

RAPPORT RSE 2023



SOMMAIRE

1.	Préambule.....	3
2.	Raison d'être et engagements.....	3
3.	Politique carbone.....	4
3.1.	Emissions de gaz à effet de serre.....	4
3.1.1.	Emissions GES scope 1.....	4
3.1.2.	Emissions GES scope 2.....	4
3.1.3.	Emissions GES scope 3.....	5
3.1.4.	Total émissions GES.....	5
3.1.5.	Objectif de réduction des émissions de GES.....	5
4.	Sobriété énergétique.....	6
5.	Actions environnementales.....	7
6.	Social et gouvernance.....	8
6.1.	Équité.....	8
6.2.	Accidents du travail.....	9
6.3	Démarche QVT.....	10
6.4	Charte éthique.....	10

1. Préambule

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) se définit comme la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société, c'est-à-dire leur contribution aux enjeux du développement durable. Cela se matérialise par l'intégration dans la politique de l'entreprise, dans ses activités commerciales et ses relations avec ses parties prenantes, des préoccupations tant sociales qu'environnementales. L'Aéroport de Strasbourg s'inscrit pleinement dans cette démarche. Les engagements forts de la société, structurés à travers sa politique environnementale ainsi que par une gouvernance responsable et sensible aux attentes des parties prenantes, témoignent de son implication complète au service du territoire. Ce premier rapport RSE constitue une nouvelle étape dans la formalisation de ces engagements et vous permettra d'en découvrir l'ampleur et la diversité. Nous vous en souhaitons une agréable lecture.

2. Raison d'être et engagements

L'Aéroport de Strasbourg, faisant face à un environnement aéroportuaire complexifié par la crise sanitaire et des enjeux d'acceptation sociale, évolue en tant qu'acteur économique responsable, afin de répondre aux attentes de ses clients, du territoire et des enjeux de décarbonation.

C'est précisément dans ce contexte que la raison d'être de la société trouve tout son sens, à savoir « **donner des ailes durables à Strasbourg**, capitale européenne » en :

- Renforçant l'**accessibilité aérienne** de la Capitale Européenne ;
- Assurant, avec nos collaborateurs, des **services de qualité** à nos clients et en exploitant la plateforme aéroportuaire de manière performante et responsable ;
- Développant l'**Aéroport durable de demain**, conciliant les enjeux de mobilité durable et de multi-modalité, de réduction de l'empreinte environnementale et de changement climatique, de développement économique du territoire, de développement humain et de cohésion sociale.

La réalisation de cette raison d'être repose sur la mise en œuvre des axes stratégiques suivants :

- **Exploiter en sécurité** l'aéroport en assurant la satisfaction de nos clients ;
- **Développer la connectivité du territoire**, l'accessibilité aérienne de la capitale européenne et **favoriser l'émergence de solutions intermodales** performantes et durables ;
- **Créer de la valeur durable** pour nos clients et accélérer l'adaptation du business model de l'aéroport aux conséquences de la crise sanitaire et aux **enjeux de demain** ;
- Améliorer la **performance environnementale** de la plateforme et renforcer notre **responsabilité sociétale**.

Ce n'est qu'en poursuivant une démarche d'amélioration continue de ses activités et de ses services avec une exigence accrue en termes de responsabilité sociale et environnementale, que l'Aéroport de Strasbourg sera en mesure de réaliser ses objectifs. C'est là le sens de l'engagement et de la détermination de la Direction et de l'ensemble des salariés de l'Aéroport.

