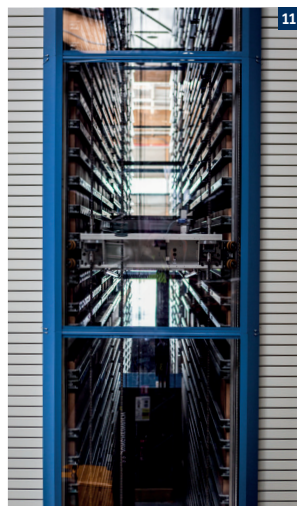
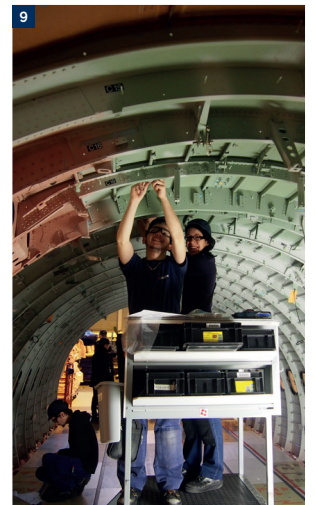
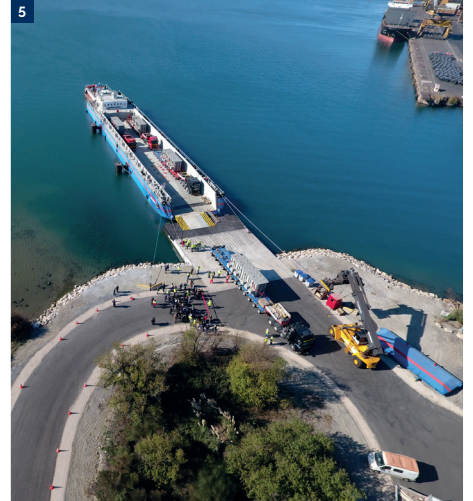
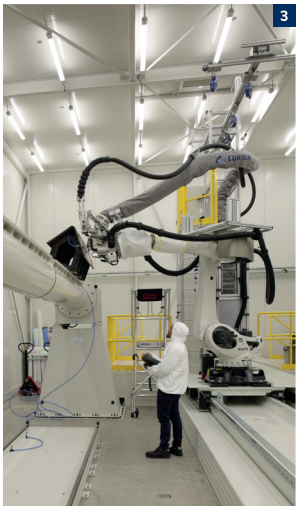


■
RAPPORT DE
RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE
2019

■
INCLUANT LA DÉCLARATION DE
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



■ ■
DAHER



1. TBM sur le site de Tarbes – 2. Fabrication et assemblage de cabine d'hélicoptère à Tarbes – 3. Machine à placement de fibres automatique à Nantes – 4. Bureau d'études à Marignane – 5. Rampe d'embarquement Roll-on/Roll-off à Fos-sur-Mer – 6. Site de Querétaro au Mexique – 7. Transport exceptionnel du CEA Saclay à Naka, au Japon – 8. Vue globale d'un robot de perçage acoustique à Saint-Julien – 9. Assemblage métallique *in situ*, Airbus, à Saint-Nazaire – 10. Fabrication de pièce composite à Tarbes – 11. Kardex de stockage *in situ*, Dassault Aviation Falcon Services (DAFS), à Tremblay – 12. Membres de l'équipe de Querétaro au Mexique.



JÉRÔME LEPAROUX

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL & DRH

« Une organisation
entièrement mobilisée
au service de notre
performance durable »

Chères parties prenantes,

À l'heure de parution de ce document nous traversons collectivement une crise sanitaire sans précédent. Toutes nos énergies sont consacrées à préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de leurs familles et à assurer la pérennité de notre entreprise.

Notre collectif d'actionnaires, de direction et de collaborateurs est entièrement engagé dans ce sens pour accompagner cette période qui sera le prélude de bouleversements majeurs de nos écosystèmes.

Notre force réside dans notre modèle de pérennité, de gouvernance et d'innovation. Ceci permet à Daher de maintenir son ambition de devenir à l'horizon 2022 l'un des leaders de la responsabilité sociétale d'entreprise dans ses secteurs d'activité.

Avec l'organisation mise en place début 2020, Daher dispose désormais de tous les leviers pour atteindre cette ambition : une Direction Technologies, construite autour de l'innovation pour préparer le futur – écoresponsable – de Daher ; la Finance, prête à relever les prochains défis pour concilier performance économique et impacts sociétaux positifs ; les Opérations, avec leur réseau d'ambassadeurs et des directions engagées ; le Secrétariat Général, qui rassemble l'ensemble des fonctions clés pour la mise en œuvre et le déploiement d'une stratégie RSE ambitieuse.

Avec une organisation entièrement mobilisée pour accélérer sa transformation, Daher entend gagner en maturité sur l'ensemble de ses enjeux RSE et s'inscrire ainsi dans une performance durable où chacun s'engage et se mobilise en faveur de ses parties prenantes.

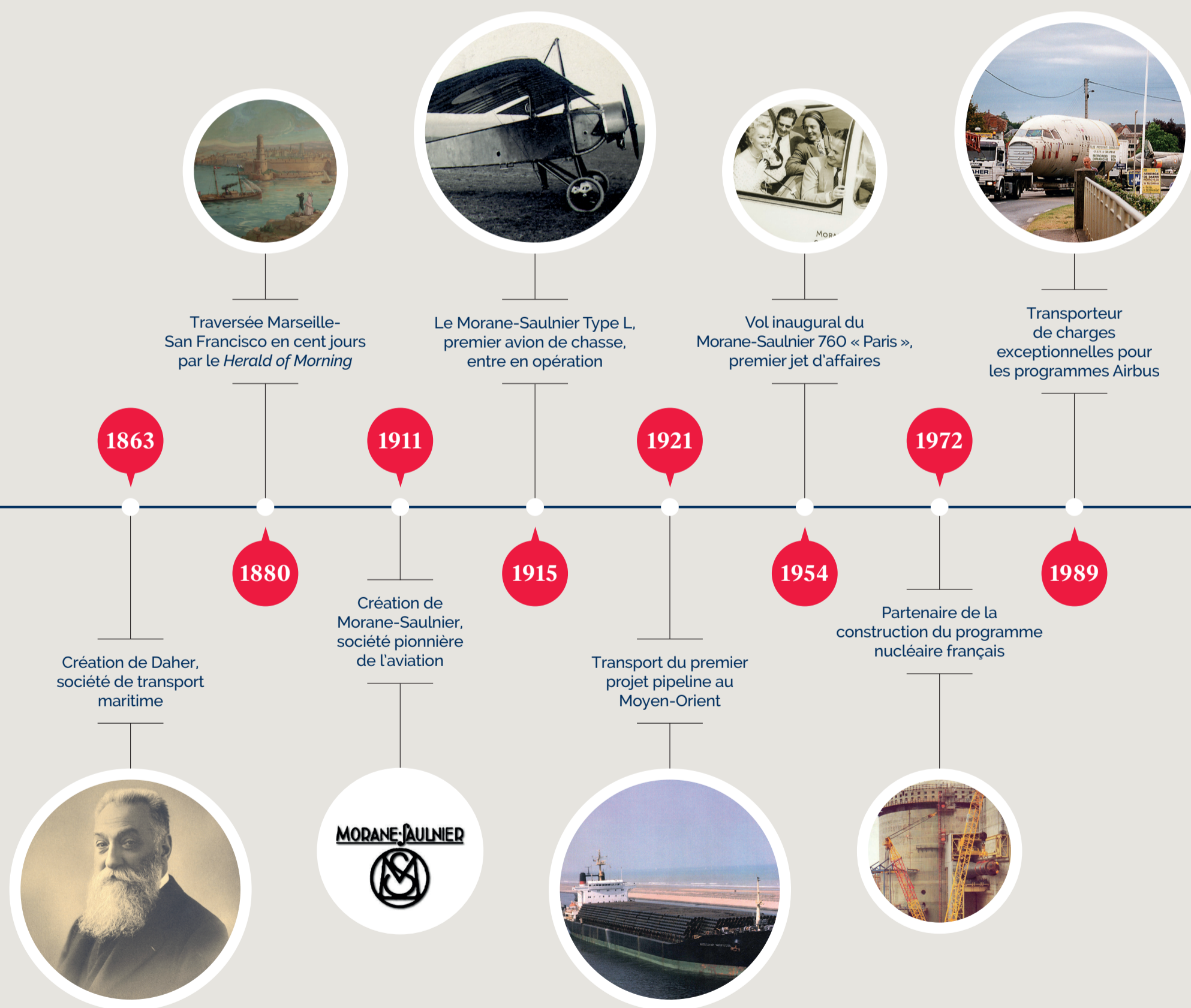
Ce document a été rédigé avant le début de la crise sanitaire. Cette dernière ne remet pas en cause l'ensemble des réalisations de 2019 qui apparaissent comme une force pour affronter l'avenir. Par contre, elle nous oblige comme tous nos partenaires à repenser nos enjeux et la manière que nous aurons d'y répondre dans les mois et années à venir.

Jérôme Leparoux

HISTOIRE

Daher, un pionnier de la convergence industrie et services

En tant que groupe familial créé il y a cent cinquante-six ans, la pérennité et le développement durable sont inscrits dans les habitudes du Groupe depuis longtemps. Dans ce contexte, Daher a souhaité dès 2014, et bien avant d'être soumis à des obligations réglementaires, formaliser et structurer son engagement RSE, et a publié un premier rapport de responsabilité sociétale.





Daher intègre le programme Falcon 7X pour la conception et la fabrication du fuselage supérieur



Signature du contrat de gestion de l'ensemble des flux logistiques d'Airbus en France



Daher, partenaire majeur de l'hélicoptère Airbus H-160, assure la conception et la fabrication de la poutre de queue et du fenestron



Daher fait l'acquisition de l'avionneur américain Quest et du spécialiste de la soudure des composites thermoplastiques KVE Composites aux Pays-Bas

1994

Pilotage logistique global du projet de raffinerie à Omsk en Sibérie



2001

Signature du contrat de fabrication des trappes de trains d'atterrissage pour toute la gamme des avions Airbus A350



2009

2013

Lancement du TBM 930 et sortie des chaînes d'assemblage du 800^e TBM



2016

2017

Ouverture d'une deuxième usine à Tanger



2018

2019

UN MODÈLE D'AFFAIRES

CRÉATEUR DE VALEUR POUR TOUTES LES PARTIES PRENANTES

Daher est un groupe français dont l'actionnariat est majoritairement familial. Daher est présent dans 13 pays d'implantation directe et réalise un chiffre d'affaires de 1,2 milliard d'euros en 2019, à travers trois domaines d'activité stratégiques.

Daher réalise ainsi 80% de son chiffre d'affaires dans le secteur aéronautique, en y développant ses expertises industrielles et services. Les 20% du chiffre d'affaires restants sont réalisés dans des industries de pointe, aux premiers rangs desquelles le secteur automobile, le transport et l'énergie.

NOS RESSOURCES, AUTANT D'ATOUTS POUR...

CAPITAL FINANCIER

Actionnaires familiaux et étatique engagés sur le long terme. Daher, faiblement endetté, n'hésite pas à redéployer ses actifs. Daher obtient ses financements auprès d'institutions françaises et européennes.

CAPITAL INDUSTRIEL

Services logistiques et supply chain opérés au sein des installations des clients (in situ) ou détenus en propre ou loués (ex situ); plateformes de services clients dans le cadre des activités de maintenance pour les avions légers en France et à l'international.

ÉCOSYSTÈMES

Dialogue régulier avec l'écosystème Daher et les parties prenantes: actionnaires; autorités de tutelle gouvernementales; autorités publiques (dont EASA, OSAC, DGAC); bassins d'emploi (autorités locales, systèmes éducatifs, organismes); partenaires commerciaux/clients; fournisseurs; écosystème d'innovation (IRT Jules Verne, IoT Valley, Aerospace Valley...).

RESSOURCES NATURELLES

Matières premières, ressources énergétiques, achats de production, achats généraux: Daher, avec ses fournisseurs et ses prestataires, consomme les ressources naturelles nécessaires à la fabrication de ses avions, de ses équipements et de ses activités de services logistiques et supply chain.

CAPITAL INTELLECTUEL ET SAVOIR-FAIRE

Brevets, propriété intellectuelle et processus industriels; les marques Daher et TBM; les accréditations, qualifications et certifications propres aux métiers de l'aéronautique: Daher s'attache à protéger au mieux et à développer son savoir-faire et son capital intellectuel.

CAPITAL HUMAIN

Daher s'appuie sur les compétences et les talents de ses collaborateurs, dont la diversité reflète les expertises du Groupe.

40% Taux d'endettement
sur capitaux propres

14 sites industriels
en France et à l'international

17 start-ups partenaires
pour des proof of concept

100 297 MWh en France
Consommation
d'énergie (gaz &
électricité) en 2019

400 ingénieurs
en bureaux d'études

10 060 Effectifs
moyens

... UN MODÈLE

Groupe référent du secteur aéronautique, Daher s'est fixé en 2019 des objectifs ambitieux dans le cadre de son plan stratégique « Succeed Together ». Le Groupe déploie tous les moyens nécessaires à son succès, au bénéfice de toutes ses parties prenantes et dans le respect de son histoire et de ses valeurs.

Enjeux & contexte

Depuis une dizaine d'années, le secteur aéronautique connaît une forte croissance qui s'est poursuivie en 2019, tirant ainsi les besoins en services logistiques et supply chain associés.

Pour autant, le secteur est soumis à des tensions liées à une accélération des cadences de production, qui accentue la pression sur les acteurs de la filière en termes de délais, de qualité et d'innovation. En parallèle, ces tensions ont généré à la fois un mouvement de consolidation chez les équipementiers et de réinternalisation de certaines activités autrefois sous-traitées par les avionneurs.



SERVICES LOGISTIQUES
& SUPPLY CHAIN

Nos engagements envers les parties prenantes

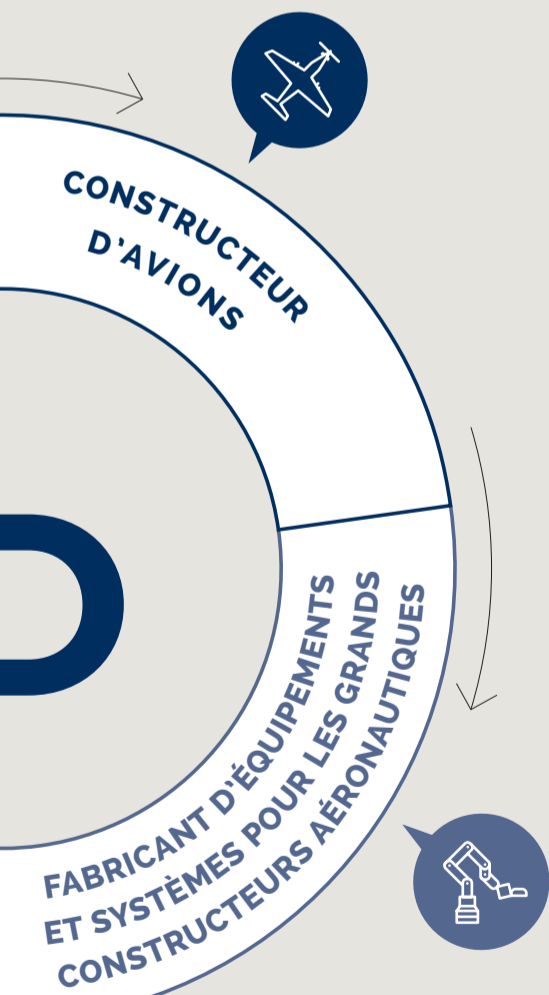
La conviction de Daher est que ses ambitions stratégiques s'inscrivent dans une démarche de responsabilité dans la manière d'atteindre ses objectifs et de mener ses opérations, et créent durablement de la valeur pour toutes ses parties prenantes.

