

DÉCLARATION DE PERFORMANCES EXTRA FINANCIÈRES



2019



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

TABLE DES MATIÈRES

NOTE - 1	Déclaration de performance extra-financière	3
1.1	Introduction	3
1.2	Le modèle d'affaires du Groupe Haulotte	4
1.3	Identification des principaux enjeux, risques et opportunités extra-financiers du Groupe Haulotte	5
1.4	Enjeux extra-financiers du Groupe Haulotte	7
1.4.1	Attractivité et rétention des talents	7
1.4.2	Gestion des compétences	9
1.4.3	Protection des systèmes informatiques et des données personnelles (clients et salariés)	10
1.4.4	Renforcement de notre politique R&D et du dispositif de protection des droits et respect des droits de propriété intellectuelle	12
1.4.5	Relation avec les fournisseurs et sous-traitants	13
1.4.6	Prise en compte du changement climatique dans les processus	14
1.4.7	Maîtrise de l'impact écologique	15
1.4.8	Le respect des droits de l'Homme	17
1.4.9	La lutte contre la corruption et la lutte contre l'évasion fiscale	17
1.4.10	Santé et sécurité au travail	18
1.4.11	La diversité	19
1.4.12	Le handicap	20
1.5	Note méthodologique	21
1.5.1	Processus de collecte des informations	22
1.5.2	Période de reporting	22
1.6	Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la Déclaration de performance extra-financière	23

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

SOMMAIRE

NOTE 1 - DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

1.1 Introduction

Dans le cadre de l'application de la transposition de la directive européenne sur la déclaration de performance extra-financière (décret n°2017-1265 du 9 aout 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017), le Groupe Haulotte, en tant que société cotée dont le total du bilan et le montant net du CA dépassent les 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 500, doit publier sa déclaration de performance extra-financière dans son rapport financier.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

1.2 Le modèle d'affaires du Groupe Haulotte

RESSOURCES

CAPITAL HUMAIN : Près de 1680 collaborateurs répartis dans 22 pays à travers le monde.
Des compétences multiples: conception / production /distribution/ location/maintenance.
Comex = responsable de l'activité et de la zone géographique

CAPITAL FINANCIER : Capitaux propres: 265 M€. Crédit syndiqué: 88 M€. Investissements: 27 M€

CAPITAL INTELLECTUEL : 1 BE. 1 centre de test. Dépenses brutes de R&D : 16,2 M€

CAPITAL SOCIÉTAL : Process de nomination des fournisseurs présents au panel (homologation des produits, audit fournisseur).
Service qualité (partenariat / charte qualité). Enquête satisfaction clients

PRÉSENCE GÉOGRAPHIQUE : 6 sites de production.
22 filiales de distribution

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL : Certification iso14001 dans 83% de nos sites de production.
Politique Qualité Sécurité et Environnement, d'engagement de la direction

EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

1

POSITION MARCHÉ
Haulotte **est leader** en Europe ; n°3 mondial.

2

RENTABILITÉ
Groupe rentable et flexible
capable de s'adapter aux fluctuations de la demande et aux **spécificités marchés**.

3

PRODUIT & TECHNOLOGIE
Fournisseur de **gammes complètes**, plus de 70 modèles (Nacelles & Chariots télescopiques).
Offrant une gamme complète de **Produits innovants**.

4

VENTES & SERVICES

Un réseau de distribution qui s'appuie sur **20 filiales et bureaux** répartis sur les marchés stratégiques, **réforçé par un réseau de distributeurs** contribuant à couvrir plus de **100 pays**. **Des services associés** assurent le financement, la formation des utilisateurs, l'assistance technique des machines, la fourniture des pièces de rechange.



STRATÉGIE

Nous développons une stratégie « Glocal » qui permet de déployer localement avec les adaptations nécessaires la stratégie globale du Groupe. Nous nous appuyons sur les valeurs humaines, professionnelles et managériales définies et partagées pour guider nos actions et donner du sens à notre performance.

Dans ce cadre, notre ambition est d'offrir à nos clients des solutions toujours plus sécurisées, toujours plus respectueuses de l'environnement et toujours plus adaptées aux besoins de nos partenaires.

Pour transformer cette ambition en plans d'actions, nous avons défini trois axes stratégiques majeurs : devenir une **BLUE COMPANY**, devenir un **FOURNISSEUR DE SOLUTIONS GLOBALES**, devenir la **RÉFÉRENCE MARCHÉ** sur nos engagements de Service

Avec un programme transverse pour atteindre ces objectifs:

- La transformation digitale, facteur clé de nos succès futurs
- Un programme durable de « Change », nommé « Let's Dare », pour mettre les collaborateurs au cœur de la performance

CRÉATION DE VALEURS

CAPITAL HUMAIN : Charte des Valeurs basée sur 3 piliers: Engagement et Responsabilité / Respect & Confiance / Excellence et Performance. Effectifs en 2019: + 53 personnes. Programme Let's dare déployé dans nos filiales

CAPITAL FINANCIER : Chiffre d'affaires : 610 M€. Marge brute d'autofinancement : 44 M€. Impôts payés en France et à l'international : 8 M€

CAPITAL INTELLECTUEL : Pulseo. Digital. Innovation

CAPITAL SOCIÉTAL : Sécurisation des approvisionnements pour garantir Les livraisons de nos machines. Garantie 5 ans proposée à nos clients pour le lancement d'une nouvelle machine. Création de key account managers pour accompagner nos clients grands comptes

PRÉSENCE GÉOGRAPHIQUE : Volonté d'expansion géographique afin d'assurer une présence sur les principaux marchés.
Logique de production « locale » pour au moins 50% des besoins de nos clients.

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL : 2301 Tonnes de déchets valorisés.
Plus de 200 collaborateurs formés sur les questions environnementales.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

1.3 Identification des principaux enjeux, risques et opportunités extra-financiers du Groupe Haulotte

Afin de répondre à ses nouvelles obligations, le Groupe Haulotte a mené pour la première fois en 2018 un exercice de cartographie des risques extra-financiers. Complémentaire de la macro-cartographie des risques déjà réalisée par le Groupe, ce travail d'analyse a permis l'identification des principaux risques extra-financiers auxquels il est soumis.

La démarche retenue par le Groupe, en cohérence avec la méthodologie du risk management se décompose en trois grandes étapes :

1. Définition d'un univers de risques extra-financiers :

Identification d'une quinzaine de risques et enjeux pouvant avoir un impact significatif pour le Groupe, ses parties prenantes ou pour son environnement au sens large.

La pré-sélection des risques matériels et pertinents s'est effectuée en prenant en compte :

- L'état des lieux mené lors du premier semestre 2018, qui a permis d'identifier des risques métiers ;
- Les grands domaines d'information prévus au II de l'article R225-105 du Code de commerce (informations sociales, sociétales et environnementales) ;
- Les domaines spécifiquement attendus au III de l'article L225-102-1 du Code de commerce (en tant que société cotée) ;
- Des éléments de benchmarks sectoriels ;
- Les réglementations auxquelles le Groupe est soumis (par exemple : les Conventions Fondamentales de l'OIT, le Code du Travail, la Loi Sapin 2, le Règlement Général sur la Protection des Données, etc.) ;
- Les standards de reporting internationaux reconnus (GRI10, SASB11, etc.).

2. Cotation des enjeux :

Au cours de l'exercice 2018, chaque enjeu identifié a fait l'objet d'une cotation par une quinzaine de Directions Métiers différentes selon une approche homogène à celle déployée par la Direction des Risques du Groupe. Tous les enjeux ont donc été évalués selon deux critères :

- La gravité de l'impact : la gravité d'un risque a été évaluée au regard de trois dimensions : financière, de continuité d'activité et de réputation d'image selon une échelle allant de 1 à 4 ;
- La probabilité d'occurrence : il s'agit de la probabilité que le risque se concrétise en impact. L'échelle de cotation retenue comporte également 4 niveaux.

Au cours de l'exercice 2019, ces enjeux ont été revus et réévalués afin de savoir :

- s'ils étaient toujours présents au sein du Groupe,
- s'ils étaient toujours pertinents aux vues des activités du Groupe.

Il a également été demandé aux divers contributeurs si de nouveaux enjeux avaient été identifiés au cours de l'exercice.