3. Politique carbone

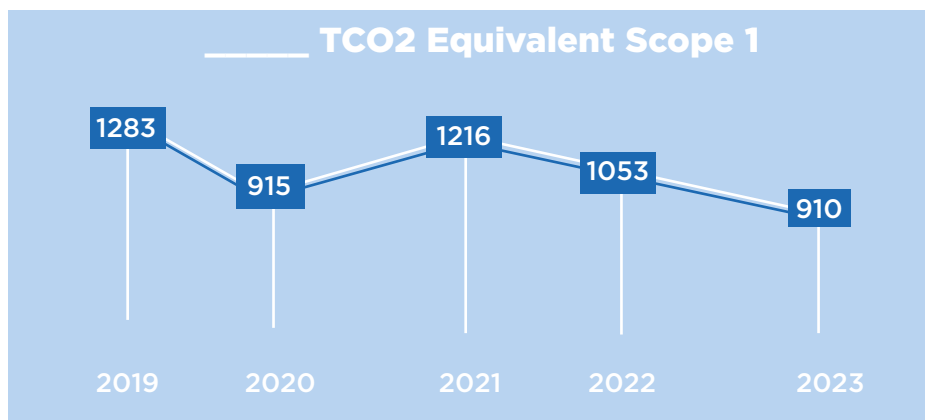
3.1 Emissions de gaz à effet de serre

La politique carbone de l'Aéroport constitue un axe majeur des actions menées et ce dans le cadre de la démarche Airport Carbon Accreditation¹. L'Aéroport de Strasbourg a obtenu l'accréditation ACA niveau 2 en 2022 et a poursuivi ses efforts en la matière afin non seulement de maintenir cette accréditation mais surtout de préparer l'ACA niveau 3 (prise en compte des émissions des activités des parties prenantes). L'objectif en tout état de cause consiste à mettre en œuvre tous les leviers de transformation et d'optimisation de l'activité afin de réduire les émissions de GES.

3.1.1 Emissions GES scope 1

Le scope 1 correspond aux **émissions directes** de l'Aéroport (chauffage des bâtiments, climatisation...).

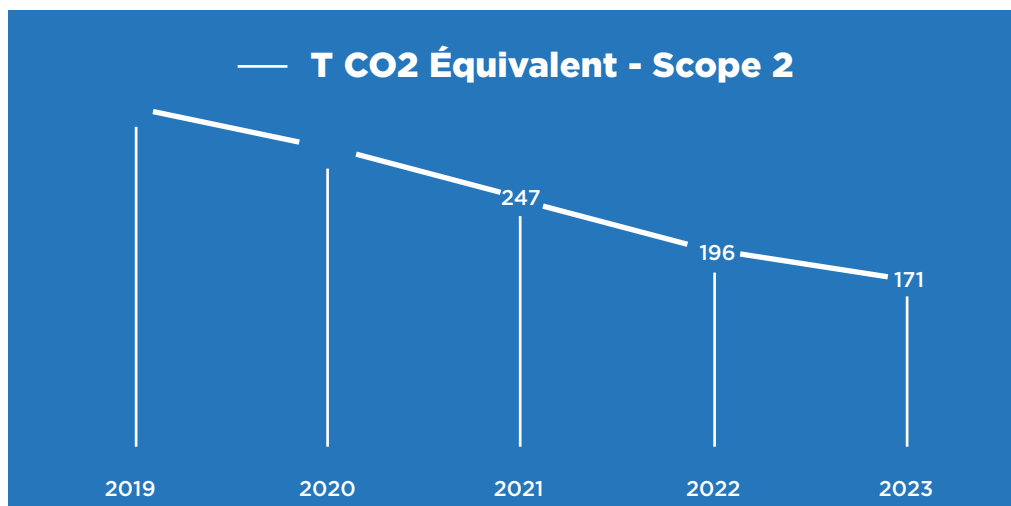
Source : données Aéroport de Strasbourg



3.1.2 Emissions GES scope 2

Le scope 2 correspond aux **émissions indirectes** liées à la consommation d'énergie électrique.

Source données Aéroport de Strasbourg



¹ Airport Carbon Accreditation est un programme de certification en matière de gestion carbone qui évalue et reconnaît la démarche entreprise par les aéroports afin de réduire leurs émissions en gaz à effet de serre. La démarche comprend 7 niveaux d'accréditation.