D'AFFAIRES...

Attentif depuis toujours à un modèle d'activité pérenne et de long terme, Daher poursuit son développement en s'appuyant sur ses atouts afin de créer une valeur qu'il partage avec ses six parties prenantes : ses actionnaires, ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires sectoriels et d'innovation.

Nos activités

Daher est un avionneur et un équipementier industrie et services, positionné sur trois métiers en parfaite cohérence : constructeur d'avions, équipementier aéronautique et opérateur de services logistiques et supply chain. Daher conçoit des solutions globales qui répondent aux grands enjeux de ses clients et aux exigences critiques de la 4^e révolution industrielle.



Notre stratégie

Pour relever ses défis, Daher s'appuie sur une stratégie responsable et créatrice de valeur pour devenir un acteur mondial incontournable de son secteur, en se fixant trois objectifs prioritaires, conformément au plan « Succeed Together » : accroître sa valeur ajoutée et sa rentabilité, accélérer son développement en Amérique du Nord, et devenir un référent du digital sur le marché de l'aéronautique.

PROCESSUS DE MATÉRIALISATION DU MODÈLE D'AFFAIRES

Le modèle d'affaires de Daher a été élaboré dans le cadre d'un travail collaboratif alimenté par les contributions de nombreux experts internes. Il est également le résultat d'un parti pris qui a consisté à en construire les bases sur le modèle du secteur d'activité dominant, celui de l'aéronautique et défense, et de privilégier ainsi la lisibilité, tout en offrant au lecteur une meilleure compréhension de la création de valeur. Les activités Nucléaires sont donc volontairement exclues de ce modèle.

Cette chaîne de création de valeur se base sur le modèle des capitaux recommandé par l'International Integrated Reporting Council (IIRC). Nous avons sélectionné les capitaux les plus pertinents pour notre activité et nos parties prenantes : financiers, industriels, intellectuels et sociaux.

Pour plus d'information : www.integratedreporting.org

... QUI CRÉE DE LA VALEUR POUR TOUTES LES PARTIES PRENANTES

10,9 millions d'euros
Résultat net 2019

729 recrutements
en 2019

25,7% Part des femmes
dans les effectifs Daher

2 clients clés en 2019
(chiffre d'affaires >50 M€)

466 millions d'euros
Part d'achat Groupe

Conseil pour la recherche
aéronautique civile



2019 Premier Bilan Carbone
sur les 3 scopes

ACTIONNAIRES

La création de valeur pour les actionnaires est au centre de la stratégie de Daher, dans un contexte d'actionnariat familial de long terme qui privilégie une valorisation patrimoniale de ses investissements financiers et extra-financiers. La politique active d'échanges entre les actionnaires familiaux et le Groupe, ses cadres dirigeants et ses collaborateurs est au cœur de la politique de création de valeur.

COLLABORATEURS

Les valeurs responsables de Daher soutiennent les conditions du succès et de sa capacité à innover dans un environnement concurrentiel et en mutation. La priorité pour le Groupe est d'attirer, de retenir et d'accompagner ses collaborateurs et de satisfaire leurs attentes professionnelles, entrepreneuriales et d'autonomie.

CLIENTS

Permettre à ses clients de se concentrer sur leur métier est au cœur de la stratégie de création de valeur de Daher. Avec sa capacité à concevoir, développer et opérer des solutions innovantes, Daher est reconnu pour être l'un des acteurs les mieux notés dans ses domaines d'activité et partage avec ses clients les gains de performance réalisés.

FOURNISSEURS

Daher s'appuie sur ses fournisseurs pour accompagner ses enjeux industriels dans la durée. Le Groupe favorise des accords pluriannuels avec des partenaires privilégiés, la mise en œuvre de relations contractualisées et de long terme, et accompagne l'ensemble de ses fournisseurs, y compris localement.

ÉCOSYSTÈME D'INNOVATION ET ACTEURS DU SECTEUR

Daher s'appuie sur les travaux de ses neuf centres d'ingénierie et du DaherLab pour servir ses ambitions d'opérer des solutions toujours plus innovantes au bénéfice de ses clients. Entreprise étendue, Daher participe également activement à la vie de son secteur aéronautique et défense.

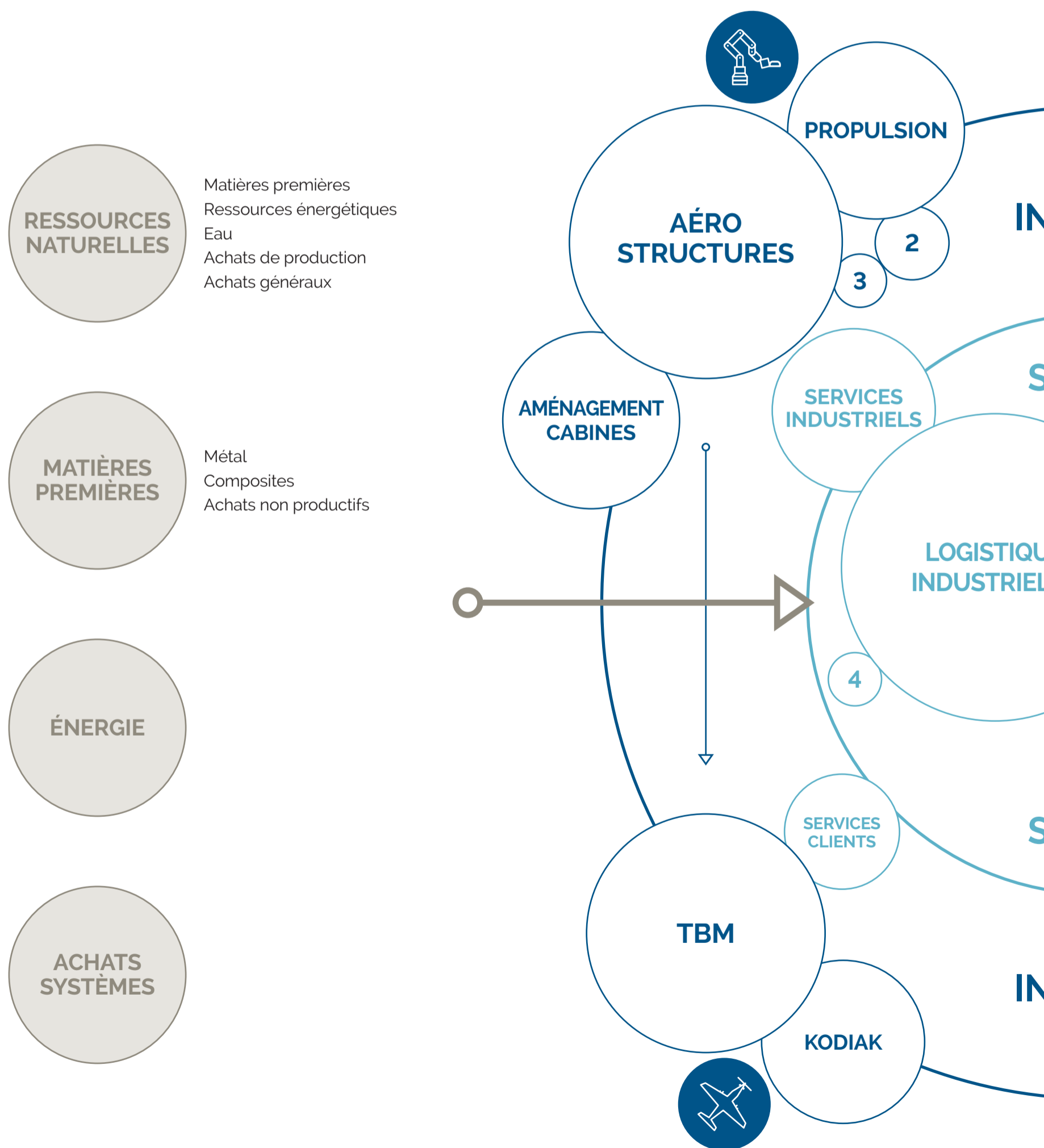
SOCIÉTÉ CIVILE

Daher, bien conscient de ses responsabilités en tant qu'acteur industriel, s'implique dans une démarche de mesure et d'amélioration de l'empreinte carbone de ses activités. La prise en compte de ces enjeux dans sa future raison d'être ainsi que dans la conduite de ses opérations, de ses relations clients ou fournisseurs et de ses axes d'innovation doit concourir à s'inscrire dans la trajectoire des Accords de Paris.

LA CHAÎNE DE VALEUR DE DAHER EN 2019

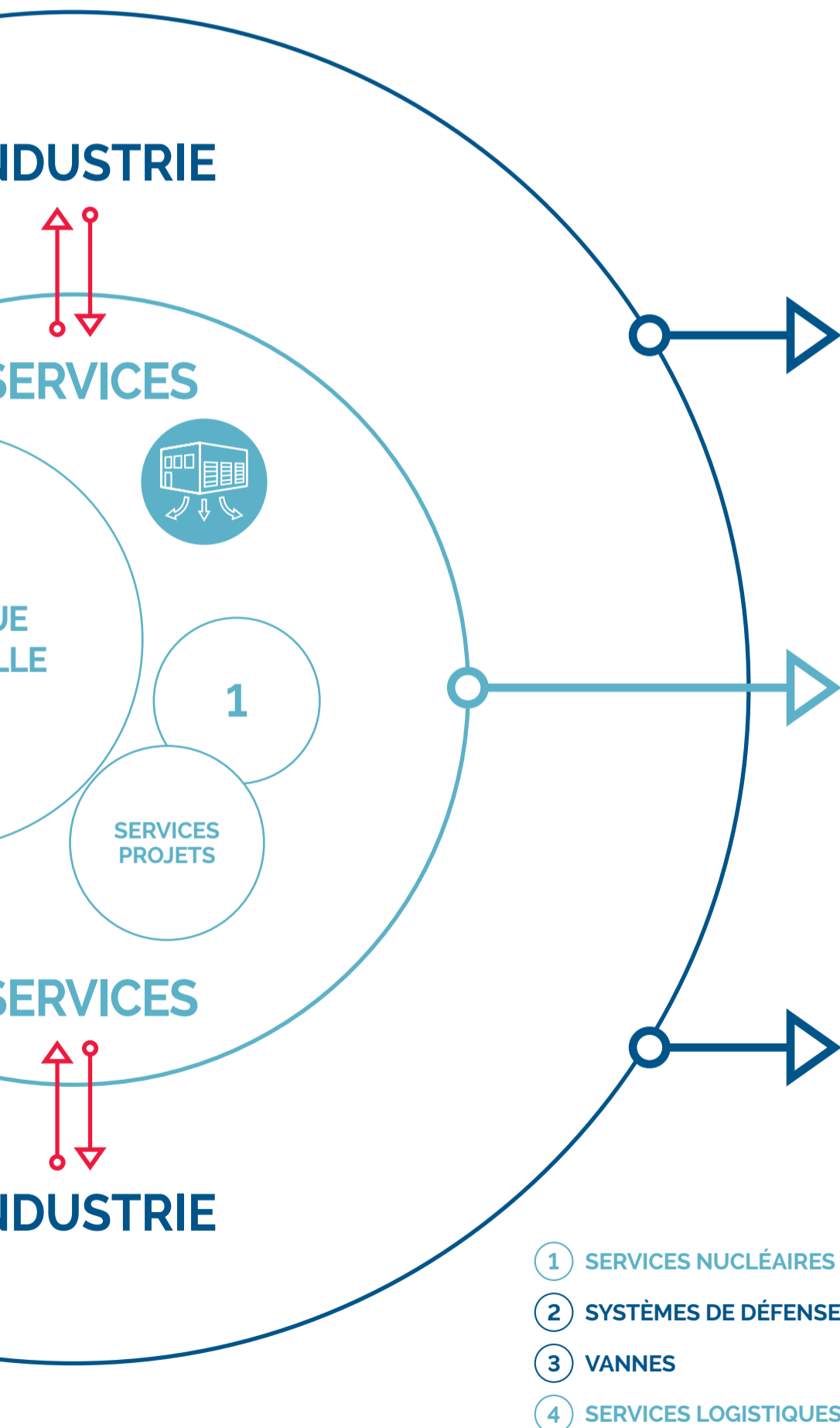
DES RESSOURCES
CONSOMMÉES
AU SERVICE DE...

... UNE STRATÉGIE
CONVERGENTE
L'INDUSTRIE AÉRONAUTIQUE



RATÉGIE DE
ENCE ENTRE
T LES SERVICES...

... QUI GÉNÈRE UNE
VALEUR DONT LES IMPACTS
SONT ÉVALUÉS



VALEUR AJOUTÉE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Actionnaires
Collaborateurs
Clients
Fournisseurs
Écosystèmes d'innovation
et acteurs du secteur

—
404 millions d'euros
Masse salariale

IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT

Émissions Co₂ et No_x
Thermoplastiques
Déchets de production
Rejet d'eaux usées

—
15 145 tCO₂e
Bilan GES sur périmètre
France éligible et Scopes 1 + 2

UNE STRATÉGIE DE RESPONSABILITÉ

QUI S'INSCRIT DANS LE PLAN STRATÉGIQUE 2018-2022

« SUCCEED TOGETHER »

LE NOUVEAU PLAN STRATÉGIQUE DE DAHER A TROIS OBJECTIFS PRIORITAIRES



ACCROÎTRE LA VALEUR AJOUTÉE ET LA RENTABILITÉ DE SES PRODUITS ET SERVICES

Daher souhaite poursuivre son développement sur des pièces complexes et l'utilisation de nouveaux matériaux, ainsi que des prestations et services de haute technicité.



ACCÉLÉRER SON DÉVELOPPEMENT EN AMÉRIQUE DU NORD

À travers une présence industrielle accrue, pour un objectif de 20% du chiffre d'affaires global en 2022.



DEVENIR UN ACTEUR RÉFÉRENT DU DIGITAL SUR LE MARCHÉ DE L'AÉRONAUTIQUE

Précurseur dans l'utilisation des nouvelles technologies numériques au service de nos usines et offres de services.

