pour Groupe ADP

En complément, le Groupe ADP contribue à l'amélioration de la desserte en transports en commun et met en œuvre avec les autres entreprises des plateformes un plan de mobilité employeur commun (PDMEC)²⁰ avec notamment en 2021 le développement d'une nouvelle offre de covoiturage destinée aux salariés (Karos).

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

- ◆ Afin de réduire ces émissions, nous déployons des outils comme l'analyse de cycle de vie notamment dans le cadre de projets d'infrastructures aéronautiques qui permettent d'opter pour des scénarii de construction/ rénovation les plus ambitieux.

- ◆ D'autre part, le Groupe ADP s'inscrit dans une politique de construction bas carbone. Ainsi, en 2021, le Groupe ADP a adhéré à l'association d'acteurs, CIRCOLAB, afin d'appréhender un sujet émergent, le réemploi. Des échanges réguliers ont lieu avec des acteurs externes (Maîtres d'ouvrage, bureaux de contrôle, entreprises, AMO...) pour soulever les freins liés à la mise en œuvre d'une démarche de réemploi. Enfin, un marché cadre est notifié pour s'appuyer sur un assistant à maîtrise d'ouvrage spécialiste du réemploi pour les projets à venir.

Exemple de réalisation :

Les travaux de la passerelle F' de Paris-Orly prévoyant l'utilisation de 20 % de métakaolins dans les ouvrages en béton permettront de réduire de 30 % les émissions de CO₂.

Notre démarche de progrès en matière de climat

En 2022, le Groupe ADP lance le processus de certification SBTi²¹ de sa trajectoire climatique, pour ses activités en France (scénario 1,5°C pour scopes 1 et 2 et well below 2°C pour scope 3). Les principales actions engagées et concourant à la réduction des émissions des parties prenantes du Groupe ADP 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, sont regroupés dans le focus dédié p.36.

²⁰ 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 de mobilité durable pour leurs salariés en offrant des solutions alternatives à la voiture individuelle pour les déplacements domicile-travail.

²¹ 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. À la date de publication du présent document, une candidature SBTi net zéro a été déposée pour Aéroports de Paris.

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 actions

- ◆ **100 %** des postes au contact sont d'ores et déjà équipés en prises **400 Hz à Paris-Charles 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. Cette trajectoire permettra de réduire très significativement les émissions de CO₂ et de polluants.

ROULAGE DES AVIONS

Nos actions

- ◆ **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)²².

Notre objectif

Réduire de 10%

les émissions 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.

Nos objectifs

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.

90 % d'engins décarbonés

pour les prestations limitées d'assistance en escale à Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly parmi les aéroports européens les plus avancés en la matière.

²² Projet soutenu par la Commission européenne et financé par le programme de recherche et d'innovation Horizon 2020.

CONNECTIVITÉ DES PLATEFORMES AÉROPORTUAIRES

Nos enjeux

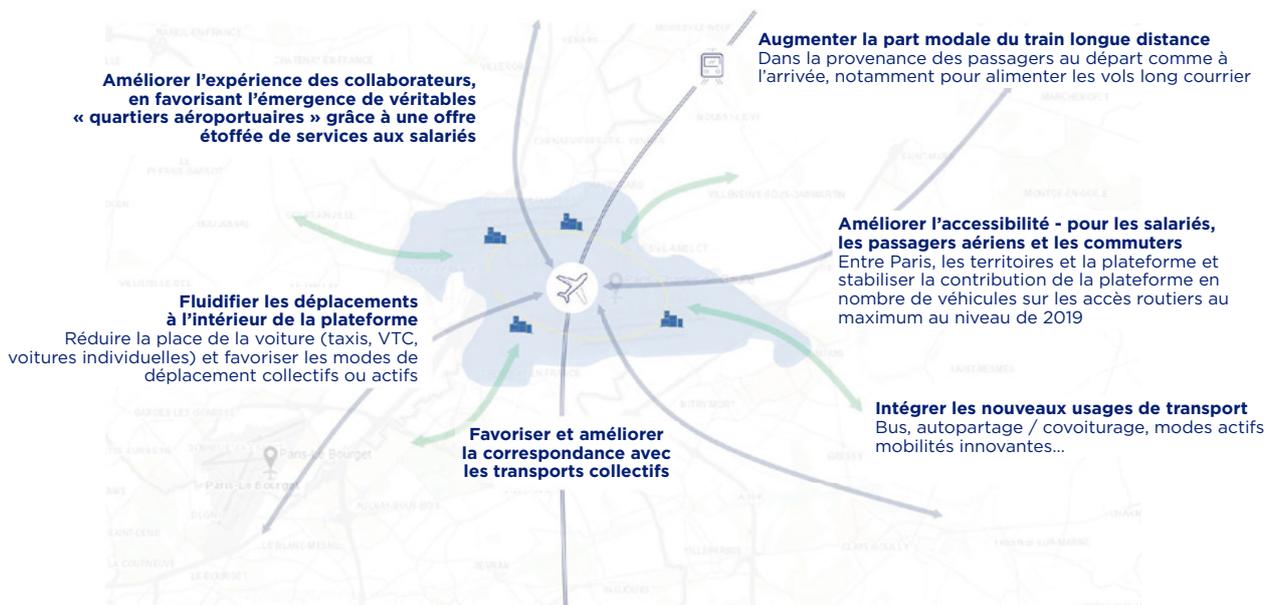


Offrir à chaque voyageur l'opportunité de choisir le mode de transport au moindre impact environnemental, quelle que soit sa destination : modes actifs, bus, train, avion décarboné... en constituant des pôles multimodaux intégrés, nouveaux cœurs des plateformes aéroportuaires grâce à :

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

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 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 d'une nouvelle offre covoiturage 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

Aéroports de Paris mettra en place un système de budgétisation de l'impact carbone des projets d'investissement. Les émissions prises en compte 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 des plateformes de Paris - Charles de Gaulle, Paris - Orly et Paris - Le Bourget.

Nos objectifs d'ici fin 2022

- ◆ Développer un outil permettant d'assigner un plafond d'émissions à chaque projet d'investissement porté par Aéroports de Paris, défini au niveau des meilleurs standards identifiés, afin que les maîtres d'ouvrage et les équipes de conception puissent travailler avec une enveloppe carbone fixée et soient orientés vers la recherche de solutions innovantes en matière de décarbonation ;
- ◆ Définir une trajectoire théorique de réduction des émissions de CO₂ sur le périmètre des projets d'investissement d'Aéroports de Paris qui soit compatible avec la Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC) en matière de construction ;
- ◆ Être en mesure de comparer les plafonds d'émissions de cette trajectoire théorique avec la somme des émissions projets.

Le Groupe ADP étudie de plus la possibilité d'utiliser des matériaux bas carbone. Dans le cadre du projet européen Horizon 2020 nommé OLGA, coordonné par Aéroports de Paris, nous prévoyons l'utilisation de béton bas carbone (métakaolin) à hauteur de 30 % dans un projet ATEX (Appréciation Technique d'Expérimentation) à horizon 2024-2025 ; soit un taux supérieur à celui que prévoit la réglementation en la matière.

Nous travaillons également sur la maîtrise des émissions pour nos achats et nos projets de construction. Dans ce cadre, nous allons définir une méthodologie de maîtrise et de baisse des émissions selon une approche en 3 étapes :

- ◆ **i. Quantification des impacts à la maille la plus fine possible ;**
- ◆ **ii. Analyse des leviers et projection des gains possibles ;**
- ◆ **iii. Fixation d'objectifs 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 son activité, le Groupe ADP est exposé à des risques environnementaux de nature externe et interne et notamment à des risques liés aux effets du changement climatique : la survenance d'événements liés à des phénomènes naturels ou des conditions météorologiques exceptionnelles pourrait avoir un impact important sur l'activité du groupe. 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...).

Le Groupe ADP a révisé sa cartographie des risques liés aux conséquences du changement climatique fin 2018, tant en France que pour ses activités à l'international. La cartographie prend en compte des risques tels que les inondations, les vents forts, la neige ou encore la grêle, les séismes.

Afin de pouvoir s'adapter aux conséquences du changement climatique, les moyens de maîtrise de ces risques ont été définis et un plan d'actions a été mis en place.

FOCUS CLIMAT

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

Engagement	Emissions internes :		Emissions externes :			Cible de l'engagement																																																																							
	Production de chaud et froid, véhicules de services, achats d'électricité		Induites par les trajets des employés, passagers, marchandises, les opérations sol et avions																																																																										
	Scope 1	Scope 2	Scope 3																																																																										
Neutralité carbone *avec compensation des émissions internes résiduelles	 Centrale thermique	 Véhicules de service	 Achat d'électricité				<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2025</th> <th>2030</th> <th>2035</th> <th>2040</th> <th>2045</th> <th>2050</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Orly</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>CDG</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Le Bourget</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>30 aéroports</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> ↳ TAV, AIG, LA, MZL, NP, Ravinala		2025	2030	2035	2040	2045	2050	Orly	✓	✓					CDG							Le Bourget			✓				30 aéroports			✓																																						
	2025	2030	2035	2040	2045	2050																																																																							
Orly	✓	✓																																																																											
CDG																																																																													
Le Bourget			✓																																																																										
30 aéroports			✓																																																																										
Zéro émission nette *sans compensation	 Centrale thermique	 Véhicules de service	 Achat d'électricité				<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2025</th> <th>2030</th> <th>2035</th> <th>2040</th> <th>2045</th> <th>2050</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Orly</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Le Bourget</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>CDG</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ankara</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Izmir</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Amman</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Lilje</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Zagreb</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Santiago</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table>		2025	2030	2035	2040	2045	2050	Orly	✓	✓					Le Bourget			✓				CDG				✓			Ankara						✓	Izmir						✓	Amman						✓	Lilje						✓	Zagreb						✓	Santiago						✓
	2025	2030	2035	2040	2045	2050																																																																							
Orly	✓	✓																																																																											
Le Bourget			✓																																																																										
CDG				✓																																																																									
Ankara						✓																																																																							
Izmir						✓																																																																							
Amman						✓																																																																							
Lilje						✓																																																																							
Zagreb						✓																																																																							
Santiago						✓																																																																							
Territoire neutre en carbone *ZEN interne et neutralité des émissions externes résiduelles	 Centrale thermique	 Véhicules de service	 Achat d'électricité	Accès  Accès employés  Logistique  Accès passagers	Opérations sol  Groupes auxiliaires de puissance des avions (APU)  Véhicules d'assistance en escale	Opérations vol  Décollage - atterrissage  Croisière	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2025</th> <th>2030</th> <th>2035</th> <th>2040</th> <th>2045</th> <th>2050</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CDG</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Orly</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Le Bourget</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; background-color: #e0e0e0;">Engagement historique</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; background-color: #4CAF50; color: white;">Nouveaux engagements</div> </div>		2025	2030	2035	2040	2045	2050	CDG						✓	Orly						✓	Le Bourget						✓																																										
	2025	2030	2035	2040	2045	2050																																																																							
CDG						✓																																																																							
Orly						✓																																																																							
Le Bourget						✓																																																																							

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

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 l'ensemble 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 des compagnies IATA 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 la trajectoire d'émissions de CO₂ des avions et évolution du trafic aérien. Pour mémoire, l'efficacité énergétique de la flotte avion a progressé de 36 % entre 2000 et 2017 ;
- ◆ 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.

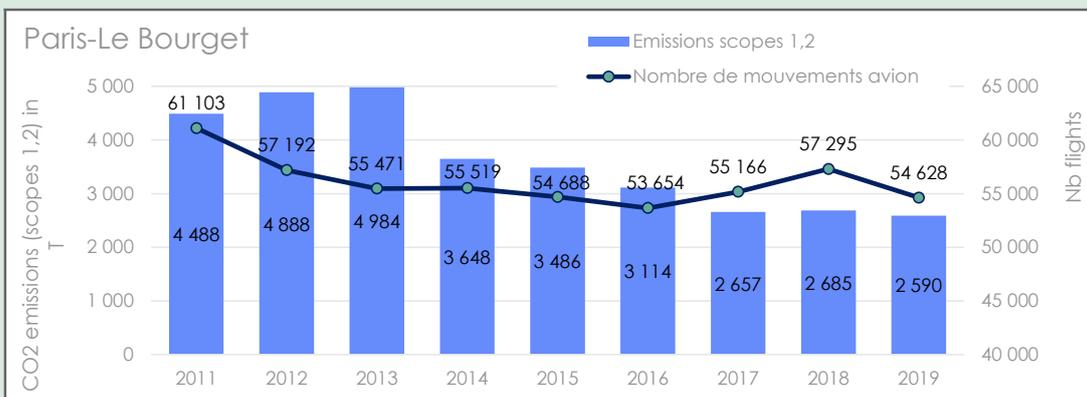
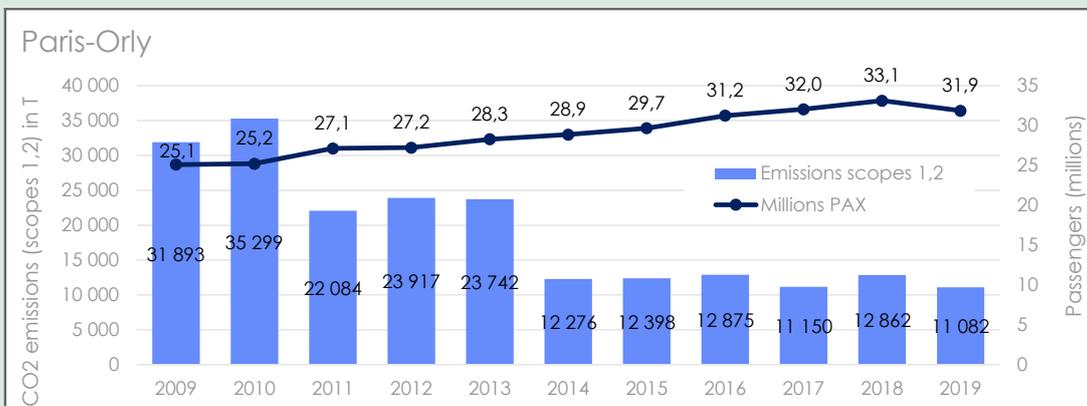
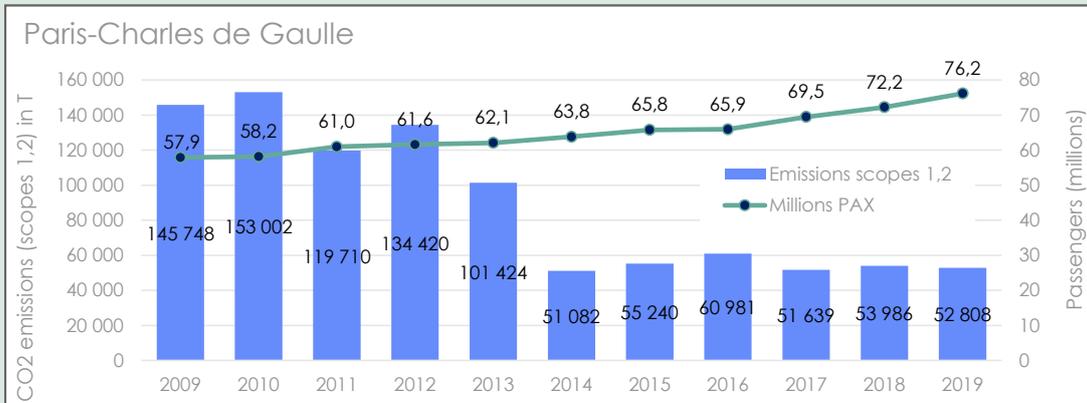
Début 2022, le Groupe ADP a lancé le processus de certification SBTi (Science Based Target Initiative) de sa trajectoire carbone, selon les derniers standards et niveaux d'exigence SBTi.

