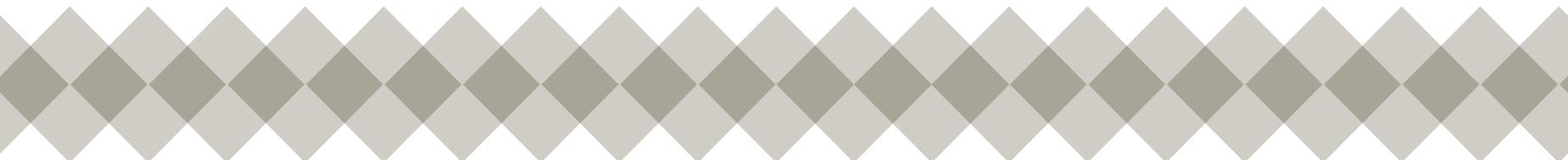




RAPPORT RSE

2017

Shaping the future together





SOMMAIRE

04
LE MOT
DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

06
LES PRINCIPAUX
ENJEUX
DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

09
ONE DAHER
RENFORCER LA COHÉSION
ENTRE COLLABORATEURS
ET ACTIONNAIRES AUTOUR
D'UNE VISION LONG TERME
RESPONSABLE

14
TOGETHER
PRIVILÉGIER LES PARTENARIATS
AVEC NOS PARTIES PRENANTES
POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX
RSE COMMUNS

28
DAHER WAY
PILOTER NOS OPÉRATIONS
DANS UN ESPRIT DE
PERFORMANCE GLOBALE
AUJOURD'HUI ET DEMAIN

38
MÉTHODOLOGIE
ET GLOSSAIRE

Le mot du Directeur Général

Depuis sa création en 1863, Daher, groupe familial, communique et transmet dans le cadre de ses activités au quotidien ses valeurs fondatrices auprès de chaque salarié, chaque fournisseur, chaque client :

RESPECT ET CONFIANCE DANS LES RELATIONS, CRÉATIVITÉ ET INNOVATION,
RESPONSABILITÉ, ESPRIT D'ENTREPRISE, MOUVEMENT.

En 2017, le Groupe a constaté l'achèvement du plan stratégique « Performance 2017 » sur un succès et a construit son nouveau plan stratégique « Succeed Together » pour les années 2018-2022. Fort de la confiance de ses actionnaires, Daher a défini le socle de cette stratégie – fondée sur la création de valeur, l'internationalisation et la digitalisation – tout en tenant compte de la manière de mener à bien ses opérations. Le développement durable est indéniablement ancré dans les habitudes du Groupe depuis plusieurs années. Pour la première fois, une stratégie de responsabilité sociétale ambitieuse a été co-construite en 2017 et a pu être partagée avec l'encadrement dès la fin de l'année. Daher souhaite être dans cinq ans un des leaders de la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) dans ses secteurs d'intervention. Les critères seront analysés secteur par secteur en comparant Daher à un panel d'entreprises du marché. Les trois axes de cette stratégie visent à renforcer la cohésion entre collaborateurs et actionnaires (ONE DAHER), agir en tant que partenaire des parties prenantes du Groupe pour répondre aux enjeux de responsabilité sociétale communs (TOGETHER) et piloter les opérations dans un esprit de performance globale aujourd'hui et demain (DAHER WAY). Cette stratégie de responsabilité sociétale se veut inclusive

et concerne la totalité du Groupe. Nous espérons partager nos principes en France et à l'international. En particulier, Daher a signé un engagement auprès des Nations Unies en 2017 et veut porter 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. Nous publions cette année nos réalisations auprès des Nations Unies. Le présent rapport met en avant notamment nos initiatives sur deux thèmes fondamentaux, qui sont le respect des droits de l'homme et des normes internationales du travail.

Nous nous engageons également dans une démarche de transparence. Ainsi, les données extra-financières de Daher Aerospace et Daher Technologies ont pu être vérifiées par un Organisme Tiers Indépendant et sont présentées dans ce rapport.

En 2018, notre ambition est de diffuser largement notre politique RSE, y compris auprès de nos parties prenantes, afin de tenir compte de leur retour sur l'importance et la performance de nos enjeux. C'est en réussissant ensemble que nous parviendrons à atteindre nos propres objectifs !

Didier KAYAT, Directeur Général



LES MÉTIERS

CONSTRUCTEUR D'AVIONS

Daher conçoit et produit les avions mono-turbopropulseurs les plus rapides du monde.

ÉQUIPEMENTS & SYSTÈMES AÉRONAUTIQUES

Avionneur au service des avionneurs, Daher conçoit et développe des produits et systèmes répondant aux enjeux critiques du secteur aéronautique : masse, compétitivité, concurrence, cadences de production.

LOGISTIQUE & SERVICES

En s'appuyant sur son expertise historique de logisticien et d'industriel, Daher permet à ses clients de mieux maîtriser leurs coûts et de gagner en compétitivité et flexibilité : gestion de tout ou partie de la supply chain et optimisation et sécurisation des flux et des cycles de vie des programmes.