3.1.3 Emissions GES scope 3

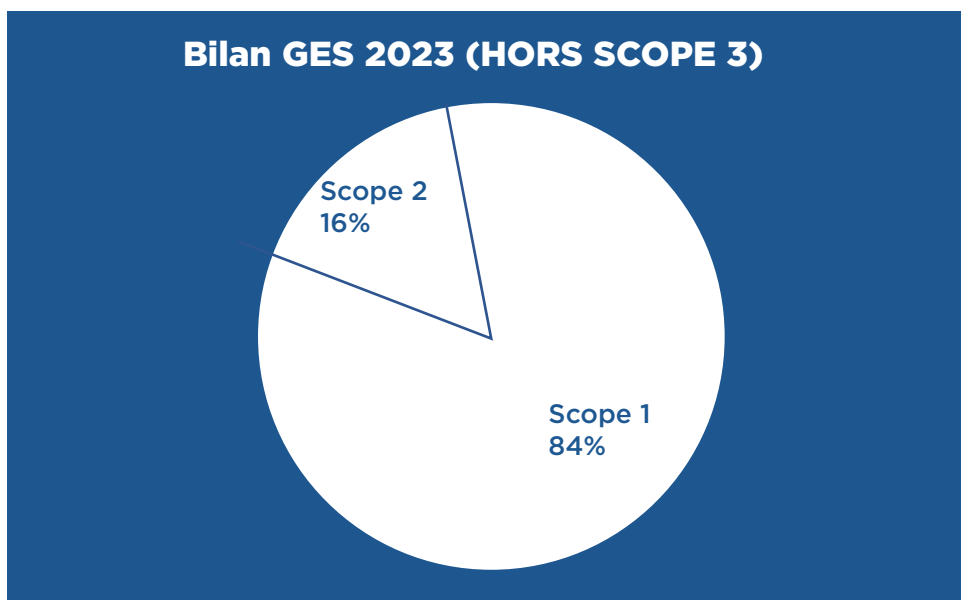
Le scope 3 correspond aux émissions indirectes, qui ne sont pas sous le contrôle de l'Aéroport (partenaires, occupants du site...).

Les travaux relatifs au scope 3 sont en cours de réalisation, dans le cadre de la démarche d'obtention de l'accréditation ACA niveau 3. Cette étape, impliquant l'extension de la démarche à nos partenaires et, par conséquent, leur adhésion, constitue une étape particulièrement importante en apportant une dimension bien plus large à la politique carbone de l'Aéroport.

→ **Work in progress ...**

3.1.4 Total émissions GES

Pour 2023, les émissions de GES de l'Aéroport de Strasbourg s'élèvent à 1081 TCo2 équivalent, hors scope 3 (contre 1613 TCo2 équivalent en 2019).



3.1.5 Objectif de réduction des émissions de GES

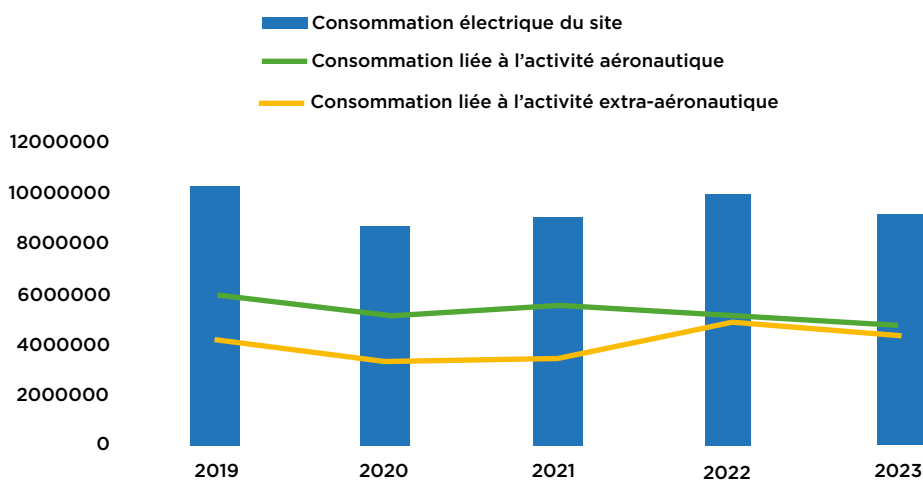
L'aéroport de Strasbourg s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre, avec un objectif de -40% (compte tenu de la rigueur climatique) à l'horizon 2025 par rapport à l'année de référence 2019.