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.

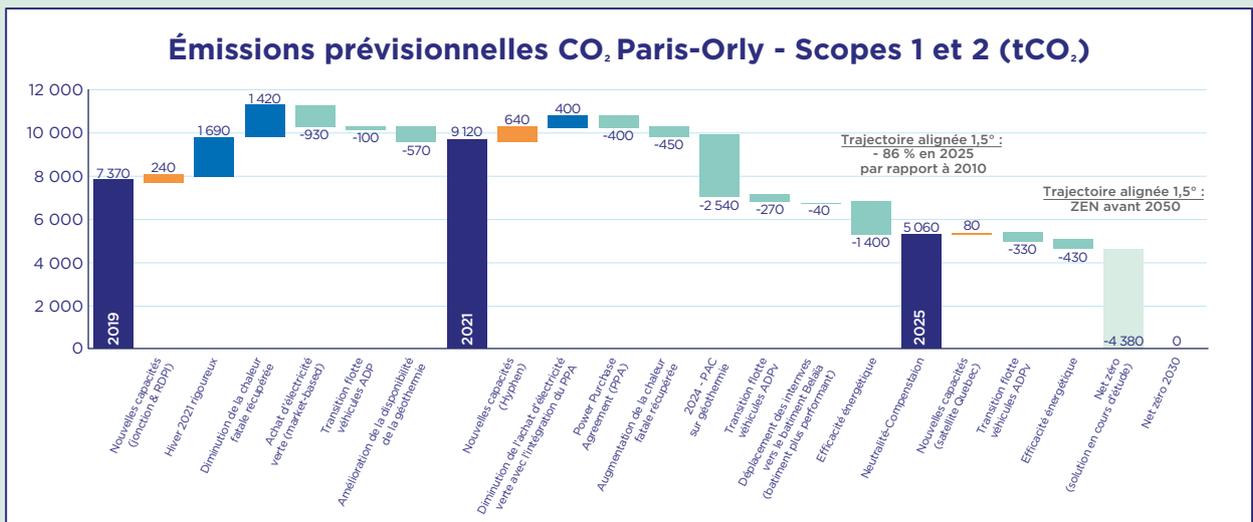
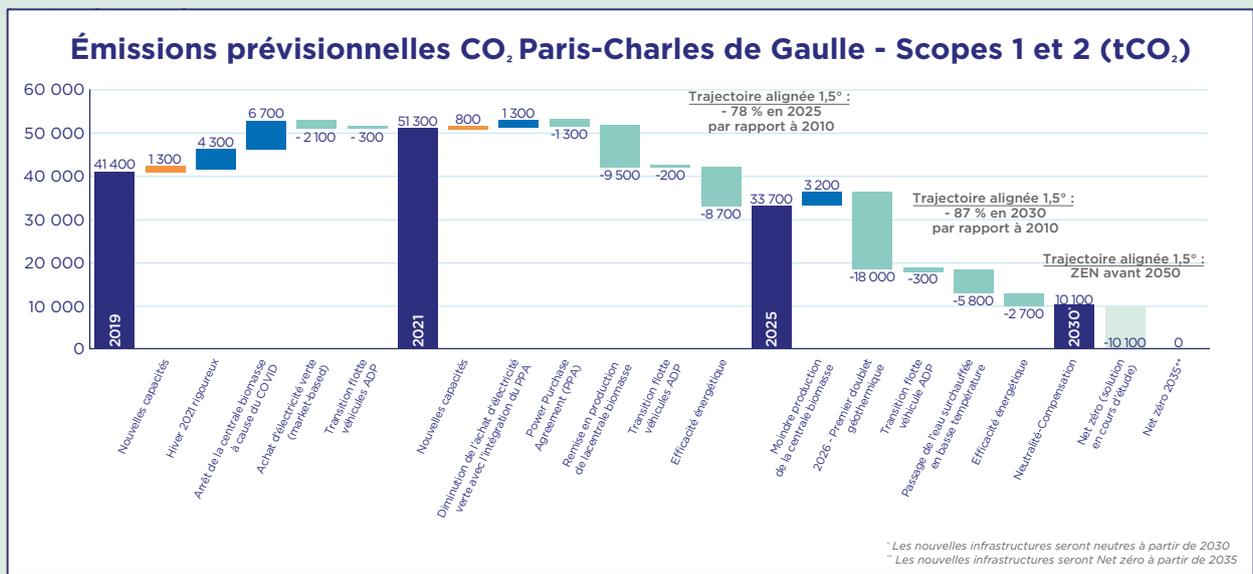


²³ <https://www.parisaeroport.fr/groupe/rse/bilan-et-indices/documents>

Les actions conduites par le Groupe ADP pour maîtriser sa consommation d'énergie et en réduire le contenu carbone sont régulièrement détaillées dans son rapport de gestion annuel et dans son rapport RSE annuel²³.

L'atteinte de la neutralité carbone et du zéro émission nette repose également - pour les trois plateformes - sur la combinaison entre actifs 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.



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'actions 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.

La procédure 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.

La procédure interne 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 ICPE²⁴ ;
- ◆ 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 ;
- ◆ 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 DGAC²⁵ 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 va participer 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. Des mesures à Paris-Charles sont prévues dans un premier temps (à l'été 2022 sous réserve de la représentativité du trafic aérien).

²⁴ Installations Classées pour la Protection de l'Environnement.

²⁵ 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 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 (0 h / 5 h pour les départs et 0 h 30 / 5 h 30 pour les arrivées), doublée d'une obligation de restitution des créneaux de nuit non utilisés ;
- ◆ L'interdiction de la circulation avions les plus bruyants entre 22 h et 6 h ;
- ◆ La mise en place de procédures d'approches dites en descente douce pour les vols de nuit entre 0 h 30 et 5 h ;
- ◆ 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 Calipso²⁶.

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 afin d'améliorer de manière continue la qualité de vie des populations riveraines.

Les actions mises en place concernent chacun des piliers de l'approche équilibrée telle que définie par l'OACI²⁷ et traduite dans le droit européen (règlement (UE) n° 598/2014 du Parlement européen). Le suivi des mesures antibruit 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. Ces PPBE sont actuellement en cours de renouvellement. 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'Etat d'un Plan d'Exposition au Bruit (PEB) permettant de ne pas ajouter de populations 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 sur les trois principaux aéroports parisiens.

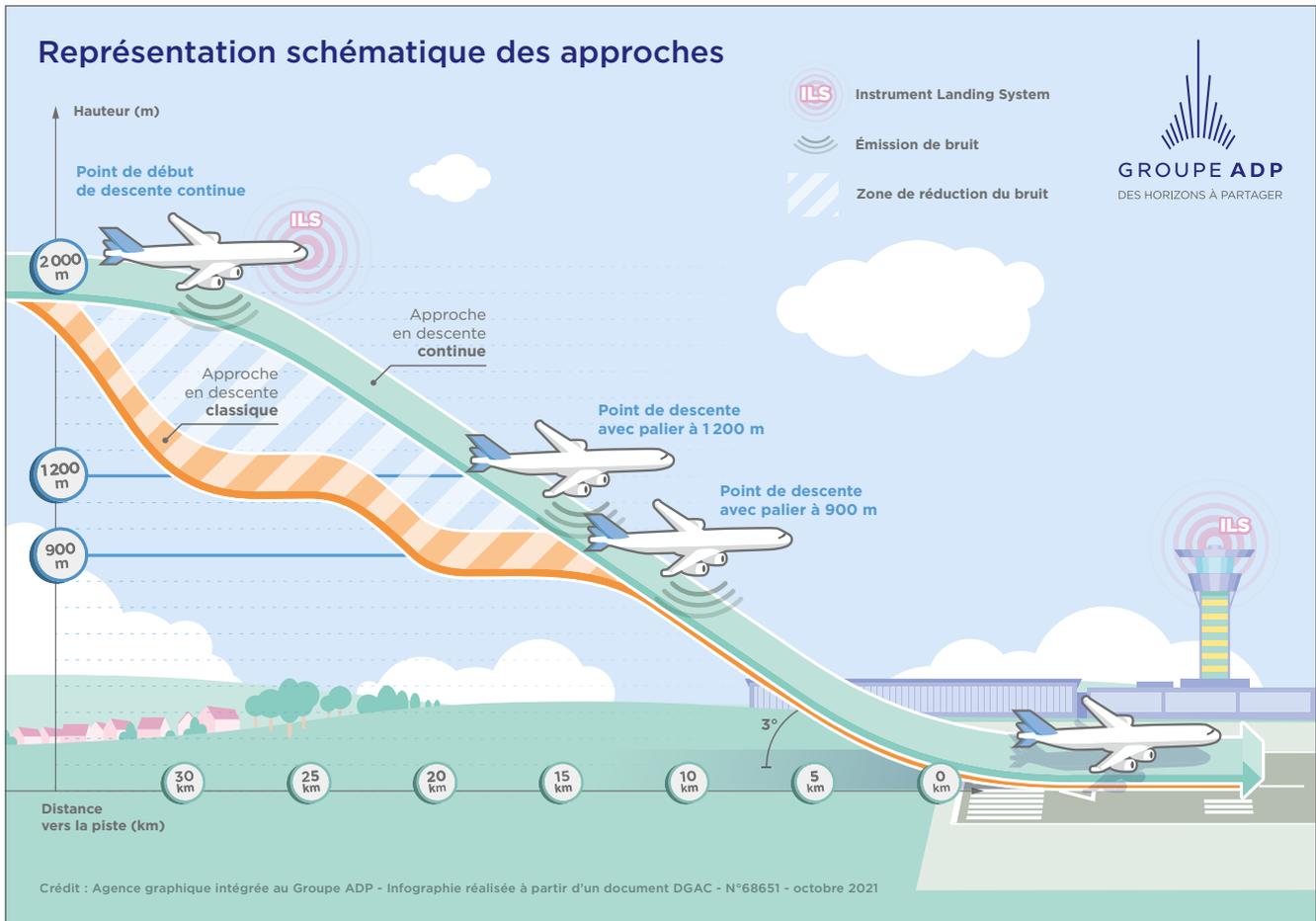
En 2021, l'enveloppe allouée au dispositif a fait l'objet d'une dotation exceptionnelle de 8 M€ à l'échelle française, par ouverture de crédits en loi de finances rectificative.

► Les procédures opérationnelles de moindre bruit :

Avec la mise en place de procédures d'arrivée [en descentes continues](#) dont la généralisation est fixée par la Direction des Services de la Navigation Aérienne (DSNA) en 2023 et 2025 à Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly respectivement.

²⁶ Classification des Avions Légers selon leur Indice de Performance SONore (4 niveaux de performance).

²⁷ 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 le projet de 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 et sous réserve de la signature du PPBE, Aéroports de Paris sera amené à évaluer, par délégation et encadrement de la DGAC, l'ajout de mesures de protection supplémentaires à Paris-Orly dans le cadre d'une étude d'impact dite selon l'approche équilibrée. Cette dernière doit pouvoir aboutir sur des mesures conciliant qualité de vie de la riveraineté et préservation de la capacité économique et opérationnelle de l'aéroport et de ses acteurs.
- Le lancement d'une étude d'approche équilibrée courant 2022 a également été annoncée pour Paris-Charles de Gaulle (sous réserve de la signature du PPBE), afin d'étudier les mesures permettant de réduire les nuisances liées aux vols de nuit (actuellement traité grâce à l'action temporaire 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

► Émergence des pollutions historiques et survenance de pollutions accidentelles

Les plateformes aéroportuaires du groupe sont principalement situées dans des zones urbanisées, industrialisées, plutôt artificialisées. Le groupe n'opère pas d'activité liée à l'extraction, à l'agriculture, ou à l'industrie manufacturière. 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. Ces opérations sont réalisées par des sociétés tierces qui maintiennent et exploitent les cuves et oléoréseaux et en assurent le contrôle et la conformité. Les installations de stockage sont soumises, en France, à la législation sur les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) et font, à ce titre, régulièrement l'objet d'audits qualité et de conformité conduits par les services de l'Etat. Les oléoréseaux sont eux soumis à des tests d'étanchéité réguliers (hebdomadaires à journaliers) encadrés par des arrêtés interpréfectoraux.
- ◆ Diverses activités industrielles classées au titre des ICPE. Celles-ci sont localisées dans des zones particulières des plateformes aéroportuaires.

Dans le cadre de de la norme ISO 14 001, 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 2021, sur la base de retours d'expérience menés sur les plateformes parisiennes. Ces éléments de procédure 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.

Le suivi environnemental de la qualité des sols est assuré sur nos aéroports situés en France par le Laboratoire d'Aéroports de Paris certifié COFRAC²⁸, conformément à la méthodologie nationale du ministère chargé de l'Environnement. Ce suivi vise notamment à :

- ◆ Assurer le suivi général de la qualité des eaux de nappes (milieu intégrateur) via des réseaux de piézomètres visés par les Arrêtés Loi sur l'Eau applicables aux aéroports franciliens ;
- ◆ Évaluer, sur sollicitations des maîtres d'ouvrages, les possibles dégradations de l'état environnemental des sols liées aux activités potentiellement polluantes ;
- ◆ En cas de pollution avérée, vérifier la compatibilité entre l'état environnemental des sols et les usages (actuels ou futurs) pour, au besoin, engager le traitement des pollutions concentrées ;
- ◆ Définir les modalités de gestion des terres excavées dans le cadre des projets d'aménagements.

Par ailleurs, le Laboratoire assure une forme de veille technique et réglementaire, y compris par exemple sur les enjeux de polluants émergents (PFAS...).

Le groupe est actif dans la gestion de pollutions accidentelles historiques sur ses emprises, en lien avec les occupants et exploitants des sites concernés, ainsi que les services de l'Etat.

Le Laboratoire et la direction de l'Immobilier d'Aéroports de Paris ont par ailleurs travaillé sur Paris-Charles de Gaulle au développement d'outils opérationnels de suivi et de prévention, dont le déploiement pourrait être généralisé.

²⁸ Le [Comité français d'accréditation \(Cofrac\)](#) s'assure, dans le cadre de sa mission de service public, de la compétence et de l'impartialité des organismes d'évaluation de la conformité en procédant à leur accréditation, dans le respect des normes internationales applicables.

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.
- ▶ Dans le cadre des travaux du Laboratoire et des systèmes de management environnemental, nous travaillons à l'identification des substances les plus critiques de nos process et la recherche des moyens de substitution ou de traitement plus performants (produits hivernaux...).