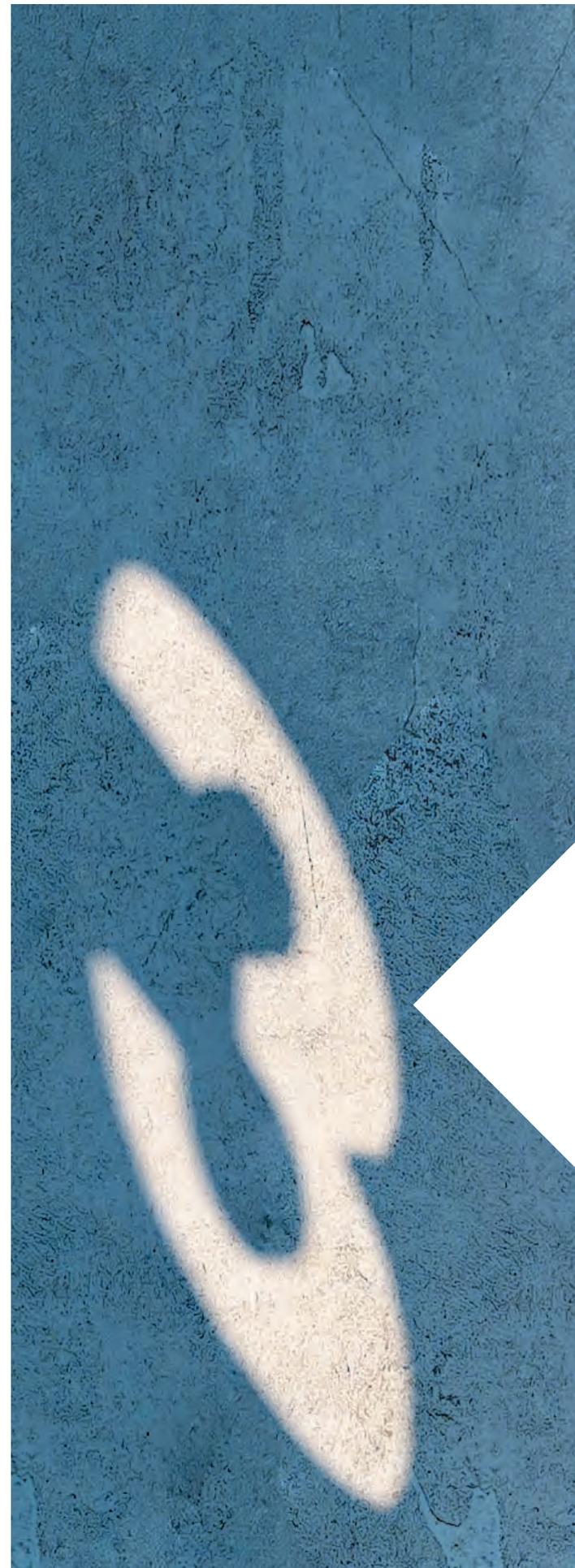
Les principaux enjeux

de responsabilité sociétale

En début d'année 2017, Daher a identifié dans un travail itératif ses principaux enjeux de responsabilité sociétale. Pour ce faire, un comité de pilotage accompagné par un cabinet spécialisé s'est fondé sur les lignes directrices de l'ISO 26000. Il a commencé par réaliser une priorisation des enjeux – à partir d'une trentaine – pour aboutir à une quinzaine de thèmes privilégiés. En complément, la performance de chaque enjeu a été évaluée par compilation de résultats d'entretiens avec des interlocuteurs internes au Groupe. Les ateliers ont été menés sur une période de six mois.

La représentation des enjeux a permis de mettre en valeur l'ambition que le Groupe se fixe dans sa stratégie de responsabilité sociétale. Le Comité Exécutif du Groupe a confirmé l'ambition à cinq ans : devenir un leader dans les domaines d'activité du Groupe en comparaison de ses concurrents. La stratégie de responsabilité sociétale – comportant douze enjeux – a pu être présentée aux « top managers », puis à l'ensemble des collaborateurs en concordance avec le démarrage du nouveau plan stratégique « Succeed 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 AUTOUR D'UNE VISION LONG TERME RESPONSABLE.

- Renforcer le dialogue avec les salariés et leurs représentants.
- Pérenniser notre gouvernance actionnariale de premier plan.
- Développer la cohésion entre les différents membres de l'entreprise – actionnaires et collaborateurs.



TOGETHER

AGIR EN TANT QUE PARTENAIRE DE NOS PARTIES PRENANTES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX RSE COMMUNS.

- Déployer des modes de travail plus collaboratifs et participatifs.
- Être partenaire de nos territoires d'implantation notamment pour la diversité et l'équité.
- Développer des relations partenariales avec nos fournisseurs, y compris sur la RSE.
- Contribuer pleinement à la performance globale de nos clients.



DAHER WAY

PILOTER NOS OPÉRATIONS DANS UN ESPRIT DE PERFORMANCE GLOBALE AUJOURD'HUI ET DEMAIN.

- Améliorer la sécurité et la qualité de vie au travail.
- Respecter l'éthique des affaires.
- Minimiser nos impacts environnementaux.
- Assurer la sécurité des produits, services et données.
- Intégrer la RSE dans le pilotage global de l'entreprise.



DES PROJETS D'ENVERGURE

Depuis 2014, Daher s'est doté d'un programme d'excellence nommé SeeD, qui comporte plusieurs volets. Depuis la communication des standards de performance et la diffusion des « attitudes d'un champion », SeeD s'anime sur les domaines de la sécurité (SeeD Safety) et de la qualité (SeeD Quality). Le déploiement de SeeD a bénéficié en trois ans à la totalité des sites du Groupe. Ce standard est désormais la base de toute activité dans le Groupe. Les plans stratégiques du Groupe

(« Ambition 2012 », « Performance 2017 » et, maintenant, « Succeed Together ») structurent les opérations dans un intervalle de temps de cinq ans. La stratégie de responsabilité sociétale « Shaping the Future Together » a été diffusée en fin d'année 2017 et est concordante avec la durée du plan stratégique « Succeed Together ». Elle détermine les grands enjeux jusqu'à 2022. Les trois axes de cette stratégie sont présentés dans le présent rapport.



ONE DAHER

**RENFORCER LA COHÉSION ENTRE COLLABORATEURS ET ACTIONNAIRES
AUTOUR D'UNE VISION LONG TERME RESPONSABLE**

RENFORCER LE DIALOGUE AVEC LES SALARIÉS ET LEURS REPRÉSENTANTS



En 2016, en France, les accords signés dans le cadre du dialogue social avaient permis de repenser les dispositifs de cohésion sociale et d'égalité professionnelle. Ils comportent des mesures visant à favoriser la diversité et le respect de toutes les différences, garantir l'égalité des chances et faciliter la parentalité et l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Par ailleurs, un accord valorisant la mobilité au sein du Groupe, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, temporaire ou définitive, en a défini les mesures d'accompagnement.