4. Sobriété énergétique

Dans un contexte de crise énergétique, la consommation électrique du site fait l'objet d'une surveillance particulière, un plan d'action étant mis en œuvre afin de réduire la consommation (optimisation du fonctionnement des équipements, remplacement des éclairages par des systèmes leds...). Malgré l'installation récente sur le site d'activités consommatrices d'électricité, la tendance globale est à la baisse.

Consommation électrique (en kWh)



Les travaux de réfection de la piste réalisés en 2023 ont été l'occasion de procéder au remplacement du balisage de piste énergivore de technologie halogène par des feux de balisage de technologie LED, offrant ainsi une meilleure efficacité énergétique.



5. Actions environnementales

L'Aéroport de Strasbourg met en œuvre depuis plus de 20 ans une politique environnementale exigeante et recouvrant de nombreux domaines. Cette politique est contenue dans la Charte de l'Environnement, déclinée dans sa 5ème version pour la période 2021 – 2025. Chaque année, le rapport environnement dresse un bilan des actions prévues par cette Charte.

La diversité de ces engagements témoigne de l'investissement de l'Aéroport pour l'environnement et pour son territoire.



Respect du protocole d'accord de 2019 pour un développement durable de l'Aéroport, au service de l'économie régionale, dans le respect de la santé et de la qualité de vie des riverains. L'Aéroport exploite le système de mesure de bruit SYMBIOSE et s'investit pour limiter l'impact de ses activités.



Partenariat avec ATMO GRAND EST pour la réalisation de campagnes de mesures régulières permettant de disposer de données fiables quant à la faible contribution des émissions de l'Aéroport au niveau local. Toutes actions d'amélioration sont cependant étudiées



Gestion des eaux usées de la plateforme (exploitation d'une rhizosphère), gestion des eaux pluviales (exploitation d'un système de collecte et de rejet avec surveillance en continu), suivi de la qualité des eaux souterraines et gestion de la consommation d'eau du site constituent des engagements forts de l'Aéroport



L'Aéroport de Strasbourg exploite le système de gestion des déchets STEED, qui permet de mettre en place des solutions de tri des déchets produits sur le site, tant par l'Aéroport que par ses partenaires. Les solutions de traitement les plus vertueuses sont ensuite mises en œuvre, en privilégiant la valorisation matière



L'investissement de l'Aéroport de Strasbourg en faveur de la biodiversité est particulièrement important. Cela impose une gestion durable des espaces verts avec la mise en œuvre d'un fauchage extensif et d'éco-pâturages, le maintien de ruches et le suivi de la biodiversité.



Toujours dans une démarche de recherche d'optimisation et de sobriété, l'Aéroport de Strasbourg met en œuvre une politique Green IT afin de limiter la consommation de ressources tant matérielles (privilégier les achats plus durables) qu'énergétiques (bonnes pratiques dans l'utilisation des équipements et des données)

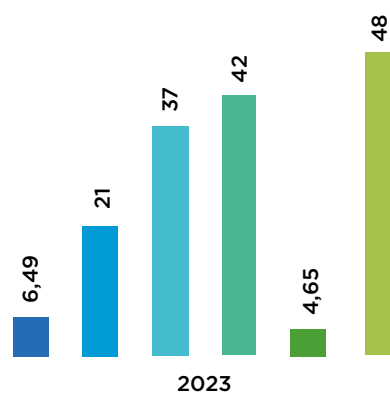
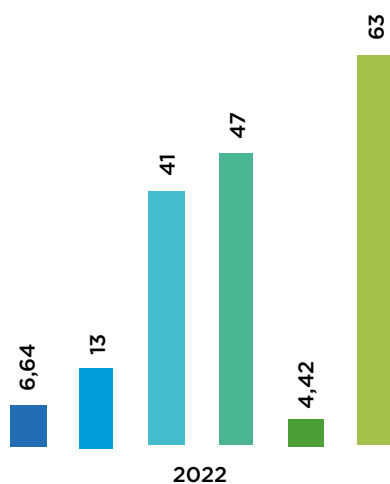
Nous vous invitons à venir découvrir le détail des actions réalisées dans chacun de ces domaines en consultant le rapport environnement ainsi que la Charte de l'Environnement 2021 – 2025 sur notre site internet :