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 :

- ◆ D'une part, de manière directe, au regard des opérations « locales » de gestion d'infrastructures, d'aménagement et de développement immobilier qui impliquent une emprise foncière mondiale dans des écosystèmes variés, l'artificialisation et la fragmentation des habitats (aménagement, construction), 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).
- ◆ D'autre part, de manière plus indirecte, en tant que maillon clé du transport aérien, du commerce international et de l'industrie du tourisme, secteurs ayant une forte contribution au changement climatique, et un rôle dans le déplacement des espèces invasives.

Ces activités de la chaîne de valeur du groupe sont bien sûr dépendantes à différents niveaux du bon état de la biodiversité et des services qu'elle procure : par exemple, de manière très directe pour sa valeur de régulation locale ou d'approvisionnement en matériaux nécessaires aux aménagements et de manière plus indirecte à sa valeur d'approvisionnement pour nos parties prenantes, ou même à la valeur culturelle et éthique qui soutient une partie du tourisme mondial.



Pour mieux adapter l'activité du groupe et prendre en compte ses enjeux de biodiversité et ceux de ses parties prenantes, des engagements stratégiques volontaires ont été pris en 2020 dans le dispositif collectif d'EpE (Entreprises pour l'Environnement) [act4nature international](#) et réaffirmés en 2021 dans le dispositif national de l'Office Français de la biodiversité [Entreprises Engagées pour la Nature](#). Dans le cadre de la politique environnementale 2022-2025, nous nous engageons notamment à mettre en place des feuilles de route sur chacun de nos sites, en intégrant nos filiales et plus largement notre chaîne de valeur (fournisseurs, influence sur les compagnies aériennes...), pour améliorer, d'ici 2030, l'indice de biodiversité par rapport à la référence 2022.

La mobilisation dans ces dispositifs vise à faire figurer la biodiversité dans les priorités d'actions du groupe, à l'intégrer dans les systèmes de gouvernance et sur l'ensemble du cycle de vie. Le déploiement d'une gouvernance des sujets biodiversité s'appuyant sur des indicateurs quantitatifs adaptés à nos enjeux et permettant d'adresser chacune des 5 pressions majeures (pollution, artificialisation des sols, changement climatique, espèces invasives, exploitation des ressources) est un des axes essentiels pour la meilleure maîtrise de nos enjeux et notamment la priorisation des actions selon leur criticité, entre les activités et les sites. Cette réflexion est en cours.

Les actions opérationnelles majeures dans nos engagements portent sur l'aménagement et la gestion responsable, avec pour horizon l'objectif de « biodiversité positive » de nos sites groupe (dans un premier temps en France), l'intégration de critères de respect de la biodiversité dans l'approvisionnement et l'offre commerciale et la sensibilisation à la biodiversité de nos salariés et riverains. La majorité des réalisations marquantes à date concernent notre gestion responsable des espaces verts, avec des succès notables sur Paris-Orly, où des synergies ont été développées avec la maîtrise du risque animalier (activité de prévention des collisions aviaires).

Exemples de réalisations :

Novembre 2021 : Paris-Orly obtient les labels **Aérobiodiversité** niveau 3/3 et **EcoJardin** pour son engagement dans une démarche globale de gestion écologique de la plateforme qui se traduit notamment par la fin de l'usage des produits phytosanitaires et un plan de gestion différencié des espaces verts visant à prendre en compte les objectifs de sauvegarde de la biodiversité (flore et faune).



Le Groupe ADP s'est doté d'une flotte de 10 robots tondeurs sur sa plateforme Paris-Charles de Gaulle en vue d'expérimenter une nouvelle solution d'entretien des espaces verts. L'objectif de l'expérimentation est de tester des solutions pour l'entretien des espaces verts alternatives à l'usage des produits phytosanitaires ou des solutions manuelles.

► 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 et une des principales menaces pour la biodiversité. Il représente 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'IPBES²⁸ 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 zoonoses³⁰, en raison notamment des vols originaires de l'Afrique et de l'Asie.

Pleinement conscient de ces enjeux, le Groupe ADP s'engage 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 (UICN³¹ notamment), se déploiera courant 2022, avec un premier marqueur en mai, à l'occasion la journée mondiale des espèces protégées.

D'autres actions sont en cours d'étude avec l'ensemble des acteurs concernés pour réduire les trafics : mise en place de nouveaux indicateurs pour mieux objectiver l'alerte auprès des autorités politiques, suivre l'efficacité des actions mises en place et valoriser les acteurs les plus vertueux...

²⁸ 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.

³⁰ Maladies de l'animal transmissible à l'homme.

³¹ Union internationale pour la conservation de la nature.

Notre démarche de progrès pour la biodiversité :

Afin de renforcer notre engagement en faveur de la préservation de la biodiversité, nous travaillons sur 3 axes majeurs :

- ▶ Adopter une approche inspirée des « Science Based Targets for Nature » et s'appuyer sur des données quantitatives concernant l'empreinte biodiversité et la qualité biodiversité de nos sites pour pouvoir identifier les bons leviers d'action.
- ▶ Mettre en œuvre une gouvernance environnementale des projets d'investissement, avec un budget biodiversité en plus du budget carbone.
- ▶ Embarquer l'ensemble de nos sites et filiales à l'international dans la démarche de prise en compte de la biodiversité, notamment dans la logique de biodiversité positive.
- ▶ Cartographier les aéroports à forts enjeux locaux de biodiversité (exemple : Nosy Be).

2.2.8. Eau

▶ Consommation (pression quantité, conflits d'usage)

Le groupe ne menant pas d'activité extractive, agricole, ou manufacturière, les consommations d'eau sont principalement liées aux activités directes de gestion et exploitation d'infrastructure (nettoyage, maintenance, refroidissement...) et à la consommation en eau pour usage eau chaude sanitaire des occupants des infrastructures (passagers, parties prenantes, employés). Les éventuels enjeux de pression sur la ressource en eau liés aux achats sont intégrés dans le cadre de la procédure pour les marchés à fort enjeu environnemental.

Concernant les usages directs, la politique environnementale 2016-2021 fixait un objectif de réduction des consommations par passager à l'échelle Aéroports de Paris. 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. Lorsque cela est possible, dans les usages d'exploitation (climatisation, sanitaires, arrosage...), la réutilisation des eaux pluviales est mise en œuvre, comme à Orly pour le refroidissement ou à Amman pour l'irrigation. Cela est d'ailleurs aujourd'hui intégré à la phase conception des nouveaux bâtiments.



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

Du fait de l'artificialisation 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 les réseaux d'assainissement publics. Le laboratoire d'Aéroports de Paris surveille la qualité des eaux pluviales rejetées dans le milieu naturel. Il est également chargé de la surveillance de la qualité et du niveau de la nappe phréatique grâce à un réseau de points de mesures (piézomètres). Ces mesures se font 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.

► Inondations (conséquence de l'artificialisation des sols)

Nous sommes engagés dans une démarche pour répondre à l'objectif national Zéro Artificialisation Nette (ZAN) à horizon 2050. Par anticipation des futurs décrets d'application, nous avons pris l'engagement en octobre 2020, dans le cadre des engagements [act4nature international](#), d'étudier la faisabilité du déploiement du concept de zéro-artificialisation nette à l'échelle de nos principaux sites et de fixer une trajectoire de désartificialisation.

Nous nous engageons par ailleurs, dans notre nouvelle politique environnementale 2022-2025, à viser également le zéro imperméabilisation nette dans notre responsabilité de maître d'ouvrage dès 2025.

L'imperméabilisation de nos sites entraîne notamment un risque d'inondations que nous tentons de prévenir.

À cet effet, des schémas directeurs de gestion des eaux pluviales ont été réalisés en 2018 pour les plateformes de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Le Bourget et en 2021 pour la plateforme d'Orly, afin d'identifier les zones à risque de débordement et de proposer des solutions permettant d'y remédier.

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 directement 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 2021. 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.

2.2.9. Matériaux et Déchets

Les activités du groupe et de ses parties prenantes peuvent générer 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, l'intégration de la notion de fin de vie des équipements est introduite dans les marchés à fort enjeu. Par ailleurs, des travaux sont menés dès la conception pour optimiser le recyclage des matériaux. Enfin, pour la gestion des déchets de chantiers, Aéroports de Paris a défini un objectif de 70 % de valorisation de ses déchets de chantiers dans sa politique environnementale de 2020, étendue à 2021, en ligne avec les objectifs nationaux. Cet objectif est inscrit dans l'ensemble des marchés passés avec les entreprises sous-traitantes pour la France.

En 2020, le groupe a été lauréat de l'appel à projets [DEMOCLES « 50 maîtres d'ouvrages exemplaires »](#) et bénéficie d'un accompagnement complet pour améliorer son processus de gestion des déchets de chantier.

En 2021, le groupe a contractualisé un marché cadre avec un Assistance à Maîtrise d'Ouvrage gestion des déchets de chantier pour un accompagnement de ses projets de construction et démolition.

L'ensemble de ces engagements, permet au groupe de prendre en compte la hiérarchie du mode de traitement des déchets de chantier, d'améliorer et de suivre son taux de valorisation et assurer la traçabilité de ses déchets.

Concernant la pression sur les ressources des activités de distribution dans les commerces, l'intégration de prescriptions environnementales dans nos baux et relations contractuelles est en cours de déploiement.

Exemple de réalisation :

Dans le cadre des travaux de réhabilitation de la piste 3 de Paris-Charles de Gaulle, le recyclage de 30 % des agrégats a permis d'économiser 11 % d'émission de gaz à effet de serre.

Notre démarche de progrès pour la gestion des déchets et l'économie circulaire

L'accompagnement [DEMOCLES « 50 maîtres d'ouvrages exemplaires »](#) tout au long de l'année 2021 s'est traduit par l'élaboration d'un plan d'actions pour les 3 années à venir. Il permettra au Groupe ADP de s'améliorer et de faire évoluer ses pratiques en matière de prévention, de gestion des déchets de chantiers du bâtiment et d'économie circulaire pour les opérations de déconstruction et de réhabilitation significatives à travers 4 axes :

- ◆ Approfondir la politique globale du groupe en matière d'économie circulaire, notamment en définissant des taux de valorisation en fonction des types de chantier.
- ◆ Intégrer l'économie circulaire dans les documents de marché aussi bien pour les maîtrises d'œuvre externes que les entreprises de travaux.
- ◆ Diffuser le savoir auprès des collaborateurs et ancrer l'économie circulaire dans les pratiques en formant et sensibilisant toutes les parties prenantes sur le sujet et en définissant des personnes ressources pour assurer le pilotage sur les chantiers.
- ◆ Devenir exemplaire en matière de traçabilité afin de réaliser les récolements en fin de chantier et alimenter les retours d'expérience.

Parmi les actions phares prévues en 2022, la création du process permettra notamment de massifier et tracer les déchets des petits chantiers. Dans un premier temps, ce travail sera réalisé sur la plateforme de Paris-Orly. Une fois le process identifié, il pourrait être dupliqué sur les autres sites et/ou entités du groupe.

Une autre action prévue en 2022 est la participation du groupe ADP aux travaux de création de l'Entité Multi-Acteurs pour la Traçabilité des déchets du bâtiment (EMAT). Le projet EMAT vise à réunir l'ensemble des acteurs du bâtiment dans un objectif commun : transformer la chaîne de traçabilité administrative en chaîne de confiance créatrice de valeur et offrir des outils et indicateurs d'aide à la décision permettant aux différents acteurs de piloter leurs performances environnementales dans une vision intégrée et collaborative de l'économie circulaire.

► Production de déchets : pressions sur la ressource et pollutions

Une part significative des déchets (hors déchets de construction) générés sur les plateformes aéroportuaires est issue 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).

Le Groupe ADP met en œuvre, 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 à réduire la pression sur les ressources.

Pour ce faire, les services de collecte et de traitement sont généralement confiés à des prestataires dont on exige, par le biais de procédures de mise en

concurrence et des contrats, une certaine performance en matière de tri et de valorisation, en fonction du contexte réglementaire et des infrastructures locales de gestion des déchets. Ainsi, le taux valorisation des déchets non dangereux produits sur nos sites France et international (par les activités du groupe et des parties prenantes) et gérés par nos prestataires s'élève en 2021 à 36 % (contre 25 % en 2019), progression portée par l'international pouvant s'expliquer en partie par la réduction des volumes de déchets issus des passagers et terminaux du fait de la crise.

Notre démarche de progrès pour la gestion locale et réduction des déchets

Par ailleurs, des projets spécifiques partenariaux sont en cours de développement pour améliorer la gestion locale des déchets, en intégrant des logiques de réduction. C'est le cas notamment à Paris mais aussi à Amman avec des réflexions sur le traitement des déchets de cabine, dont la réglementation oblige à l'incinération pour raisons sanitaires, mais aussi particulièrement sur les axes de progrès en matière de tri à la source avec nos parties prenantes (commerces et occupants, passagers) et de réduction de certains types de déchets (déchets à usage unique et déchets plastiques notamment).

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 14001 sur les plateformes du Groupe ADP.

En 2021 les certificats Système de Management Intégré (SMI) ont été renouvelés pour Paris-Charles de Gaulle (les résultats des audits sont en attente pour Paris-Orly). A l'international, TAV Airports déploie sur ses plateformes (dont Izmir Adnan Menderes et Ankara Esenboga), un système de management certifié ISO 9001 et ISO 14001. L'aéroport Ankara possède également un système de management certifié ISO 50001. La plateforme d'Amman Queen Alia d'AIG, est quant à elle certifiée ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45000.

Depuis 2015, Aéroports de Paris est également certifié ISO 50001 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 2021, cette certification a été renouvelée (audit de renouvellement).

16 plateformes certifiées ISO 14001

(système de management
environnemental)

Paris-Charles de Gaulle,
Paris-Le Bourget,
hélicoptère 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, Liège



3 entités certifiées ISO 50001

(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 2021, 15 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. Il évalue et reconnaît la démarche entreprise par les aéroports afin de réduire leurs émissions en gaz à effet de serre.