En 2017, une commission de suivi de ces accords s'est réunie pour examiner l'état des lieux de leur application, en commenter le bilan et proposer des actions d'amélioration.

L'une des dispositions de ces accords est le don de jours de congés. Il s'agit d'un dispositif d'entraide sociale mis en place pour accompagner les situations sociales difficiles traversées par un collaborateur assumant la charge d'un enfant dont

la situation nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Chaque salarié a la possibilité de donner de manière anonyme des jours de congés qui sont alors versés dans un compteur collectif. De plus, des aides sous forme de CESU (chèque emploi service universel) peuvent aussi être attribuées aux salariés se trouvant dans ces situations difficiles. À fin 2017, 110 jours de congés ont été donnés par des salariés.

La commission de suivi des accords a constaté qu'il s'agit d'une initialisation du dispositif et qu'il doit être développé davantage, notamment par la communication.

Au Maroc, le dialogue avec les représentants du personnel s'est traduit par un accord bisannuel 2016-2017, notamment sur les salaires.



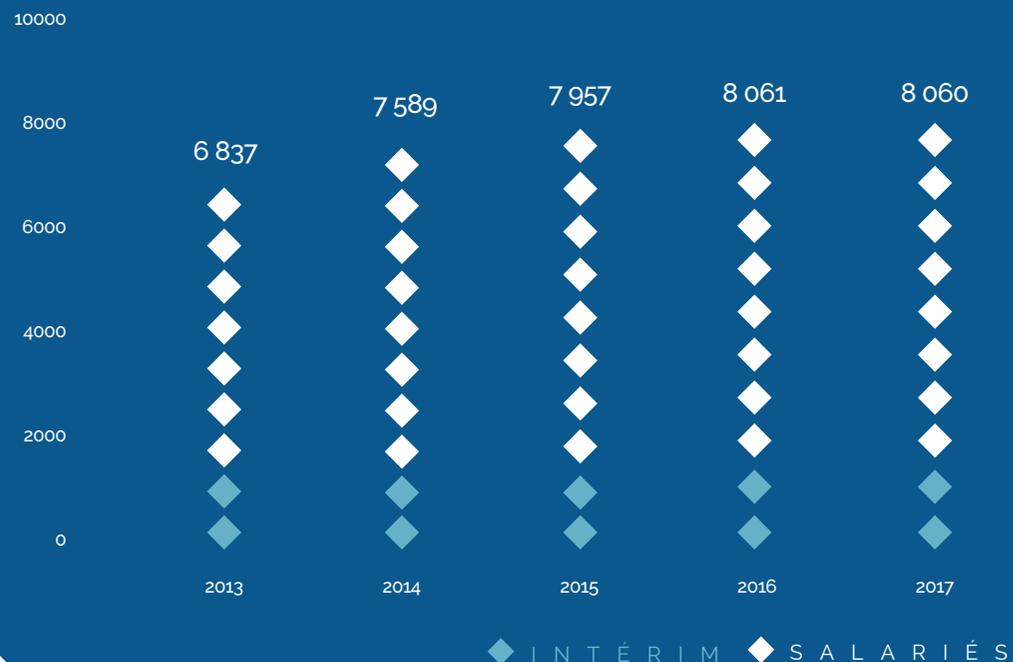
F O C U S

REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DE DAHER AEROSPACE ET DE DAHER TECHNOLOGIES

En 2017, pour accompagner son développement, Daher a poursuivi sa transformation en adaptant et en simplifiant sa structure juridique. En mai 2017, Daher Technologies SAS change de forme juridique et est transformée en société anonyme. En novembre 2017, Daher Aerospace SAS est à son tour transformée en société

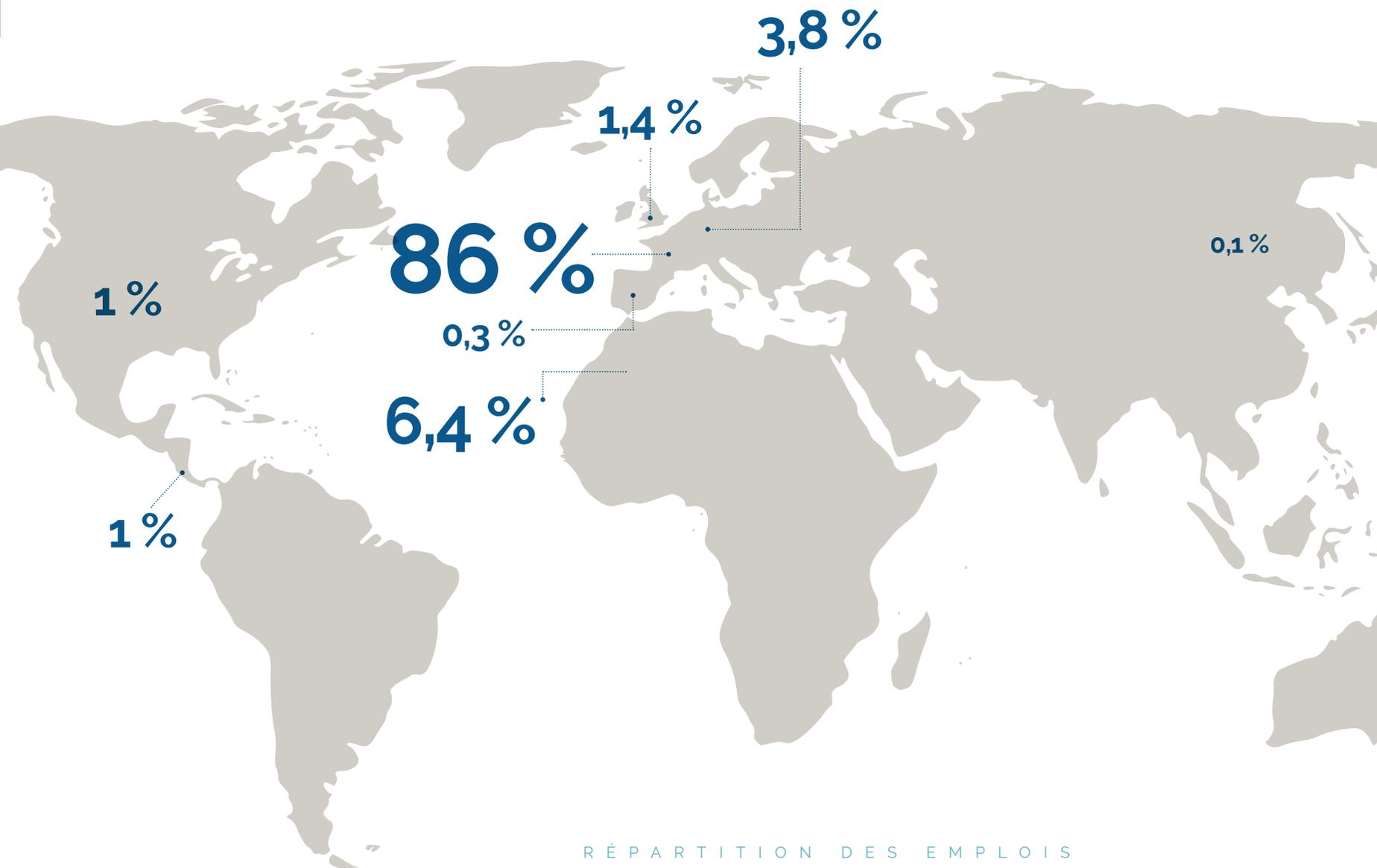
anonyme. Cette évolution juridique a permis la présence de deux salariés-administrateurs aux Conseils d'Administration de chacune des deux entités – sur douze membres – donnant ainsi aux représentants des salariés un meilleur accès aux orientations stratégiques et aux décisions opérationnelles.