<https://www.strasbourg.aeroport.fr/laeroport-de-strasbourg/demarche-rse/developpement-durable/>

6. Social et gouvernance

L'engagement RSE de la société passe d'abord et avant tout par une **gouvernance responsable et investie**. Depuis 2021, les sujets RSE sont mis à l'ordre du jour de chaque réunion du Conseil de Surveillance et font l'objet d'une surveillance particulière (annexe 1). Les engagements en matière d'équité de traitement sont au centre de la politique de la société, qui a aussi à cœur de favoriser les échanges intergénérationnels, la formation des jeunes et la diversité.

- Taux de travailleurs handicapés
- % Salariés de - de 30 ans
- % Salariés de 30 à 50 ans
- % Salariés de + de 50 ans
- % Salariés en alternance ou en apprentissage
- % Salariés ayant suivi au moins une formation



6.1 Équité

Taux de mixité au sein du Conseil de Surveillance

33%

Index égalité professionnelle (index « Pénicaud »)
96/100

(moyenne nationale 2023 : 88/100)

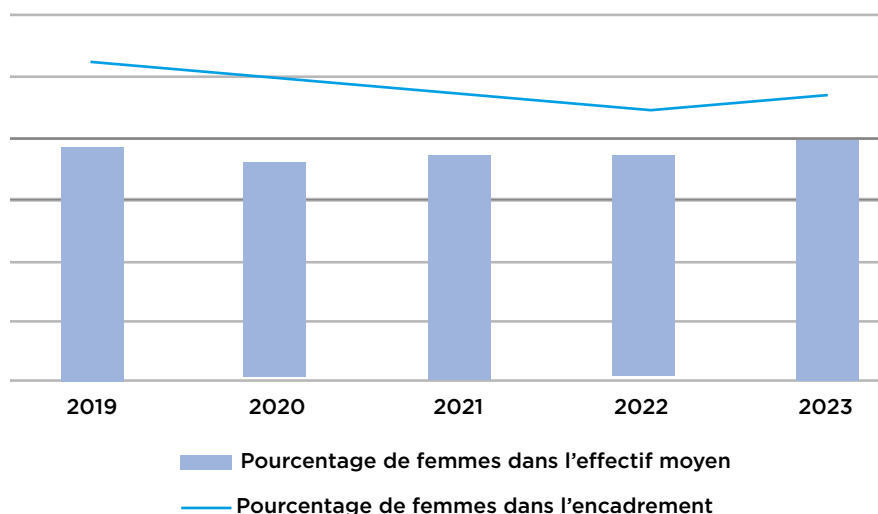
Pourcentage de femmes au comex

40%

Pourcentage de femmes au Directoire

66%

Pour 2023, l'effectif moyen est composé à 39% de collaboratrices alors que 47% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes.



Avec un indice d'égalité professionnelle de 96/100, 2 femmes membres du comex (sur 5 membres) et 2 femmes membres du Directoire (sur 3 membres), les résultats de l'Aéroport de Strasbourg en termes d'équité peuvent être considérés comme très satisfaisants.

6.2 Accidents du travail



Les accidents du travail font l'objet d'une surveillance constante, les actions de prévention et de formation étant au centre de la démarche. En cas de survenance d'un accident, l'identification des causes précède la mise en place d'actions correctives qui font l'objet d'un suivi.

6.3 Articulation de la vie professionnelle et de la vie de famille

L'Aéroport de Strasbourg se dote de moyens permettant d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie de famille. Qu'il s'agisse d'une badgeuse virtuelle pour accéder à distance au logiciel de gestion des temps, de la possibilité de télétravailler ou de la possibilité pour les cadres de choisir leur forfait annuel (en faisant varier le nombre de jours de congés), des outils existent et sont mis en œuvre.

Les salariés ont aussi la possibilité de bénéficier de 3 jours par an de mise à disposition gracieuse auprès d'une association d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, environnementale, humanitaire.