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

15 plateformes

engagées dans le programme
Airport Carbon Accreditation (ACA)

soutenu par l'Union européenne
et les Nations Unies



Niveau 1 (mapping) : Milas-Bodrum

Niveau 2 (réduction) : Maurice, Liège, Santiago du Chili

Niveau 3 (optimisation) : Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly,
Paris-Le Bourget, Enfidah, Zagreb

Niveau 3+ (neutralité) : Izmir, Ankara, Antalya, Amman
et Hyderabad

Niveau 4+ (transition) : Delhi, 1^{er} aéroport du Groupe ADP
à attendre ce niveau de certification



© Antoine Doyen pour Groupe ADP

LE NIVEAU DE MATURITÉ FIN 2021 DE CES FEUILLES DE ROUTE EST LE SUIVANT :

ADP SA

Scope 1	Emissions directes	
Scope 2	Achats énergie	
Scope 3 suivi dans ACA	Déplacements professionnels (salariés exploitant aéroportuaire)	
	Avions Cycle LTO (Landing & take-off)	
	Avions APU (Auxiliary Power Unit)	
	GSE (Ground Support Equipment = i.e.l assistance en escale)	
	Accès PAX plateformes	
	Déchets d'exploitation	
Scope 3 autres postes	Avions croisières départs	
	Commerces en aérogare (contenu carbone des produits vendus)	
	Achats biens et services	
	Construction bas carbone	
	Engins de chantier	
	Energie amont	
	Logistique	
	Déchets de chantier	
	Participations	
	Investissement international	

Feuille de route existante

Feuille de route en développement

pas de Feuille de route à date



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

La cartographie actuelle du groupe identifie un certain nombre de risques relatifs aux Droits humains dans les risques extra-financiers (Cf. Déclaration de Performance Extra-Financière). Dans ce cadre, les principaux risques concernant les Droits humains pour le Groupe ADP en 2021 sont directement liés à la crise sanitaire et ses conséquences sur le transport aérien :

- ▶ **Santé et sécurité** : un risque de contamination des personnels à la COVID-19, alors que l'activité se poursuit (activité partielle jusqu'en juin 2021), dans un contexte de profonde transformation, avec un risque de démobilité et de troubles psycho-sociaux.
- ▶ **Diversité et inclusion** : le contexte de l'emploi pèse sur l'atteinte des objectifs en matière de diversité fixés dans le cadre des accords en vigueur.
- ▶ **Emploi et conditions de travail sécurisés** : les ressources et le modèle social doivent être adaptés, en préservant l'emploi au maximum et les équilibres économiques. La continuité d'activité est difficile à assurer, compte tenu des mobilités liées aux nouvelles organisations mises en place. Les salariés doivent s'adapter à ce nouvel environnement.

Au-delà des Droits humains, les risques susceptibles de porter atteinte, de manière grave et durable au domaine de l'éthique / la déontologie, la protection de l'information, la cybersécurité, la sécurité des personnes, la sûreté et sécurité aéroportuaire figurent en outre dans les risques identifiés comme « inacceptables » et font l'objet à ce titre d'un suivi particulier au niveau du groupe, quel que soit leur niveau de cotation.

L'évaluation des risques liés au devoir de vigilance doit être exclusivement tournée vers les tiers : salariés, organisations syndicales, clients, usagers, communautés locales... C'est sur ce plan exclusivement que le travail de cartographie des risques Droits humains sera réalisé en 2022.

La direction de l'Éthique travaille en étroite collaboration avec la direction Juridique et des assurances pour établir le niveau de conformité des filiales internationales. En cohérence avec le référentiel ISO 26 000 qui reprend les grandes thématiques de la loi sur le devoir de vigilance, un premier état des lieux réalisé en 2018-2019 a ainsi permis d'identifier, pour les filiales AIG (Jordanie) et les principales entités de TAV Airports (situées en Turquie, Tunisie, Macédoine, Géorgie et Arabie Saoudite), les lois les réglementations locales, les risques détectés et les actions déjà engagées relatives aux domaines suivants :

- ◆ **Principes fondamentaux et principes de droit du travail** : dialogue social, travail forcé, travail des enfants et discrimination ;
- ◆ **Relations et conditions de travail** : relations employeurs/employés, conditions de travail et protection sociale, santé et sécurité du travail, développement des ressources humaines et formation professionnelle.

Afin de renforcer, structurer et coordonner la partie Droits humains du Devoir de vigilance pour l'ensemble du groupe, la Direction Ethique et Données personnelles groupe s'est étoffée avec la nomination d'un chef de projet en septembre 2021.

Pour nous accompagner dans notre démarche, le Groupe ADP a également adhéré fin 2021 à l'Association EDH - Entreprises pour les droits de l'Homme, 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.

Depuis septembre 2021, le Groupe ADP a identifié les Droits humains pour lesquels les activités du groupe pourraient représenter un risque d'atteinte et d'y apporter une définition conforme aux différents textes français et internationaux (Principes Directeurs des Nations Unies et de l'OCDE relatifs aux entreprises et Droits de l'Homme, Conventions OIT, Plans de vigilances de grands groupes français de dimension internationale, Norme ISO 26000...).

Les droits recensés peuvent ainsi être classés selon 3 catégories d'enjeux :

i. Droits Socles, essentiels pour toute entreprise de dimension internationale

DROITS HUMAINS SOCLES	DÉFINITION DE L'ATTEINTE
Travail des enfants	Recours au travail d'un enfant de moins de 15 ans (sauf dispositions légales spécifiques) - ou de moins de 18 ans pour effectuer des tâches dangereuses. Recours au travail d'un enfant en violation des conditions d'emploi, de travail, de protection ou de rémunération prévues par la réglementation du pays et les conventions internationales sur les droits des enfants.
Travail forcé	Personne ou groupe de personnes, contraint d'accomplir un travail, service ou emploi contre son gré (consentement libre et éclairé) et sous la menace d'une peine quelconque (sanction ou contrainte directes ou indirectes, physique, psychologiques, pécuniaire, perte de droit ou privilège) au profit direct ou indirect d'une entité du groupe.
Discrimination au travail (hors syndicale)	Distinction, exclusion ou préférence, fondée sur un motif illégitime (cf. critères de discrimination variables selon les pays) et impactant directement ou indirectement (dans ses conséquences) toute égalité des chances ou de traitement dans l'une des étapes de la relation de travail : recrutement, promotion, qualification, rémunération, formation, sanction ou licenciement...
Dialogue social (association, négociation collective, discrimination syndicale, droit de grève)	Non reconnaissance d'une organisation syndicale régulièrement constituée, ou des prérogatives d'une instance/d'un représentant syndical désigné/e/élu en conformité avec la législation nationale, la réglementation ou les conventions collectives en vigueur. Différence de traitement, ou traitement défavorable, fondé/e sur une activité syndicale ou des faits de grève licites.
Horaires de travail décent	Non-respect des durées, horaires de travail et temps de repos (pauses journalières / hebdomadaires, congés payés annuels et autres droits à repos) prévus et encadrés par la réglementation nationale, le contrat de travail ou les conventions collectives en vigueur.
Conditions d'emploi	Emploi irrégulier d'un travailleur, français ou étranger, en méconnaissance de la réglementation en vigueur.
Conditions de travail décentes et sécurisées	Emploi dans des conditions de travail ne garantissant pas une existence décente et/ou la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs.
Respect de la vie privée	Immixtion arbitraire dans la vie privée, la famille, le domicile ou la correspondance privée. Traitement, divulgation, ou mise à disposition de données à caractère personnel à des fins autres que celles spécifiées.
Droits des collectivités locales, peuples autochtones	Impact négatif sur les populations locales et droits des résidents dans la société qui sont affectées par l'entreprise ou par sa production.

ii. Droits Spécifiques à l'activité aéroportuaire et notamment à la mission de service public du groupe

DROITS HUMAINS PROPRES À L'ACTIVITÉ AÉROPORTUAIRE	DÉFINITION DE L'ATTEINTE
Favoritisme commercial	Distinction, exclusion ou préférence sur un marché, une procédure de sûreté ou un avantage commercial, fondée sur un motif illégitime (cf. critères de discrimination variables selon les pays ou règles de la commande publique) et impactant directement ou indirectement (dans ses conséquences) toute égalité des chances ou de traitement.
Sécurité et sûreté aéroportuaire	Non-respect des obligations de sécurité et de lutte contre les incendies au moment de la construction et au cours de l'exploitation d'un ERP (Etablissement Recevant du Public). Non-conformité liée à la sûreté aéroportuaire (combinaison des mesures et moyens humains et matériels nécessaires pour protéger l'aviation civile contre les actes d'intervention illicites).

iii. Droits Différenciants (socles pour les minima légaux mais destinés à marquer un engagement volontariste du groupe) sur le plan sociétal

DROITS HUMAINS DIFFERENCIANTS SUR LE PLAN SOCIÉTAL	DÉFINITION DE L'ATTEINTE
Salaire décent	Droit au salaire minimum (légal ou conventionnel) et/ou supérieur au seuil de pauvreté.
Protection sociale	Garanties juridiques, politique et pratiques de l'organisation visant à atténuer les effets de la réduction ou de la perte de revenus en cas d'accident du travail, de maladie, de maternité, de paternité, de vieillissement, de chômage, d'incapacité ou de problème financier et à assurer des soins médicaux et des prestations familiales.
Diversité et Inclusion	Culture d'entreprise / managérial, environnement de travail, qui bien que non discriminante, ne favorise pas la diversité (quelle qu'en soit la forme : culture, origines, générations, aptitudes physique / psychiques, sexes / genres expression / opinions...), l'inclusion et l'égalité des chances à tous les niveaux.

L'étape en cours consiste à conduire une centaine d'entretiens auprès de différents acteurs du groupe, en France et à l'international, afin d'identifier et évaluer les risques d'atteinte à ces droits :

- ▶ Les dirigeants des différentes entités du groupe afin de structurer la vision et identifier les engagements clés du groupe ;
- ▶ Un panel représentatif de collaborateurs de différents niveaux hiérarchiques et métiers et de représentants du personnel pour préciser la perception de l'existant, les risques et les attentes.

Les apports de ces entretiens serviront également à :

- ▶ Établir un plan d'actions pour compléter et améliorer les actions d'atténuation des risques et prévention des atteintes graves identifiés et contrôler leur efficacité ;
- ▶ Identifier et formaliser les engagements clés du groupe en matière de Droits humains qui serviront à accompagner la démarche impulsée au sein des filiales et avec leurs fournisseurs respectifs.



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

Au-delà d'une politique proactive où le respect des droits humains contribue au bon fonctionnement de l'entreprise, le Groupe ADP développe son activité en accord avec les principes du Pacte Mondial et les Objectifs de Développement Durable.

La crise que traverse le transport aérien, due à la pandémie de Covid-19 et la très forte baisse du trafic ralentissent considérablement l'activité du Groupe ADP, dont celle d'Aéroports de Paris SA. Elle a marqué

l'année 2020 et s'est poursuivie en 2021, déterminant les actions et les réflexions menées pendant cette période pour les années à venir.

3.2.1. Non-discrimination au travail et promotion de la diversité et de l'inclusion

30 ans d'engagements en matière de Handicap

Avec un 1^{er} accord collectif signé en 1991, Aéroports de Paris est l'une des 3 premières entreprises françaises à avoir engagé une démarche volontaire en faveur de l'égalité des chances au travail ; engagement poursuivi au travers de son 10^e Accord (2020-2022).

La politique Handicap en 3 axes d'Aéroports de Paris comprend notamment :

- ▶ **1.** Un engagement global en termes de recrutement incluant des priorités d'embauches, un accompagnement personnalisé et le principe selon lequel tous les postes, quels que soient leur niveau d'expertise ou de responsabilité, doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Fort de ces engagements, Aéroports de Paris a dépassé depuis 2014 le seuil minimum légal de 6 % d'emploi des personnes en situation de handicap ; depuis 2018, ce taux était passé à 7 %. En 2020, il était de 7,02 %, avec le nouveau mode de calcul légal, qui ne prend plus en compte les achats au secteur protégé. Le taux 2021 sera connu en avril 2022 en lien avec les organismes sociaux. Il sera impacté par les départs en RCC.
- ▶ **2.** Des mesures concrètes visant à mieux connaître nos personnels en situation de handicap (Réseau RH handicap, enquête Qualité de vie au Travail, communauté HandicADP) ; prévenir ou corriger toute situation ou évolution de carrière discriminante (même indirecte) ; améliorer leurs conditions de travail et de vie (aménagement de postes, de formation, d'horaires, de transport et stationnement, de prise de congés) ; ou encore favoriser autant que faire se peut leur maintien dans l'emploi ou leur reconversion professionnelle.
- ▶ **3.** Un objectif de de 800 000 €/an d'achats à des entreprises du secteur adapté et protégé, largement dépassée en 2019, mais réduit, compte tenu de la baisse drastique de l'activité en 2020 et 2021. Aéroports de Paris collabore à ce titre de manière active avec le GESAT (association, réseau des entreprises du secteur protégé et adapté), acteur majeur du secteur, facilitant la relation entre Aéroports de Paris, ses homologues donneurs d'ordre et les prestataires.

Au service de ces engagements, mais aussi de ses besoins spécifiques identifiés grâce à un diagnostic personnalisé, chaque Direction d'Aéroports de Paris est appelée à s'approprier les enjeux de diversité et d'inclusion en élaborant son propre plan d'actions pour les années à venir et à en partager largement les avancées.



MISSION
HANDICAP

Aéroports de Paris est également adhérent au [#ManifesteInclusion](#) (2019) portant 10 engagements opérationnels pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique, incluant notamment l'accueil et l'emploi des jeunes en situation de handicap (stages, alternance), des actions régulières de sensibilisation interne au handicap, aux stéréotypes, à la non-discrimination, dans le recrutement notamment, des outils favorisant l'inclusion numérique, ou encore des engagements en matière d'achats responsables.

Près de 20 ans d'engagements en matière d'égalité Femmes-Hommes

Au travers de ses différents accord collectifs (du 1^{er} accord signé en 2003 jusqu'au 6^e accord 2020-2022), Aéroports de Paris a toujours pris le parti de s'engager sur l'égalité professionnelle au-delà de ce que prévoit la réglementation :

- ▶ Des actions régulières de sensibilisation/ formations et participations à des événements médiatiques destinés à faire progresser les mentalités en matière de mixité, parité et plus largement d'égalité professionnelle.
- ▶ Une tolérance 0 pour les agissements sexistes et actes d'harcèlement sexuel.
- ▶ Des actions prioritaires sur les métiers faiblement féminisés, telles que la participation de nos salarié.e.s, en tant que marraines et relais de l'association « Elles bougent », à des actions de communication et sensibilisation auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes sur les métiers techniques et d'ingénierie.
- ▶ Le soutien de plusieurs organismes engagés agissant en faveur de la mixité des métiers et de l'égalité des chances par l'affectation de la taxe d'apprentissage et de partenariats avec des écoles et entreprises répondant à de fortes exigences RSE.
- ▶ Des engagements de longue date auprès d'associations caritatives, notamment dans le cadre de challenges sportifs comme Odyssea, course destinée à financer la lutte contre le cancer du sein, ouverte à tous les salarié.e.s du groupe souhaitant y participer.
- ▶ Un diagnostic Egalité salariale établi annuellement et un dispositif de recours individuel pour réduire les inégalités salariales ou corriger des évolutions de carrières défavorables aux femmes. L'écart de rémunération de base entre les femmes et les hommes ne cesse de se réduire depuis 2015 (3,7 %) avec 2 % en 2018 et 2019 puis 1,6 % en 2021.
- ▶ Des mesures visant à réduire l'impact de l'exercice de la parentalité sur la carrière professionnelle des salarié.e.s :
 - ◆ Neutralisation des absences pour congés maternité, paternité, d'adoption et congés parentaux d'éducation : garantie d'un minimum d'avancement et de part variable pour les cadres, calculés sur la moyenne de l'entreprise ; maintien de l'intégralité de la rémunération durant le congé maternité et paternité quelle qu'en soit la durée.
 - ◆ Avantages facilitant la parentalité : sur-rémunération du congé parental et temps partiel choisi ; temps partiel choisi pouvant aller jusqu'aux 6 ans de l'enfant ; aménagements d'horaires ; complément de rémunération familial ; places en crèches ; Journées Enfants Malades supplémentaires ; chèques Emploi Services Universels ; encadrement des déplacements et horaires de réunion.
- ▶ Une progression notable de ces dernières années concerne le Top management, augmentant le taux de féminisation du COMEX de 8 % en 2019 à 33 % en 2021 et en s'engageant depuis 2020 à préserver ou faire progresser le taux de féminisation de l'ensemble des CODIR rattachés au COMEX à hauteur de 40 % a minima.
- ▶ L'Index égalité professionnelle³² publié en mars 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.