4 ATOUTS STRATÉGIQUES

POUR UNE PERFORMANCE GLOBALE

Un Groupe à l'actionnariat familial, responsable et riche de son capital humain

Un fournisseur ayant « un coup d'avance » au service de ses clients



Un acteur incontournable sur ses marchés de référence

Un partenaire fiable, « orienté clients », qui s'engage sur le long terme

NOS AXES STRATÉGIQUES SELON LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

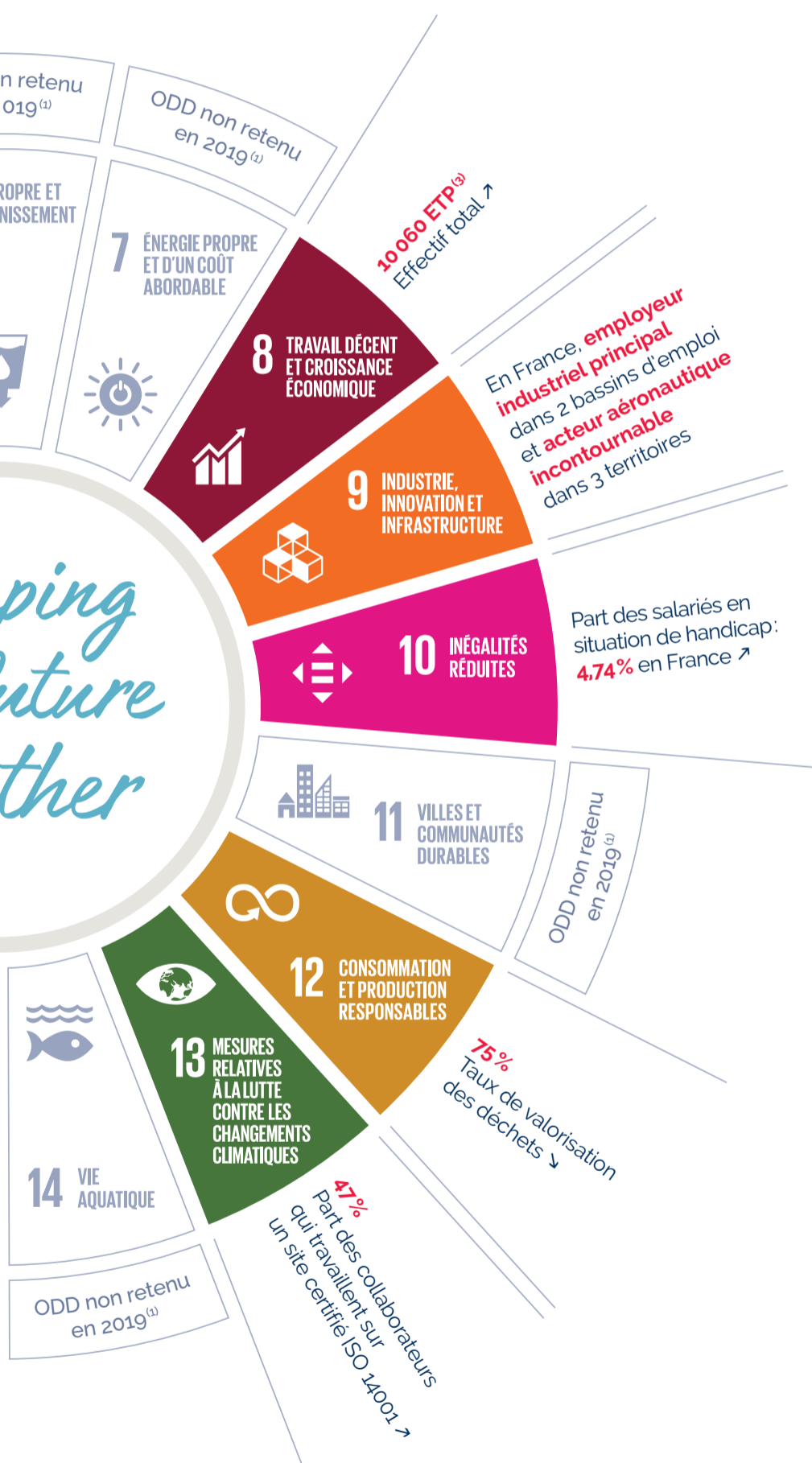


Daher s'engage en faveur des Objectifs de Développement Durable de l'Organisation des Nations unies (ODD). Initiée en 2017, la démarche de Daher vise à mesurer la progression de sa performance globale, à la fois économique, sociale et environnementale, en communiquant des indicateurs pertinents mis à jour annuellement. Vous pouvez retrouver cette démarche sur notre site daher.com.

STRATÉGIES RSE

DÉVELOPPEMENT DURABLE

UNIONS UNIES



(1) Thématique non matérielle au regard du niveau de maturité déjà acquis par Daher ou des attentes des parties prenantes.
(2) Nombre d'accidents exprimé par millions d'heures travaillées.
(3) Équivalent temps plein.

Accompagner le développement du Groupe

Coconstruite en 2017, la stratégie RSE de Daher s'inscrit dans le plan stratégique « Succeed Together » pour la période 2018-2022. Elle vise à faire du Groupe l'un des leaders de la responsabilité sociétale d'entreprise dans ses secteurs d'intervention à l'horizon 2022.

« Shaping the Future Together » a permis de formaliser les ambitions de Daher dans la manière d'atteindre ses objectifs et de mener ses opérations, et se fixe comme ambition de contribuer à créer ainsi durablement de la valeur pour toutes les parties prenantes du Groupe. En 2018, elle s'est déployée autour d'enjeux prioritaires, notamment associés à la maîtrise des risques et au dialogue avec les parties prenantes grâce à l'élaboration d'une matrice de matérialité.

En 2019 les priorités exprimées dans la matrice de matérialité ainsi que la réalisation d'un Bilan Carbone complet de nos activités ont permis de faire évoluer les thèmes de notre stratégie telle qu'elle est exprimée dans ce document.

Partir des risques connus pour définir les enjeux RSE prioritaires et assurer la pérennité du Groupe sur le long terme

La vision de Daher du développement durable et responsable est de contribuer à la pérennité du Groupe, en s'assurant dans un premier temps de la parfaite maîtrise des externalités positives et négatives que son activité économique génère. Une démarche responsable suppose donc de maîtriser ses principaux risques, qu'ils soient opérationnels ou stratégiques.

Pour y répondre avec efficacité et sur la durée, Daher a décidé en 2017 d'associer au sein de la même direction la gestion des risques et le développement durable.

La conviction de Daher est qu'une telle gouvernance novatrice de la RSE est source immédiate de création de valeur et permet une meilleure coordination entre les risques et les politiques mises en œuvre pour les maîtriser. Ces risques sont par nature soit financiers, soit extra-financiers. Pour chacun des principaux risques extra-financiers, Daher s'assure de mettre en place une ou plusieurs politiques permettant de le couvrir avec efficacité et complète son dispositif avec un plan d'action et des indicateurs de suivi et de pilotage. La gouvernance de ce processus est assurée par le Comité RSE en présence de membres du Comité Exécutif.

LES RISQUES EXTRA-FINANCIERS IDENTIFIÉS ET PRIS EN COMPTE EN 2019



Mouvements sociaux

Le mouvement social peut prendre la forme de grève dans nos activités industrielles et logistiques. La qualité du dialogue social est un levier essentiel de la maîtrise de ce risque qui débouche souvent sur des accords collectifs avec les partenaires sociaux.



Inadéquation des compétences

La diversité des secteurs d'activités du Groupe nécessite une large palette de compétences, de talents et d'expertises. Des tensions sur le marché de l'emploi dans ces secteurs d'activité nécessitent une attention particulière pour attirer et maintenir les personnes clés afin d'assurer le développement du Groupe.

Labor Risk (Risques sociaux induits)

Certaines activités logistiques de Daher nécessitent le recours à des contrats courts. Des plans de compétences sont mis en place afin d'anticiper des ajustements de personnel rapides et non prévisibles.

Devoir de vigilance Fournisseurs

Le respect des règles et des lois sociales et environnementales par les fournisseurs du Groupe nécessite l'adhésion à un Code éthique fournisseurs et un devoir de vigilance de la part de Daher.



Atteinte à la santé et sécurité des collaborateurs

La santé et la sécurité des collaborateurs sont au cœur de la politique de responsabilité sociétale de Daher car c'est un enjeu matériel pour nos activités industrielles et logistiques.

Éthique et compliance

Notre Groupe attache la plus grande importance au comportement loyal et honnête de tous ses collaborateurs, qu'ils soient dirigeants ou employés, et de ses partenaires, en conformité stricte avec le droit applicable et les procédures internes.

Mise en œuvre de produits et matériaux nocifs

Du fait de ses activités industrielles et logistiques, le Groupe assure le respect des règles européennes de manipulation et transport de matériaux et marchandises dangereuses.

Décroissance durable du marché aéronautique

En croissance depuis une décennie et avec une perspective similaire pour les années à venir, le marché aéronautique peut néanmoins connaître une érosion ponctuelle pour des considérations géopolitiques ou marquée dans le temps car les citoyens se détourneraient de l'avion comme moyen de transport. Ce rejet de l'avion se traduirait par une baisse du carnet de commandes des compagnies aériennes vers les avionneurs et donc de notre volume d'activité tant à l'industrie qu'au service.

LES ENJEUX ET LA MISE EN ŒUVRE D'UNE STRATÉGIE RESPONSABLE

La stratégie RSE du Groupe « Shaping the Future Together » a permis de formaliser les ambitions de Daher dans la manière d'atteindre ses objectifs et de mener ses opérations. Elle vise à faire du Groupe l'un des leaders de la responsabilité sociétale d'entreprise dans ses secteurs d'intervention à l'horizon 2022.

— La définition d'une politique de responsabilité

En 2017, Daher s'est formellement engagé auprès des Nations unies à soutenir les initiatives du Pacte mondial en faveur des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

En parallèle, dans le cadre d'une large démarche collaborative, Daher a identifié ses principaux enjeux de responsabilité sociétale. Un Comité de Pilotage accompagné par un cabinet spécialisé s'est ainsi appuyé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000 pour identifier ses enjeux RSE les plus matériels.

— La consultation des parties prenantes pour une analyse de matérialité des enjeux RSE

À l'automne 2018, Daher a initié une démarche d'analyse de ses enjeux RSE en faisant prendre la parole à ses parties prenantes internes et externes. Cette démarche a permis d'établir une première analyse de matérialité. Elle permet de faire dialoguer les attentes de Daher avec celles de ses parties prenantes internes et externes, de mieux cerner les enjeux partagés et d'identifier d'éventuels écarts entre les attentes de chacun.

Sept attentes prioritaires ont été identifiées par les parties prenantes et par Daher : quatre enjeux sociaux (santé et sécurité des collaborateurs, conditions de travail et management, dialogue social, développement des compétences), deux enjeux de gouvernance (éthique des affaires, dialogue avec les parties prenantes) et un enjeu sociétal (achats responsables).

LA MATURITÉ DE LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE PERMET EN 2020 DE DÉPLOYER LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE



Sophie Pardi
Responsable RSE Groupe

Nous sommes à un moment charnière du déploiement de la RSE chez Daher. Depuis 2017, nous nous sommes attachés à structurer une démarche robuste nous assurant de travailler sur les enjeux les plus en lien avec nos domaines d'activité et les attentes de nos parties prenantes, tout en nous appuyant sur nos fondamentaux en termes de conformité et de service client.

Nous avons pour objectif en 2020 de transformer l'essai en accélérant son déploiement

opérationnel au plus près des collaborateurs du Groupe et en assurant la synergie avec la stratégie d'entreprise. Deux objectifs ambitieux, car ils nécessitent l'activation de leviers très différents, mais deux objectifs qui nous semblent réalistes au vu des premiers résultats obtenus.

Nous comptons beaucoup sur notre réseau d'ambassadeurs lancé formellement en 2019 et sur les travaux visant à doter Daher d'une raison d'être en 2020 pour atteindre ces objectifs!

NOTRE MODÈLE DE GOUVERNANCE PERMET AUX ACTIONNAIRES DE S'INSCRIRE DANS LA PERFORMANCE DURABLE



Estelle Roux
Administratrice, Directrice adjointe de la holding familiale CoreDaher

En tant qu'actionnaires de Daher, nous sommes attentifs à la performance durable de l'entreprise, ce que celle-ci met en place pour s'inscrire sur le temps long, sa capacité à s'adapter, innover, résister aux crises, attirer des talents et les garder...

L'engagement des actionnaires dans un modèle de gouvernance structuré constitue un pilier important de cette performance durable. Il permet aux membres de la famille Daher, actionnaires ou futurs actionnaires, de parler d'une seule voix et de partager une

vision commune, pour impulser les grandes orientations stratégiques de l'entreprise. Ce modèle repose sur la transparence : nos règles sont écrites (mais jamais figées) et sont connues de tous : statuts, règlements intérieurs, charte...

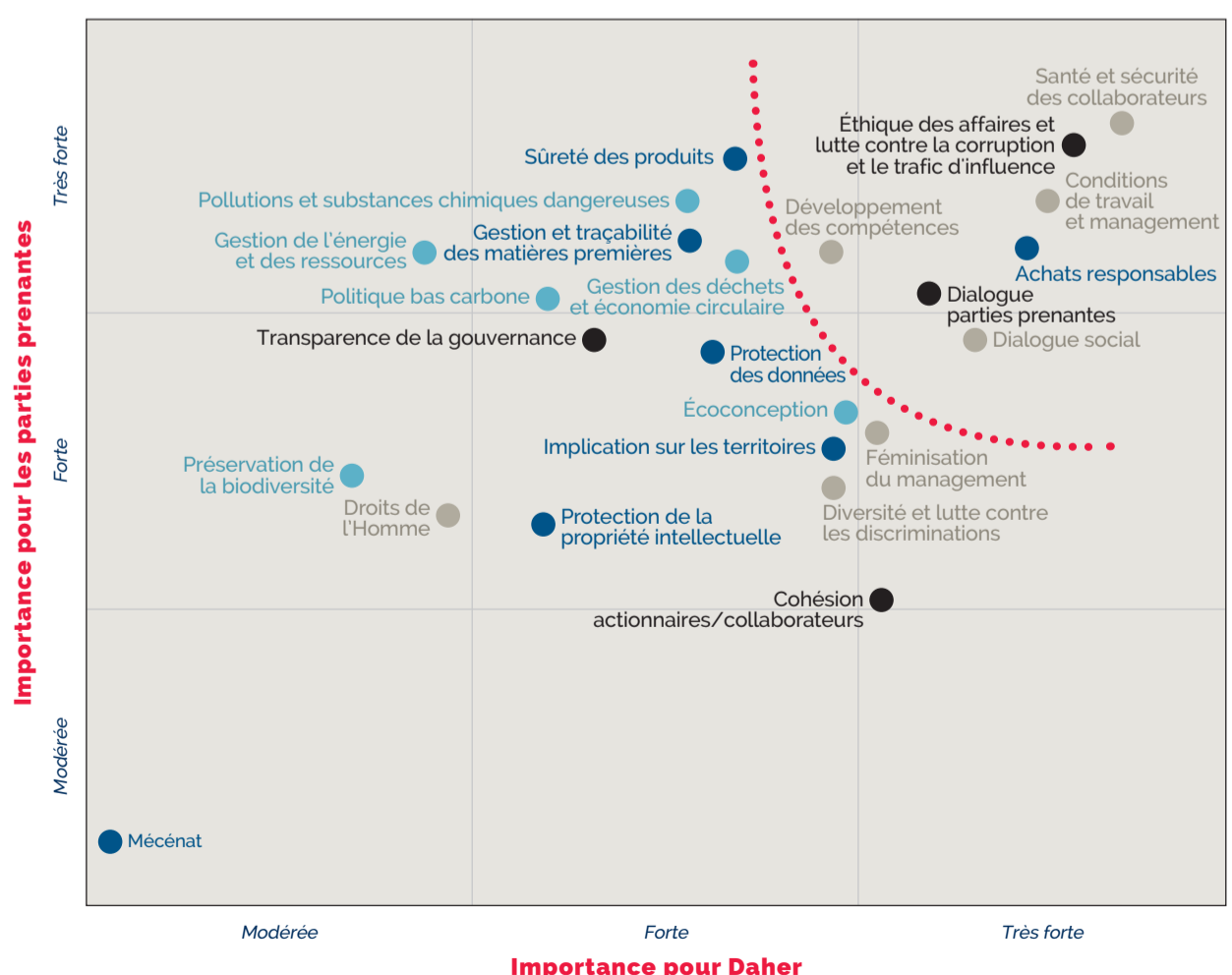
Nos plans stratégiques, validés par les Conseils d'Administration, sont également écrits et communiqués à l'ensemble des parties prenantes.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ DU GROUPE DAHER

Les résultats de cette analyse de matérialité confirment et confortent les axes prioritaires définis dans la stratégie RSE et en cours de déploiement depuis 2017. Ils ont apporté une lecture nouvelle à l'importance accordée par les parties prenantes à certains enjeux, notamment sur le volet environnemental. En 2019, la Direction de Daher a pris en compte ces résultats, en renforçant notamment les engagements environnementaux au sein de la politique HSE et de la stratégie RSE.