6.4 Qualité de Vie au Travail (QVT)



La démarche QVT, débutée en 2022, témoigne de l’attachement de la Direction de l’Aéroport de Strasbourg au bien-être et à l’épanouissement de ses salariés. L’adhésion et l’implication des salariés est en effet une condition déterminante pour l’atteinte des objectifs fixés, les enjeux de l’Aéroport ne pouvant être relevés que collectivement. Cette démarche est basée sur des entretiens et échanges en groupe de travail et a permis de définir des orientations et des axes d’amélioration.

95% des répondants se sentent utiles et **85%** se déclarent fiers de travailler dans le milieu Aéroportuaire ; **91%** des répondants estiment que l’équilibre entre vie privée et vie personnelle est bien trouvé ; **88 à 97%** des répondants (selon leur catégorie) trouvent que le rapport aux collègues est bon, sentent du respect et de l’intérêt ; **87%** des répondants se sentent respectés par leur hiérarchie, ils considèrent que leur supérieur leur prête attention et se sent concerné par leur bien-être (**80%**).

Des axes d’amélioration existent et font l’objet d’un plan d’actions :

- Exposition aux tensions pour les salariés en contact avec le public ;
- Gestion du rythme de travail face à d’importants projets à gérer simultanément ;
- Optimisation du fonctionnement pour éviter les causes de ralentissement ;
- Amélioration de la circulation de l’information entre les services.

6.5 Charte éthique

La Direction de l’Aéroport de Strasbourg a souhaité se doter d’une charte éthique afin d’affirmer les engagements et les valeurs de la société. **Celle-ci verra le jour en 2024.**

→ **Work in progress ...**

Annexe 1 - SUIVI DES INDICATEURS RSE

	Unité	2023	2022	2021	2020	2019
Environnement						
Bilan des émissions de gaz à effet de serre	1:Oui 0:Non	1	1	1	1	1
RSE01 - Emission Gaz à effet de Serre Scope 1 (REF ES)	T CO2 Equivalent	910	1053	1216	915	1283
RSE02 - Emission Gaz à effet de Serre Scope 2 (REF ES)	T CO2 Equivalent	171	196	247	293	330
RSE03 - Emission Gaz à effet de Serre Scope 3	T CO2 Equivalent	ND	ND	ND	ND	ND
Total des émissions de gaz à effet de serre (REF ES)	T CO2 Equivalent	1081	1249	1463	1208	1613
RSE21 - Existence d'un bilan carbone complet incluant les émissions directes liées aux produits vendus	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0
RSE21-1 - Existence d'un bilan carbone complet incluant les émissions directes liées aux achats	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0
RSE22 - Existence d'un objectif de baisse des émissions GES scope 1 et 2	1:Oui 0:Non	1	1	0	0	0
RSE23 - si oui : Objectif de réduction des émissions GES Scope 1 et 2	non ; x%/année réf/année de l'objectif	-40%/2019/2025	-40%/2019/2025	non	non	non