Adhérent de la Charte Diversité depuis 2013 pour Aéroports de Paris et 2014 pour Hub One, le groupe poursuit une démarche volontariste pour agir en faveur de la diversité et dépasser le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations :

- ▶ Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans les process RH
- ▶ Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des RH
- ▶ Chercher à refléter la diversité de la société française aux différents niveaux
- ▶ Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement
- ▶ Faire de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
- ▶ Décrire dans le rapport annuel la mise en œuvre de notre engagement.

³² Obligation de calcul et publication annuelle de cet index depuis la Loi du 5/9/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'index visant à mesurer l'égalité salariale femmes-homme est évalué sur 100 points et composé de 5 indicateurs : écarts de rémunération (40 points) ; répartition des augmentations salariales (20 points) ; répartition des promotions (15 points) ; nombre de femmes augmentées au retour de congé de maternité ou d'adoption (15 points) ; nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points). Les entreprises totalisant moins de 75 points disposent de 3 ans pour se mettre en conformité.

Accord cadre relatif à la Diversité 2017-2020 : Au travers de cet accord, Aéroports de Paris a souhaité formaliser son engagement en faveur de la diversité et d'une égalité de traitement à toutes les étapes de la vie professionnelle (et dans tous ses process), fondée sur les compétences et l'expérience, quels que soient les critères de discrimination potentiels définis par la loi. La renégociation de cet accord, prévue initialement en 2020, a été différée à 2022, en raison du renouvellement des instances représentatives, sur demande des organisations syndicales, puis en raison du contexte pandémique.

Des actions en faveur des quartiers prioritaires : le Groupe ADP déploie depuis de nombreuses années une politique d'économie sociale et solidaire en faveur des territoires d'emprise de ses aéroports, territoires qui comprennent de nombreux quartiers prioritaires de la politique de la ville. Le Grand Roissy-Le Bourget comporte à lui seul 24 quartiers prioritaires de la politique de la ville regroupant près de 34 % de la population du territoire. Plusieurs communes sont également concernées autour de la plateforme d'Orly. Les actions que nous y développons sont menées soit directement par le Groupe ADP au travers de la Direction de l'Engagement citoyen et de la Fondation ADP, soit via des organismes partenariaux soutenus par le groupe, tel que le GIP Emploi Roissy.

En adhérant au [PaQte](#) - Pacte avec les Quartiers pour toutes les entreprises, Aéroports de Paris poursuit son action en faveur des jeunes et des quartiers prioritaires :

- ◆ Sensibilisation : partenariat avec les collèges implantés dans les QPV pour proposer des stages de 3^e de qualité et des actions de découverte de l'entreprise et d'appréhension des métiers ; mécénat social avec les associations impliquées dans les QPV.
- ◆ Apprentissage : engagement de recruter 20 % d'alternants et 66 % de stagiaires issus des QPV dans le cadre de l'Accord GPEC 2020-2022 ; Sensibilisation des maîtres d'alternants à la non-discrimination.
- ◆ Diagnostic de nos processus RH pour prévenir les risques de discrimination (formation et outils favorisant l'égalité des chances) et favoriser l'aide à l'emploi dédiés aux habitants des quartiers prioritaires.



© Gwen Le Bras pour Groupe ADP

Hub One a également engagé 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. Le groupe Hub One a notamment entrepris les actions suivantes depuis 2017 :

- ◆ lancement d'un programme de formation destiné à l'ensemble du management sur la diversité,
- ◆ intégration du principe de neutralité dans ses règlements intérieurs,
- ◆ soutien aux associations «Elles bougent» et «Nos Quartiers ont des Talents» (NQT) qui agissent en faveur de l'égalité des chances et favorisent la féminisation des métiers techniques (pour la première) et l'insertion professionnelle des jeunes,
- ◆ recours au secteur protégé : ESAT - Établissements ou Services d'Aide par le Travail, ou EA - Entreprise Adaptée (structures qui emploient des personnes en situation de handicap)...

TAV Airports s'est engagé à respecter les principes d'autonomisation des femmes ([WEP](#)) en 2016. Depuis, afin de favoriser la diversité sur le lieu de travail, tous les processus RH ont été évalués et certifiés, conformément au modèle d'égalité des chances de la Women Entrepreneurs Association of Turkey ([KAGIDER](#)³³). Le taux de féminisation est de 26 % (25 % en 2020) et de 28 % pour les cadres. La part des femmes dans la holding, qui concentre plus de personnel administratif, est de 42 % (36 % en 2020).

Le Conseil d'administration comprend trois femmes depuis 2018, contre une en 2017.

Par ailleurs, TAV Airports fait partie des membres fondateurs de la Women in Technology Association (Watch), lancée le 31 janvier 2019 pour 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.

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. Lauréat, AIG va bénéficier 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. 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.

3.2.2. Négociation collective et dialogue social

Aéroports de Paris pratique un dialogue social très actif. Quatre accords encadrent le dialogue social et le droit syndical : mise en place du Comité Social et Economique (CSE) et des représentants de proximité et Droit syndical et dialogue social (2019), Configuration du Comité de groupe et répartition de ses représentants et fonctionnement du Comité de groupe (2020).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le Comité social et économique (CSE) est l'instance unique de représentation du personnel d'Aéroports de Paris. Il est assisté de commissions spécialisées, notamment la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (C2SCT) et 5 commissions locales dédiées à la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail (C3SCT). Quarante représentants du personnel constituent la représentation de proximité.

Le fonctionnement du CSE et de ses commissions a été adapté durant la crise, notamment par des séances en semi-présentiel et par l'utilisation de l'audio et de la visio-conférence, permettant la continuité du respect des obligations de l'entreprise.

Dans les filiales françaises, ADP Ingénierie et Hub One, les CSE sont en place depuis 2019.

Au niveau du groupe, le dialogue social s'articule autour d'un comité de groupe réunissant Aéroports de Paris SA et ses filiales dotées d'instances représentatives du personnel et ayant leur siège social en France. Présidé par le Président-directeur général, il se réunit au moins deux fois par an. Son périmètre et son mode de fonctionnement sont régis par deux accords collectifs renégociés en 2020.

³³ Programme lancé pour encourager l'emploi des femmes et prévenir la discrimination à leur égard.

3.2.3. Santé et sécurité

Une attention particulière portée à nos sous-traitants sur les chantiers

Une Charte Objectif Zéro accidents sur les chantiers a été lancée le 19 mai 2021 et sera intégrée systématiquement aux contrats nous liant à ces entreprises sous-traitantes.

Par ailleurs, dans le cadre de la démarche sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, une étude détaillée est régulièrement produite sur l'accidentologie des prestataires de services. La nature et les causes des accidents sont examinés en COMEX deux fois par mois

La prévention des risques professionnels est au cœur des préoccupations et des valeurs du Groupe ADP.

Une politique volontariste en matière de prévention

Au-delà de ses obligations réglementaires, le groupe 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 tendre vers le bien-être au travail.

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 pour les collaboratrices et collaborateurs. L'évaluation de nos risques et activités nous a conduit à définir un plan d'actions pluriannuel autour de 4 orientations prioritaires :

Anticiper les risques lors des déplacements, c'est prévenir les accidents même bénins.



Les risques liés aux déplacements piétons et routiers

C'est la principale cause d'accidents du travail. Nous nous y attaquons sur le terrain en identifiant les zones à risque et en prenant les dispositions nécessaires 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.

Lutter contre toutes les incivilités, c'est instaurer le respect au travail au quotidien.



Les risques d'agressions et d'incivilités auxquels sont soumis les personnels en contact avec le public

Nos personnels peuvent connaître ces situations de tension dans les aéroports et dans les parkings. Notre propos à ce sujet est d'analyser les facteurs déclenchants de ces situations, de développer l'écoute et l'accompagnement des collaborateurs qui ont subi de tels outrages.

Se préoccuper du bien-être de chacun, c'est garantir le bien-être de tous.



Les risques psychosociaux

Cet engagement essentiel au développement des collaborateurs et de l'entreprise passe par l'évacuation des risques et l'analyse des accidents pour prévenir les situations de mal-être. La sensibilisation et la formation des managers ainsi que la prise en compte de ces enjeux dans chaque projet seront renforcées.

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 plateformes 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.

Acteur de la digitalisation des entreprises, fournisseur de solutions numériques et conscient des nouveaux enjeux liés à l'hyper connexion 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 : signature d'une Charte de prévention des actes de harcèlement et de violence au travail ; signature d'un accord sur le droit à la déconnexion et sur la Qualité de Vie au Travail ; enquête de perception sur l'usage des outils numériques ; espaces de relaxation « Bulle détente » pour les collaborateurs ; sensibilisations au bien-être au travail et aux risques psychosociaux ; baromètre bimensuel d'écoute sociale ; sensibilisation et formation aux risques psychosociaux et à la QVT ; plateforme d'écoute psychologique (individualisée, gratuite, anonyme et confidentielle) 24h/24, 7j/7 depuis 2018.

Prévention du risque sanitaire lié à la pandémie

L'ensemble des plateformes du groupe a adapté et continue d'adapter ses dispositifs de mesures sanitaires pour offrir aux passagers un haut niveau d'exigence sanitaire tout au long du parcours et ainsi contribuer au retour de la confiance dans le transport aérien. La priorité est et restera de garantir, dans les meilleures conditions possibles, la sécurité sanitaire des passagers et de l'ensemble des personnels des aéroports.

Le secteur aérien faisant partie des premières activités concernées par la maîtrise du risque pandémique, le Groupe ADP s'est montré particulièrement volontariste et proactif en matière de renforcement de la sécurité sanitaire, avant même l'adoption de mesures par le gouvernement, auprès duquel nous avons notamment été force de propositions (ex. : caméras thermiques, safe travail challenge).

Dans cette même dynamique, Paris-Charles de Gaulle compte parmi les premiers aéroports européens à avoir mis en place les mesures recommandées par

l'EASA (Agence Européenne de Sécurité Aérienne) avec l'objectif d'aboutir à un nouveau standard sanitaire international permettant de prendre l'avion en toute sécurité.

Nous avons également sensibilisé nos passagers, par de nombreux dispositifs d'information, au respect des règles permettant de se protéger et de protéger les autres voyageurs du Covid-19, parmi lesquelles, le port du masque tout au long de leur parcours en aérogare.

L'exigence dans la mise en place de nos mesures sanitaires dans l'ensemble de nos terminaux, est un engagement que nous prenons envers les pays que nous desservons, mais aussi envers nos passagers et nos collaborateurs. Les principales mesures sanitaires visant à renforcer la sécurité et l'hygiène de nos terminaux durant la crise sanitaire, qui ont pu évoluer en fonction des réglementations et des pays concernés, sont notamment :

- ◆ distributeurs de gel hydroalcoolique ;
- ◆ marquage au sol pour respecter les distances de sécurité ;
- ◆ un siège vacant entre deux sièges ;
- ◆ nettoyage et désinfection des installations plusieurs fois par jour ;
- ◆ adaptation des procédures pour réduire au maximum les contacts physiques ;
- ◆ contrôle de température aux arrivées au début de la pandémie ;
- ◆ centre de dépistage Covid-19 mis en place sur CDG et ORY ;
- ◆ centre de vaccination mis en place sur CDG.

À Paris notamment, en plus de nombreuses mesures déjà déployées et des adaptations portées à ses processus tout au long du parcours à l'aéroport, le groupe a procédé à la signature d'un partenariat avec le réseau de laboratoires Cerballiance pour faciliter la réalisation des tests de dépistage nécessaires au départ des passagers, l'installation de caméras thermiques à l'arrivée des vols internationaux, à un projet d'innovation « Safe Travel Challenge » au-delà même des mesures sanitaires standard.

Les compagnies aériennes ont elles-mêmes déployé des modalités de contrôles au départ telles que la vérification des attestations de déplacement et des attestations sur l'honneur de l'absence de maladie Covid-19.

En Inde, qui produit une fraction importante des vaccins au niveau mondial, notamment dans la région d'Hyderabad, les aéroports et leurs activités spécialisées cargo ont joué un rôle clé dans la distribution des vaccins contre la Covid-19 en Inde et à l'international.

Les aéroports indiens ont également mis en place l'ensemble des mesures sanitaires nécessaires pour assurer la protection des passagers et des employés. Les équipes ont déployés des outils innovants destinés par exemple à digitaliser les services aux passagers tout en assurant les mesures de distanciation physique ou encore des offres de test PCR à l'arrivée afin de conforter et d'accompagner la reprise du trafic.

Nos personnels ont en outre bénéficié des mesures complémentaires suivantes :

- ▶ Ajustements successifs des protocoles sanitaires pour protéger les salariés, en lien avec les Instances Représentatives du Personnel ;
 - ▶ Organisation des déconfinements et reconfinements, prise en compte des impacts des mesures sanitaires sur les métiers et sur l'accueil des salariés ;
 - ▶ Préparation des réouvertures des bâtiments ;
 - ▶ Application des mesures sur l'obligation vaccinale pour certaines fonctions ;
 - ▶ Évaluation du risque sanitaire et mise à jour du Document Unique dans toutes les directions ;
 - ▶ Distribution de kits sanitaires pour les salariés sur site, définis selon le type d'activité puis ajustés selon les évolutions de la réglementation ;
 - ▶ Diffusion d'un plan de communication vers les salariés (affiches, recommandations, supports pour les managers...) ;
 - ▶ Veille réglementaire continue et partage de pratiques avec les grandes entreprises.
- ▶ Encadrement du télétravail :
 - ◆ Le télétravail exceptionnel mis en place en 2020 et réactivé avec les reconfinements et mesures successives, pour tous les personnels ayant une fonction compatible avec ce mode d'organisation, a permis de protéger les salariés et d'assurer la poursuite de l'activité. Une communication spécifique a été diffusée auprès des salariés pour les sensibiliser aux bonnes pratiques à adopter dans ce contexte et auprès des managers pour accompagner le télétravail de longue durée, en matière d'organisation, de communication, de santé.
 - ◆ Le dispositif de télétravail régulier a été révisé fin 2020 par avenant à l'accord sur le télétravail pour tenir compte des enseignements du déploiement massif du télétravail pendant la pandémie.
 - ▶ Par ailleurs, la qualité du travail de prévention sur le terrain et la responsabilisation des salariés ont permis de limiter les accidents du travail liés à l'épidémie de Covid-19 aux seules fonctions médicales et de secours à personne.



© Gwen Le Bras pour Groupe ADP

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...). A chaque niveau correspond une procédure de validation spécifique et un encadrement plus ou moins strict des missions et expatriations.