3. Hiérarchisation des risques :

Sur la base des cotations réalisées, le Groupe Haulotte a confirmé qu'il existait douze enjeux extra-financiers prioritaires venant s'ajouter à ceux d'ores et déjà suivis par le Groupe. Tous ont fait l'objet d'une validation en COMEX et les politiques mises en place sont présentées tout au long de ce document.

Les douze enjeux majeurs sont les suivants :

- Attractivité et rétention des talents,
- Gestion des compétences,
- Protection des systèmes informatiques et des données personnelles (clients et salariés),
- Renforcement de notre politique R&D et du dispositif de protection et respect des droits de propriété intellectuelle,
- Relation avec les fournisseurs et les sous-traitants,
- Prise en compte du changement climatique dans les processus,
- Maîtrise de l'impact écologique,
- Respect des droits de l'Homme,
- Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale,
- Santé et sécurité au travail,
- Diversité,
- Handicap.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

	Gestion des ressources humaines inappropriée générant un manque d'engagement, des départs ou une pénurie de personnel	Environnement de travail non optimal pour la santé et la sécurité ou non propice à la performance	Risque d'image, impact réputationnel et manque de transparence	Relation non durable avec les fournisseurs	Violation de la réglementation (droits humains, propriété intellectuelle, RGPD, Loi Sapin II, préservation des ressources etc)	Perte de savoir-faire, manque de compétitivité	Inaccessibilité des outils de travail / cyber-criminalité	Dégénération des relations avec les parties prenantes du fait de la contribution au changement climatique
Attractivité et rétention des talents	X							
Gestion des compétences	X							
Relation avec les fournisseurs et les sous-traitants			X	X				
Renforcement de notre politique R&D et du dispositif de protection et respect des droits de propriété intellectuelle					X	X		
Protection des systèmes informatiques et des données personnelles (clients et salariés)					X		X	
Prise en compte du changement climatique dans les processus		X	X		X			X
Maîtrise de l'impact écologique			X					X
Respect des droits de l'Homme			X	X	X			
Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale			X		X			
Santé et sécurité au travail		X						
Diversité	X		X					
Handicap	X		X					

Il a été vérifié que ces enjeux couvraient bien les grands domaines d'information prévus au II de l'article R225-105 du Code de commerce (informations sociales, informations sociétales et informations environnementales), ainsi que les domaines spécifiquement attendus au III de l'article L225-102-1 du Code de commerce pour les sociétés cotées.

Parmi ces domaines spécifiques, le Groupe Haulotte ne fournit pas d'information sur les thématiques de l'engagement sociétal en faveur du développement durable, de la lutte contre le gaspillage alimentaire, ainsi que sur la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, au motif que celles-ci ne font pas parties de ces principaux risques.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

1.4 Enjeux extra-financiers du Groupe Haulotte

1.4.1 Attractivité et rétention des talents

Enjeu

Les attentes des collaborateurs et futurs collaborateurs évoluent, notamment celles des nouvelles générations entrant sur le marché du travail. Il est ainsi essentiel pour les entreprises d'adapter leur environnement de travail pour se rendre attractif, faute de quoi elles se trouveront dans l'incapacité de recruter de nouveaux talents et de les retenir.

Le groupe Haulotte s'est engagé dans une transformation culturelle profonde pour pouvoir faire face à ces évolutions sociétales.

En effet, les collaborateurs engagés cherchent à améliorer leur performance, communiquent plus, développent les interactions avec les autres en lien avec les valeurs, la stratégie, la culture et les enjeux. Ils transmettent leurs idées, conseillent, représentent leur entreprise et contribuent à la satisfaction des clients. Ils savent sortir des sentiers battus, innover et sont fiers de travailler pour leur entreprise.

Tout le monde peut être engagé si on en crée les conditions. L'engagement est un ingrédient de notre performance.

Politique

Convaincu que chaque salarié joue un rôle clef dans la réussite du groupe et dans la relation à ses clients, un programme durable de transformation a été mis en œuvre pour placer les collaborateurs au cœur de la performance.

Il s'articule autour de la création d'un environnement de travail propice à l'engagement, tant sur l'intérêt des missions confiées, l'environnement physique de l'espace de travail, mais également les postures managériales et la communication interne et externe.

Ce programme, lancé en 2017 et qui continue à se déployer chaque année à travers des actions récurrentes ou ponctuelles, vise notamment à renforcer l'engagement des collaborateurs en s'appuyant sur nos valeurs de Respect et Confiance, Engagement et Responsabilité et Recherche de l'excellence et de performance. Les approches collaboratives, de décloisonnement et approches « bottom-up » sont ainsi encouragées, les pratiques managériales renforcées, et la communication autour du sens, de la stratégie et de la vision déployées.

Actions et résultats

1. Signature d'un accord QVT (Qualité de Vie au Travail) en faveur de l'engagement

Convaincus que la diversité et la garantie d'une bonne qualité de vie au travail constituent le socle de la performance sociale et donc de la réussite de notre entreprise, nous avons conclu en 2018 avec nos partenaires sociaux un accord triennal sur la qualité de vie au travail afin de promouvoir un équilibre entre la qualité de vie au travail, la performance collective et la qualité des services délivrés aux clients.

Dans cet accord, est réaffirmée notre volonté d'accompagner nos collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales et nous sommes engagés à faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, à créer un environnement favorable aux collaborateurs parents et à veiller au respect du principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des collaborateurs parents.

Dès la signature de l'accord nous avons notamment mis en place les actions suivantes qui se sont prolongées en 2019 :

- Des engagements sur le droit à la déconnexion,
- Des engagements en faveur de l'égalité professionnelle hommes et femmes,
- Aménagements horaires pour la rentrée scolaire et les collaborateurs dont l'enfant ou le conjoint handicapé ou en longue maladie nécessite des soins permanents à heures fixes ou des soins planifiés,
- Organisation et promotion de la formation à distance,
- Congés de proches aidants pour les collaborateurs qui souhaitent suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité,
- Mise en œuvre et promotion de la Loi Mathis sur le don de congés / RTT.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

Dans la continuité, un accord sur le Télétravail régulier été signé en France, offrant la possibilité aux collaborateurs éligibles à ce dispositif la possibilité de télétravailler 4 jours par mois.

2. Mise en application de la Charte des valeurs

En lien direct avec la démarche « Let's Dare », la charte des valeurs a été rédigée par cent collaborateurs d'Haulotte, représentant de différents pays, services et catégories.

En 2019, cette charte a été mise en application au travers, notamment, des pratiques suivantes :

- « *Partager en transparence les informations importantes avec les autres départements, usines et filiales* » : Organisation de réunions de comité de direction communs entre l'Usine de Changzhou et la filiale de distribution de Shanghai.
- « *Valoriser et promouvoir les idées, et célébrer les succès et réussites* » : Sur l'idée d'un collaborateur Australien, organisation de la journée « big cleaning day » dans tout le groupe, consistant à faire le tri sur tous les postes de travail, usine ou tertiaire, jeter, nettoyer, sensibiliser au zéro papier et améliorer les conditions de travail et la sécurité.
- « *Communiquer la vision et la stratégie Haulotte aux membres de l'équipe, et leur expliquer le sens de leur travail* » : Rencontre de l'ensemble des managers sur chacune de leurs zones par les membres Comex autour d'un serious game sur les 12 chantiers stratégiques.
- « *Inciter les collaborateurs à faire des suggestions, prendre des décisions et des initiatives* » : Organisation par les collaborateurs d'équipes de running (30 participants à la course Sainté Lyon avec une finalité caritative), participation de 5 équipes au « défi inter-entreprises », tenue d'un championnat de football inter-entreprises en Allemagne « Soccer Team Haulotte Lifters », décoration artistique (sur le thème des valeurs) de la salle de restauration à Singapour, organisation un vendredi par mois d'un déjeuner avec des personnes intéressées pour rencontrer de nouvelles personnes, nouveaux métiers et nouveaux arrivants.
- « *Renforcer la coopération et la cohésion par des activités team building et des célébrations* » : Organisation de nombreux séminaires de cohésion, à tous niveaux notamment inter-équipes, ainsi que de grandes manifestations avec les collaborateurs, par exemple : Séminaire BE- Achats et Achats projets, 10 ans de l'usine de Changzhou, remise de trophées pour les salariés atteignant les 10 ans d'ancienneté à l'usine d'Argès lors de la fête de Noël, inauguration du nouveau site en Californie et au Royaume-Uni, soirée entre femmes et concours de dessins pour les enfants des salariés avec des cadeaux à gagner en Roumanie.