HISTORIQUE DE L'EMPLOI



◆ 433 EMBAUCHES
EN CDI, EN 2017

◆ 8060 COLLABORATEURS
EN 2017



RÉPARTITION DES EMPLOIS
2017 À TRAVERS LE MONDE

PÉRENNISER NOTRE GOUVERNANCE ACTIONNAIRIALE DE PREMIER PLAN

La famille DAHER est, depuis la création de l'entreprise en 1863, l'actionnaire de référence de Daher. Depuis 1994, année de naissance d'une nouvelle gouvernance familiale essentiellement axée sur la protection et la pérennité de l'entreprise, les actionnaires familiaux sont regroupés dans la société holding SOGEMARCO-DAHER (détenue à 100 % par la famille DAHER). SOGEMARCO-DAHER détient, à fin 2017, 87 % du capital de Compagnie Daher, aux côtés de BpiFrance, partenaire de premier plan, qui accompagne l'entreprise depuis 2009 et partage avec la famille DAHER une vision industrielle de long terme.

Le modèle de gouvernance du Groupe permet aux actionnaires de s'engager sur le long terme pour accompagner l'entreprise dans la définition de sa stratégie et ses projets de croissance. Daher a mis en place un business model original, industrie et services, et a su renforcer sa robustesse, pour devenir un industriel solide et programmer sa croissance future avec sérénité.

Le modèle de gouvernance est fondé sur des structures qui sont autant d'instances de dialogue générant une discussion en amont sur l'ensemble des sujets fondamentaux pouvant engager durablement l'entreprise, avec pour objectif une prise de décision efficace et concertée. Ce dispositif s'est montré vertueux à plusieurs reprises, notamment :

- en 2009, la décision d'ouvrir le capital de Compagnie Daher, pour la première fois depuis la création de l'entreprise en 1863, a été prise en quelques jours à tous les niveaux de la gouvernance, le principe d'ouverture du capital ayant été discuté en amont ;
- en 2016, la famille DAHER a accepté la transformation de SOGEMARCO-DAHER en société en commandite par actions, afin de protéger la holding d'une attaque sur son capital et de solidifier ainsi la dimension familiale de l'entreprise ;
- en 2017, SOGEMARCO-DAHER a racheté les actions détenues par AEROFUND et une partie des actions détenues par BpiFrance dans le capital de Compagnie Daher. SOGEMARCO-DAHER détient 87 % du capital de Compagnie Daher. Cette opération offre à DAHER une marge de manœuvre supplémentaire pour financer la croissance de l'entreprise par une éventuelle ouverture du capital de Compagnie Daher, si cela était nécessaire.

Plus de

50

personnes de la famille DAHER sont actuellement engagées dans les différentes instances de gouvernance (Conseils d'Administration, conseils de surveillance, comités) et les font vivre.

DÉVELOPPER LA COHÉSION ENTRE LES DIFFÉRENTS MEMBRES DE L'ENTREPRISE ACTIONNAIRES ET COLLABORATEURS



Daher est une entreprise familiale de 155 ans d'histoire, résolument tournée vers l'avenir. Pour pérenniser la dimension familiale de l'entreprise, Daher souhaite développer des liens entre les collaborateurs de l'entreprise (près de 10 000 collaborateurs) et ses actionnaires (550 membres de la famille DAHER, actionnaires et futurs actionnaires) pour créer et renforcer son « équipage ». C'est un élément fondamental pour assurer le développement durable de l'entreprise autour de valeurs partagées. C'est également un des axes forts sur lesquels l'entreprise s'investira dans les prochaines années.

Outre les actions de renforcement des liens (présence de salariés aux Conseils d'Administration des sociétés), différentes actions sont mises en place pour favoriser ces échanges :

- visites de sites industriels de Daher par les jeunes de la famille : en 2017, 30 jeunes membres de la famille DAHER ont été accueillis pour une visite du site de Tarbes (Hautes-Pyrénées) ;
- dîners « thématiques » annuels : en novembre 2017, plus de 130 actionnaires familiaux ont été réunis, à Marseille (Bouches-du-Rhône) et à Paris pour une présentation par Didier KAYAT, Hervé de CHILLAZ et Nicolas ORANCE de l'environnement économique de Daher. Pour Daher, l'organisation du mécénat va connaître une inflexion majeure en 2018, initiée en 2017. Jusqu'à présent, la fondation familiale FONDAHER regroupait toutes les actions de mécénat initiées par la famille. Un rapprochement de cette fondation familiale avec Compagnie Daher est prévu pour en faire une fondation

« Famille et Entreprise ». Sa mission principale sera l'aide à un accès durable à l'emploi pour des personnes fragiles et la mise en place de formations d'excellence dispensées dans le cadre de solutions innovantes et valorisantes. Collaborateurs et membres de la famille seront invités à participer à la vie de FONDAHER au travers d'appels à projets qu'ils pourront parrainer. Le lancement des premiers appels à projets est prévu vers la fin du premier semestre 2018.