L'analyse de matérialité a été menée en collaboration avec le cabinet spécialisé B&L évolution. Elle sera reconduite régulièrement afin de permettre de piloter la stratégie RSE au plus près de ses ambitions.

- Enjeux sociaux
- Enjeux environnementaux
- Enjeux sociétaux
- Enjeux de gouvernance



Shaping the future together

3 AXES D'ENGAGEMENT

ET 12 ENJEUX POUR ÊTRE UN LEADER DURABLE DE L'INDUSTRIE DU FUTUR



ONE DAHER

Renforcer la cohésion entre collaborateurs et actionnaires

Enjeux

- Développer l'engagement des collaborateurs et du management
 - Dialogue social
 - Qualité de Vie au Travail
 - Mode collaboratif
- Assurer la diversité et l'équité
 - Féminisation du management
 - Inclusion des handicaps
 - Lutte contre les discriminations
- Pérenniser la gouvernance actionnariale et la transparence de notre modèle de capitalisme familial
- Développer la cohésion entre nos collaborateurs et actionnaires



TOGETHER

Agir en tant que partenaire de nos parties prenantes

Enjeux

- Renforcer l'employabilité des collaborateurs
- Développer le dialogue avec les parties prenantes sur nos territoires d'implantation
- Renforcer notre démarche d'achats responsables
- Intégrer la RSE à nos métiers et offres, source de valeur ajoutée pour nos clients



DAHER WAY

Piloter nos opérations de manière responsable aujourd'hui et demain

Enjeux

- Améliorer la sécurité des collaborateurs
- Minimiser nos impacts environnementaux
 - Prévenir la pollution liée à nos activités
 - Optimiser la gestion de l'énergie et des ressources
 - Déployer une approche bas carbone dans nos métiers et process
- Respecter l'éthique des affaires et lutter contre toute forme de corruption
- Assurer la sécurité des produits, services et données

La responsabilité sociétale d'entreprise au cœur du pilotage global du Groupe

La formalisation des ambitions RSE de Daher a abouti en 2017 à la mise en place d'un dispositif global de pilotage de la RSE dans le Groupe, caractérisé par un modèle de gouvernance ambitieux et impliqué.

Sous la responsabilité du Comité de Gouvernance du Conseil d'Administration de Compagnie Daher, la stratégie RSE est pilotée par un Comité RSE et animée par un réseau d'ambassadeurs RSE sur chacun des sites ou régions, lesquels sont chargés de diffuser les thèmes et les réflexes RSE au quotidien avec l'appui de la Direction Transformation, Risques et Développement Durable.

La définition des indicateurs de la performance globale

Les indicateurs RSE, un exercice fondateur pour mesurer la performance

En 2018, la priorité du Comité RSE a été de répertorier et d'identifier les indicateurs les plus pertinents sur chaque enjeu dont il avait la responsabilité. Ce travail fondateur a permis aux membres du Comité de clarifier, de s'approprier la cohérence de la démarche globale et a renforcé la cohésion des équipes autour des enjeux RSE. Le Comité RSE a ainsi étudié la pertinence de 36 indicateurs et a choisi d'en publier une vingtaine. Des objectifs à horizon 2022 ont été fixés pour ces indicateurs courant 2019, permettant un pilotage à moyen terme des améliorations.

De nombreux indicateurs n'existaient pas en 2017 et leur mise en place a constitué une première étape indispensable à la mesure de leur performance. À ce stade et pour tous les indicateurs RSE, les modes de calcul ont été confortés et les données ont été mutualisées dans un système informatique déployé en France et sur le périmètre des pays concernés par la déclaration de performance extra-financière en 2018 (France, Allemagne, Maroc, Royaume-Uni).

2019 permet, sur un périmètre quasi équivalent, de mesurer la performance du Groupe sur les indicateurs retenus.

■ UN COMITÉ RSE pour piloter la création de valeur responsable

Composé d'acteurs opérationnels reconnus pour leur implication ou leur expertise dans chacun des trois axes stratégiques (« ONE DAHER », « TOGETHER » et « DAHER WAY ») et de représentants des actionnaires familiaux, sa mission est de piloter la dynamique de déploiement de la RSE au sein du Groupe et de relayer, porter et partager les ambitions RSE de Daher.

■ UN RÔLE DE COORDINATION pour la Direction Transformation, Risques et Développement Durable

La mission de coordination de la démarche RSE au sein du Groupe a été confiée à la Direction Transformation, Risques et Développement Durable. Cette Direction est également en charge des missions d'audit et de contrôle interne. Sa force est de centraliser les informations sur les risques identifiés avec la Direction Générale du Groupe, qu'ils soient financiers ou extra-financiers, et d'apporter une expertise reconnue auprès des Directions pour les anticiper et les maîtriser. Ce rôle transverse de coordination et de maîtrise des process est un atout pour déployer la stratégie RSE selon les meilleurs standards.

■ UN RÉSEAU D'AMBASSEURS pour ancrer la RSE dans le quotidien des collaborateurs

Mettre la responsabilité au cœur de la performance au quotidien nécessite une dynamique au plus près des métiers. En 2019, le réseau d'ambassadeurs RSE s'est renforcé en France et au Maroc. Ces référents ambassadeurs de la RSE, identifiés et retenus pour leur capacité à fédérer et leur influence auprès des équipes Daher, sont en charge de l'animation des feuilles de route RSE de leurs périmètres avec le soutien de leur direction.

QUELQUES INDICATEURS CLÉS EN 2019

25,7%
Taux de féminisation du Groupe

47%
des effectifs travaillent sur un site certifié ISO 14001

65%
Taux d'accès à un outil numérique

FAITS MARQUANTS

DE L'ANNÉE 2019



UN RÉSEAU D'AMBASSADEURS

Initié en début d'année 2019, le réseau des Ambassadeurs RSE Daher s'est concrétisé à l'automne autour d'une trentaine de collaborateurs. Repérés par leurs managers pour porter les convictions de Daher en termes de responsabilité sociétale et à même de fédérer autour d'eux les énergies nécessaires pour engager des actions, ils sont localisés sur tous nos grands bassins d'emploi, en France et au Maroc. Ils agissent au quotidien dans les principaux métiers présents chez Daher (RH, HSE, Qualité, Innovation, Informatique, Commerce, Achats...).

Les Ambassadeurs accompagnent les directions opérationnelles et leurs supports dans le déploiement de la stratégie RSE du Groupe au niveau local avec la réalisation de *roadmaps* annuelles et la mise en œuvre d'actions visibles et concrètes pour l'ensemble des collaborateurs. L'Ambassadeur a un rôle de relais de communication et d'interlocuteur privilégié de son territoire d'implantation sur les thèmes RSE.



EcoPulse

Dans le cadre de leurs stratégies d'innovation, Daher, Airbus et Safran collaborent pour la conception et le développement d'EcoPulse™, un démonstrateur à propulsion hybride distribuée, répartie sur ailes, dont le premier vol est prévu à l'horizon 2022. Basé sur la plateforme TBM de Daher, ce projet, initié par le Corac (Conseil pour la recherche aéronautique civile) et soutenu par la DGAC, a pour objectif de développer des technologies afin d'améliorer l'efficacité environnementale des avions et répondre aux besoins des nouvelles mobilités aériennes.

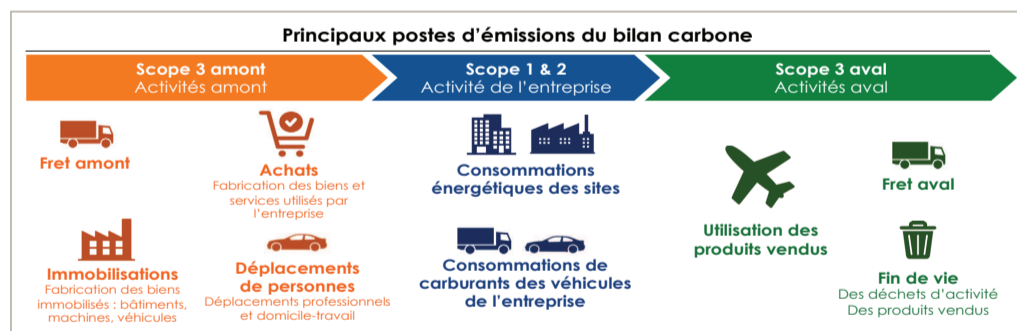


FONDAHER

Fondation « Famille et Entreprise » depuis 2017, dont la mission principale est de favoriser l'accès durable à l'emploi par des formations d'excellence. Son Conseil d'Administration compte des actionnaires familiaux et des collaborateurs. Elle soutient trois grands projets en lien avec sa mission en privilégiant l'ancrage territorial sur nos bassins d'emploi. En parallèle, elle organise chaque année un appel à projets destiné aux collaborateurs et aux membres de la famille impliqués dans une association.

Conseil des Générations Futures

Le Conseil des Générations Futures est une nouvelle forme de concertation citoyenne portée par *Usbek & Rica*. Il réunit des entreprises, des politiques, des représentants de la société civile et des lecteurs. L'objectif est d'avancer ensemble sur des sujets sociétaux complexes et d'échanger sur les transformations que chacun a à mener. Depuis 2019, Daher fait partie des entreprises qui co-organisent cet événement, avec dix collaborateurs et actionnaires familiaux.

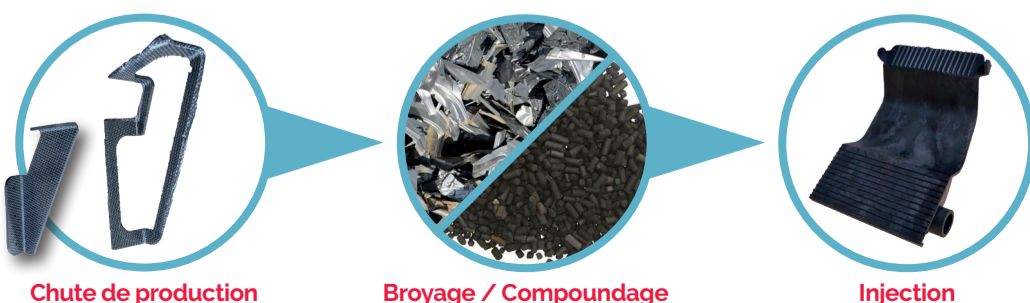


Bilan Carbone

Daher a réalisé un Bilan Carbone de ses activités, qu'elles prennent place à l'intérieur ou à l'extérieur du périmètre juridique. La comptabilité carbone est une démarche volontaire d'identifier les postes significatifs d'émissions afin d'établir des objectifs et actions pour les réduire. La prise en compte des émissions sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise permet de renforcer le rôle du reporting carbone au sein de la stratégie d'entreprise.

Composites thermoplastiques

Daher, fort de sa position de leader européen du thermoplastique, de sa volonté – inscrite dans son plan stratégique – d'être un leader durable de l'industrie du futur et de son savoir-faire unique d'industriel et de logisticien, a présenté en 2019 à l'assemblée plénière du GIFAS sa vision d'un projet de gestion responsable des composites thermoplastiques s'appuyant sur une filière organisée et intégrée englobant des acteurs aéronautiques français.



D4her, 'D for Her'

C'est le nom du groupe de travail dédié et mixte lancé en février 2019 avec un double sponsorship et une femme manager comme pilote. En effet, le Groupe a pour objectif d'atteindre, d'ici à 2022, le même pourcentage de femmes au sein du management que dans le reste de l'entreprise (25 %), convaincu que plus de mixité dans l'entreprise est synonyme de plus de performance et d'attractivité. Le groupe de travail D4her s'investit dans trois axes de travail qui sont la mesure, la sensibilisation et l'accompagnement.

SYLVAIN PRÉVOT

PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION FAMILIALE GÉNÉRATIONS DAHER

« Facteur clé d'attractivité pour les nouvelles générations, la RSE permet à l'entreprise de s'inscrire dans une démarche volontaire pour préparer le futur. »



Dans une entreprise familiale, les notions de cohésion et de transmission occupent une place centrale. Pour fédérer autour d'un projet commun et embarquer les nouvelles générations, il faut « donner du sens ». Le déploiement d'une politique de RSE ambitieuse permet de mettre l'entreprise en ordre de marche pour préparer le futur. Les jeunes actionnaires sont de plus en plus attentifs à l'impact de nos activités sur l'environnement et sur l'écosystème. La RSE constitue aussi un gage de pérennité : à moyen et long termes, seules survivront les entreprises capables de s'engager et de réussir leur transformation en se positionnant avant leurs concurrents sur les marchés de demain.

De plus en plus pointé du doigt pour ses émissions de CO₂, le secteur aéronautique n'a aujourd'hui d'autre choix que de se réinventer afin de réduire durablement son impact environnemental. Le « green » est l'enjeu majeur de la décennie à venir et Daher entend bien, à son niveau, jouer un rôle moteur dans cette transformation. L'essentiel de ses projets de R&D s'inscrivent depuis quelques années déjà dans cette dynamique. Le TBM, emblématique d'une aviation plaisir réservée à des privilégiés – et qui peut, à ce titre, être décriée –, est ainsi devenu une plateforme d'innovation essentielle pour tester de nouvelles technologies écoresponsables qui pourront être déployées à plus large échelle. C'est par exemple le cas pour le projet de démonstrateur d'avion à propulsion hybride distribuée EcoPulse, mené en collaboration avec Airbus et Safran et dont le premier vol est prévu en 2022. Mais aussi pour d'autres technologies telles que le thermoplastique – permettant de produire à coût contenu des pièces plus légères mais aussi plus résistantes que les métaux employés précédemment – qui aideront l'aviation à résoudre la double contrainte de la compétitivité et de la diminution de l'impact environnemental.

Dans le monde de demain, l'aérien aura un rôle majeur à jouer car il favorise les rencontres et les échanges entre les peuples de nationalités et de cultures différentes, ce qui est essentiel pour permettre un développement plus responsable de l'activité humaine.

Nous devons encourager et accompagner sa transformation en assumant nos responsabilités, c'est-à-dire en nous engageant en faveur d'une aviation plus durable, en devenant un élément moteur de cette transformation. C'est un point clé pour préparer la transmission, en maintenant et développant l'intérêt des nouvelles générations d'actionnaires – pour qu'elles puissent comprendre, s'engager et décider.

La RSE est au cœur de ces multiples enjeux et devra être garante de notre réussite commune.

Sylvain Prévot

Sylvain Prévot, préside depuis 2018 l'association Générations Daher, dont l'objectif premier est d'assurer la cohésion familiale. Il est à ce titre membre du Conseil de Surveillance et du Comité de Gouvernance de la holding CoreDaher.