3. Création d'un cadre de travail renforçant l'attractivité et la rétention des talents

Près de 200 collaborateurs volontaires ont participé sur 2019 à une des 10 commissions lancées, ayant pour objet de définir pour notre futur siège social, le concept esthétique, les futurs espaces de travail, le poste type, l'aménagement du centre d'essais et validation, la décoration du restaurant d'entreprise, du showroom, la salle de sport, les aménagements extérieurs, etc.

C'est donc un environnement de travail des plus engageant pour le futur siège social qui est projeté, avec des espaces variés, confortables, connectés et adaptés aux différents besoins qu'un collaborateur peut avoir au cours d'une journée de travail : zones plus ou moins grandes de concentration, de collaboration, de réflexions, d'échanges formels ou informels, de créativité. S'ajouteront également à ces espaces un restaurant d'entreprise, une salle de sport, un Fab-lab, un E-lab, etc.

L'esprit, le mobilier et les modes de fonctionnement ont vocation à inspirer les futurs aménagements et réaménagements des différents sites du groupe, pour toujours plus d'engagement.

4. Renforcement des actions de communication externes et internes

Un journal trimestriel est diffusé à l'ensemble des collaborateurs au format numérique et papier couvrant tous les champs d'actualité de l'ensemble du groupe, tant sur les réalisations, les projets, les évènements, la relation client, les talents de nos collaborateurs. La diffusion prend aussi une forme plus large et tournée vers l'externe au travers des évènements sur les radios, presse et les réseaux sociaux (Linkedin, Facebook, Instagram, etc.).

Sur les usines d'Argès et du Creusot ont été organisées des journées portes ouvertes pour les familles des collaborateurs avec des animations (concours de dessin, de legos, remise de diplôme...) leur permettant de connaître nos produits, leur fabrication, les différentes compétences nécessaires à ces réalisations, et aussi s'élever en effectuant un baptême avec nos machines.

Des interventions sont organisées vers l'extérieur afin de faire connaître nos métiers. En France, et à Singapour, des collaborateurs sont intervenus auprès d'étudiants pour présenter notre entreprise et nos carrières. En Roumanie, le service Ressources Humaines participe chaque année au salon de l'emploi en partenariat avec les universités.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

5. Développement des démarches collaboratives et de l'intelligence collective

- Mise en œuvre des idées IDAY : Pendant une journée, les idées des collaborateurs sur 5 thèmes définis sont publiées à l'échelle du groupe via une plateforme informatique dédiée, et ce, dans toutes les langues grâce à une traduction en automatique afin que les lecteurs puissent apporter des commentaires ou les « liker ». En 2019, ce sont 1859 idées, 6391 likes, 498 commentaires complémentaires qui ont été recensés. 5 grands gagnants sont nommés et beaucoup d'idées continuent à être exploitées.
- Organisation d'un Hackathon : les équipes Haulotte rencontrent et collaborent de façon volontaire avec 40 jeunes développeurs, codeurs et créateurs de l'entreprise IBM dans le but de travailler sur des initiatives digitales innovantes.
- Lancement des chantiers « collaborative work » : Des groupes de travail mixant les nationalités se réunissent pour décrire les processus de l'entreprise et s'assurer qu'ils sont bien orientés vers la satisfaction client et le bien-être au travail.

6. Accompagnement de nos managers, véritables facilitateurs du changement

- Management program & formations RH : Ce programme vise à assurer la formation en interne de tous les nouveaux managers promus ou intégrant l'entreprise afin de partager le même langage commun, mêmes pratiques, outils, vision. 120 collaborateurs sont formés en 2019 au management program step 1, et la formation à la conduite des entretiens annuels a également été menée auprès de tous les nouveaux managers ainsi que les managers des pays où l'outil a été déployé en 2019.
- Présentation des chantiers stratégiques : Sur chaque zone entre avril et décembre 2019, les 12 chantiers stratégiques ont été présentés à tous les managers à travers un sérieux game géant animé par les membres du COMEX.
- Animation de nombreux séminaires : Séminaires animés par des consultants externes ou en interne et orientés principalement sur la collaboration, la communication, la cohésion et les soft skills.

7. Amélioration continue des conditions d'engagement

L'enquête d'engagement réalisée en 2017 par Korn Ferry Hay Group a permis de faire émerger les principaux axes d'amélioration pour développer l'engagement des collaborateurs. Des ateliers visant à identifier les actions à mettre en œuvre ont été menés sur l'ensembles des sites du groupe.

Le taux de participation à cette enquête s'est élevé à 92 %, permettant d'identifier les forces et axes d'amélioration de l'organisation et de l'engagement des collaborateurs avec des ateliers sur les plans d'actions associés. Ainsi, plus de 550 actions ont été décidées et plus de 50% d'entre elles ont été mises en œuvre.

Indicateurs clefs de performance

Taux de turnover des CDI : 8,35% en 2019 (contre 12,46% en 2018).

Périmètre : Haulotte Group S.A. (L'Horme, Reims, Le Creusot, Lorette).

Note : le calcul du taux de turnover CDI a changé en 2019, il n'est plus calculé mensuellement mais annuellement.

Taux d'engagement des salariés pour 2017 : 57% (2017 étant la première année d'enquête, la nouvelle enquête est lancée en Janvier 2020).

« Je suis fier de travailler pour Haulotte » : 71% (2017).

« Je recommanderai Haulotte pour la qualité de vie au travail » : 49% (2017).

« Haulotte m'offre l'occasion d'avoir un travail stimulant et intéressant » : 67% (2017).

Périmètre : Groupe.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

1.4.2 Gestion des compétences

Enjeu

Avec un marché du travail toujours plus concurrentiel, une raréfaction des compétences et des évolutions très rapides, notamment des technologies, des métiers et de la digitalisation, la capacité d'une entreprise à maintenir l'employabilité de ses collaborateurs, développer leurs compétences et offrir des opportunités de carrière pour qu'ils deviennent acteur de leur projet professionnel devient critique pour son avenir.

Politique

Haulotte souhaite créer un environnement favorable, permettant à chacun de faire face et anticiper les évolutions de son métier, notamment par la formation, mais aussi de partager et accueillir des connaissances au sein de l'entreprise et à l'extérieur, notamment par la mobilité. Tels sont les enjeux qui doivent être relevés dans le cadre d'une entreprise apprenante.

Actions

1. Renforcement de l'offre de formation à l'échelle du groupe

En 2019 a été mené un grand travail préparatoire visant le lancement en 2020 de notre Haulotte Academy.

Des ateliers de travail ont ainsi été organisés sur le recensement et le contenu de nos formations internes et de nos parcours d'intégration, dans l'objectif de proposer un socle commun pour nos collaborateurs et formateurs, en lien avec les attentes de nos collaborateurs, mais aussi de nos clients.

L'identification d'une plateforme e-learning groupe a également été engagée afin de disposer d'un outil qui permettra de partager et faire vivre les contenus de formation pour les formateurs, de diffuser des modules de e-learning facilitant l'apprentissage à distance et le partage de compétences, notamment via des communautés métiers internationales et de suivre plus aisément les compétences de chacun.

2. Offrir à nos collaborateurs des évolutions de carrières intra groupe via la mobilité interne

La poursuite du déploiement de notre outil RH « Foederis » s'inscrit dans la continuité de l'offre de mobilité à l'international. En effet, outre la conduite des EAP ("Entretien Annuel Professionnel"), l'outil permet le recensement des besoins et historiques de formation, les souhaits de mobilités, et ainsi d'identifier les mobilités possibles. En 2019, l'outil a été déployé en Chine, en Roumanie, en Suède et aux Pays-Bas. La préparation du déploiement est prévue en 2020 pour le Chili, le Mexique, l'Espagne, l'Argentine et le Brésil.

Indicateurs clefs de performance

Taux de collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité interne (fonctionnelle, hiérarchique ou géographique) en 2019 : 4%.