En Allemagne, au moment de Noël, Daher fait des dons au profit d'organisations caritatives comme la Fondation allemande pour les enfants atteints de cancer ainsi que des dons au profit d'organisations locales telles que les pompiers.

FOCUS

Depuis 2011, des rencontres entre la famille DAHER et des collaborateurs ont lieu au Salon du Bourget. En 2017, plus de 100 membres de la famille DAHER ont été accueillis et guidés par des collaborateurs de Daher sur le stand du Groupe ainsi que par ceux de nos principaux clients et partenaires.





TOGETHER

**PRIVILÉGIER LES PARTENARIATS AVEC NOS PARTIES PRENANTES
POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX RSE COMMUNS.**

DÉPLOYER DES MODES DE TRAVAIL PLUS COLLABORATIFS ET PARTICIPATIFS



BUDGETS PARTICIPATIFS

Porté par la conviction que l'intelligence collective doit prendre une part active dans la transformation du Groupe, Daher souhaite développer l'approche participative au sein du Groupe, pour, notamment, impliquer les collaborateurs dans les prises de décisions qui les concernent. À cette fin, Daher a expérimenté le concept de budget participatif : généralement utilisé par des collectivités territoriales, le budget participatif est un dispositif citoyen né à Porto Alegre, au Brésil, en 1989, par lequel les citoyens peuvent affecter une partie du budget de leur collectivité territoriale à des projets. Un budget participatif consiste, pour les collaborateurs, à disposer d'un budget pour proposer leurs idées et à décider, par le vote, des projets qui seront mis en œuvre.

En 2017, Daher a déployé cette démarche sur deux de ses sites : un site de bureaux (Paris Orly) et une usine de production aéronautique (Luceau, dans

la Sarthe). Ce premier test a eu lieu sur la qualité de vie au travail de ces deux sites. Cette démarche est particulièrement innovante en entreprise, où elle est encore très peu utilisée.

Pour organiser les différentes phases, Daher a utilisé une plateforme d'intelligence collective qui permet à chacun de déposer un projet, de commenter, de voter, et de suivre l'ensemble du processus en toute transparence.

Après un début timide, les deux sites ont vu un nombre important de projets soumis : 44 à Paris Orly et 27 à Luceau (pour un nombre d'employés, respectivement, de 170 et de 155). Au final, peu, voire pas de propositions originales ou farfelues sont apparues ; au contraire, de vraies solutions ont été proposées pour répondre à des préoccupations du quotidien, comme par exemple idées d'aménagements des locaux, projets

The screenshot shows the 'Budgets Participatifs' section of the Daher website. At the top, there is a navigation bar with 'Accueil', 'PoC', 'Budgets Participatifs', 'Consultation', 'Actualités', and 'Plus'. Below this is a summary table:

Budget	Dépendé	Restant
15 000 €	12 250 €	2 750 €

On the right, a green progress bar indicates 81.67% completion. The main content area features a photo of the Daher building and the title 'Budget participatif d'Orly'. It states 'Publié par Daher, le 22 mai 2017' and shows '44 contributions', '375 votes', and '84 participants'. At the bottom, a progress bar shows four steps: 1. Dépôt des projets Terminé, 2. Analyse des projets Terminé, 3. Etape de vote Terminé, and 4. Propositions retenues Terminé.



éco-responsables, activités de cohésion... Le succès de la démarche a été plus long à se dessiner dans l'usine de Lu-ceau que sur le site d'Orly, les compa-gnons ne disposant que d'une seule borne interactive pour l'ensemble de l'usine. Au final, grâce à une implication plus forte du management et des chefs d'équipe, avec 49 % et 54 %, les taux de participation dépassent largement ceux généralement constatés dans les communes françaises (5 % environ). Daher prévoit de prochaines réalisa-tions en la matière : des appels à pro-jets pour des campagnes de Proof of Concept, une boîte à idées innovation, des consultations sur des sujets trans-verses...

ÉLABORATION COLLABORATIVE DU PLAN STRATÉGIQUE

Aboutissement d'une réflexion lancée en mai 2016, le nouveau plan stra-tégique « Succeed Together » est le résultat de 18 mois d'échanges et de co-construction.

Après une première phase de réflexion et d'analyse pour cerner les attentes de nos parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs, institutionnels et actionnaires) et pour recueillir leur avis, environ 80 collaborateurs réunis en groupes de travail ont participé à la ré- flexion afin d'élaborer des propositions concrètes.

En avril 2017, une enquête participa-tive a été lancée auprès de l'ensemble des salariés du Groupe pour imaginer le Daher de demain. Les résultats ob-tenus ont été approfondis en groupes de travail. Le Comité Exécutif a ensuite procédé à la synthèse et aux premiers arbitrages, puis présenté le plan au Conseil d'Administration. Après amen-dements et nouveaux arbitrages, une présentation a été faite aux managers, aux organisations syndicales puis à la presse en janvier 2018.

Au Maroc en particulier, le climat so-cial a pu être appréhendé grâce à une étude de satisfaction menée auprès des salariés permanents.