Une entité d'Aéroports de Paris est dédiée à la protection des salariés du groupe à l'international :

- ◆ Elle est présente 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.
- ◆ Elle formule des recommandations sécuritaires, sanitaires, de protection de l'information, éthique et compliance... pour les missionnaires vers des pays à risques.
- ◆ Elle s'assure de la formation et sensibilisation des salariés avant leur départ.
- ◆ Elle peut être amenée à déployer des mesures de sécurité additionnelles en cas de besoin.
- ◆ Elle assure également une veille pays et une communication permanente (et suivi spécifique pour les pays à risques et à hauts risques).
- ◆ Elle organise et contrôle la réalisation d'audits sécuritaires dans les pays d'implantation. Et le cas échéant, elle organise et gère le dispositif de crise sur le volet international.

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. Après les restrictions liées au COVID-19, par exemple, les retours sur site ont été organisés, après les périodes de télétravail. Les entités du groupe ont mis en œuvre, pour leurs salariés, les mesures gouvernementales propres à chaque pays.

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

3.2.4. Protection de la vie privée et des données personnelles

Dans le cadre des activités du groupe, le 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'éventuelle violation de la sécurité entraînant, de manière accidentelle ou illicite, la destruction, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée de données à caractère personnel transmises, conservées ou traitées d'une autre manière, 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. Au sein des entités soumises au RGPD, seules les données nécessaires sont collectées, traitées et conservées, de façon sécurisée et en application de process de traitement conformes à la réglementation³⁴.

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. En 2021, une charte d'application de la politique de protection des données a été créée et 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 a été déployé 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.

Tout prestataire accédant à des informations sensibles est également soumis à la confidentialité (Clause du marché, NDA, Règlement intérieur le cas échéant...).

Des clausiers proposent des clauses-type à intégrer dans les contrats, conventions et marchés (et à compléter le cas échéant avec l'assistance de la direction juridique et des assurances).

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

³⁴ Règlement UE 2016/679 relatif à la Protection des Données (RGPD), Directive 2016/680 «Police-Justice», Loi Informatique et Libertés et son décret d'application modifiés pour mise en conformité avec le «paquet européen de protection des données à caractère personnel».

Une plateforme de pilotage de conformité au RGPD (ARIEL) est déployée ; elle comporte notamment le registre des traitements. Des méthodes groupe sont mises en place (ex. : méthode d'Analyse d'impact protection des données, méthodologie de conduite des projets SI qui prend en compte la protection des données personnelles).

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.

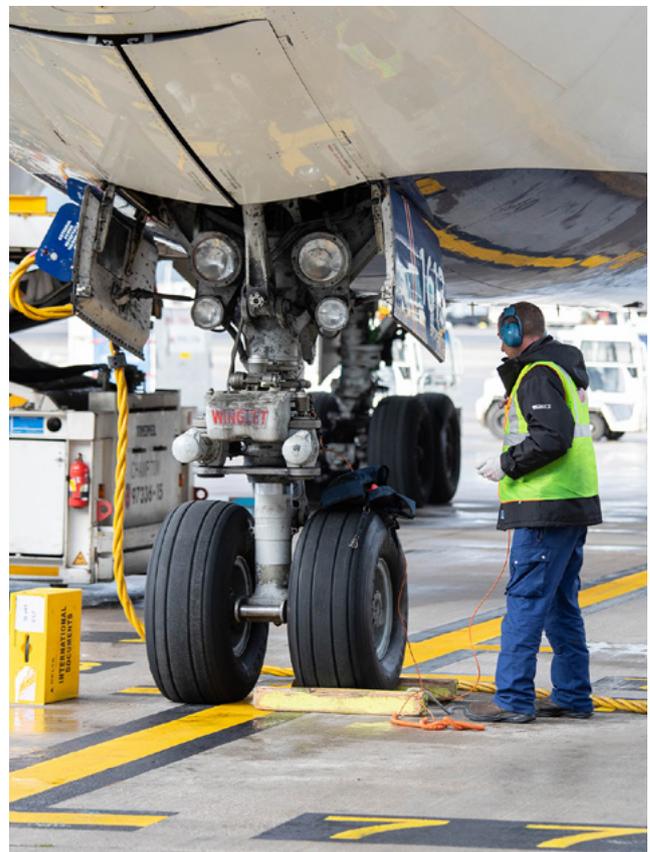
Au niveau du groupe, la Politique groupe de Protection des Données à caractère personnel (PGPD) définit les engagements du Groupe ADP pour protéger les Données à Caractère Personnel de ses parties prenantes et assurer la conformité aux réglementations en la matière. Elle établit l'organisation mise en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

3.2.5. Impact sur l'emploi et préservation

La préservation au maximum de l'emploi et des compétences demeure un enjeu de premier plan, même si l'entreprise a dû mettre en œuvre des mesures de réduction d'activité et de maîtrise de coûts, notamment de la masse salariale, pour faire face à la crise que traverse le transport aérien depuis la pandémie. Les prévisions de trafic ne permettent pas d'envisager un retour à une activité équivalente à celle de 2019 avant 2024-2026.

Malgré une reprise partielle en 2021, l'effondrement du trafic depuis début 2020 et le caractère difficilement prévisible de sa reprise, dans le temps et dans son ampleur, ont donc imposé à Aéroports de Paris de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- ◆ Recourir à l'activité partielle en 2020 et jusqu'au 30 juin 2021, pour adapter sa structure et son organisation à une activité réduite de plus de 50 % ;
- ◆ Externaliser certaines fonctions (telles que la maintenance légère des terminaux) ;
- ◆ Repousser une partie des investissements capacitifs de certaines plateformes ;
- ◆ Négocier un accord collectif de rupture conventionnelle collective (RCC), signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives, afin de permettre et d'accompagner le départ volontaire de 1 150 salariés. Les mesures prévues concernent les fins de carrières et retraites d'une part et des mobilités externes de l'autre. 700 ne seront pas remplacés ; 450 recrutements seront réalisés.
- ◆ Appliquer des mesures d'adaptation de certains éléments de rémunération, pouvant conduire à une baisse de rémunération maximale de 5 %. Les salariés qui ont refusé cette modification de leur contrat de travail et sous réserve des procédures de reclassement interne, ont fait l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique, pouvant être notifié à partir du 15 janvier 2022. Des mesures d'accompagnement ont été mises en place. 162 salariés ont quitté l'entreprise dans ce cadre début 2022.
- ◆ Poursuivre l'ajustement de ses ressources à son niveau d'activité ;
- ◆ Mettre en œuvre un projet industriel pour le long terme, adapter les grandes missions et l'organisation ; ceci implique une transformation de l'entreprise avec des conséquences significatives sur l'emploi, tout en cherchant au maximum à le préserver.



Dans ce contexte difficile, l'entreprise a déployé en 2020 et 2021 de nombreux outils de communication pour accompagner les managers et l'ensemble des salariés, notamment une information régulière sur la situation de l'entreprise pour donner des perspectives, favoriser les échanges et prévenir les risques psychosociaux.

Le réseau RH de proximité a été formé et s'est fortement mobilisé pour répondre aux salariés, notamment sur la paie. Les managers, le service social et la médecine du travail sont encore particulièrement sollicités. En complément, une ligne externe de soutien et d'accompagnement psychologique a été mise en place, ainsi qu'un fonds de solidarité.

Par ailleurs, pour permettre aux salariés concernés par l'activité partielle de préserver leur employabilité et de se former, l'entreprise a eu recours au Fonds national de l'emploi - Formation, financé par l'Etat, pour leur proposer une offre de formation spécifique.

Pour les autres sociétés du groupe, l'objectif de maintien de l'emploi a également sous-tendu les politiques et décisions mises en œuvre, dans le cadre des mesures étatiques en faveur de l'emploi et par les mesures prises par les entreprises pour leurs salariés au regard de la crise. Toutefois, en 2021, compte tenu de la persistance de la crise, des réductions d'effectifs ont dû être engagées.

Hub One, en 2021 comme en 2020, n'a pas eu recours à l'activité partielle. Un avenant à l'accord sur le télétravail a été conclu en 2021, augmentant à 2 jours/semaine le télétravail et l'étendant aux salariés non-cadres. En 2021, Sysdream, filiale de Hub One, n'a pas eu recours à l'activité partielle, contrairement à 2020.

Pour TAV Airports, en Turquie, la palette des outils existants a été utilisée en 2020 : télétravail (maintenu en 2021) ; activité partielle concernant tous les employés, à des taux différents, selon les règles locales, qui fixent aussi les indemnités de chômage partiel ; la prise de congés et réductions de salaires.

Dans les autres pays où est implanté le groupe TAV Airports, les mesures sont prises selon le trafic, la situation sanitaire, conformément aux dispositifs nationaux, pouvant comporter télétravail, activité partielle, congés obligatoires, jours non payés, réduction de salaires.

Pour AIG, en Jordanie, les licenciements ont été interdits par l'Etat. Le pourcentage d'activité et de télétravail a varié selon les périodes, en conformité avec la réglementation locale en matière de santé et de sécurité. Les formations ont également été réalisées en ligne. Les rémunérations n'ont pas été modifiées. Depuis le 30 mai 2021, tous les salariés sont revenus sur site.

La situation d'ADP Ingénierie est marquée par les difficultés de l'activité, qui ont été aggravées par la crise sanitaire. Les pistes de restructuration d'ADP Ingénierie étudiées par Groupe ADP ont conduit la direction du groupe à présenter au Comité Social et Economique (CSE) d'ADP Ingénierie, le 21 janvier 2021, un projet de fermeture à l'amiable de la société dans le cadre d'une restructuration de l'ingénierie du groupe et un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ces projets ont fait l'objet d'un processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel d'ADP Ingénierie, dans le strict respect du cadre réglementaire.

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.

Le PSE a été mis en œuvre en 2021. Les personnes faisant l'objet d'un licenciement économique, d'ici mars 2022, ont bénéficié d'aides au reclassement et sont accompagnées (formations, aides à la mobilité et au reclassement, à la création ou reprise d'entreprise, congé de reclassement, notamment).

ÊTRE PIONNIER DANS LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS ET L'ACCÈS À L'EMPLOI DES POPULATIONS LOCALES

NOTRE PROMESSE

Une transformation concertée de la gestion des emplois et des compétences des métiers de l'aérien et de l'aéroportuaire sur nos territoires d'emprise



NOTRE DÉMARCHE

Faire connaître les besoins des entreprises et favoriser la mise en relation des viviers de candidats des territoires avec la communauté d'employeurs des plateformes

Anticiper l'évolution des métiers et des compétences associées afin de définir les référentiels pertinents en lien avec les acteurs de la formation

Être partie prenante des événements « Emplois » pour communiquer nos offres au plus près des habitants des territoires

Bâtir un outil de sourcing et de profiling au service de la communauté « aéro » et des habitants du territoires pour mutualiser les offres d'emploi et optimiser les candidatures

3.2.6. Relation avec les territoires

Au travers de la Charte « Airports for Trust », pour la construction d'un avenir durable et responsable, signée fin 2020 par 23 sur 28 aéroports de notre réseau, les signataires reconnaissent la nécessité d'évaluer l'empreinte environnementale et socio-économique des aéroports pour en mesurer les progrès en toute transparence avec une méthodologie d'évaluation commune.

Les ambitions qui y figurent pour prospérer avec les communautés locales sont les suivantes :

- ◆ 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 ;
- ◆ Développer les retombées positives de l'activité aéroportuaire pour les communautés riveraines (favoriser notamment le développement économique et l'emploi local) ;
- ◆ Fédérer la communauté aéroportuaire et agir ensemble pour maximiser les impacts positifs de l'activité aéroportuaire.

3.2.7. Engagements citoyens des employés du Groupe

ÊTRE PIONNIER DANS LA DIFFUSION D'UNE NOUVELLE CULTURE DE L'ENGAGEMENT CITOYEN AU SERVICE DES TERRITOIRES

NOTRE PROMESSE

Développer une culture de l'engagement des collaborateurs



NOTRE DÉMARCHE

Renforcer les dispositifs d'engagement des collaborateurs pour mieux répondre à la volonté des salariés d'agir pour l'intérêt général et avoir un impact positif sur les territoires d'emprise



Développer les actions de mécénat de compétences et actions solidaires



Accompagner les managers pour favoriser l'implication des collaborateurs



NOS OBJECTIFS QUANTIFIÉS

MULTIPLIER PAR 5 LE NOMBRE DE JOURNÉES D'ENGAGEMENT CITOYEN des salariés, en le portant à 5 000 sur la période 2022-2025

ADP SA

Les actions de la direction de l'engagement citoyen

Grâce à la nouvelle plateforme numérique d'engagement jemengage.groupeadp.fr, développée en 2021 en étroite collaboration avec Vendredi, acteur reconnu du secteur du bénévolat et du mécénat de compétences, les collaborateurs du groupe désireux de s'engager auprès d'Organismes à but non lucratif se voit proposer des engagements sur mesure. Elle offre un large choix de missions et d'actions auprès de nombreuses associations partenaires. C'est simple et rapide, quelques clics suffisent pour accéder à une vaste palette de possibilités d'engagement, adaptés à la disponibilité de chacun, à proximité s'ils le souhaitent de leur lieu d'habitation ou de travail et pouvant être assuré sur une partie de leur temps de travail ou sur leur temps libre, en mission ponctuelle ou de longue durée, à distance ou en présentiel (dans le respect des règles sanitaires), seul ou à plusieurs.