Périmètre : toutes les sociétés du Groupe (à l'exception des 8 sociétés suivantes, représentant 10% des effectifs : Haulotte GbhH, Haulotte Polska, Haulotte Vostock, Haulotte Italia, Haulotte Argentina, Haulotte do Brazil, Haulotte Mexico, Haulotte Chile et Haulotte Iberica).

Taux estimé de collaborateurs ayant suivi une formation : 51,7% en 2019.

Périmètre : toutes les sociétés du Groupe (à l'exception des 8 sociétés suivantes, représentant 10% des effectifs : Haulotte GbhH, Haulotte Polska, Haulotte Vostock, Haulotte Italia, Haulotte Argentina, Haulotte do Brazil, Haulotte Mexico et Haulotte Iberica).

Note : le taux se base sur les informations remontées via notre outil Foederis, nous avons constaté qu'une partie non significative des données n'avait pas été remontée en 2019 (écart inférieur à 5%).

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

SOMMAIRE

RAPPORT 2019

1.4.3 Protection des systèmes informatiques et des données personnelles (clients et salariés)

Enjeu

L'outil informatique faisant partie intégrante du fonctionnement d'Haulotte, la sécurité informatique est devenue une réelle préoccupation au sein du Groupe. Au cours des années précédentes, et encore aujourd'hui, les menaces informatiques et tentatives de fraude se sont multipliées.

La sécurité informatique ainsi que la protection de nos données sont deux outils indispensables pour réduire le risque de pertes financières et/ou les dommages en termes d'image et de notoriété.

Politique

Il est donc essentiel de renforcer la sécurisation de nos systèmes informatiques en tenant compte des constantes évolutions technologiques et organisationnelles et également des moyens nouveaux mis en place par les fraudeurs. Ainsi, il est important que le système informatique du Groupe soit perpétuellement mis à jour afin d'assurer une sécurisation optimale.

Notre objectif est de doter le Groupe d'un système informatique toujours plus performant pour résister aux cyber-attaques potentielles et pour garantir la protection des données personnelles de nos employés, de nos clients ainsi que de tout autre partie prenante.

Actions et résultats

1. Sensibilisation des collaborateurs

La charte informatique a été revue cette année et vise à sensibiliser les utilisateurs à la bonne utilisation des outils informatiques. Elle est signée par tous les collaborateurs à leur intégration, avec la volonté de lui conférer une valeur contraignante pour la rendre opposable. Dans le cadre de leur intégration, les utilisateurs suivent également une formation à la sécurité expliquant entre autres les bons réflexes à avoir en cas de détection d'un email suspect.

Sur le site de l'Horme, les collaborateurs sont également sensibilisés à la fraude, grâce à une présentation rapide des principaux risques et des comportements à adopter pour les limiter. Le groupe de travail anti-fraude a été mis en place il y a quelques années pour assurer une information constante.

Par ailleurs, un message d'alerte à communiquer à l'ensemble des salariés en cas d'attaque constatée a été mis en place, ainsi qu'une plateforme d'alerte en cas de panne des systèmes informatiques pour éviter tout défaut de sécurité.

La satisfaction des utilisateurs des systèmes informatiques étant un bon indicateur de qualité du service, une enquête de satisfaction quotidienne est réalisée sur les tickets clôturés. Ceci permet de suivre en « temps réel » la satisfaction des utilisateurs. En complément, en fin d'année 2019, une enquête globale de satisfaction leur a été adressée. 500 collaborateurs (représentant 35% de participation) ont exprimé leur avis sur les services rendus. Le taux de satisfaction fait apparaître que 89% des utilisateurs sont satisfaits ou très satisfaits, avec une note de 7,2 sur 10. 59% des utilisateurs estiment que le service s'est amélioré (parmi les 41% restants, 11% estiment que le service s'est dégradé). Les pistes d'amélioration mises en avant dans cette enquête seront adressées au cours de l'année 2020.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

2. Suivi qualité du service informatique et de sa sécurité

Un audit de sécurité a eu lieu en 2019, plus connu sous le nom de « pen-Test », visant à tester l'intégralité des points d'entrées de nos sites. Les résultats de ces tests ont donné lieu à la mise en place d'actions correctives.

En 2019, une méthodologie a été mise en place afin de définir les standards qualité de la conduite des projets informatiques. Dans le cadre du suivi de l'implémentation de cette méthodologie, des indicateurs de qualité, coût délai, risque et adoption sont suivis pour chaque projet.

Indicateurs clefs de performance

En 2019 nous avons mis en place deux types d'indicateurs de performance :

- Les indicateurs de RUN (activité de support informatique),
- Les indicateurs de BUILD (activité projets).

Indicateurs de RUN :

En janvier 2019, le service informatique avait un backlog de 1600 tickets (nombre de tickets en attente de traitement), tandis qu'en décembre 2019, ce backlog s'élevait à 928 tickets ; soit une réduction de 42,75% des demandes utilisateurs en attente de traitement.

Périmètre : Groupe.

Satisfaction des utilisateurs sur les tickets clôturés entre octobre et décembre 2019 : 80%..

Périmètre : Groupe.

Satisfaction globale des utilisateurs selon l'enquête de satisfaction portant sur l'année 2019 : 90%.

Périmètre : Groupe.

Indicateurs de BUILD :

100% des projets gérés par la Direction IT & Solutions répondent aux attentes méthodologiques (méthodologie définie en début d'année 2019).

Périmètre : Groupe.

1.4.4 Renforcement de notre politique R&D et du dispositif de protection des droits et respect des droits de propriété intellectuelle

Enjeu

Les conditions de marché poussent les entreprises du secteur à réorienter les projets et mettre en place des développements plus ambitieux. Il est nécessaire pour Haulotte d'innover pour assurer sa croissance, proposer de nouvelles gammes de machines et/ou de services et garder ainsi sa position de leader sur le marché.

Les pressions multiples (comme les coûts de production, la complexité croissante de la concurrence, notamment sur de nouveaux marchés, l'accélération des progrès technologiques), conduisent à placer l'innovation au cœur de la stratégie d'Haulotte, clef de sa compétitivité.

Politique

Pour Haulotte, la propriété intellectuelle doit devenir un instrument de conquête commerciale et de communication. Une politique de propriété intellectuelle adaptée peut constituer un apport considérable afin d'acquérir et défendre des marchés.

Par ailleurs, une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle et du savoir-faire du Groupe est une source de sécurité juridique et peut être gage de bénéfices, tant en termes de profit qu'en terme d'image.

Notre objectif est de maintenir une politique R&D toujours plus dynamique afin de faire face aux nouveaux défis auxquels le Groupe pourra être confronté, mais aussi de développer nos produits en prenant en compte les droits des tiers en la matière tout en s'assurant de la protection de nos propres droits de propriété intellectuelle.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

Actions et résultats

1. Maintien du dynamisme de la politique R&D

Une veille technologie continue est mise en place afin d'être toujours informé des nouvelles innovations disponibles sur le marché.

La Société a développé un Plan de management du risque de propriété intellectuelle pour implémenter des moyens de maîtrise de ce risque avec toutes les directions concernées. Il existe également un Comité de propriété intellectuelle permettant d'échanger sur les sujets en cours et d'assurer la diffusion des informations importantes.

Par ailleurs, la Société reconnaît de manière élargie les créateurs, au-delà des inventions brevetables. Elle reconnaît et respecte les inventeurs et créateurs d'idée innovante (politique invention des salariés).

Pour finir, au cours du processus de création de projet, un avis propriété intellectuelle est obligatoire au passage de certaines étapes.

2. Respect du droit des tiers et protection de nos droits

Les principales actions dans ce domaine sont réalisées par le responsable Propriété Industrielle (PI), qui a pris ses fonctions à la fin de l'année 2018 et qui a pu, au cours de l'exercice 2019, développer une politique de propriété intellectuelle dynamique.

Le responsable PI réalise régulièrement une veille concurrentielle et technologique (liberté d'exploitation, état de la technique) afin notamment de connaître les évolutions technologiques dans les domaines d'activité de la société et de s'assurer de ne pas porter atteinte aux droits des tiers.

Cela lui permet également d'évaluer la disponibilité des droits de propriété intellectuelle et de vérifier le respect de nos droits par le tiers.

Par ailleurs, le responsable PI cherche à optimiser notre politique de propriété intellectuelle et de propriété industrielle en sensibilisant et impliquant l'ensemble des collaborateurs Haulotte dans le management du risque PI.