18 MOIS D'ÉCHANGES ET DE CO-CONSTRUCTION

Mai 2016
Lancement de la réflexion plan stratégique / études parties prenantes et étude interne

Avril 2017
Enquête participative auprès de l'ensemble des salariés pour imaginer le Daher de demain

Octobre 2017
Présentation du plan v01 devant le conseil d'administration pour amendement et suite des arbitrages

4 décembre 2017
Présentation aux organisations syndicales

24 janvier 2018
Présentation publique en conférence de presse

Octobre - novembre 2016
Mise en place de groupes de travail pluridisciplinaires, sur des leviers thématiques

Juillet 2017
Synthèse et premiers arbitrages en comité exécutif

30 novembre 2017
Présentation aux managers

Janvier 2018
Présentation à l'ensemble des collaborateurs



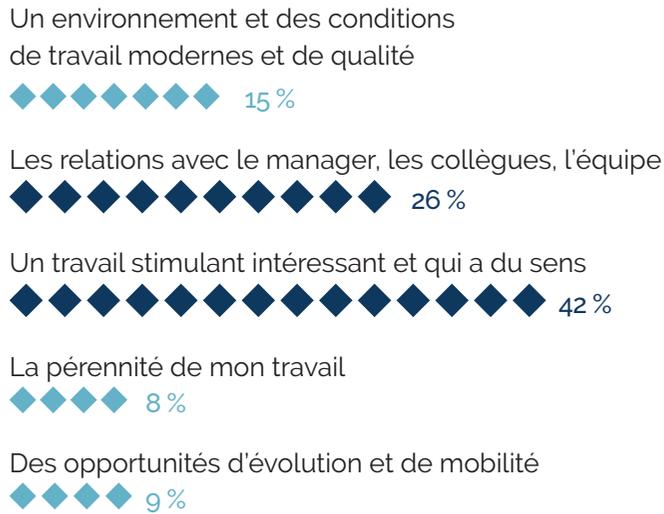
FOCUS ENQUÊTE PARTICIPATIVE GROUPE

De mai à juin 2017, tous les collaborateurs Daher ont pu participer à l'enquête interne consacrée à l'identification des tendances dans les ressources humaines des cinq prochaines années. Les résultats de cette enquête ont, entre autres, alimenté le volet Ressources humaines du plan stratégique 2018-2022 « Succeed Together ». 2 751 collaborateurs, soit un salarié sur trois, ont répondu, représentant la diversité du Groupe. Les résultats ont révélé des tendances intéressantes sur l'importance du sens de l'humain et du travail en équipe.

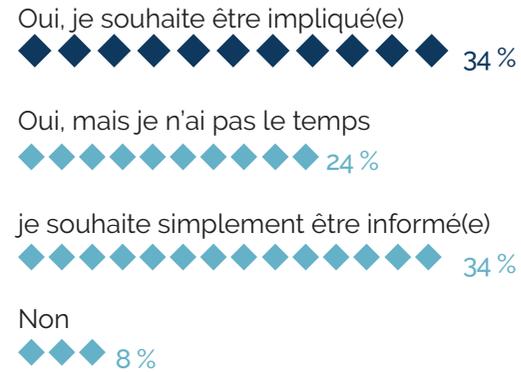


Voici quelques exemples des résultats de l'enquête :

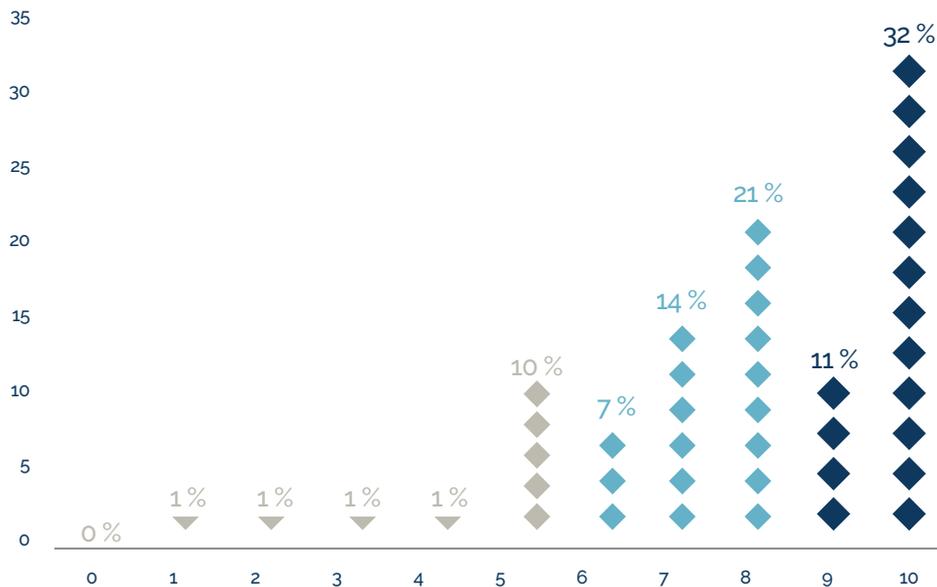
EN DÉFINITIVE, DANS VOTRE TRAVAIL LE PLUS IMPORTANT POUR VOUS C'EST



VOTRE SOUHAIT DE PARTICIPER ACTIVEMENT À LA DÉMARCHE RSE



VOTRE ENVIE DE TRAVAILLER DANS UNE ENTREPRISE RESPONSABLE



Je pense qu'au-delà de garantir sa pérennité économique, l'entreprise a aussi une responsabilité sociétale pour répondre aux grands enjeux de la société ?

◆ Note de 0 à 10

Le rapport d'analyse des résultats a été remis au Comité Exécutif du Groupe en août 2017. Les résultats complets et détaillés ont ensuite été présentés au management, aux partenaires sociaux et à l'ensemble du personnel dans le magazine interne de Daher.

ÊTRE PARTENAIRE DE NOS TERRITOIRES D'IMPLANTATION, NOTAMMENT POUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ



UNE IMPLANTATION LOCALE

Daher participe activement au développement local en tant qu'employeur dans les départements français de Loire-Atlantique, Hautes-Pyrénées, Loir-et-Cher, Bouches-du-Rhône. A l'international, c'est au Maroc (zone franche de Tanger) que son impact territorial est le plus significatif. Au Royaume-Uni et en Allemagne, Daher a un impact moindre au sein du bassin économique local.