Les actions de la Fondation du Groupe ADP

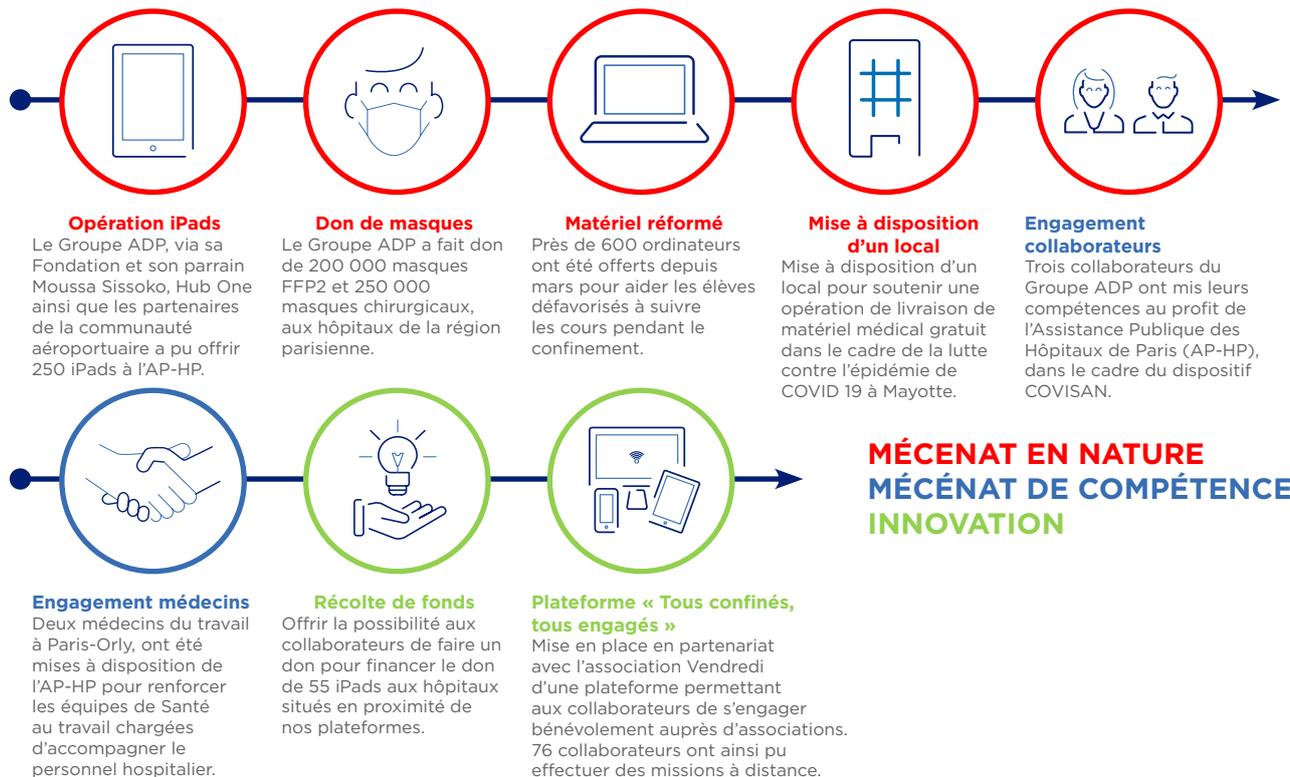
La Fondation du Groupe ADP a été créée en 2015 pour soutenir et accompagner des projets favorisant l'éducation à travers la prévention et la lutte contre l'illettrisme ainsi que la lutte contre le décrochage et l'échec scolaire. Que ce soit en France, à proximité de ses aéroports parisiens (Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget) ou à l'international, là où le Groupe ADP est présent, elle agit sur tous les fronts, de la petite enfance à l'âge adulte.

Pour mener à bien sa mission, la Fondation s'appuie sur une action territorialisée et coconstruite avec les associations locales, à travers des partenariats de longue durée.

La Fondation peut aussi compter sur la mobilisation des salariés du Groupe ADP qui grâce à différents programmes mettent leurs compétences au service des associations soutenues.

Une mobilisation particulière s'est mise en place pendant la pandémie pendant la crise sanitaire :

ENGAGEMENT CITOYEN PENDANT LA CRISE SANITAIRE



3.3. Dispositifs d'évaluation et de suivi

Santé et sécurité

Outre le respect des obligations légales en matière de sécurité (Document unique, plans de prévention ; suivi en lien avec les instances représentatives du personnel...), l'année 2020 a particulièrement été marquée par le contexte pandémique.

Selon les principes sanitaires adoptés pour Aéroports de Paris, des référents COVID-19 ont donc été désignés afin de :

- ◆ S'assurer du respect des principes sanitaires généraux et de leur déclinaison locale dans son périmètre (marquage de la distanciation physique et des conditions de circulation, nombre de personnes présentes dans les locaux fermés, suivi du nettoyage, affichages, suivi du matériel disponible - gel, savon, poubelles... port du masque).
- ◆ Apporter tout soutien et assistance aux collaborateurs de l'entreprise en lien avec l'épidémie de Covid-19 ;
- ◆ Participer à l'évaluation des risques professionnels pour la mise à jour du Document Unique et du plan d'actions associé pour prévenir le risque spécifique Covid-19 ;
- ◆ Assurer le lien avec toutes les parties prenantes internes et externes.

Face à la pandémie de la Covid-19 et pour aider à la reprise du trafic aérien, l'ACI (Airports Council International) – association de référence regroupant la plupart des aéroports du monde – a mis en place en 2020 le programme d'accréditation Airport Health Accreditation (AHA) destiné à évaluer l'alignement des aéroports sur le plan sanitaire avec les recommandations internationales définies par l'OACI (Organisation de l'aviation civile internationale), l'EASA et l'ACI. Ce programme se base sur la réalisation d'un audit sur les mesures sanitaires déployées sur tous les process et zones de l'aéroport. A la date de publication du dernier rapport universel, 22 aéroports du réseau de Groupe ADP³⁵ avaient obtenu le Airport Health Accreditation.

³⁵ Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly en France, Amman en Jordanie, Antananarivo à Madagascar, Ankara, Gazipasa et Izmir en Turquie, Conakry en Guinée, Médine en Arabie saoudite, Port Louis à Maurice, Enfidha et Monastir en Tunisie, Delhi et Hyderabad en Inde, Santiago au Chili, Skopje en Macédoine du Nord et Zagreb en Croatie.

Dialogue social et engagements sociaux par accords collectifs

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 Comité Social Economique sur les sujets prévus par la réglementation française, tels que la santé et sécurité, l'emploi ou la diversité.

Discrimination, Diversité et inclusion

Le taux de féminisation des instances dirigeantes d'Aéroports de Paris est particulièrement suivi par le Conseil d'administration. Par délibération du 18 décembre 2020, il a fixé des objectifs à 3 ans : 33 % pour le COMEX et 40 % pour chaque Comité de direction rattaché à un membre du COMEX. Le taux de féminisation du COMEX a quadruplé en deux ans, de 8 % en 2019 à 33 % au 31 décembre 2021. Pour les Comités de direction, sur 14, 6 dépassent 40 % et 5 atteignent au moins 30 %.

Un dispositif de recours permet en outre à chaque salarié.e qui s'estimerait victime d'une inégalité de traitement, sur sa rémunération, son avancement ou plus largement sans évolution de carrière de solliciter une analyse de sa situation et de bénéficier d'un réajustement en cas de recours fondé.

L'attention particulière portée aux écarts de rémunérations entre hommes et femmes a notamment permis de réduire l'écart de la rémunération de base entre les femmes et les hommes depuis 2015 (3,7 %). Il est ainsi passé de 3,4 % en 2016 à 3 % en 2017, 2 % en 2018 et 2019, puis 1,6 % en 2021.

Protection des données à caractère personnel

Le contrôle exercé au sein d'Aéroports de Paris est organisé en 3 niveaux : métier, équipe déléguée à la protection des données et direction de l'audit. Un audit a été réalisé en 2019.

La plateforme de pilotage de conformité RGPD et 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 auto-évaluations dans le cadre du contrôle interne.

Aéroports de Paris suit la mise en conformité des entités du groupe à travers notamment de 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.





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

Le Groupe ADP a choisi de faire de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) un axe stratégique de développement de ses activités, en France et à l'international.

Dans cette logique, le groupe a choisi d'intégrer dans sa stratégie et de promouvoir dans sa sphère d'influence, les principes du Pacte Mondial des Nations Unies dont sa maison mère est signataire depuis 2003. Il agit également au quotidien pour concourir à 11 des 17 objectifs de Développement Durable de l'agenda 2030 des Nations Unies (cf. présentation du groupe).

Aéroports de Paris décline sa politique RSE dans la fonction achats, dans ses processus et dans ses relations avec les fournisseurs. Elle a obtenu en 2014 et renouvelé en 2018 et 2021, le Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables décerné conjointement par la Médiation Interentreprises, dépendant du Ministère des Finances et du Conseil National des Achats. Cette distinction récompense le déploiement et la mise en œuvre du développement durable dans les relations avec les fournisseurs. A l'instar de sa politique achats responsables, le Groupe ADP entend consolider son approche et l'étendre progressivement à l'ensemble des sociétés du groupe.

La Politique Achats Responsables du Groupe ADP, formalisée depuis 2015 pour Aéroports de Paris et les filiales françaises du groupe, est en cours de déploiement plus large, en concertation avec les filiales basée à l'international, au travers notamment de partage de bonnes pratiques et de l'intégration d'engagements communs auprès des fournisseurs du groupe. Elle pose notamment les principes suivants :

- ▶ Toutes nos opérations d'approvisionnement doivent être fondées sur les principes d'équité, de compétitivité, d'égalité de traitement et de transparence et doivent veiller à ce que tous les fournisseurs, y compris les petites entreprises, puissent se faire concurrence.
- ▶ Nos fournisseurs sont encouragés à partager les valeurs de Groupe ADP de respect des personnes, de la sécurité et de l'environnement définis dans la Charte RSE fournisseurs du groupe. AIG a notamment commencé, en 2020, à déployer cette Charte auprès de ses fournisseurs.
- ▶ Nous veillons à accompagner nos fournisseurs dans une démarche de progrès et d'amélioration continue en matière de Responsabilité Sociale de l'Entreprise afin de renforcer notre position de donneur d'ordre responsable et co-construire les produits et services alignés sur les exigences de qualité et de durabilité du Groupe ADP.
- ▶ Notre ambition d'atteindre le plus haut niveau de performance RSE se traduit par des actions concrètes (promotion de l'éthique dans les pratiques, sécurisation des processus, réduction des risques sanitaires et sociaux, limitation des impacts environnementaux des produits et services tout au long de leur cycle de vie, collaboration encore plus étroite avec les PME de la région, promotion des achats solidaires et des économies sociales et solidaires).

► Nous veillons à la transparence, la conformité réglementaire et l'éthique des transactions :

- ◆ Formation de l'ensemble des collaborateurs aux principes et valeurs éthiques du Groupe ADP,
- ◆ Mise en place des meilleures pratiques au sein des équipes achats et formation aux règles de la commande publique (le cas échéant),
- ◆ Évaluation de nos fournisseurs conformément aux exigences des lois anticorruption et du devoir de diligence,
- ◆ Protection des données personnelles collectées dans le cadre de nos activités conformément aux Règlements en vigueur (dont le Règlement Général sur la Protection des Données en Europe).

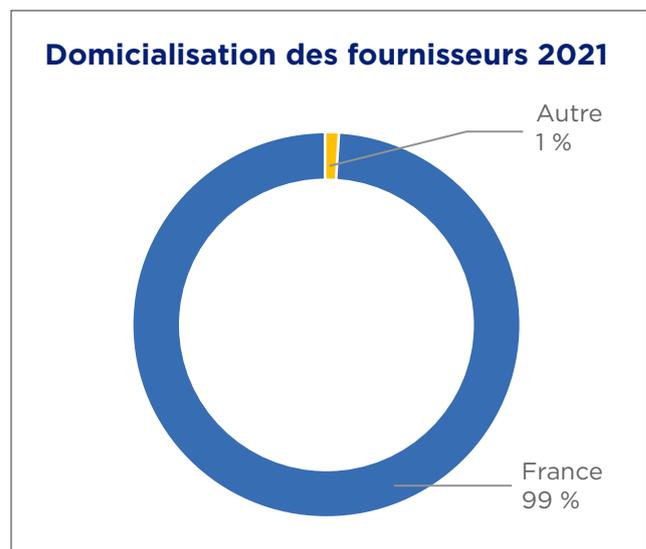
4.1.2. Cartographie des risques.

Les achats d'Aéroports de Paris sont porteurs de risques sociaux et environnementaux qui sont identifiés, différenciés selon leurs positionnements sur la chaîne d'approvisionnement et notre capacité d'influence. La cartographie permet de mesurer le niveau d'exposition et dans un second temps de s'assurer que les risques sont traités par nos dispositifs, que les résultats sont conformes aux attentes et que les plans d'actions en cas d'écarts sont effectivement mis en place.

La capacité d'influence d'Aéroports de Paris en tant que donneur d'ordre est évaluée selon la typologie de la commande (sur catalogue, ou « sur mesure »), du fournisseur (grossiste, producteur) et du montant. Elle s'interprète comme la latitude de définir plus ou moins ses exigences vis-à-vis du fournisseur et d'exercer un niveau de contrôle attendu sur la chaîne de valeur.

Le « risque Pays » est limité du fait que la majorité des fournisseurs d'Aéroports de Paris est domiciliée en France et non pas 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 (0,2 %) et de prendre des mesures visant à nous prémunir de l'impact négatif auquel nous nous exposons à contractualiser avec eux.

La cartographie réalisée nous a permis d'identifier les risques potentiels que les activités de nos fournisseurs pourraient engendrer. La mesure du niveau d'exposition est effectuée sur chaque



segment d'achats selon deux critères : gravité et probabilité d'occurrence, regroupant les quatre thématiques du devoir de vigilance que sont les risques environnementaux, santé et sécurité, droits humains et libertés fondamentales.

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.

Les atteintes potentielles aux Droits Humains dans les marchés à forte composante de main-d'œuvre sont modérées, compte tenu de la réglementation sociale française (99 % des fournisseurs d'Aéroports de Paris sont basés en France) et des mesures de prévention et de remédiations que nous mettons en place.

		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

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 d'Aéroports de Paris pour tout nouveau contrat et fait partie des principaux documents contractuels le liant à l'entreprise. 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.

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 et des principes éthiques intégrés dans la stratégie du groupe. Et ils s'engagent également à faire respecter ces engagements par leurs sous-traitants respectifs.

Au travers de cet engagement, les prestataires du groupe sont également encouragés et parfois même accompagnés, dans une démarche d'amélioration

continue, à déployer leurs meilleures pratiques en matière de respect des Droits Humains, 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.

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. Le droit d'audits et de plans de suivi a aussi été renforcé dans cette nouvelle version de la charte.

4.2.2. Le cadrage normatif de nos procédures : la commande publique au sein d'Aéroports de Paris

L'appartenance d'Aéroports de Paris à la sphère publique et l'application dans ses processus des règles de la commande publique créent un contexte de sécurisation renforcée de la relation avec nos fournisseurs. Le processus de sélection et les procédures attachées garantissent la transparence et une rigoureuse mise en concurrence, ainsi que le respect des législations applicables en matière sociale et environnementale.

En effet les titulaires de marchés/contrats sont sélectionnés au terme d'un processus cadré et formalisé, imposant l'interdiction ou la mise à l'écart des offres irrégulières qui méconnaissent ces législations.

À titre d'illustration, sont interdites de soumissionner les personnes qui ont été sanctionnées pour méconnaissance des obligations prévues par le code du travail : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étrangers sans titre de travail, discrimination, méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes...

Sont également exclues de la procédure de passation des marchés les personnes qui n'ont pas souscrit les déclarations leur incombant en matière fiscale ou sociale ou n'ont pas acquitté les impôts, taxes, contributions ou cotisations sociales exigibles.

Enfin, les offres anormalement basses sont rejetées lorsqu'il est établi qu'elles contreviennent aux obligations applicables dans les domaines du droit de l'environnement, social et du travail, établi par

le droit français, le droit de l'Union européenne, la ou les conventions collectives.

Selon les règles de la commande publique, le choix du titulaire du marché s'opère sur l'offre économiquement la plus avantageuse, qui ne s'apprécie pas uniquement sur des critères financiers mais également sur des paramètres sociaux, sociétaux et environnementaux comme l'accessibilité, l'apprentissage, la diversité, les conditions de production et de commercialisation, les performances en matière de protection de l'environnement... Ce n'est donc pas le moins disant mais le mieux disant qui est retenu.