Pour finir, le responsable PI renforce nos droits de propriété intellectuelle en protégeant nos innovations par des dépôts de titres.

Ainsi, il résulte que l'ensemble des rapports sont sécurisés lors de collaboration avec des tiers pour instaurer un dialogue en toute confiance.

Indicateurs clefs de performance

Part de CA consacrée à la R&D : 2,7 % en 2019 (contre 2,47 % en 2018, soit une augmentation de 0,23 points entre les deux années).

Périmètre : Groupe (R&D centralisée au sein d'Haulotte Group).

Nombre de dépôts de brevets : 17 en 2019 (5 brevets, 8 enveloppes Soleau, 2 modèles et 2 marques, contre 7 en 2018, soit une augmentation de 143 %).

Périmètre : Groupe (R&D centralisée au sein d'Haulotte Group).

1.4.5 Relation avec les fournisseurs et sous-traitants

Enjeu

Haulotte étant spécialisé dans la conception et l'assemblage de matériel d'élévation, les fournisseurs ont un rôle essentiel. Il est donc important d'avoir une collaboration de qualité pour optimiser la valeur ajoutée de l'entreprise.

Politique

L'importance stratégique d'Haulotte est d'investir du temps et de faire des efforts pour maintenir des relations de qualité avec ses fournisseurs et d'avoir une relation durable dans le temps.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

Actions et résultats

1. Maintenir des relations durables avec nos fournisseurs

Pour tout nouveau fournisseur, une procédure d'entrée au panel doit être suivie et des audits sont menés. Les résultats de l'audit fournisseurs sont partagés avec l'ensemble des fournisseurs pour actions correctives si nécessaire afin de pouvoir entrer au panel.

Haulotte travaille actuellement sur un projet d'accord pluriannuel pour tous les nouveaux projets.

Avec les nouveaux fournisseurs, nous avons développé un contrat de partenariat signé en amont du lancement série. Ces contrats permettent de définir l'ensemble des modalités de fonctionnement, expression des besoins, modalités de paiement, prix, garantie, standards qualité, assurance (...) et permettent de s'engager ensemble dans des relations durables. Les plans d'amélioration convenus sont également portés au contrat dans ce même objectif de pérennisation des relations.

Pour les fournisseurs existants, Haulotte a mis en place des management meetings afin de partager nos attentes respectives, nos stratégies de développement et l'évolution des projets de nouveaux produits. Ce point d'échange impliquant les managements des deux entreprises permet d'établir une vision long terme avec nos partenaires fournisseurs.

Par ailleurs, des chantiers d'amélioration de la compétitivité ont été mis en œuvre en 2019. Ce sont des plans d'actions conduits chez nos fournisseurs pour identifier et réduire ou supprimer les opérations sans valeur ajoutée, les exigences qualité inutiles ou les améliorations possibles des composants fournis. Les gains identifiés sont validés en commun et partagés selon des modalités définies et intégrées à nos contrats de partenariats. Ces opérations impliquent les différentes fonctions concernées.

2. Entretenir des relations éthiques et responsables avec nos fournisseurs

La charte achats responsables a été déployée en 2019. Elle a été signée par 232 de nos fournisseurs avec lesquels nous avons travaillé en 2019. Elle a pour objectif de créer une relation durable et équilibrée dans le respect des droits et des devoirs respectifs de chaque partie.

En parallèle, l'accord de confidentialité est signé entre Haulotte et l'ensemble de ses fournisseurs pour préserver les informations de chacune des parties.

Indicateurs clefs de performance

Part des achats réalisée auprès de fournisseurs dont la relation date de plus de 5 ans : 79% en 2019.

Part des achats réalisée auprès de fournisseurs couverts par la signature d'un contrat de partenariat : 30% en 2019.

Part des achats réalisée auprès de fournisseurs couverts par la signature d'une charte achats responsable : 63 % en 2019.

Périmètre : Groupe (fonction achats centralisée au sein d'Haulotte Group).

1.4.6 Prise en compte du changement climatique dans les processus

Enjeu

Dans le contexte actuel où le changement climatique est au cœur des débats et est aujourd'hui indéniable, il est essentiel de faire de ce sujet l'une de nos préoccupations pour l'avenir. Ainsi, en tant que Groupe présent sur différents continents sujets à des contraintes climatiques diverses, Haulotte est exposé à cet enjeu et l'intègre dans ses réflexions.

Politique

Notre objectif est de prendre en compte le changement climatique dans notre activité, aussi bien s'agissant de nos produits, de notre processus de production, que de leurs lieux de production et vente. Néanmoins, du fait de son activité d'assemblage, il est important de préciser que l'activité du Groupe Haulotte n'a qu'un impact modéré sur son environnement, et par conséquent, une influence mineure sur le changement climatique.

Actions et résultats

Lors de l'implantation de nos diverses filiales, le contexte climatique de la zone choisie est pris en compte afin permettre d'anticiper les événements climatiques qui pourraient impacter notre activité.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

Pour les nouvelles implantations, nous prenons par exemple en compte les risques sismiques des zones concernées et sommes accompagnés par nos assureurs pour les études liées à la situation des locaux choisis.

S'agissant de nos produits, nous avons pris toute la mesure des enjeux climatiques et du fait que l'énergie devient un facteur clé de développement. Ainsi, Haulotte intègre la dimension « blue » dans sa stratégie d'entreprise en développant et intégrant des solutions « tout électrique » plus respectueuses de l'environnement dans le business model. C'est dans ce cadre qu'a été lancée notre machine tout électrique nommée PULSEO.

Une nouvelle politique en matière d'environnement a été créée et diffusée en interne au 3ème trimestre 2018, permettant de fédérer l'entreprise, dirigeants et collaborateurs confondus, autour d'un même engagement RSE. Cette politique a été traduite en 10 langues. Notre objectif est de sensibiliser nos employés, nos parties prenantes et nos clients afin d'améliorer la prise de conscience sur l'importance de la protection environnementale et, entre autre, encourager la réduction de la consommation d'énergie aux bureaux.

Source : Politique QSE Groupe sur la page principale de l'Intranet Haulotte.

De plus, Haulotte a initié une démarche Groupe de management par les processus dans une optique de certification Groupe 14001 pour toutes les usines et filiales du Groupe d'ici 2023 (6 sites de production et 20 filiales de distribution).

Début 2020, le certificat ISO 14001 version 2015 est disponible sur 5 des 6 sites de productions dans le monde et prévoit 100% des sites de production certifiés ISO 14001 d'ici début 2021.

Source : Certification sur l'intranet Haulotteway2, rubrique certifications.

1.4.7 Maîtrise de l'impact écologique

Enjeu

Face aux problématiques relatives au changement climatique et au-delà des réflexions sur l'adaptation des processus et modes de production, Haulotte souhaite, comme beaucoup d'entreprises, agir concrètement dans la protection de l'environnement.

Politique

Notre objectif est de se fixer une ligne de conduite pérenne et respectueuse de l'environnement sur les processus pour lesquels nous possédons des leviers d'action afin de réduire notre empreinte. Ainsi, nous visons :

- Une valorisation maximale de nos déchets industriels banals et une réduction de nos tonnes de déchets par machine,
- Une réduction de nos émissions de Gaz à Effets de Serre (GES).

Actions et résultats

1. Gestion des déchets

Haulotte veille à maîtriser ses productions de déchets à tous les stades de son activité, aussi bien au niveau des sites de production que des bureaux.

Nous distinguons 2 types de déchets :

- Les déchets Industriels Banals (DIB) qui peuvent être assimilés aux ordures ménagères de par leurs similitudes de composition avec celles-ci. Ils ne sont ni inertes, ni dangereux. Ce sont par exemple des chutes, des rebuts, emballages et sont essentiellement composés de verre, de plastiques, de métaux, de caoutchouc, de textile, de papiers, de bois, de matières organiques animales ou végétales.
- Les Déchets Industriels Dangereux (DID) qui peuvent générer des nuisances pour l'homme et pour l'environnement en présentant une ou plusieurs propriétés de danger énumérées à l'annexe I du décret du 18 avril 2002. Ces propriétés justifient des précautions particulières et font l'objet d'un contrôle administratif renforcé.

Haulotte a instauré un mécanisme de suivi et de gestion des déchets, qui va dans le sens du développement de l'économie circulaire, du recyclage et de la valorisation.