PAROLE DE COLLABORATEURS

« Le bien-être au travail est notre priorité. C'est un facteur clé d'engagement et donc de performance et d'efficacité. »

Laurent Besombes

Directeur de l'activité Services pour la zone Europe du Sud, Laurent Besombes est un promoteur actif de l'intégration de la RSE dans l'organisation et le pilotage de l'entreprise.

Quelle est votre vision de la RSE ?

Laurent Besombes : Pour moi, c'est une fonction à part entière et non la cerise sur le gâteau ! C'est ce que nous avons commencé à mettre en place, en intégrant la RSE dans le pilotage global de la région, en définissant des objectifs, une *roadmap*, des indicateurs et des routines aujourd'hui bien installées. Mais c'est une fonction un peu particulière, pour laquelle il faut trouver les bonnes personnes, qui ont le *feeling* et sont capables de penser en dehors du cadre au bénéfice des individus, du collectif, de l'environnement... et savoir leur dédier du temps.

J'ai souhaité faire du bien-être au travail notre première priorité en matière de RSE. Créer du lien, adopter des modes de management plus circulaires, développer la convivialité et l'autonomie... tout cela est extrêmement important pour qu'on se sente bien chez Daher, pour créer un esprit d'équipe et un environnement qui favorise l'engagement et la performance et fidélise nos collaborateurs.

En 2019, nous avons réussi à structurer la démarche, à créer une dynamique. Nous voulons désormais aller plus loin dans sa mise en œuvre et dédier plus de temps aux personnes volontaires pour cela.

Pouvez-vous citer quelques réalisations passées ou à venir ?

L. B. : Des événements conviviaux – les « Friday wear décalés », des défis entre services –, un plan de déplacement pour minimiser notre impact environnemental, des sensibilisations aux écogestes, à la gestion des déchets ménagers ou en entreprise (*Waste Attack*), à la biodiversité (plantation de vignes/vendanges par les collaborateurs et leurs familles), des animations et une mobilisation des salariés à l'occasion de la journée internationale des femmes, de la journée mondiale contre le cancer, la diffusion d'une newsletter mensuelle spécifique RSE... Dans la ZAC AeroConstellation, nous travaillons avec d'autres entreprises à la mise en place de services d'aide à la personne : restauration, club de sport, crèche, parcours sportif extérieur, panier de légumes locaux, *food trucks*, etc. C'est une somme de choses qui permet de s'intéresser aux besoins des gens, au-delà du travail classique.

En 2020/2021, nous comptons organiser un « Family Day » qui permettra de valoriser les initiatives de nos ambassadeurs, ainsi qu'un « Safety Day » car la sensibilisation des salariés à la sécurité reste un enjeu crucial.



« Avec un ensemble de technologies très innovantes, Daher est aujourd'hui engagé dans une vraie démarche écoresponsable. »

Stéphanie Portet

Stéphanie Portet, ingénieure spécialisée dans les matériaux, mène depuis plus de 10 ans des projets de recherche et développement (R&D) sur de nouveaux matériaux et procédés de fabrication.

Comment la R&D s'inscrit-elle dans la démarche RSE de Daher ?

Stéphanie Portet : Pour l'aéronautique, le principal enjeu de la prochaine décennie est de parvenir à relever le défi environnemental. Tous nos projets R&D s'inscrivent dans cette dynamique.

La réduction du poids – pour consommer moins de carburant et diminuer les émissions de CO₂ – est un enjeu considérable pour les aviateurs. Daher a investi très tôt dans le thermoplastique – un matériau plus léger que le métal mais avec des propriétés mécaniques équivalentes – et dispose aujourd'hui d'une vraie avance. Nous poursuivons nos efforts de recherche pour produire des pièces plus grandes et plus complexes, mais pas seulement. Nous avons également prouvé via un projet de R&D lancé en 2018 qu'il est possible d'obtenir un matériau utilisable dans de nombreux domaines à partir des déchets de production en thermoplastique.

Pourquoi Daher s'engage-t-il dans la revalorisation du thermoplastique ?

S. P. : La fabrication de pièces en thermoplastique génère chaque année environ 8 tonnes de chutes

qui ont un impact environnemental élevé lié à l'enfouissement des déchets (> 500 ans). Nos travaux visaient à en démontrer la recyclabilité et la réutilisabilité dans l'aéronautique, à travers des démonstrateurs en matière revalorisée, comme des pédales de palonnier (commandes de vol) pour le TBM par exemple.

Nous sommes désormais en pleine réflexion sur le montage d'une filière de revalorisation avec des partenaires afin d'organiser et de mutualiser l'ensemble du processus, depuis l'effort de recherche jusqu'à la valorisation de la matière obtenue, en passant par toutes les phases de collecte, de tri et de stockage, de broyage, de *compoundage* et l'identification de cas d'usage dans l'aéronautique, voire dans d'autres secteurs.

L'enjeu, dans les années à venir, est de parvenir à faire qualifier une matière haute performance et de développer d'autres technologies telles que la fabrication additive ou le surmoulage.

Avec cet ensemble de technologies très innovantes, Daher est aujourd'hui engagé dans une vraie démarche écoresponsable, très fédératrice en interne et vraiment prometteuse en termes de business si l'on en juge par l'intérêt et les demandes de nos clients et partenaires.





« La mixité des équipes est un levier de transformation et de performance pour les entreprises. »

Julie Azuelos

Julie Azuelos est Responsable de site pour le projet ITER (programme de recherche en fusion nucléaire) à Cadarache. Elle est en parallèle Cheffe de Projet D4her⁽¹⁾.

Quelle est la genèse de la démarche D4her ?

Julie Azuelos : Après la signature en 2016 de l'accord Groupe sur l'égalité et la diversité professionnelle, un benchmark sectoriel a permis d'identifier les axes de progrès prioritaires – parmi lesquels la proportion de femmes à des postes de responsabilité. En mars 2018, la consultation participative lancée auprès des salariés a confirmé l'intérêt pour le sujet et permis de structurer un programme dédié – D4her, lancé en mars 2019.

Quel est l'objectif principal ?

J.A. : Dans un secteur très masculin, comment garantir plus de mixité à tous les niveaux de l'entreprise ? Les femmes représentent 26 % de l'effectif du Groupe en France, un chiffre égal voire légèrement supérieur à la moyenne dans nos secteurs d'activité. Mais elles sont très peu présentes à des postes de responsabilité. Or la mixité des équipes est un levier de transformation et de performance pour les entreprises. Il a par ailleurs été démontré qu'introduire plus de mixité dans les instances de gouvernance et de management a un effet d'entraînement sur les résultats de l'entreprise dans son ensemble. C'est fort de ce constat que nous avons choisi de nous concentrer prioritairement sur l'enjeu de

la féminisation du management, avec l'ambition d'aider le Groupe à atteindre d'ici 2022 le pourcentage de 25 % de femmes au sein des équipes dirigeantes.

Quelles sont les premières réussites ?

J.A. : Nous avons mis en place une feuille de route, pour favoriser l'accès aux femmes à des postes de management, structurée autour de quatre axes de travail : le suivi étroit d'indicateurs ; la sensibilisation – notamment aux biais cognitifs ; l'identification et l'accompagnement des talents féminins et le recrutement. Parmi nos réalisations 2019, on peut également citer la sensibilisation de notre Direction, l'organisation d'une table ronde au Salon du Bourget, la mise en place d'une formation pilote « Leadership au Féminin » ou le partage d'expérience avec d'autres organisations plus matures sur ce sujet. En 2020, D4her a l'ambition de déployer ces actions à plus large échelle, en organisant des tables rondes localement comme lieu d'échanges et d'entraide (« sororité »), en multipliant les actions de communication qui permettent une prise de conscience collective, en définissant des objectifs chiffrés et suivis sur la présence de femmes dans les plans de succession, en élaborant des programmes d'accompagnement ciblés.

(1) « Daher for her »



« Faire ensemble, faire mieux, faire différemment, c'est ce qui guide notre démarche d'innovation. »

Gabriel Raffour

Gabriel Raffour dirige le hub d'innovation ouverte DaherLab. Il est également l'un des ambassadeurs RSE de Daher.

Quels liens entre l'Open Innovation et la RSE dans l'entreprise ?

Gabriel Raffour : Chez Daher, l'Open Innovation et la RSE se rejoignent sur les grands objectifs : sociaux, écologiques et économiques. Faire ensemble, faire mieux, faire différemment, c'est ce qui nous guide.

Notre démarche d'innovation ouverte – menée en collaboration avec les responsables locaux, écoles, start-ups et PME dans les différents bassins d'emploi – contribue à la création d'une dynamique locale. En interne, elle encourage l'expression d'idées venues du terrain en impliquant l'ensemble des salariés à travers des initiatives participatives telles que « PoC Together » ou d'ateliers d'idéation de type *design thinking* qui développent un esprit et une culture de l'innovation. C'est important car les nouvelles technologies sont souvent perçues comme une menace pour l'emploi alors qu'elles ont avant tout vocation à alléger les tâches pénibles et libérer du temps pour des tâches à plus forte valeur ajoutée.

Il y a un gros travail d'explication et d'écoute pour « dédramatiser » et démontrer l'intérêt de technologies telles que l'Intelligence Artificielle – ou la Blockchain dont Daher tire déjà beaucoup de valeur... La RPA – Automatisation

Robotique de Processus informatiques – permet par exemple de faire gagner du temps sur des tâches répétitives tout en supprimant le papier et en diminuant le temps passé sur un ordinateur. C'est triplement vertueux !

Quelles sont aujourd'hui vos priorités ?

G.R. : Se positionner dès aujourd'hui sur les technologies « green » de demain – bio-packaging, thermoplastique, avion hybride etc. –, qui sont de véritables *game changers* pour l'ensemble de la filière nous confère un avantage concurrentiel. L'intérêt économique et l'intérêt écologique se rejoignent. C'est dans ce sens que nous travaillons, pour concevoir des produits et services nativement éthiques et écoresponsables : *ethic by design*, *green by design*. Mais nous ne pouvons pas le faire tout seuls : toute la chaîne de valeur doit travailler ensemble. C'est la raison d'être de l'innovation ouverte telle que nous la concevons. Les nouvelles générations veulent un travail qui a du sens. Notre mission est d'impulser le changement dans cette direction. Depuis sa création, Daher n'a cessé de se réinventer. Aujourd'hui, c'est en travaillant en étroite collaboration avec des écosystèmes locaux bouillonnants que nous y parviendrons.

RENFORCER LA COHÉSION ENTRE COLLABORATEURS ET ACTIONNAIRES

NOS CONVICTIONS

Parce que Daher a grandi grâce à l'implication et les valeurs partagées de ses actionnaires et de ses dirigeants.
Parce que Daher a grandi grâce à une vision long terme.
Daher est convaincu de l'importance de renforcer la cohésion entre les collaborateurs et les actionnaires pour préparer l'avenir de façon responsable.

— Développer l'engagement des collaborateurs et du management...

... par le dialogue social

En France, 2019 a été marquée par les élections professionnelles et la mise en place des nouveaux CSE. Cette nouvelle configuration des instances représentatives a donné lieu à la signature de deux avenants à l'Accord Groupe. Au total, 20 accords signés en 2019 dont 9 au niveau Groupe pour la France :

- activité particulière liée à la mise en place des CSE ;
- intégration des nouvelles activités 3PL+ et en Aquitaine ;
- finalisation de l'accord de substitution concernant 1500 collaborateurs ;
- accords annuels autour de la Politique salariale, les Objectifs d'intéressement et la Prévoyance ;
- rénovation de l'accord sur le dialogue social et le droit syndical.

Le processus de négociations puis signature d'un accord est précédé d'une phase où, au sein de commissions Études Sociales, les sujets sont présentés aux instances représentatives pour une compréhension commune et partagée des thèmes abordés.

Ces échanges préalables et la déclinaison des accords Groupe en accords régionaux ou locaux sont les deux axes qui révèlent le dynamisme et la maturité de notre dialogue social.

En 2020, Daher ambitionne de structurer un baromètre social pour mesurer l'efficacité de son dialogue social et détecter les signaux faibles qui deviennent alors des données d'entrée dans ce dialogue.

... en faveur de la qualité de vie

En 2019 se sont poursuivies en France les démarches de prévention des facteurs de risque d'absentéisme, en soutien de l'accord d'intéressement et de participation du Groupe, et de prévention des facteurs de risques psychosociaux.

EXEMPLES D' ACTIONS MENÉES EN FRANCE

- Définition uniformisée du tuteur dans l'Ouest (Axe Nantes - Saint-Nazaire).
- Travaux sur la polycompétence (Tarnos).
- Définition du temps de nettoyage à poste et obligation de se changer pour la manipulation de certains produits chimiques (Malville).
- Accompagnement des managers pour améliorer la conduite des entretiens de ré-accueil (Toulouse Airlog).
- Définition de charte de conduite de réunion (Tarbes, Saint-Vallier).
- Harmonisation des pratiques avec Tarnos (Bordes).
- Conduite de groupes de travail intégrant fonctions rattachées à l'usine et fonctions transverses hébergées pour améliorer l'environnement commun (Nantes).
- Formation des managers sur les risques psychosociaux (Tarbes).

La méthode « qualité de vie au travail » (qui s'appuie sur celle de l'ANACT), conçue en 2017-2018 pour analyser ces facteurs, a été consolidée en 2019.

Elle comporte trois phases d'intervention :

- mobilisation et sensibilisation de l'équipe de prévention ;
- diagnostic avec rencontre des collaborateurs ;
- restitution et élaboration du plan d'amélioration.

Ces démarches permettent d'identifier les causes spécifiques au territoire et d'activer le collectif pour identifier des actions concrètes d'amélioration.

Cette méthode a démontré ses effets :

- elle crée un espace de discussion sur le travail avec les collaborateurs ;
- elle factuelise la perception du travail au travers de l'identification de ce qui va bien et moins bien ;
- elle responsabilise l'ensemble des acteurs sur leur capacité d'agir à leur niveau.

Demain, l'enjeu sera de pérenniser la dynamique de ces collectifs de prévention pour analyser les problématiques qui concourent à la performance collective et à la qualité de vie.

En 2020, nous poursuivons le déploiement de RPS mapping et nous renforcerons encore nos dispositifs fondamentaux : Santé/Social/Prévention, entretiens de ré-accueil et entretiens médicaux professionnels. La structuration de notre réseau de professionnels de santé va se poursuivre et nous allons doter nos équipes médicales et HSE d'un outil logiciel commun de santé et sécurité au travail.

... en développant le mode collaboratif

L'un des trois axes de la stratégie « Succeed Together » porte sur la digitalisation. Dans ce cadre, le Groupe travaille depuis plusieurs années afin de développer l'implication des collaborateurs dans des méthodes de travail plus interactives et collaboratives.

Depuis 2018, plusieurs plateformes numériques ont été déployées afin de faciliter l'expression des collaborateurs, au travers par exemple des « Proof of Concept Together » : recueil de propositions d'innovation par les salariés. En 2019, le périmètre s'est étendu à l'ensemble du Groupe (France et filiales étrangères) et 45 contributions ont été proposées. En 2019, nous avons industrialisé notre méthode d'échange avec un outil collaboratif utilisé à différentes reprises.