L'exercice des activités réalisées par des entités externes sur nos aéroports et l'accès des personnes sont régis par le code des transports et font l'objet d'autorisations administratives délivrées après investigation par l'administration préfectorale. En conséquence, cela confère aux activités sur nos sites et à leurs acteurs une légitimité juridique et opérationnelle garante de leur adéquation avec les grands principes de sécurité et sûreté.



© Philippe Stroppa / Studio Pons pour Groupe ADP

4.2.3. 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.
- ◆ D'une pondération des offres des candidats représentant généralement entre 5 (peu de risques identifiés) et 10 % (quelques risques identifiés) de la note globale, voire plus en cas de risques significatifs multiples, 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.
- ◆ De 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 des experts métiers de la direction Services Logistiques Achats qui assistent aux négociations et qui, pendant les auditions, challengent les soumissionnaires sur leurs réponses et leurs pratiques.

4.2.4. 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, nous abordons les achats 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 plateformes 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.

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

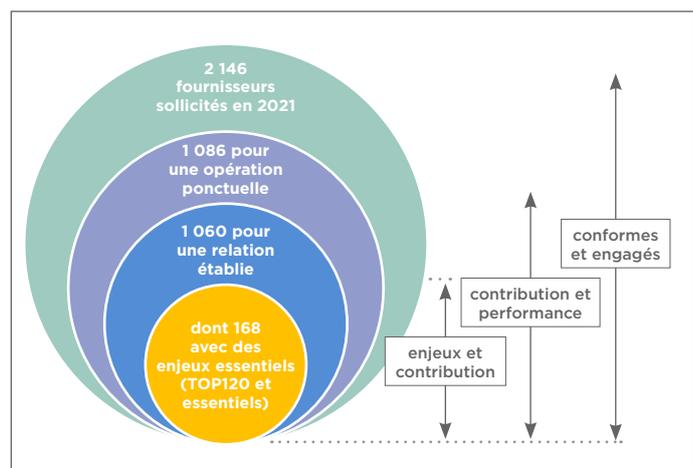
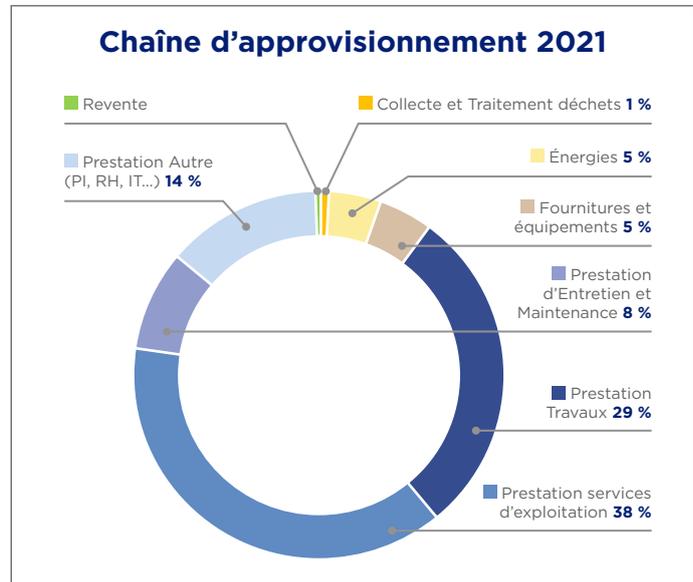
La diversité des achats d'Aéroports de Paris a justifié la mise en place, parallèlement à une analyse exhaustive des risques, d'une stratégie de sécurisation et de hiérarchisation des partenaires et fournisseurs.

Une segmentation de nos fournisseurs / partenaires nous permet de différencier les actions d'atténuation à mener selon l'impact de leur activité et les enjeux qu'ils représentent.

D'autre part, les cahiers de stratégie achat intègrent des «plans B» en cas de défaillance des fournisseurs concernés par cette analyse poussée des risques, qui permet d'intégrer des dispositions contractuelles visant à stabiliser et à maintenir la continuité des prestations pour Aéroports de Paris.

De plus, la Direction Services Logistique Achats utilise deux plateformes externes pour l'évaluation de la conformité administrative des fournisseurs et partenaires de l'entreprise :

- ◆ Altares pour évaluer la santé financière des fournisseurs — Les acheteurs utilisent cet outil pour évaluer le risque financier lors du processus d'appel d'offres, pour définir les risques financiers pour les fournisseurs ;
- ◆ Provigis pour collecter tous les documents légaux obligatoires que doivent nous communiquer les fournisseurs sous contrat avec Aéroports de Paris et Hub One. La plateforme vérifie une liste de documents spécifiques que nos fournisseurs doivent nous joindre deux fois par an (certificat Urssaf qui prouve que les fournisseurs payent tous les frais sociaux), liste des salariés étrangers hors rang 1, K-bis (le document officiel qui prouve l'existence légale d'une entreprise), arrêtés ICPE (collecte de respect de la réglementation environnementale)...



La lutte contre le travail illégal s'exerce donc en amont et en aval de la relation avec nos fournisseurs : en application de la réglementation du travail, nous exigeons la production des documents légaux (attestations sociales, fiscales et liste nominative des travailleurs étrangers) pour tout candidat à nos appels d'offres et nous nous assurons via Provigis de la collecte et la vérification régulières de ces documents actualisés pendant la vie du contrat.

Nous portons une attention particulière aux fournisseurs livrant des produits ou matériels critiques, notamment pour nos fournisseurs non substituables afin de détecter tout signal faible pouvant impacter notre activité.

4.3. Dispositifs d'évaluation et de suivi

4.3.1. Des entités dédiées aux achats responsables, au contrôle interne et à la compliance

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 qualitative auditable et certifiée (ISO 9 001 : 2015 et ISO 20 400 : 2017 plus spécifiquement). Elles contribuent d'autre part 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 14 001, ISO 26 001, ISO 50 001...).

4.3.2. Des audits suivis par un plan d'actions 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 sera étendue à partir de 2022 aux aspects environnementaux : en phase d'exécution, les fournisseurs des principaux segments 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...) 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 ainsi à s'assurer que nos partenaires se conforment à leurs engagements, mais ils permettent également de définir des améliorations dans la durée des marchés, 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).

L'accidentologie de nos prestataires fait l'objet d'un suivi et d'une analyse renforcés. Une étude annuelle, réalisée depuis 2014 pour les prestations de services, permet de mettre en évidence les segments les plus accidentogènes et contributifs aux résultats d'ensemble d'Aéroports de Paris, de comparer et challenger sur un même segment les différents opérateurs entre eux, de comparer les statistiques d'une typologie de marché à l'autre mais aussi de comparer les statistiques d'Aéroports de Paris avec les données nationales par branche (CNAMTS³⁶).

Des revues de performance sont en outre organisées en lien avec les coordonnateurs sécurité au travail des plateformes afin de constituer avec chaque entreprise concernée un plan d'actions visant à réduire significativement les accidents et de prévenir la survenance d'accidents graves.

Un groupe de travail a également 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.

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 9 001 depuis 2015, 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 la première « Charte Relations fournisseur Responsables » mise en place par la Médiation des Entreprises et par le Centre National des Achats en février 2010.

Cette première étape a permis à notre entreprise d'obtenir, dès mars 2014 soit immédiatement après sa création, le Label « Relations fournisseur Responsables ». Ce label, devenu Label « Relations Fournisseurs et Achats Responsables », nous a été décerné sous sa nouvelle forme en mars 2018, puis il a été évalué favorablement chaque année, y compris en 2020 et 2021, en dépit des difficultés liées à la pandémie Covid-19.

Par ailleurs, les plateformes aéroportuaires Charles de Gaulle, Orly et Le Bourget et les aérodromes d'aviation générale sont certifiées ISO 14 001 au titre du management environnemental. Ceci implique l'intégration d'exigences environnementales dans le processus d'acquisition de biens et services.

Aéroports de Paris bénéficie également de la certification ISO 50 001, qui couvre toutes nos plateformes parisiennes et la Direction des Achats.

En 2021, trois événements importants ont marqué l'année :

- ◆ Une nouvelle charte « Relations Fournisseurs et Achats Responsables », dont plusieurs dispositions ont été renforcées, a été signée en septembre par Aéroports de Paris (1^{re} charte signée en 2010 par Aéroports de Paris et en 2016 par Hub One).
- ◆ Le Label éponyme a été renouvelé et étendu au Groupe ADP en novembre, afin de saluer sa démarche d'intégration des achats durables et responsables.
- ◆ 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 6 % des entreprises les plus performantes de cet index.
- ◆ Cet engagement continu dans les processus de labellisation et de certification 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.

³⁶ Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés.

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 AIRPORTS FOR TRUST (recto)



GROUPE ADP
DES HORIZONS À PARTAGER









COMMUNIQUE DE PRESSE

Tremblay-en-France, le 19 janvier 2021

23 aéroports du réseau du Groupe ADP lancent la Charte "Airports for Trust" et s'engagent pour la construction d'un avenir durable et responsable.

Le Groupe ADP et plusieurs partenaires appartenant au premier réseau aéroportuaire mondial – TAV Airports, Airport International Group (Amman), Liège Airports, ZAG (Zagreb), Nuevo Pudahuel (Santiago du Chili) et Ravnala Airports (Madagascar) – ont signé la Charte "Airports for Trust".

Par cette charte, ces signataires, - qui représentent 23 aéroports sur un total de 27 que compte actuellement le réseau du groupe - annoncent leur ambition commune de construire une industrie aéroportuaire encore plus durable et responsable, et leur volonté de le faire par une coopération étroite.

Tous les aéroports signataires de cette charte partagent une ambition commune : celle d'être des leaders en termes de protection de l'environnement, en étant exemplaires dans leur domaine d'action et en prenant des initiatives supplémentaires afin d'étendre leur politique à l'ensemble de la chaîne de valeur aéroportuaire.

À cet effet, la charte porte quatre grandes ambitions :

- ◆ **Tendre vers des opérations à impact zéro sur l'environnement, en visant la neutralité carbone d'ici à 2030 pour l'ensemble des signataires.** Paris Aéroport a déjà réduit de 71% ses émissions de CO₂ par passager entre 2009 et 2019. À l'international, six aéroports du groupe (Izmir, Ankara, Antalya, Delhi, Hyderabad et Amman) ont déjà atteint la neutralité carbone selon les standards du programme de certification de l'ACI (Airports Council International) ;
- ◆ **Participer activement à la transition environnementale dans le secteur de l'aviation** et proposer notamment des solutions côté piste. Par exemple, Paris Aéroport prépare d'ores et déjà l'arrivée des carburants alternatifs durables et de l'aviation à hydrogène pour permettre l'avènement d'une aviation décarbonée pour le milieu du siècle ;
- ◆ **Promouvoir l'intégration de chaque aéroport dans un système de ressources locales** : en favorisant les circuits courts, en encourageant l'économie circulaire et en développant la production des ressources sur site (réseau de chaleur géothermique en France, panneaux solaires à Bodrum, etc.) ;
- ◆ **Réduire l'empreinte environnementale des projets d'aménagement et de développement des activités aéroportuaires** (conception sobre, construction et rénovation bas carbone d'infrastructures et de bâtiments).

Créer de la valeur pour les territoires riverains

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

L'amélioration de l'ancrage territorial de l'aéroport est un facteur d'innovation et de performance collective sur le long terme.

CHARTRE AIRPORTS FOR TRUST (verso)

En conséquence, les aéroports signataires ambitionnent de :

- ◆ 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** (particulièrement en matière de formation, d'insertion et d'emplois) ;
- ◆ **développer les retombées positives** de l'activité aéroportuaire pour les communautés riveraines ;
- ◆ **fédérer la communauté aéroportuaire** et agir ensemble pour maximiser les impacts positifs de l'activité aéroportuaire.

La charte "Airports for Trust" s'inscrit pleinement dans la raison d'être adoptée en 2020 par le Groupe ADP : « *accueillir les passagers, exploiter et imaginer des aéroports, de manière responsable et à travers le monde* ».

En tant que membres du premier réseau aéroportuaire mondial, ces 23 aéroports considèrent que leur responsabilité sociétale et environnementale ne se limite pas seulement à leurs équipes, aux passagers, clients, fournisseurs et acteurs de l'industrie aéroportuaire, mais concerne aussi l'ensemble des parties prenantes dans les pays où le groupe est présent.

Malgré la plus importante crise de l'histoire du transport aérien, le Groupe ADP et ses partenaires sont convaincus que cette période peut permettre de construire un avenir plus durable et responsable, et ainsi de renouer avec la confiance des citoyens, par une action résolue au service de l'environnement et des territoires.

La force de notre réseau

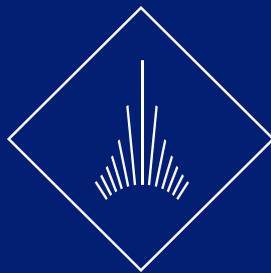
À travers cette charte, les signataires reconnaissent la nécessité **d'évaluer l'empreinte environnementale et socio-économique de leurs aéroports et d'en mesurer les progrès en toute transparence sur tous les objectifs mentionnés**. Ils se donnent pour objectif de faire progresser l'ensemble du réseau, grâce au partage d'expériences et à l'échange de bonnes pratiques.

À l'occasion de la signature de la charte, **Augustin de Romanet, Président Directeur Général du Groupe ADP - Aéroports de Paris S.A** a déclaré : « *la charte "Airports for Trust" incarne une vision commune sur le devenir de notre industrie aéroportuaire. Alors que l'ensemble du transport aérien fait face avec la lutte contre le réchauffement climatique, à l'un des plus importants défis de son histoire, il peut se saisir de cette opportunité pour réinventer en profondeur son modèle industriel, imaginer et appliquer des procédés plus efficaces et plus responsables. Pour le Groupe ADP, il s'agit de réduire l'empreinte carbone et de renforcer les liens avec les communautés locales. Le Groupe ADP et ses partenaires sont déjà le premier réseau d'aéroports dans le monde et, avec la signature de cette charte, nous ambitionnons de devenir la première communauté aéroportuaire responsable à l'échelle mondiale.* »

Contacts Relations Investisseurs : Cécile Combeau, Elliott Roch - +33 1 74 25 31 33 - invest@adp.fr
Contact presse : Lola Bourget + 33 1 74 25 23 23

Le Groupe ADP aménage et exploite des plateformes aéroportuaires parmi lesquelles Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget. En 2021, le groupe a accueilli sous sa marque Paris Aéroport 41,9 millions de passagers sur Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly, 2,1 millions de tonnes de fret et de courrier et près de 118,1 millions de passagers au travers d'aéroports gérés à l'étranger. Bénéficiant d'une situation géographique exceptionnelle et d'une forte zone de chalandise, le groupe poursuit une stratégie de développement de ses capacités d'accueil et d'amélioration de sa qualité de services et entend développer les commerces et l'immobilier. En 2021, le chiffre d'affaires du groupe s'est élevé à 2 777 millions d'euros et le résultat net part du groupe à - 248 millions d'euros.

Aéroports de Paris SA au capital de 296 881 806 euros. Siège social : 1 rue de France, Tremblay-en-France 93290. RCS Bobigny 552 016 628. groupeadp.fr





GROUPE ADP

groupeadp.fr

1 rue de France
93290 Tremblay-en-France