Ainsi, pour les déchets de production, nous valorisons nos déchets industriels proportionnellement au niveau de production pour permettre leur réutilisation dans certains cas. Pour plus de fiabilité, l'indicateur de suivi utilisé le poids de déchets utilisé par machine selon son poids (Kg de déchets / Kg de machines), car il peut y avoir un écart significatif de poids d'un modèle à l'autre de machines.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

Par ailleurs, nous appliquons un tri permettant de valoriser/recycler certains types de déchets banals. Au niveau des sites de production, la maîtrise de la gestion des déchets s'articule autour d'étapes fondamentales :

- une identification des déchets avec des consignes présentées lors de la formation environnementale,
- une vérification de la conformité réglementaire de nos prestataires déchets,
- une charte couleur : 1 déchet = 1 benne = 1 couleur : cette méthode permet de créer des automatismes et d'améliorer le tri à la source,
- leur stockage (armoire en rétention pour les déchets liquides, respect des compatibilités entre produits, une identification pour faciliter leur évacuation, l'utilisation de compacteur à carton...),
- leur traçabilité (bordereaux de suivi des déchets dangereux, registres déchets, déclarations),
- leur traitement, avec la connaissance technique et réglementaire des filières, sous la responsabilité du site,
- un suivi périodique lors de visites terrain,
- une élimination des déchets en fonction de leur composition : valorisation matière ou énergétique, recyclage, enfouissement ou incinération.

2. Réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)

Le périmètre actuel pour la détermination de notre empreinte carbone inclus les 3 sites de production en France et notre site de Roumanie, ce qui représente plus de 2/3 de notre facture énergétique.

Sont repris pour le moment les Scopes 1 et 2.

Notre empreinte carbone est composée actuellement de plus de 80% de gaz (process de chaîne de peinture et chauffages hall de production et bureaux)

Source : BEGES 2017.

L'objectif est à corrélérer avec les hausses de production, augmentant ainsi les consommations de gaz et indubitablement l'empreinte Carbone, malgré les actions menées :

- Plan de mobilité pour savoir quelle est l'empreinte carbone des déplacements professionnels et les trajets domicile-travail pour déclencher des actions pour réduire cet impact (exemple : promotion du co-voiturage, trajets en transport en commun remboursés à hauteur de 50% par l'entreprise),
- Amélioration du processus de peinture, changement des brûleurs lors d'une maintenance préventive qui a eu un impact positif dans plusieurs usines, réglage des portes de fours ayant permis une économie d'énergie,
- Proposition d'installation de compteurs intermédiaires sur les sites de production pour connaître la consommation réelle de différents lieux de l'usine pour maîtriser la consommation d'énergie.

Il résulte que la consommation électrique est estimée à 9 025 340 kWh en 2019, contre 9 904 030 kWh en 2018, soit une évolution de -9%. Cette évolution s'explique par la mise en place d'éclairage LED sur le site de L'Horme, paramétrages four.

Par ailleurs, la consommation de gaz est estimée à 33 908 107 kWh en 2019, contre 38 733 409 kWh en 2018, soit une évolution de -12.5%. Cette évolution s'explique par la mise en place et le paramétrage des portes du four en Roumanie.

Périmètre : Sites de Production en France et en Roumanie (Reims, Le Creusot, L'Horme, Argès).

Indicateurs clefs de performance

Le taux de déchets valorisés ou recyclés parmi l'ensemble des déchets est de 63,46% en 2019 (contre 88,12% en 2018), une diminution de 25 points du fait de l'élargissement du périmètre, en incluant désormais notre site de la Roumanie.

Le taux de DIB valorisés parmi l'ensemble des DIB est de 76% en 2019 (contre 91% en 2018) soit une diminution de 15 points expliquée par l'intégration du site de Argès, Roumanie dans le périmètre.

Le poids moyen de déchets par tonne de machine est de 67 Kg en 2019 (nouvelle mesure qui annule l'indicateur par machine).

Tonnes de CO2 équivalente : 6571 T eq CO2 en 2019 (contre 7551 T eq CO2 en 2018).

Poids de CO2 par tonne de machine : 91 Kg eq CO2 / tonne de machine.

Périmètre : Sites de Production en France (Reims, Le Creusot, L'Horme) et en Roumanie (Haulotte Argès).

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

1.4.8 Le respect des droits de l'Homme

Enjeu

Les multinationales étant exposées à des cultures et réglementations diverses de par leurs implantations, l'enjeu s'agissant des droits de l'Homme est de veiller à ce que ces derniers soient respectés au sein de l'activité du Groupe et ce, peu importe l'activité (production, distribution, services centraux...) et la position géographique des entités concernées.

Politique

Il est donc important pour Haulotte de s'assurer d'une uniformisation du respect des droits de l'Homme tout au long de sa chaîne de valeur, tant au sein de notre environnement interne que de notre environnement externe.

Actions et résultats

Par la démarche « Let's dare », diffusée via de nombreux canaux de communication (formation, événements participatifs, etc.), et la Charte des valeurs qui y est associée, Haulotte group a mis l'homme au cœur de ses activités. Comme évoqué précédemment, les valeurs du Groupe ont été déterminées par les collaborateurs eux-mêmes, lors de différents ateliers au sein desquels des populations de tous niveaux, de tous les pays et de tous les services ont été associées. Respect et confiance ressortent ainsi comme deux valeurs essentielles et se traduisent par des pratiques applicables à tous et des pratiques spécifiques pour les managers.

En dehors des valeurs que le Groupe applique pour les hommes internes à son organisation, Haulotte Group a souhaité également étendre une vision commune de valeurs essentielles et fondamentales avec ses partenaires commerciaux. Haulotte Group a ainsi mis en place une Charte des Achats Responsables qui invite les fournisseurs de la société à appliquer des principes fondamentaux pour des relations d'affaires saines et éthiques. Celle-ci a été rédigée en 2018 et déployée en 2019.

Cette charte contient notamment une rubrique sur les engagements sociaux pris par Haulotte concernant des sujets tels que l'interdiction de travail des enfants, la lutte contre le travail dissimulé ou encore la lutte contre les discriminations et le harcèlement. Haulotte Group pense qu'il est primordial et essentiel que les engagements pris par le Groupe à ce sujet soient suivis et adoptés par ses partenaires afin d'assurer efficience et cohérence à cette démarche. Nous pensons en effet que le partage de ces engagements nous mènera tous ensemble à une meilleure démarche de partenariat durable.

1.4.9 La lutte contre la corruption et la lutte contre l'évasion fiscale

Enjeu

Toute entreprise multinationale est exposée à diverses réglementations en matière de fiscalité, ce qui complexifie les flux et les contrôles. Le Groupe compte 6 sites de production et 22 filiales, lui permettant d'opérer dans plus de 100 pays. Ceci représente donc une diversité conséquente en termes de fiscalité.

Par ailleurs, les entreprises multinationales implantées dans différentes parties du monde soumises à des réglementation, cultures ou coutumes différentes, doivent faire face à un défi important qui est celui de la lutte contre la corruption.

Politique

Suite à l'élaboration de la cartographie des risques de corruption au sein du groupe, en application de la loi Sapin 2, l'entreprise a adopté un code de conduite anti-corruption ainsi que des outils et processus nécessaires à la prévention de l'évasion fiscale.

Actions et résultats

1. Application d'un business model sain et conforme à notre savoir-faire et à la réglementation française

Haulotte Group a adopté un code de conduite anti-corruption (loi Sapin 2) validé par la direction et les instances représentatives du périmètre pour le périmètre France. Ce code de conduite se trouve en annexe de son règlement intérieur, et a été diffusé le 12 novembre 2019. Il est également consultable sur l'intranet de l'entreprise et sur le site www.haulotte.com. L'adoption du code de conduite Anti-Corruption permet à l'entreprise de réaffirmer son engagement à mener ses activités au plus haut niveau d'éthique et en conformité avec l'ensemble des obligations légales applicables.