Daher œuvre au rapprochement et à la coopération entre le secteur de l'enseignement et celui de l'industrie. Cette démarche a pour but de favoriser l'insertion des jeunes et de répondre aux besoins de recrutement. Daher développe des relations privilégiées avec des écoles et des organismes de formation de tous niveaux. Ces relations sont nouées localement dans nos différents bassins d'emploi, en particulier avec des lycées ou des organismes formant au CAP, au baccalauréat professionnel ou au BTS, comme avec le CFAI Adour (Centre de formation d'apprentis de l'industrie), et contribuent ainsi au développement de l'apprentissage.

Au Maroc, Daher a signé une conven-

tion avec l'ISTA (Institut spécialisé de technologie appliquée) de Tanger pour le recrutement de techniciens commande numérique et de techniciens matériaux composites.

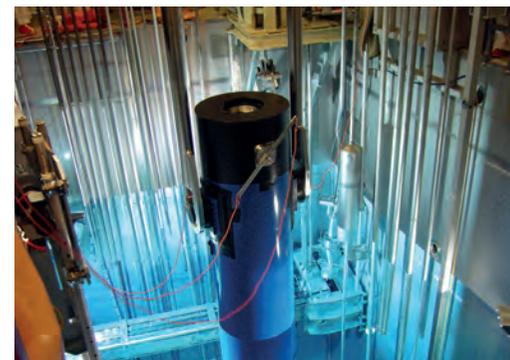
Dans le cadre d'un partenariat avec l'association des industriels de la zone franche de Tanger, Daher Aerospace Maroc a accompagné un programme initié par l'US-AID (US Agency for International Development). Ce programme appelé « FORSATY » (Mon Opportunité) vise à insérer des jeunes déscolarisés et issus de milieux défavorisés dans le monde professionnel en leur offrant des formations qualifiantes. Daher a contribué à ce programme en intégrant quelques jeunes apprentis au sein de ses équipes.

Daher Aerospace Maroc a aussi participé à un second programme initié par l'US-AID, le « Career Center », qui vise à assurer aux titulaires du baccalauréat un volume de formations en « soft skills » pour améliorer leurs chances d'insertion dans le monde du travail. C'est ainsi que plus de vingt candidats ont été présentés par Daher Maroc pour suivre un programme de formations comme la gestion du temps et

des priorités, le savoir-être, l'informatique, les langues, avant d'être intégrés dans les équipes.

Daher participe aussi à de nombreux forums et développe des partenariats avec des écoles d'ingénieurs. Dans ce cadre, des alliances sont mises en place avec les écoles suivantes : École Centrale de Nantes, École des Mines de Nantes, ENI (École nationale d'ingénieurs) de Tarbes, INSA (Institut national des sciences appliquées) Centre Val de Loire, ENAC (École nationale de l'aviation civile) de Toulouse, ENSAM (École nationale supérieure d'arts et métiers), École Polytechnique de Paris, Polytech Tours et des écoles de commerce, en particulier ESSEC (École supérieure des sciences économiques et commerciales) et ESCP (École supérieure de commerce de Paris).

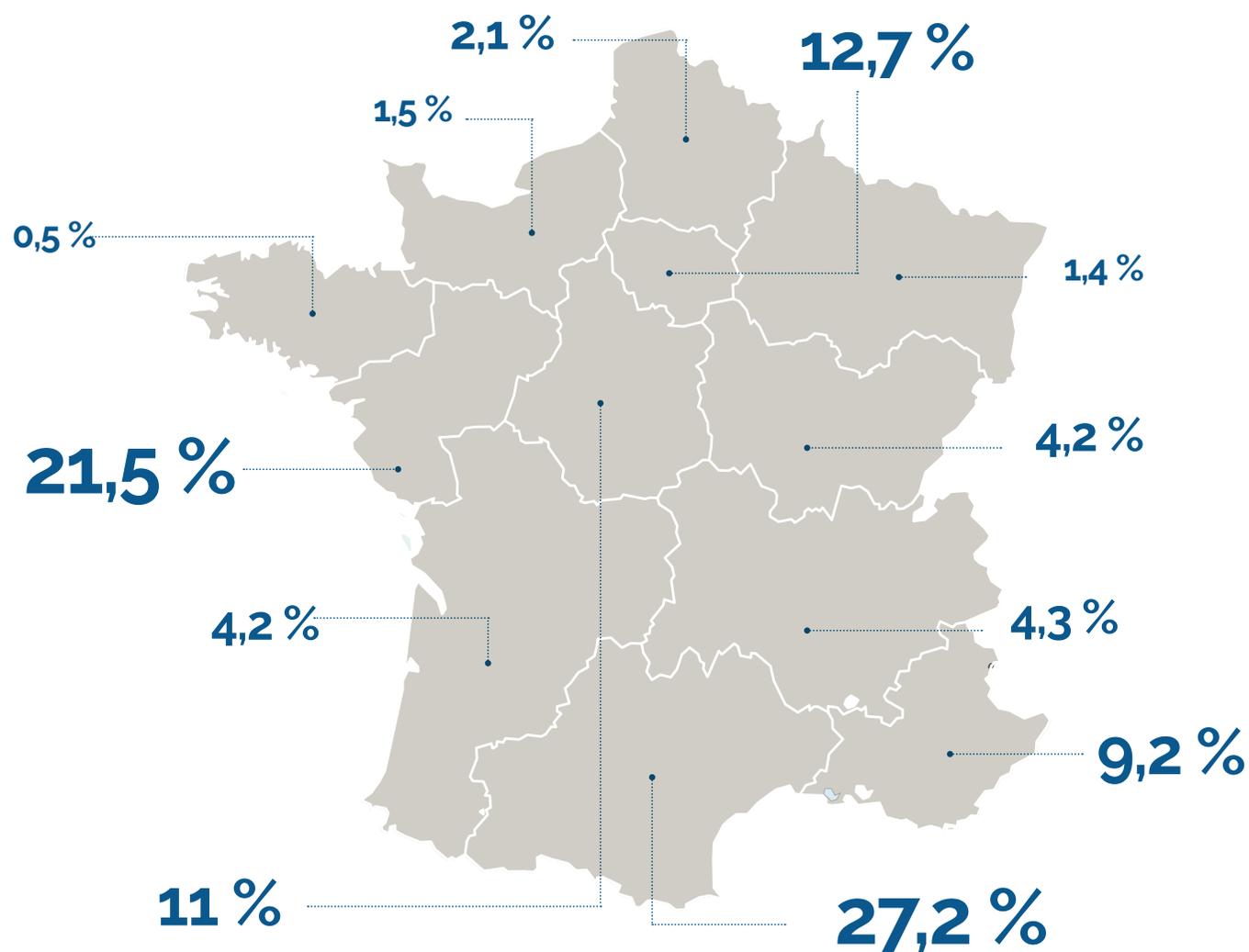
Au Maroc, Daher développe des partenariats avec l'ENSAM de Casablanca, Manageria, l'ISTA TFZ, HEM Tanger (Hautes Études de Management). Des conventions ont notamment été signées avec les instituts suivants : HEM Tanger, ENCG Tanger (École nationale de commerce et de gestion), IKI Tanger (Institut Ibn Khaldoun de gestion et d'informatique).