Le Groupe a également lancé en 2018 le programme « Mikado », destiné à repenser l'expérience collaborateurs et digitaliser la fonction RH, et, début 2020, un nouvel outil digital RH pour harmoniser nos pratiques et modes de fonctionnement au niveau Groupe (filiales étrangères comprises), accompagner le développement de nos salariés et accroître les mobilités internes.

En parallèle de Mikado sont développées les mini-vidéos « Daher en short », de type « YouTubeur », sous un format de 3 minutes pour valoriser les savoir-faire de nos métiers, mettre en avant nos talents et favoriser la mobilité interne. Elles couvrent à ce jour huit métiers sur nos territoires (huit nouveaux prévus en 2020).

Nous avons déployé une Welcome App pour offrir à nos nouveaux embauchés une expérience collaborateur personnelle facilitante durant leurs premiers mois.

Afin d'accélérer cette transformation, le Groupe a décidé de créer, à compter de 2020, une Direction de l'Expérience Collaborateurs et Digitale.



Réunion d'équipe sur le terrain, au Hub Ouest de Saint-Nazaire.

— Assurer la diversité et l'équité

... par la féminisation du management

« Le Groupe s'engage en faveur de l'égalité femmes-hommes au travers de D4her »

Avec 25% de femmes représentées dans le Groupe, Daher se situe dans la moyenne de ses secteurs de référence. Toutefois, seuls 16% de femmes sont présentes à des postes de top management et aucune au Comité Exécutif. C'est fort de ce constat et avec la conviction forte que plus de diversité dans l'entreprise est synonyme de plus de



- la sensibilisation, notamment aux biais cognitifs;
- l'identification et l'accompagnement des talents féminins;
- le recrutement.

De premières actions ont démarré dès 2019 : organisation d'une table ronde au salon du Bourget; sensibilisation de tous les membres du Comité Exécutif; partage d'expériences avec d'autres structures plus matures sur ce sujet; mise en place d'une formation pilote « Leadership au Féminin ».

En 2020, D4her a l'ambition de déployer à plus grande échelle les actions initiées en 2019: duplication des tables rondes; communication pour une prise de conscience collective; objectifs chiffrés et programmes d'accompagnement ciblés.

... par l'inclusion des handicaps et de la diversité

Daher satisfait depuis 2017 à son obligation d'emploi de personnel en situation de handicap en France. Les entreprises de Daher en France emploient globalement 4,76% de salariés en situation de handicap. Elles ont également recours à la sous-traitance et s'associent aux agences d'intérim partenaires pour permettre l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap.

Pour aller plus loin dans la prise en charge de cet enjeu clé, Daher s'est associé à l'AGEFIPH (organisme public en charge du développement de l'emploi en faveur des personnes handicapées) pour réaliser une analyse approfondie des axes d'amélioration possibles afin de mieux intégrer les personnes en situation de handicap au sein des équipes. Cette étude a mis en avant quatre axes de travail primordiaux: le recrutement des collaborateurs en situation de handicap, le maintien dans l'emploi des personnes, la communication interne et externe et les achats auprès du secteur adapté et protégé. Une politique sera proposée dès 2020.

— Pérenniser notre gouvernance actionnariale et la transparence de notre modèle de capitalisme familial

Une gouvernance robuste, source de valeur pour l'entreprise

Notre modèle de gouvernance robuste et innovant est une condition essentielle pour assurer la pérennité de l'entreprise dans le futur. C'est une source de valeur et un élément différenciant.

La famille Daher est, depuis la création de l'entreprise en 1863, l'actionnaire de référence.

Afin d'assurer une forte cohésion entre les membres de la famille Daher (près de 600 personnes en 2019) et leur permettre de pérenniser la culture et les valeurs familiales, l'association Générations Daher a été créée en 1994 et les actionnaires familiaux se sont regroupés dans la société CoreDaher (anciennement Sogemarco-Daher), holding animatrice du Groupe Daher.

CoreDaher détient, à fin 2019, plus de 87% du capital de Compagnie Daher, aux côtés de Bpifrance, partenaire de référence (12,5% du capital) depuis 2009, qui partage avec la famille Daher une vision industrielle de long terme.

Préparer la prochaine génération d'actionnaires familiaux

Pour assurer la pérennité de notre modèle de gouvernance, nous formons et préparons les actionnaires de demain à être des actionnaires engagés sur le long terme, à même de comprendre les principaux défis que devra relever l'entreprise.

En 2019, 66 heures de formation ont ainsi été dédiées à 563 représentants de la famille Daher, autour de leur rôle et responsabilité d'actionnaires et sur les activités de l'entreprise.

Enjeux

- Développer l'engagement des collaborateurs et du management
 - Dialogue social
 - Qualité de Vie au Travail
 - Mode collaboratif
- Assurer la diversité et l'équité
 - Féminisation du management
 - Inclusion des handicaps
 - Lutte contre les discriminations
- Pérenniser la gouvernance actionnariale et la transparence de notre modèle de capitalisme familial
- Développer la cohésion entre nos collaborateurs et actionnaires

— Développer la cohésion entre les actionnaires et les collaborateurs

Un « équipage » commun

Pour pérenniser notre modèle d'entreprise familiale, créer et renforcer un « équipage » partageant les mêmes valeurs et engagé en faveur du développement durable de l'entreprise, nous avons développé des liens étroits entre les collaborateurs et les actionnaires familiaux.

Un groupe de travail représentant la famille, les actionnaires et l'entreprise est engagé depuis début 2019 sur l'élaboration de la raison d'être de Daher, en cohérence avec les valeurs de la famille et de l'entreprise, les activités opérationnelles et les aspirations de la nouvelle génération.

Dans ce cadre, deux cahiers d'inspiration ont été élaborés en collaboration avec le magazine *Usbek et Rica*.

Un travail collaboratif pour identifier les valeurs de Daher en tant qu'entreprise familiale (valeurs fondatrices et valeurs aspirationnelles) a été lancé sous forme d'ateliers:

- côté entreprise: plus de 300 participants sur 14 ateliers, organisés sur 7 sites,
- côté famille: 105 participants sur 3 ateliers, 61 contributions sur une plateforme en ligne.

La synthèse de ces travaux a été présentée à un Comité Miroir, animé par le groupe de travail sur la raison d'être de Daher et composé de six actionnaires familiaux, cinq collaborateurs et d'une administratrice indépendante.

L'objectif est d'aboutir à une synthèse de valeurs dans lesquelles collaborateurs et actionnaires pourront se retrouver et qui seront le fondement de la raison d'être de Daher.

Des occasions de rencontre qui se multiplient entre collaborateurs et actionnaires familiaux

Multiplier les occasions de rencontre a été l'un de nos objectifs clés depuis 2018. Parmi les 16 événements communs qui ont eu lieu, on peut citer:

- la participation d'actionnaires et collaborateurs à la définition de la raison d'être,
- la participation de représentants des actionnaires familiaux aux journées d'intégration pour les nouveaux cadres (Daher Discovery Day).

Une fondation commune, FONDAHER

Créée en 2012, la fondation familiale FONDAHER s'est rapprochée de l'entreprise Daher en 2018 pour devenir une fondation « Famille et Entreprise », dont la principale mission est de favoriser l'accès durable à l'emploi par des formations d'excellence.

Le Conseil d'Administration de la Fondation compte deux collaborateurs de l'entreprise, dont l'une est trésorière de la Fondation, aux côtés de trois administrateurs familiaux, dont le Président et la secrétaire.

La Fondation soutient trois grands projets par des conventions pluriannuelles en privilégiant l'ancrage territorial sur nos bassins d'emploi. Acta Vista localise ses chantiers de rénovation de patrimoine sur Marseille et bientôt sur la région Centre, IECD recherche un nouveau projet situé au Maroc et, enfin, Le Lab accompagne une promotion de jeunes entrepreneurs à Nantes.

2019 a vu le lancement du deuxième appel à projets destiné aux collaborateurs et aux membres de la famille impliqués dans une association. 33 candidatures ont été reçues et 15 projets sélectionnés par le Conseil d'Administration.

performance et d'attractivité que le Comité de Gouvernance a souhaité faire de l'égalité femmes-hommes un enjeu prioritaire pour les années à venir.

Un groupe de travail dédié et mixte, D4her, a été lancé en février 2019 avec un double sponsorship et une femme manager comme pilote. Daher a pour objectif d'atteindre, d'ici à 2022, le même pourcentage de femmes au sein du management que dans le reste de l'entreprise (25%). Les 15 membres de D4her ont mis en place une feuille de route pour favoriser les conditions d'accès des femmes à des postes de management avec, entre autres:

- le suivi étroit d'indicateurs;

AGIR EN TANT QUE PARTENAIRE DE NOS PARTIES PRENANTES

NOS CONVICTIONS

Parce que Daher crée de la valeur dans ses écosystèmes par sa posture de partenaire et d'intégrateur, et par l'innovation. Parce que la complexité des défis industriels auxquels Daher répond requiert l'intelligence collective.

Daher est convaincu de l'importance d'agir en tant que partenaire intégrateur de ses parties prenantes pour répondre aux enjeux communs de RSE.

Renforcer l'employabilité des collaborateurs

Le développement des compétences

Le développement des compétences des collaborateurs, ainsi que l'adéquation de leurs qualifications aux attentes des clients de Daher, est une préoccupation constante de la Direction des Ressources Humaines depuis de nombreuses années. Le Groupe développe ainsi une politique de gestion des compétences qui permet de répondre aux enjeux des marchés sur lesquels Daher intervient.

La gestion des aptitudes et des savoirs des collaborateurs de Daher est construite autour de deux axes principaux :

La mise en œuvre d'un plan de formation robuste

Depuis plusieurs années, Daher consacre plus de 4 % de sa masse salariale à la formation et au développement des compétences de ses collaborateurs. Ce dispositif permet au Groupe de rester compétitif, de maintenir un service de qualité et de développer les compétences de ses collaborateurs sur les court, moyen et long termes.

Le plan de formation Groupe est bâti autour des orientations stratégiques de Daher à l'horizon 2022, telles que décrites dans le plan stratégique « Succeed Together ». Une part significative du budget affecté répond aux besoins immédiats des collaborateurs, notamment par la mise en œuvre de formations obligatoires rendues indispensables dans tous les métiers où des qualifications spécifiques sont devenues nécessaires.

Pour 2020, dans la lignée de 2019, les priorités de formation des collaborateurs sont :

- des formations associées à la performance financière et la gestion contractuelle en particulier ;
- des accompagnements à la communication et à l'efficacité au sein d'environnements multiculturels (américain ou européen) ;
- le développement et l'accessibilité de formations en ligne ;
- le renforcement des capacités managériales ;
- le développement de nos expertises techniques et perfectionnement métiers.

EXEMPLES DE RÉALISATIONS

- Chaire de recherche créée pour cinq ans au sein de l'ISAE-SUPAERO (Toulouse) nommée « Recherche en conception et certification d'architectures innovantes d'avions légers ». Axes de recherche : réduction de l'impact environnemental, compréhension des besoins sociétaux (mobilité) et certification de ces nouvelles architectures pour répondre aux grands défis d'aujourd'hui et de demain.

- Chartes RSE : Daher s'engage, en tant qu'ambassadeur, à rayonner et communiquer dans ses bassins d'emploi.

- FONDAHER, Fondation « Famille et Entreprise » : Daher accompagne des projets pluriannuels localisés dans ses bassins d'emploi (Marseille, avec l'association Acta Vista⁽¹⁾, et une future extension vers le Loir-et-Cher), et Le Lab⁽²⁾, à Nantes, adossée aux Apprentis d'Auteuil.

Enfin, il est fréquent que certaines formations de collaborateurs de Daher soient menées en collaboration avec des partenaires territoriaux. Par exemple, des formations au métier de chaudronnier ont été déployées à Tarbes en partenariat avec Adecco, Pôle Emploi et le Greta.

En 2019, en France, près de 5 000 collaborateurs ont bénéficié d'une formation, soit trois salariés sur cinq, pour une moyenne de 14 heures de formation par salarié. Au Royaume-Uni et au Mexique, plus de neuf salariés sur dix ont bénéficié d'une formation en 2019.

La mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, appelée *Strategic Workforce Planning*

Le plan *Strategic Workforce Planning* (SWP) est un dispositif de gestion des aptitudes et des savoirs à plus long terme, aligné sur les enjeux du Groupe et de ses clients. À partir d'un diagnostic initial sur chaque bassin d'emploi, cette démarche vise à identifier d'éventuels écarts de compétence entre les besoins et les ressources, avec une approche qui associe écarts qualitatifs et/ou quantitatifs. Ce plan contribue fortement à l'intégration de Daher dans les régions où il opère, et devient souvent un support clé du dialogue social, avec une forte capacité à animer un observatoire des métiers. En 2018, il s'est traduit par le lancement d'un outil de cartographie des compétences.

En 2019, l'ensemble des fonctions du Groupe ont été décrites et formalisées au sein d'un référentiel de plus de 450 fiches regroupées en famille d'emplois. C'est grâce à un travail collaboratif entre les services de Ressources Humaines, les managers et des collaborateurs, qu'aujourd'hui, chaque collaborateur est rattaché à une fiche de fonction. Ce référentiel couvre les périmètres France, Maroc, Angleterre et USA, soit 94% des effectifs.

Ce référentiel représente le socle sur lequel va pouvoir se déployer l'ensemble du plan SWP pour les années à venir.

Développer le dialogue avec les parties prenantes sur nos territoires d'implantation

Écoles et bassins d'emploi

Dans deux bassins d'emploi, Tarbes (Hautes-Pyrénées) et Montrichard/Saint-Julien (Loir-et-Cher), Daher est l'employeur industriel de référence. Dans trois bassins d'emploi (Toulouse, Marseille et Nantes/Saint-Nazaire), Daher est un acteur significatif au sein d'écosystèmes aéronautiques très dynamiques.

Ces deux positionnements permettent la mise en œuvre de partenariats territoriaux.

Renforcer notre démarche d'achats responsables

Daher s'appuie sur ses fournisseurs pour accompagner ses enjeux industriels dans la durée. Le Groupe favorise notamment des accords pluriannuels avec des partenaires privilégiés et la mise en place de relations contractualisées et de long terme. Par ailleurs, le Groupe accompagne l'ensemble de ses fournisseurs, y compris locaux.

2019 marque la dernière année du programme ambitieux de « Performance industrielle » au sein de la filière aéronautique porté par le GIFAS (Groupement des Industries Françaises



Final Assembly Line du TBM à Tarbes.

Aéronautiques et Spatiales), l'association SPACE et les Régions (via les CCI). Daher, en tant que donneur d'ordre, était « tête de grappe » pour accompagner un panel de PME de la filière et d'une même région dans le diagnostic et l'émergence des axes d'amélioration, la réalisation des plans d'action et la mise en œuvre des évolutions de part et d'autre et enfin l'évaluation de la pérennité des moyens mis en œuvre. Sur les trois dernières années, Daher aura accompagné sept PME sur les 300 du programme.

Vers une stratégie d'achats responsables

Daher poursuit également sa démarche d'intégration de la



Enjeux

- ▶ Renforcer l'employabilité des collaborateurs
- ▶ Développer le dialogue avec les parties prenantes sur nos territoires d'implantation
- ▶ Renforcer notre démarche d'achats responsables
- ▶ Intégrer la RSE à nos métiers et offres, source de valeur ajoutée pour nos clients

— Plan de vigilance

Afin de se conformer aux dispositions légales des articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 du Code de commerce, Daher a établi un plan de vigilance. Le plan de vigilance a vocation à s'appliquer à toutes les sociétés du Groupe ainsi qu'à l'ensemble de ses sous-traitants, fournisseurs et clients.