Par ailleurs, la Société a également mis en place un outil de lancement d'alertes anonyme pour tout salarié qui détiendrait des éléments et suspicieux d'inconduites pouvant constituer des faits de corruption. La plateforme est hébergée par la société WhistleB, qui garantit l'anonymat des éventuelles alertes et le cryptage des données recueillies. Les éventuelles alertes sont

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

adressées au Secrétaire Général du Groupe, ou en cas de mise en cause de cette fonction, au Directeur Général Délégué du groupe. Le risk manager a un accès d'administrateur, afin de s'assurer que les alertes soient prises en compte dans un délai maximum de vingt (20) jours.

Cet outil peut également servir de questionnement anonyme pour aider à la prise de décisions.

En 2020, la plateforme d'alertes sera accessible par un lien figurant sur l'intranet d'Haulotte.

Afin de poursuivre la sensibilisation du personnel de l'entreprise aux actes constitutifs de corruption, il est prévu de déployer un outil d'e-Learning au cours de l'année 2020.

2. Respect des règles en vigueur et prévention face aux problématiques d'évasion fiscale (ou de double-imposition)

Le Groupe s'engage à respecter la réglementation fiscale, en effet :

- Le groupe respecte et met à jour régulièrement sa politique de prix de transfert grâce à des avocats fiscalistes spécialisés sur le sujet. Cette politique est élaborée de façon à laisser dans chaque société du Groupe le résultat opérationnel de pleine concurrence défini grâce aux études de comparables et selon les fonctions, risques et responsabilités des filiales ;
- la plupart de nos filiales déposent des liasses fiscales et peuvent être, le cas échéant sujettes à des contrôles, les collaborateurs sont ainsi sensibilisés sur le sujet ;
- au niveau du Groupe, une revue des niveaux d'impôts exigibles est effectuée ;
- dans les comptes consolidés figure une preuve d'impôt permettant d'expliquer le niveau d'impôt effectif du Groupe.

De plus, depuis le 14 mars 2019, le Groupe est devenu partenaire fiscal de l'administration française. Ce partenariat repose sur le principe du volontariat et est destiné aux grands Groupes et aux entreprises de taille intermédiaire (ETI). Cela permet d'instaurer un dialogue régulier et transparent des entreprises avec l'administration, afin d'obtenir une position ferme de celle-ci sur des questions fiscales complexes susceptibles de poser un risque financier ou juridique. Cela se fait moyennant davantage de transparence de leur part. Pour les autorités, ce partenariat leur permet de s'assurer de la conformité fiscale des entreprises de façon beaucoup plus économique et de lutter plus efficacement contre la fraude, tout en leur garantissant une sécurité juridique renforcée.

Le suivi des conclusions des différents contrôles fiscaux (certains donnant lieu à un focus particulier sur la politique de prix de transfert) fait ressortir des résultats positifs : à titre d'exemple, les deux derniers contrôles fiscaux sur notre société tête de Groupe Haulotte Group S.A. se sont soldés par une absence de redressement.

Indicateurs clefs de performance

Nombre d'alertes émises : 0.

Délai de traitement des alertes : N/A.

% des dossiers remontés liés uniquement à la thématique corruption : N/A.

Parmi les dossiers de corruption, le % de dossiers clos sans suite : N/A.

Périmètre : Haulotte Group S.A. (L'Horme, Reims, Le Creusot, Lorette).

Evolution du taux d'impôt effectif Groupe par rapport au taux théorique en vigueur en France (34,43%) : taux effectif de 27,25% en 2019 (contre 29,08% en 2018), soit une diminution de 1,8 points.

Périmètre : Groupe.

1.4.10 Santé et sécurité au travail

Enjeu

La prévention des risques professionnels et la sécurité au travail sont des enjeux majeurs portés par la Direction Générale du Groupe Haulotte.

Nous sommes fortement mobilisés autour du thème de la santé et de la sécurité au travail afin de prévenir et réduire les risques professionnels en offrant à nos collaborateurs un environnement de travail sécurisant.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

Politique

Nous poursuivons l'objectif de réduire de façon très significative notre nombre d'accidents de travail sur l'ensemble de nos sites dans le monde : le zéro accident reste notre cible.

En 2019, nous avons poursuivi nos efforts de prévention afin de réduire nos taux de fréquence et de gravité.

Actions et résultats

Tous les accidents du travail font systématiquement l'objet d'une analyse de recherches de causes en vue de définir des plans d'actions ciblés, via la méthode de résolution de problèmes 8D ou de l'arbre des causes. L'ensemble des équipes en charge de la sécurité a été formé à ces méthodes d'analyse.

Si notre taux de fréquence reste encore trop élevé, il a cependant baissé en 2019 ; nous avons en revanche réduit de façon significative notre taux de gravité en 2019 : il est passé de 1.50 à 0.92 %.

Nous travaillons sur l'ensemble de nos sites industriels sur l'ergonomie des postes dans une dynamique d'amélioration continue afin de réduire les risques et d'améliorer les conditions de travail.

A titre d'exemple, sur notre dernière ligne d'assemblage mise en place, l'ergonomie des postes d'assemblage a été étudiée en amont des phases de design du produit et du process. Par ailleurs, le montage des principaux composants de la machines se fera également à hauteur.

Concernant le produit, il n'y a plus besoin par exemple de glisser sous le châssis pour faire certaines opérations bras en l'air potentiellement génératrices de TMS (Troubles musculosquelettiques) et de chocs à la tête.

Concernant le process, il a été conçu par exemple pour faire 100% des opérations sur le châssis dans la fenêtre ergonomique grâce à un châssis suspendu à un convoyeur aérien. Le montage des bras de ciseaux se fera aussi à hauteur ergonomique constante grâce à une table élévatrice enterrée et sécurisée qui descendra sous le niveau du sol au fur et à mesure de l'assemblage des bras.

Nous travaillons en partenariat avec la Carsat pour la réduction des TMS.

Nous nous sommes engagés en 2018 sur une logique de tri certification pour l'ensemble de nos sites.

Le site industriel du Creusot est le premier site à être tri certifié après avoir obtenu en décembre 2019 la certification ISO 45 001 ; l'ensemble des sites industriels et filiales de distribution sont engagés dans cette démarche.

Nous sommes en discussion avec les partenaires sociaux sur la renégociation d'un challenge sécurité afin de renforcer l'effort individuel et collectif dans la prévention des accidents du travail.

Des commissions santé et sécurité au travail se réunissent de façon trimestrielle avec le médecin du travail afin d'échanger sur des thématiques sécurité et proposer des actions de prévention.

Nous avons mis en place en 2019 un comité sécurité avec l'ensemble des directeurs d'usine du Groupe et la R&D afin de partager ensemble les résultats de chacun des sites via des tableaux de bord, nos actions de prévention et bonnes pratiques en termes de sécurité.

Indicateurs clefs de performance

Taux de fréquence : 24,95 % en 2019 (contre 28,98 % en 2018).

Taux de gravité : 0,92 % en 2019 (contre 1,50 % en 2018).

Périmètre : Haulotte Group S.A. (L'Horme, Reims, Le Creusot, Lorette).

1.4.11 La diversité

Enjeu

Notre enjeu est d'accompagner la transformation de l'entreprise en envisageant les différents postes de travail comme totalement mixtes.

Politique

Convaincu que la diversité est un atout pour la performance sociale et donc la réussite globale de l'entreprise, Haulotte Group mène une politique volontariste en matière de mixité des emplois et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Nous visons à augmenter la mixité, notamment dans les métiers actuellement faiblement représentés par les hommes ou par les femmes.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

Actions et résultats

Notre accord sur qualité de vie au travail signé en octobre 2018 intègre une partie sur l'égalité professionnelle.

Ainsi, notre management program intègre la richesse de la diversité des profils au sein d'une équipe et d'une entreprise en prenant notamment en compte les éléments comme la connaissance de soi (naturel et adapté), nos caractéristiques personnelles, motivations mais également celles des autres et le fait qu'elles sont forcément différentes (utilisation de la méthode AEC Disc color).

Ces différences sont une vraie richesse pour le groupe, et les appréhender ainsi permet de mieux interagir, communiquer et collaborer (par exemple, cela nous apprend qu'il est préférable de communiquer avec quelqu'un, non comme on aimerait qu'il communique avec nous, mais plutôt comme il a besoin que l'on communiquer avec lui).

Tous les managers et un certain nombre de collaborateurs ont ainsi été formés à cette richesse et cette diversité nécessaires pour constituer une équipe.