RSE24 - Existence d'un objectif de baisse des émissions GES scope 3	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0
RSE25 - si oui : Objectif de réduction des émissions GES Scope 3	non ; x%/année réf/année de l'objectif	non	non	non	non	non
RSE26 - Existence d'objectifs de réduction des GES alignés avec les accords de paris selon la méthode SBTi	oui/non/engagé SBTi	non	non	non	non	non
RSE27 - Si oui : Existence d'objectifs avec une clé d'ici 2025	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0
RSE28 - Présentation annuelle de la politique de décarbonation en gouvernance	1:Oui 0:Non	oui	oui	oui	non	non
Exposition de votre chiffre d'affaires aux énergies fossiles	% CA	1,66%	2,13%	1,84%	1,58%	2,07%
Exposition de vos investissements aux énergies fossiles	% investissements totaux	0,35%	0%	1,32%	1%	0,42%
Intensité énergétique de vos activités	GWh / M€	ND	ND	31,89	31,28	65,70
Existence d'un plan d'action de réduction ou d'optimisation des consommations de ressources et d'énergie	1:Oui 0:Non	1	1	1	1	0
Activités ayant un impact négatif sur la biodiversité des zones sensibles	% CA	non identifié	non identifié	non identifié	non identifié	non identifié
Suivi de la gestion et/ou recyclage des déchets	1:Oui 0:Non	1	1	1	1	1
Poids des déchets dangereux	en tonnes (t)	5,602	5,272	3,871	3,332	6,901
Ratio de déchets dangereux sur l'ensemble des déchets	%	2,1%	2,1%	1,8%	1,9%	2,5%
Suivi de la gestion de la consommation de l'eau	m3	41889	ND	45 029	13 671	32 823
Certifications environnementales		1	1	1	1	1
Existence d'un plan de déplacement d'entreprise		non	non	non	non	non
Alignement des activités avec la Taxonomie européenne des activités durables		non	non	non	non	non
Gouvernance						
RSE18-1 - Nombre cumulé des administrateurs présents lors des conseils de l'année	Nombre	43	49	48	79	74
RSE18-2 - Nombre cumulé potentiel total des administrateurs lors des conseils de l'année	Nombre	60	59	60	90	90
RSE18T - Taux de participation au Conseil	Pourcentage %	72%	83%	80%	88%	82%
RSE19-1 - Nombre de femmes dans le conseil au 31 décembre de l'année	Nombre	5	6	7	6	3
RSE19-2 - Nombres total de membres du conseil au 31 décembre de l'année	Nombre	15	15	15	15	15
RSE19T - Taux de mixité au Conseil	Pourcentage %	33%	40	47%	40%	20%
RSE20 - Actionariat salarié	Pourcentage %	0%	0	0	0	0
RSE29 - Prise en compte de critères RSE dans la rémunération variable des dirigeants	1:Oui 0:Non	1	1	1	0	0
RSE30 - Nombre de séance de conseil	Nombre	4	4	4	6	6
RSE35 - Si oui, des critères de décarbonation sont-ils intégrés dans ces critères	1:Oui 0:Non	1	1	1	0	0
RSE36 - Signataire de la charte "Relations fournisseurs responsables"	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0
RSE37 - Le Groupe est-il labellisé "Relations fournisseurs et achats responsables"	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0