Le plan répond aux exigences de la loi Sapin II suivants :

Une cartographie des risques

Daher a défini quatre catégories de fournisseurs pour lesquels a été instauré en amont un niveau de contrôle distinct lors de la sélection des fournisseurs, et en aval une surveillance des fournisseurs.

Les catégories de fournisseurs du périmètre de vigilance ont été définies en fonction des risques intrinsèques à la catégorie d'achats ou aux produits, aux risques liés aux pays d'activité du fournisseur, et aux risques liés à la relation entre le Groupe Daher et le fournisseur (chiffre d'affaires, volume, dépendance...).

Pour identifier les risques de manière optimale, le Groupe utilise les deux outils numériques suivants :

- un outil de *screening* destiné à garantir le respect des réglementations nationales, européennes et internationales en matière d'embargo, et en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- une plateforme dématérialisée de collecte des documents auprès des fournisseurs potentiels ou établis, dans l'idée de lutter contre la corruption et d'identifier les risques (« e-attestation »).

Des procédures d'évaluation régulière

Daher est doté de procédures Groupe qui s'appliquent à toutes ses filiales et permettent de mettre en œuvre une gouvernance robuste et formalisée au travers de procédures de contrôle interne.

Évaluations Environnement

La protection de l'environnement est pour Daher une nécessité, compte tenu des enjeux du changement climatique, et du besoin pour ses collaborateurs de travailler dans un environnement sain et sécurisé. Une évaluation régulière de la maturité du système de management est réalisée notamment sur les aspects Environnement selon les standards de notre programme d'excellence opérationnelle (Seed).

Évaluations des fournisseurs

Une analyse de la santé financière de chaque fournisseur est régulièrement effectuée afin de mesurer le taux de dépendance. Une adhésion des fournisseurs est requise par la signature de la Charte éthique. Tout document réglementaire ainsi que tout document identifié sont collectés afin de permettre l'exercice du devoir de vigilance.

Des actions adaptées pour atténuer les risques ou prévenir les atteintes graves

Le déploiement du Code éthique et de bonne conduite

Daher a souhaité faire évoluer le Code éthique mis en place en 2015 et mettre en œuvre un « Code éthique et de bonne conduite » vis-à-vis des collaborateurs, partenaires, fournisseurs et parties prenantes. Ce Code éthique et de bonne conduite a été déployé en 2019 et des modules de formation sont mis en place afin de permettre aux salariés d'adopter les bonnes pratiques face à des situations concrètes.

Les formations à l'outil de screening

Des correspondants seront nommés et formés sur l'utilisation de l'outil de *screening*. Les salariés qui auront accès à cet outil seront informés des règles et précautions relatives à son utilisation.

Les informations de la Direction Juridique

La Direction Juridique prépare et publie des communications portant sur des sujets d'actualité juridique et des focus sur des points clés de la relation avec les partenaires.

Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques

Un dispositif d'alerte interne a été mis en place en 2019. Ce dispositif est destiné à permettre à tout collaborateur de signaler tout manquement au Code éthique et de bonne conduite.

Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

L'état d'avancement du déploiement du Code éthique, du devoir de vigilance, et des différents outils au sein du Groupe est suivi par le Comité des Risques. Le Comité de Pilotage Achats est également un organe permettant d'identifier les fournisseurs à risques, les actions à mettre en œuvre et la remontée des informations auprès du Comité des Risques.

— Intégrer la RSE à nos métiers et offres, source de valeur ajoutée pour nos clients

Daher est engagé à contribuer pleinement à la performance globale de ses clients, afin, d'une part, d'assurer la livraison de produits et de services de qualité, et, d'autre part, de dépasser ses engagements opérationnels grâce à sa performance RSE.

Pour les clients institutionnels BtoB, Daher a mis en place une démarche de satisfaction fondée sur une démarche d'amélioration continue et de dispositifs d'écoute et d'amélioration des performances opérationnelles. Daher joue également un rôle particulier dans ses prestations de services logistiques in situ pour ses clients, en contribuant notamment à leur performance en termes de diversité et d'inclusion.

Sur son activité BtoC de constructeur d'avions TBM, Daher a mis en place une organisation interne tournée vers la satisfaction de ses clients, qui lui permet notamment de pérenniser le lien social avec chacun d'entre eux. Daher a par ailleurs fait l'acquisition en 2019 de Kodiak Aircraft Company, dont l'avion a été conçu pour réaliser des missions humanitaires. En 2019, Dimor Aerospace, un client qui opère trois avions Kodiak 100, a notamment contribué aux efforts de solidarité aux Bahamas pour acheminer des biens suite aux destructions causées par l'ouragan Dorian.

Depuis 2017, le Comité RSE réunit plusieurs fois par an des membres de chaque direction impliquée dans la définition des actions de responsabilité sociétale et dans le pilotage et la mise en œuvre des plans d'action. En parallèle, un réseau d'ambassadeurs RSE est maintenant déployé sur chacun des sites opérationnels et au sein des grands métiers du Groupe pour faciliter la prise en compte des enjeux au niveau local.

Daher a également réalisé en 2018 une analyse de matérialité auprès de ses parties prenantes internes et externes. Cette étude a permis d'intégrer dans les réflexions du Comité Exécutif les enjeux de développement durable prioritaires pour ses parties prenantes, et d'orienter ainsi ses décisions dans les futurs choix stratégiques. En 2019, une première *roadmap* métier (DSI) a été élaborée en tenant compte des enjeux de la stratégie RSE ; elle sera déployée sur 2020. En parallèle, une première offre client a été proposée sous forme de comparaison de l'empreinte carbone de deux schémas logistiques. Ces deux types de démarche, interne et externe, seront plus largement déployés en 2020.

(1) Acta Vista développe des chantiers d'insertion et de formation qualifiante aux métiers du patrimoine, dédiés aux personnes les plus éloignées de l'emploi.
(2) Le Lab est un dispositif d'accompagnement à l'entrepreneuriat sur deux ans, destiné à une population jeune et peu ou pas diplômée.

responsabilité sociétale dans ses processus Achats, afin d'être conforme aux exigences réglementaires et d'être en ligne avec son ambition RSE. Daher dispose d'un Code éthique fournisseurs, d'une charte Achats responsables et de clauses standards couvrant les aspects RSE dans ses nouveaux contrats. Ces obligations contractuelles concrétisent un engagement éthique et responsable fort entre les parties et la volonté de Daher d'intégrer pleinement cette dimension dans sa stratégie d'achat. En 2019, Daher a formé l'ensemble de ses acheteurs à la démarche d'achats responsables, et a réalisé une réflexion collaborative sur les axes à mettre en œuvre dès 2020 pour formaliser une première stratégie d'achats responsables.

PILOTER NOS OPÉRATIONS DE MANIÈRE RESPONSABLE AUJOURD'HUI ET DEMAIN

NOS CONVICTIONS

Parce que la RSE nécessite une approche globale de la performance.

Parce que Daher a des responsabilités envers les générations présentes et futures.

Daher est convaincu de l'importance de trouver des solutions pour produire aujourd'hui de façon plus responsable, se développer et innover pour aller demain vers des produits et services plus durables.

Améliorer la sécurité des collaborateurs

La politique de santé, de sécurité, de sûreté et d'environnement du Groupe a été renouvelée en 2019. Elle fait le lien entre tous nos axes de travail qu'elle décline en points clés. La direction à son plus haut niveau y rappelle son engagement et en appelle à l'engagement de tous afin d'atteindre les objectifs vertueux de « zéro accident » et « zéro pollution ».

Au travers de la feuille de route SeeD Safety, les priorités du Groupe sont définies pour chaque pilier (Culture HSE, Management des risques, Conformité réglementaire et Gestion des événements HSE) et les actions suivies : mensuellement en amont du Comité Exécutif, lors de chaque Comité des Risques Groupe et en déclinaison lors des comités HSE et RSE. Chaque région en décline une version qu'elle contextualise avec des objectifs spécifiques.

Les résultats 2019 confortent la tendance toujours en diminution de l'accidentologie malgré des événements graves : chute d'un élément mobile lors d'une opération de maintenance, chute d'objets lors d'une opération de levage, coincement d'un doigt dans une cintreuse.

Au cours de l'année, la feuille de route a été repensée pour tenir compte des événements marquants et de l'évolution du contexte du Groupe. Le focus est fait sur des actions concrètes de sécurisation des situations à haut potentiel de gravité pour prévenir :

- les chutes de hauteur lors des opérations d'aménagement d'aéronefs ;
- les opérations de maintenance au travers de la consignation des énergies.

D'autres situations peuvent être traitées au travers du dispositif de lancement d'alerte « QSE Warriors » piloté par la Direction Qualité Groupe.

Les axes de travail 2020 se porteront en priorité sur :

- la *mapping* des situations à haut potentiel de gravité et leur sécurisation ;

- la gestion de la communication interne des événements graves ;
- la prévention de l'usure professionnelle.

En continuité de la feuille de route actuelle seront renforcés les axes conformité :

- avec la revue de « compliance » des équipements et machines ;
- la refonte des délégations de pouvoirs au regard de l'évolution de l'organisation.

Minimiser nos impacts environnementaux

Prévenir la pollution liée à nos activités

Compte tenu de l'événement qui a touché l'industriel Lubrizol et la population, Daher a mené une démarche proactive d'analyse, avec son courtier, des forces et faiblesses du document décrivant les méthodes pour faire face à un accident et protéger le personnel, les biens et l'environnement de l'unique établissement Seveso qu'il opère à Poincy. Au-delà de l'analyse documentaire, la capacité à déployer les méthodes écrites et la procédure de gestion de crise ont été vérifiées sur le terrain. Durant 2020, nous prévoyons un exercice de mise en œuvre du plan d'opération interne avec le concours de la cellule de gestion de crise Groupe.

Optimiser la gestion de l'énergie et des ressources

En 2019 ont été menés des audits énergétiques réglementaires que Daher a souhaité mettre à profit pour accentuer la compréhension technique des mesures afin de faire émerger des pistes d'optimisation de la gestion de l'énergie et des ressources. Sur les sociétés Daher Aerospace et Daher Technologies, les usages énergétiques de huit sites ont été échantillonnés. Une restitution de ces usages et pistes d'optimisation a eu lieu en fin d'année. Un axe de

EXEMPLES DE RÉALISATIONS

- Déclinaison de SeeD Safety sur la nouvelle plateforme d'Onnaing, avec une première mesure de la maturité de la démarche.

- Conception et inauguration de la Mont'Daher School à Montrichard, qui rassemble dans une seule salle dédiée (Dojo) l'ensemble du matériel nécessaire au parcours d'intégration qualité/sécurité/environnement des collaborateurs. On y retrouve par exemple un atelier de mise en pratique de l'ajustage des masques de protection respiratoire.

- Conception d'un « Kit Dojo » destiné à proposer, aux sites qui ne disposent pas de salle d'intégration, des situations d'expérimentation permettant de parler prévention : postures, addictions, distraction, gestion d'événements.

- Analyse, standardisation et aménagements de l'outil industriel et des conditions d'utilisation des substances visées par le règlement REACH (Tarbes, Malville, Saint-Nazaire).

- Digitalisation de l'Avis HSE pour toute nouvelle substance introduite dans les ateliers (DOI).

- Suppression de maintenances manuelles d'USM sur des Activités (3PL+).

- Remise à niveau des locaux tels que les vestiaires (Tarbes).

- Organisation de la « Safety Week » en novembre en France et au Maroc, pour sensibiliser le plus grand nombre aux risques et relayer les principes fondamentaux de la sécurité au travail autour du slogan « Sécurité, tous responsables! ».

- Au Maroc, reconstitution d'accidents de travail (chute de hauteur) permettant un jeu de rôle autour de l'enquête accident.



L'e-Cargo Bike sur le site de Marignane.



DAHER WAY

Piloter nos opérations
de manière responsable
aujourd'hui et demain

développement de la connaissance de nos usages durant 2020 permettra de proposer une feuille de route énergétique conjointe résultant des bilans carbone et audits énergétiques. En complément, nous développerons l'analyse de la veille sectorielle sur l'énergie et le climat et sa déclinaison au sein des parties intéressées internes.

Dans la continuité de la déclinaison stratégique de l'environnement dans nos activités, l'accent sera mis sur la proposition d'annexes environnementales qui soutiendront les attentes de Daher vis-à-vis de ses partenaires au travers des contrats : transporteurs, gestionnaires de déchets, sous-traitants.

Déployer une approche bas carbone dans nos métiers et process

En 2019, Daher a inscrit dans sa politique de Santé, Sécurité, Sûreté et Environnement la nécessité de définir des axes forts de réduction des émissions carbone et de l'impact de nos activités sur le climat en se basant sur le Bilan Carbone et les audits énergétiques. En effet, le Bilan Carbone réalisé par Daher en 2019 a mis en lumière le poids important du Scope 3, donc des émissions indirectes générées par l'activité de Daher: achats (6%) et utilisation des produits vendus (93%). Daher doit donc mettre en place des actions qui adressent les émissions directes (importance faible dans le Bilan Carbone mais impact fort et direct de nos actions) et indirectes (importance forte mais impact à plus long terme et dépendant de tierces parties).

- Réduire les émissions directes, avec notamment un focus sur l'efficacité énergétique des sites, les plans de mobilité en entreprise et les déplacements des collaborateurs.
- Réduire les émissions liées à nos achats, dans le cadre de notre stratégie d'achats responsables.
- Réduire l'impact de l'utilisation de nos produits et services vendus : efficacité énergétique du TBM, outil de mesure de l'impact carbone de nos aérostructures et schémas logistiques, et formaliser une Stratégie Climat pour avoir une trajectoire compatible avec les objectifs des Accords de Paris.

Ces axes de travail sont déjà mis en œuvre, et plusieurs projets ont permis de réaliser des diagnostics dès 2019. Lors du salon du Bourget, Daher a officialisé sa participation, aux côtés d'Airbus et Safran, au démonstrateur technologique EcoPulse, un avion à propulsion hybride distribuée visant à développer les briques technologiques d'avions de transport plus économes en carburant. Daher participe également à un Groupe de travail au sein du GIFAS étudiant des scénarios disruptifs de réduction de l'impact climatique de l'aviation. Et Daher se positionne comme un acteur qui peut fédérer la filière de recyclage des composites thermoplastiques, afin de valoriser les déchets de production dans une logique d'économie circulaire.

Respecter l'éthique des affaires et lutter contre toute forme de corruption et de trafic d'influence

L'éthique, un dispositif majeur

Dès 2015, le Groupe a déployé un programme de « compliance », constitué d'un Code éthique incluant un dispositif d'alerte et d'une procédure spécifique aux États-Unis, permettant de satisfaire aux obligations du « Foreign Corrupt Practices Act ».

En parallèle, le législateur français a pris la décision d'aligner la loi française avec les pratiques internationales et de renforcer les règles visant à prévenir et sanctionner le non-respect de l'éthique des affaires en créant une autorité administrative (l'Agence française anticorruption) chargée de vérifier la mise en œuvre de cette nouvelle réglementation. Le Groupe a donc fait évoluer son programme afin de se conformer strictement aux nouvelles lois Sapin II et Devoir de vigilance.