Nous respectons une politique de recrutement neutre et égalitaire (tous sexes, âges etc.). Quel que soit le type de poste proposé, la direction des Ressources Humaines s'engage à ce que les libellés et le contenu des annonces soient rédigés de manière neutre sans référence au sexe, à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

Sur base de volontariat sur chaque site, un référent a été désigné par les CSE et est en charge de lutter contre les agissements sexistes. Son rôle est préventif et consiste notamment à remonter des alertes en cas de détection d'agissements inappropriés.

Il résulte que le groupe est implanté dans 21 pays différents dans le monde avec autant de nationalités représentées.

Indicateurs clefs de performance

Taux de femmes au sein de l'effectif total : 24,20% en 2019 (contre 23,34% en 2018).

Index égalité hommes – femmes : 82 points en 2019 (contre 82 en 2018).

Périmètre : Groupe.

1.4.12 Le handicap

Enjeu

Au-delà de respecter nos obligations légales, nous nous devons de mener une politique volontariste en matière de maintien dans l'emploi par des actions d'accompagnement et d'aménagement de poste et ouvrir plus largement les postes en recrutement à des travailleurs en situation de handicap.

Politique

L'objectif est de développer l'accès à nos offres d'emploi à des travailleurs en situation de handicap pour développer l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'Entreprise.

Actions et résultats

Haulotte respecte depuis des années son obligation d'emploi en matière de travailleurs handicapés. Les principales actions ont été jusqu'à présent orientées vers le maintien dans l'emploi. Il faut maintenant déployer des actions en vue d'augmenter le pourcentage de recrutement de personnes en situation de handicap.

Ainsi, des actions ont été engagées telles que des partenariats de sous-traitance avec des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail), des aménagements de postes, un accompagnement pour les dossiers AGEFIP et une collaboration avec CAP EMPLOI.

Un total de 50 « unités obligatoires » a été fixé par la loi pour Haulotte (ce qui représenterait en théorie 6% de l'effectif). En 2019, Haulotte totalise 56,10 unités bénéficiaires, qu'elles soient employées en interne ou via un contrat de sous-traitance.

Actuellement, des réflexions sont en cours sur de potentielles nouvelles actions, telles que la publication des offres d'emplois sur des sites dédiés au travail des travailleurs handicapés, la négociation d'un accord avec des engagements en vue de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, et la désignation d'un référent handicap.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

Indicateur clefs de performance

Le taux de personne en situation de handicap sur l'effectif total est de 3,95% (contre 4,4% en 2018).

Périmètre : Haulotte Group S.A. (L'Horme, Reims, le Creusot, Lorette).

Calcul : nombre de salariés en situation de handicap / effectif au 31/12.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

1.5 Note méthodologique

1.5.1 Processus de collecte des informations

Directions impliquées :

Le processus de *reporting* des informations extra-financières est placé sous la responsabilité de la Direction Juridique, qui collecte les données et informations nécessaires auprès des directions concernées.

Pour 2019, les services suivants ont été associés à la démarche :

- Qualité environnement,
- Ressources Humaines,
- Achats,
- Risk Management,
- Finance,
- Innovation et R&D,
- Informatique.

Collecte et suivi des indicateurs :

Les différents indicateurs mentionnés au sein de cette Déclaration de Performance Extra-Financière sont issus de systèmes d'information ou de suivis internes tenus par les différentes Directions de la société.

A titre d'exemple, les indicateurs sociaux sont produits par la Direction des Ressources Humaines sur la base d'exactions de l'outil de gestion du personnel et de la paye.

Les données environnementales ou encore relative au service Achats sont suivies par l'intermédiaire de fichiers de suivi internes.

Chaque Direction est responsable des données et informations transmises. Les contrôles de cohérence s'effectuent donc à leur niveau.

1.5.2 Période de reporting

Les données publiées couvrent la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.

Dans le cas où les données physiques ne sont pas exhaustives, les contributeurs ont procédé à des estimations ou des extrapolations pour estimer les données manquantes.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

1.6 Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la Déclaration de performance extra-financière

Haulotte Group S.A.

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe

Exercice clos le 31 décembre 2019

A l'assemblée générale de la société Haulotte Group S.A.,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Haulotte Group S.A. (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1060 rév.2 (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 du groupe 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 l'entité

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 extrafinanciers, 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 l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande auprès du service juridique 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 règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

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 l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 2251 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprecier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- 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. 2251021 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les 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 ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants et dont la liste est donnée en annexe :
 - 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, à savoir L'Horme, Lorette, Reims et Argès, et couvrent 47% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes et dont la liste est donnée en annexe ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises 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.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre mi-décembre et début avril 2020 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec une quinzaine de personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions juridique, achats, conformité, informatique, recherche et développement, ressources humaines, environnement et achats.

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 consolidée 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 les risques concernant le respect des droits de l'Homme et la prise en compte du changement climatique dans la stratégie du groupe, les politiques présentées ne mentionnent pas d'objectifs d'amélioration et aucun indicateur clé de performance n'est communiqué ;
- Les indicateurs clés de performance relatifs au turnover, au handicap et aux accidents du travail ne couvrent pas les filiales hors Haulotte Groupe S.A. et ne représentent ainsi que 41% des effectifs totaux du groupe.

Lyon, le 30 avril 2020

L'un des Commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

Elisabeth L'hermite
Associée

Pascal Baranger
Directeur au sein du Département Développement Durable

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2019

ANNEXE : LISTE DES INFORMATIONS QUE NOUS AVONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Indicateurs clefs de performance et autres résultats quantitatifs :

- Nombre de collaborateurs formés au management program,
- Signature de la charte par l'ensemble des collaborateurs,
- Nombre d'unités bénéficiaires & part des personnes en situation de handicap dans l'effectif total,
- Taux de turnover,
- Certification de plusieurs sites aux normes 14001,
- Pourcentage d'engagement des collaborateurs d'après l'engagement Survey,
- Taux de collaborateurs ayant reçu une formation puis ayant bénéficié d'une mobilité dans l'année,
- Évolution du backlog IT & pourcentage de projets IT gérés en respectant les attentes méthodologiques,
- Pourcentage de chiffre d'affaires Haulotte dédié à la R&D & évolution du nombre de dépôts de l'année,
- Pourcentage du chiffre d'affaires fournisseurs : couvert par les principes de partenariat, réalisé auprès de fournisseurs dont la relation date de plus de 5 ans, couvert par la charte achat responsable,
- Signature de la charte par 232 fournisseurs,
- Pourcentage de déchets valorisés parmi l'ensemble des déchets & tonnage total de déchets / tonne de machine produite,
- TCO2 / tonne de machine produite,
- Nombre d'alertes éthiques émises & délai de traitement des alertes,
- Pourcentage des dossiers remontés liés uniquement à la thématique corruption & parmi les dossiers de corruption, le pourcentage de dossiers clos sans suite,
- Taux d'impôt effectif groupe,
- Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail,
- Pourcentage de femmes présentes dans l'effectif de l'entreprise.

Informations qualitatives (actions et résultats) :

- Big cleaning day & serious game sur 12 chantiers stratégiques,
- Remise de trophées pour les salariés avec plus de 10 ans d'ancienneté & soirée entre femme et concours de dessins,
- Conception participative des nouveaux locaux,
- Publication d'un journal trimestriel,
- Identification des besoins pour la plateforme de e-learning qui sera mise en place en 2020,
- Mise à jour de la charte IT & de l'enquête de satisfaction IT,
- Mise en place d'une veille technologique & d'une charte d'achats responsables,
- Achat de nouvelles machines électriques,
- Changement de la porte de four de peinture à Argès,
- Instauration d'un mécanisme de suivi et de gestion des déchets,
- Poursuite de la démarche Let's Dare & du déploiement de Foederis,
- Mise en place d'un outil d'alerte éthique,
- Modification des lignes d'assemblages pour réduire le nombre d'accidents,
- Désignation d'un référent en charge de lutter contre les agissements sexistes,
- Mise en place de partenariats de sous-traitance avec des ESAT,
- Absence de redressement lors des contrôles fiscaux,
- Certification ISO 45 001 du site le creusot,
- Résultats de l'enquête d'engagement 2017,
- Résultats de l'enquête de satisfaction IT, de l'enquête de satisfaction de fin d'année & sur les tickets clôturés.

Conception & réalisation : ❤️ POMELO - PARADIGM