Publication d'une Déclaration de performance extra-financière (DPEF) ou d'un rapport RSE	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0
Reconnaissance par un ou plusieurs labels RSE	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0
Raison d'être dans les statuts	1:Oui 0:Non	1	1	1	0	0
Société à mission	N/A					
Agrément ESUS	N/A					
Accord d'entreprise sur la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0
Existence d'un plan d'actions d'achats responsables		0	0	0	0	0
Nombre d'administrateurs indépendants		0	0	0	0	0
Part variable dans la rémunération des dirigeants liée à des critères de performance de long terme ou de RSE	1:Oui 0:Non	1	1	1	0	0
Mise à l'ordre du jour du Conseil d'Administration/conseil de surveillance de la stratégie RSE de l'entreprise sur l'année passée	1:Oui 0:Non	1	1	0	0	0
Nombre de réunions entre le conseil d'administration et le responsable de la RSE sur l'année passée		/	/	/	/	/
Pourcentage de réunions où le sujet RSE a été mis à l'ODJ du Conseil d'administration/conseil de surveillance	%	100%	50%	25%	0	0

Social						
RSE04 - Effectif moyen total Groupe	Nombre	95	90,4	89,17	95	94
Ancienneté moyenne par salarié au sein de l'entreprise		16,47	15,2	17,21	15,98	15,39
RSE05 - Nombre des travailleurs handicapés dans l'effectif moyen	Nombre	6	6	6,42	5	5
RSE05T - Pourcentage des travailleurs handicapés dans l'effectif moyen	Pourcentage %	6,49%	6,64%	7,20%	5,26%	5,32%
Pourcentage de salariés en alternance ou en apprentissage		4,65%	4,42%	1,12%	1,05%	1,06%
Pourcentage de salariés seniors		26%	23%	22%	/	/
RSE06-1 - Nombre de femmes dans l'effectif moyen	Nombre	37	33,4	33,17	34	36
RSE06T - Pourcentage de femmes dans l'effectif moyen	Pourcentage %	38,95%	36,95%	37,20%	35,79%	38,30%
RSE07-1 - Nombre de femmes cadres dans l'effectif moyen total	Nombre	9	8,9	8,83	9	9
RSE07-2 - Effectif moyen cadre total	Nombre	19	19,9	18,58	18	18
RSE07T - Pourcentage de femmes dans l'encadrement	Pourcentage %	47,37%	44,72%	47,52%	50,00%	50,00%
RSE34 - % de femmes au comex	Pourcentage %	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%
RSE38 - Existence d'un dispositif chiffré visant à améliorer la parité	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0
RSE08-1 - Montant consacré à la formation	Nombre	70	119	82	35	75
RSE08-2 - Masse salariale	Nombre	4037	3561	3004	2806	3787
RSE08T - % masse salariale consacrée à la formation	Pourcentage %	1,73%	3,34%	2,73%	1,14%	1,85%
RSE09-1 - Nombre de personne ayant suivi au moins une formation	Nombre	48	63	84	48	75
Nombre d'heures de formation des salariés		1889	2066	1928		1595
RSE09T - Effectif ayant suivi au moins une formation	Pourcentage %	50,53%	69,69%	94,20%	50,53%	79,79%
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré		0	0	0		
RSE10 - Accidents du travail	Nombre	5	3	3	3	3
RSE13-2 - Heures travaillées	Nombre	159675	130475	113796	99821	153129
RSE12 - Taux fréquence accidents du travail	Fréquence	31,31	22,99	26,36	30,05	19,59
RSE31-1 - Nombre d'accidents du travail avec arrêt	Nombre	4	5	3	3	2
RSE31T - taux de fréquence		25,05	38,32	26,36	32	13,06
RSE32-1 - Nombre de jours de travail perdus	Nombre	69,5	66	50,5	23	39
RSE32T - Taux de gravité		0,44	0,51	0,44	0,23	0,25
RSE33-1 - Total des taux d'incapacité permanente	Nombre		0	0	-	-
RSE33T - Indice de gravité	Fréquence		0	0	-	-
RSE11 - Accidents mortels	Nombre	-	0	0	0	0
Entreprises multinationales : existence d'un contrôle de conformité aux principes du Pacte mondial des Nations unies	N/A	/	/	/	/	/
Existence de partenariats avec des associations (dont mécénat en nature)	1:Oui 0:Non	0	0	0	0	0
Montant alloué au mécénat		3500	3450	4300	8650	3000
Ratio du montant alloué au mécénat / CA		0	0	0	0,06%	0,01%
Taux de salariés en alternance ou en apprentissage		4,65%	4,42%	1,12%	1,05%	1,06%
Taux de litiges prud'homaux		0	0	0	0	1%

Taux de turnover/taux de rotation des effectifs		17,22%	14,90%	7,53%	8,08%	10,61%
Taux d'absentéisme au travail		7,13%	7,67%	4,86%	2,51%	2,33%
Existence d'un accord d'intéressement	1:Oui 0:Non	1	1	0	1	1
Équité salariale (entre le premier décile et le dernier décile; entre le premier décile et la rémunération médiane; entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés)		NC	NC	NC	NC	NC
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité		N/C	NC	NC	NC	NC
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes.		2,80%	3,10%	3,11%	1,60%	0%
Note globale obtenue à l'index de l'égalité professionnelle		96	95	95	98	100
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations		5	4	4	6	6
Existence d'un plan d'action en faveur de la prise en compte de l'emploi et de la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap		1	/	/	/	/
Pourcentage de salariés recrutés, cadres et non cadres, de personnes en situation de handicap		0	=1/nbre d'entrées	/	/	/
Nombre de recrutements de salariés handicapés issus d'une EA ou d'un ESAT sur les 12 derniers mois		0	/	/	/	/
Pourcentage de CA réalisé avec le secteur adapté et protégé		/	/	/	/	/
Accessibilité du site internet (handicap)	1:Oui 0:Non	1 référentiel d'obligations d'accessibilité numérique RGAA; numerique.gouv.fr	1 accessi web niveau bronze	1 accessi web niveau bronze	1 accessi web niveau bronze	1 accessi web niveau bronze