Enjeux

- ▶ Améliorer la sécurité des collaborateurs
- ▶ Minimiser nos impacts environnementaux
 - Prévenir la pollution liée à nos activités
 - Optimiser la gestion de l'énergie et des ressources
 - Déployer une approche bas carbone dans nos métiers et process
- ▶ Respecter l'éthique des affaires et lutter contre toute forme de corruption
- ▶ Assurer la sécurité des produits, services et données

Dans ce cadre, en 2018, le dispositif de Daher a évolué afin de transformer le Code éthique en un « Code d'éthique et de bonne conduite ». Ce document cadre intègre ainsi toutes les bonnes pratiques du Groupe et renvoie à des procédures détaillées pour chacune des thématiques (contrôle des exportations, intermédiaires, confidentialité, propriété intellectuelle...). « L'éthique et la bonne conduite des affaires » a été illustrée d'exemples pratiques permettant de mieux faire appréhender les situations à risque par les collaborateurs du Groupe. Dans sa forme, le document reprend tous les aspects obligatoires cités dans le cadre de la loi Sapin II, ainsi que les obligations relatives à la loi sur le devoir de vigilance. Ce document a été annexé aux règlements intérieurs du Groupe.

D'autres actions ont été entreprises afin de réaliser une cartographie des risques de « compliance », de renforcer les procédures d'évaluation de la situation des clients, des fournisseurs de premier rang et des intermédiaires, de sécuriser les contrôles comptables, de mettre en place des formations et un régime disciplinaire, et enfin, de permettre aux collaborateurs d'avoir accès à un dispositif d'alerte interne.

Un dispositif d'alerte renforcé

Le Code éthique et de bonne conduite garantit la confidentialité des collaborateurs dans le cadre d'un dispositif accessible à tous dans l'ensemble des filiales.

En 2018, un dispositif d'alerte a été déployé, afin de permettre l'exercice du droit d'alerte dans trois types de situations :

- atteintes à l'éthique des affaires (corruption, blanchiment, etc.);
- atteintes aux droits des salariés (harcèlement, délit d'entrave, etc.);
- atteintes envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

Ce processus est supervisé par un prestataire externe qui garantit la confidentialité des informations et permet de tracer toutes les alertes. Le *Compliance Officer* de Daher réceptionne ensuite les alertes et instruit un dossier dans le cadre d'un Comité ad hoc formé par le *Compliance Officer*, le Directeur des Risques, le DRH Groupe et le Directeur Financier. Ce Comité est responsable de l'arbitrage des alertes et d'apporter une réponse au lanceur d'alerte. Il reporte au Comité des Risques une fois par trimestre.

La bonne application du Code éthique et de bonne conduite est contrôlée par le *Compliance Officer* du Groupe et par un référent par pays.

Assurer la sécurité des produits, des services et des données

Opérant dans des secteurs de haute technologie, la sécurité des produits, des services et des données est une priorité pour Daher. Le Groupe s'engage ainsi à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour garantir à ses parties prenantes une complète sécurité, et en a fait un des principes de la Politique Générale d'Engagement de la Direction.

Depuis 2018, Daher a renforcé son organisation Qualité, en la rattachant directement au Directeur Général, et en lui donnant les moyens et l'indépendance nécessaires pour réduire la non-qualité, avec un impact immédiat sur la sécurité des produits et des services livrés.

Enfin, en ligne avec la mise en application en 2018 du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), Daher a intégralement révisé sa politique de sécurité des systèmes d'information, et a nommé un *Data Protection Officer*. Le Groupe souhaite ainsi rester à la pointe de la protection des données de ses clients, de ses données propres, et des données personnelles.

INDICATEURS RSE

PÉRIMÈTRE DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

	2019	2018	% de progression 2018-2019
EFFECTIF MOYEN			
France	8 577	8 466	+1,3%
Allemagne	348 ⁽¹⁾	48	NA
Maroc	502	457	+10%
Royaume-Uni	131	135	-3%
Mexique	104		
Périmètre de la déclaration de performance extra-financière	9 662	9 106	+6%
Périmètre Groupe	10 060	9 764	+3%
% périmètre couvert	96%	93%	+3 pts
TYPES DE CONTRAT*			
CDI	7 122	6 675	+6,7%
CDD + Intérim	2 442	2 431	0%
% de CDD + Intérim	25,5%	26,7%	-4,5 pts
EFFECTIF PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE HORS INTÉRIM			
Cadres	1 511	1 460	+3,5%
Non-cadres	5 612	5 462	+2,7%
PART DES FEMMES			
Groupe	25,7%	25,7%	0 pt
France	26,0%	25,9%	0 pt
Allemagne	32,2%	32,5%	-1 pt
Maroc	20,7%	23,1%	-10 pts
Royaume-Uni	17,9%	18,0%	-1 pt
Mexique	27,9%		NA
% de femmes parmi les cadres	26,5%	25,5%	+4 pts
% de femmes parmi les non-cadres	25,6%	25,8%	-1 pt
EFFECTIF PAR ÂGE			
Moins de 25 ans	6%	5%	+20 pts
De 25 à 34 ans	24%	24%	0 pt
De 35 à 44 ans	30%	30%	0 pt
De 45 à 54 ans	26%	27%	-4 pts
Plus de 55 ans	15%	14%	+7 pts
RECRUTEMENTS ET DÉPARTS			
Recrutement de salariés en CDI	729	1 311	-44%
Départs de salariés en CDI	653	786	-17%
dont départs pour motifs de licenciement	95	115	-17%
ABSENTÉISME*			
France	3,5%	3,5%	0 pt
Allemagne	6,4%	4%	+60 pts
Maroc	1,2%	0,8%	+50 pts
Royaume-Uni	2,1%	4%	-47 pts
TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL*			
France	16,9	17,4	-3%
Allemagne	9,47 ⁽¹⁾	21,8	NA
Maroc	3,28	0	-
Royaume-Uni	8,39	4,2	+99%
Mexique	5,28	0	-
HANDICAP			
% de salariés en situation de handicap France	4,74%	4,60%	+3 pts
FORMATION : NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR PERSONNE*			
France	14	12	+17%
Allemagne	10	15	-33%
Maroc	5	20	-75%
Royaume-Uni	5	4	+25%
Mexique	21		NA
FORMATION : PART DE L'EFFECTIF FORMÉ DANS L'ANNÉE*			
France	74%	78%	-5 pts
Allemagne	40%	100%	-60 pts
Maroc	100%	56%	+70 pts
Royaume-Uni	97%	100%	-3 pts
Mexique	96%		NA
Taux d'alternance en France	2,6%	2,3%	+13 pts
FAMILLE DAHER			
Nombre d'heures de formation des membres de la famille	563	63	+800%
Nombre de projets financés par FONDAHER	20	15	+33%
Nombre de réunions ou d'événements réunissant des membres de la famille Daher et de l'entreprise	27	25	+8%
COLLABORATIF			
Taux d'accès aux outils numériques	65%	63%	+5 pts
Collaborateurs concernés par une démarche d'appels à contributions d'amélioration	15%	14%	+7 pts
ENVIRONNEMENT*			
Consommation d'énergie (gaz et électricité) par personne - kWh/pers	11 693	13 758	-15%
Pourcentage de déchets valorisés	75%	86%	-13 pts
Part des collaborateurs CDI couverts par une certification ISO 14001	47%	42%	+5 pts
ÉTHIQUE ET ANTICORRUPTION*			
Taux de cadres formés à l'éthique et à l'anticorruption	16%		NA

(1) Intégration de Donauwörth dans le périmètre DPEF

* Données chiffrées en lien avec les risques extra-financiers identifiés en 2019.

NA: non applicable, soit à la suite d'un changement de périmètre, soit par absence de la donnée 2018.

MÉTHODOLOGIE

— Périmètre

Le périmètre de la déclaration de performance extra-financière du groupe est le suivant:

- En France:
 - Compagnie Daher s.a.
 - Daher Aerospace s.a.
 - Daher Nuclear Technologies s.a.s.
 - Daher Technologies s.a.
 - Daher Valves s.a.s
- Au Royaume-Uni:
 - Daher Aerospace Ltd (Derby)
- Au Maroc:
 - Daher Aerospace Maroc s.a.r.l. (Tanger)
- En Allemagne:
 - Daher Nuclear Technologies GmbH (Hanau)
 - Daher Projects GmbH (Hanau)
 - Daher Aerospace GmbH (Donauwörth)
- Au Mexique: Daher Aerospace SA de CV

Le périmètre de la déclaration de performance extra-financière du Groupe couvre 97% de l'effectif total moyen à fin décembre 2019. Inclusion/exclusion du périmètre de la déclaration de performance extra-financière:

- En France, toutes les sociétés employant du personnel concernées, hormis Logistics Operations. En effet, cette société compte 55 ETP en moyenne à fin décembre 2019 et les Reportings standards du groupe ne sont pas appliqués à cette structure. Entre 2018 et 2019, il n'y a pas de modification de périmètre.
- Hors France, les sociétés employant moins de 100 ETP ont été exclues du périmètre de la DPEF. Entre 2018 et 2019, les modifications essentielles de périmètre sont l'intégration de Donauwörth en Allemagne du fait du maintien de ses activités et l'intégration de Daher Aerospace SA de CV au Mexique qui a dépassé la limite de 100 ETP.

Le périmètre de la déclaration de performance extra-financière comporte 11 sites classés ICPE.

— Pertinence des indicateurs/Indicateurs non retenus

Parmi les 8 risques extra-financiers principaux, certains sont couverts par des politiques, des plans d'action et des indicateurs clé de performance.

Daher a défini des politiques, plans d'actions et indicateurs clés de performance pour les risques « Inadéquation des compétences », « Labor risks », « Mouvements sociaux », « Atteinte à la santé et sécurité des collaborateurs », « Mise en œuvre de produits et matériaux nocifs » et « Éthique et compliance ».

Pour les risques « Devoir de vigilance Fournisseurs », des politiques sont identifiées et des actions mises en œuvre. Les indicateurs clés de performance sont en cours d'élaboration.

Pour le risque « Décroissance durable du marché aéronautique »,

Daher n'a pas, à ce jour, formalisé sa politique en la matière. Une démarche est engagée et les indicateurs clés de performance sont en cours d'élaboration.

Des informations supplémentaires ont été ajoutées de façon volontaire, de manière à présenter un ensemble plus précis de la mise en place de la stratégie RSE de Daher.

Seules les informations suivantes ne sont pas pertinentes au regard de l'activité du groupe et ne sont donc pas présentées: la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, l'engagement en faveur du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

— Période

La période de reporting des données de responsabilité sociétale est l'année civile 2019. Lorsque les indicateurs sont existants dans le reporting RSE 2018, ils sont présentés au regard des données de 2019. Deux exceptions concernant les indicateurs Énergie et le Taux de salariés en situation de handicap France.

L'indicateur Énergie qui est mesuré avec une consommation d'énergie (gaz + électricité) basée sur une période de 12 mois de novembre à octobre car les deux derniers mois de l'année ne sont pas disponibles au moment de la rédaction du présent document. À ce titre, une réévaluation a été réalisée sur la donnée 2018 pour être sur une période comparable à 2019.

L'indicateur Taux de salariés en situation de handicap France est la donnée consolidée de 2018, la consolidation 2019 intervenant après la mise à disposition auprès de l'Organisme Tiers Indépendant.

— Consolidation et contrôle

En 2019, un outil unique de collecte de données RSE, « Toovalu », est mis en place en France, en Allemagne, en Grande-Bretagne, au Maroc et au Mexique. Son rôle est de permettre le partage des définitions des indicateurs et la consolidation des données. Les contributeurs appartiennent aux départements Ressources Humaines ou Hygiène Sécurité Environnement. La consolidation des données est réalisée par la Direction Transformation, Risques et Développement durable.

Le taux de fréquence des accidents du travail reprend les données des événements accidentels générant des jours d'arrêt. Les accidents de travail sont enregistrés au fur et à mesure de leur constat dans l'outil « ATOnLine » ou sur les Scorecards par les filiales étrangères et consolidés mensuellement.

Le nombre d'événements est régularisé en fonction des classements/refus de la CPAM ou des décisions internes (non prise en compte des accidents sans lien avec le travail). L'année N est close au 31 janvier de l'année N+1.

Le périmètre du calcul du taux de fréquence des accidents du travail en France exclut l'entité Compagnie Daher qui compte 11 ETP car non présente dans les outils de reporting de l'accidentologie.

GLOSSAIRE

■ Déchets dangereux

Déchets issus de l'activité industrielle qui représentent, au moment où ils sont produits, un risque pour la santé ou pour l'environnement, et qui nécessitent un traitement adapté comme défini par la législation nationale.

■ Déchets non dangereux

Toute autre forme de déchets solides ou liquides, à l'exception des eaux résiduelles.

■ Effectif moyen en équivalent temps plein (ETP)

Effectif moyen sur l'année, hors personnel en absence de longue durée, au prorata du temps de l'horaire contractuel pour les collaborateurs à temps partiel. Les contrats concernés sont les contrats à durée indéterminée, à durée déterminée, les contrats d'alternance et les contrats d'intérim.

■ HSE

Hygiène Sécurité Environnement.

■ Heures de formation

Heures exprimées en : nombre de personnes formées X heures de formation.

■ ICPE

Installation Classée pour la Protection de l'Environnement.

■ RGPD

Règlement Général sur la Protection des Données.

■ RSE

Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

■ Taux d'absentéisme

En France: heures d'absence pour maladie hors absences de longue durée/heures contractuelles. Hors France: heures d'absence pour maladie/heures contractuelles.

■ Taux d'alternance

Nombre d'alternants en IFM/effectif en ETP.

■ Taux de fréquence des accidents du travail

Nombre d'accidents avec arrêt X 1 000 000/nombre d'heures travaillées.

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société Daher, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

— Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance. La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponible sur demande au siège de la société.

— Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

— Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur:

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

— Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes

relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000⁽¹⁾:

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour:
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (« devoir de vigilance – fournisseurs », « éthique et compliance », « décroissance durable du marché aéronautique » et « mise en œuvre de produits et matériaux nocifs »), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités⁽²⁾;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre:
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽²⁾ et couvrent entre 89 et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

— Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre octobre 2019 et février 2020 sur une durée totale d'intervention de 4 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Marketing et Communication, RSE, Management des risques, Achats généraux et Service, HSE et RH.

— Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants:

- Pour couvrir le risque lié à la « Décroissance durable du marché aéronautique », des axes de travail prioritaires ont été définis en 2019 suite à la réalisation d'un bilan carbone. Toutefois, la politique n'a pas été formalisée et les indicateurs clés de performance associés sont en cours d'élaboration.
- Les indicateurs clé de performance relatifs aux risques liés au « devoir de vigilance fournisseurs » et « mouvements sociaux » sont en cours d'élaboration.
- La donnée publiée relatif au risque « Labor Risk (Risques sociaux induits) », « nombre de départs », n'est pas exprimée sous forme d'indicateur clé de performance (absence de ratio d'intensité vs effectif ou évolution de pourcentage).

Fait à Paris La Défense, le 26 février 2020.
L'organisme tiers indépendant

MAZARS SAS

Gaël LAMANT
Associé

Edwige REY
Associée RSE &
Développement Durable

(1) ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

(2) Compagnie Daher s.a, Daher Aerospace s.a, Daher Nuclear Technologies s.a.s, Daher Technologies s.a, Daher Valves s.a.s.



www.daher.com



@DAHER_official



Daher



Daher



daher_official

SHAPING INDUSTRIAL INTELLIGENCE