NOMBREUX PARTENARIATS AVEC PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES RÉGIONALES ET NATIONALES

Dans le cadre du dialogue engagé avec ses parties prenantes, Daher a identifié plusieurs organismes avec lesquels elle interagit (Cf. le détail en annexe).

RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR RÉGION FRANÇAISE



Les 24 heures de l'innovation

AVEC L'ESTIA (ÉCOLE SUPÉRIEURE DES TECHNOLOGIES INDUSTRIELLES AVANCÉES)

Le 1^{er} et 2 décembre dernier Daher a renouvelé sa participation aux « 24h de l'innovation[®] ». Créée par l'école d'ingénieurs ESTIA en 2007, « Les 24h de l'innovation[®] » est une manifestation basée sur une rencontre autour de la créativité et de l'innovation en 24 heures chrono. L'objectif principal est de vivre une expérience hors norme pour créer des synergies entre les différents participants : entreprises, étudiants, enseignants, consultants, chercheurs, institutionnels, etc.

QUE SONT LES 24H DE L'INNOVATION ?

Les entreprises porteuses de projets présentent une problématique aux étudiants... qui ont 24 heures chrono pour proposer une solution, un concept, des produits et des services innovants.

QUELLE A ÉTÉ LA PROBLÉMATIQUE DE DAHER CETTE ANNÉE ?

« **Trouver une solution pour enlever les gants des opérateurs sans les retourner lors d'opérations de services nucléaires** ».

La sécurité de nos collaborateurs est en effet une préoccupation constante pour Daher. Nous avons donc proposé aux étudiants de concevoir une solution innovante pour permettre à nos opérateurs de retirer leurs gants en toute sécurité et sans avoir à les retourner à la suite d'opérations en milieu contaminé.

QUELLE A ÉTÉ LA SOLUTION PROPOSÉE PAR LES ÉTUDIANTS ?

Le groupe d'étudiants a réfléchi à un système automatisé permettant de retirer les gants des opérateurs en toute simplicité. Les équipes innovation du Groupe ont été séduites par le projet et souhaitent approfondir cette solution en interne.

DIVERSITÉ ET ÉQUITÉ

Daher s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et cet engagement s'appuie en France depuis 2016 sur un Accord Groupe sur l'égalité et la diversité professionnelles et d'un Accord Groupe sur la cohésion sociale. Ces accords sont un socle de mesures permettant un environnement favorable à l'égalité : parentalité (mise en place de berceaux en crèche disponibles pour tous les salariés ; maintien du salaire pour le congé paternité, le congé maternité, le congé d'adoption...), recrutement, formation, rémunération. Un suivi annuel est réalisé par une Commission Égalité Professionnelle, au travers, notamment, des indicateurs de rémunération et de promotion :

- 34,5 % des femmes et 28,3 % des hommes ont bénéficié d'une augmentation individuelle en 2017 ;
- 37 % des femmes ont été promues*, contre 25 % des hommes.

Daher compte aujourd'hui 24,9 % de femmes dans le Groupe, 25,1 % chez les non-cadres, et 23,7 % chez les cadres, ce qui est supérieur aux benchmarks sectoriels de ses secteurs d'activités : 21 % dans l'aéronautique (source : GIFAS), 20 % dans la logistique et le transport (source : OPTL**). Des actions en faveur de plus de mixité et des actions de sensibilisation seront

multipliées pour renforcer ces chiffres. À titre d'exemple, en 2017, le site de Saint-Julien-de-Chédon (Loir-et-Cher) a participé à « Féminisons les métiers de l'aéronautique », lancé et organisé par AirEmploi lors du Salon du Bourget. Certains sites sont engagés pour renforcer la mixité : par exemple, le site de Tanger 2 compte 33 % de femmes.

FILIÈRE NUCLÉAIRE INTÉGRÉE À LAUDUN-L'ARDOISE (FRANCE, GARD)

En 2017, Daher s'est implanté à Laudun-l'Ardoise, au cœur d'un bassin baptisé « Énergies du Gard ». L'objectif de Daher est de soutenir proactivement ce programme porté par EDF, en répondant aux enjeux de redynamisation du territoire. Daher utilise son savoir-faire développé dans l'aéronautique pour structurer une filière nucléaire gardoise autour d'un industriel reconnu du secteur, au sein d'un réseau de proximité au service de la compétitivité des entreprises industrielles piloté par l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie). Cela permet de se mettre en capacité de répondre aux besoins d'EDF dans ses implantations régionales, mais aussi de fédérer une offre de formations avec notamment les écoles et les universités locales.

FOCUS

« FÉMINISONS LES MÉTIERS DE L'AÉRONAUTIQUE » (FRANCE, LOIR-ET-CHER)

Cette année se déroulait la 5^e édition du projet « Féminisons les métiers de l'aéronautique », lancé et organisé par AirEmploi, et auquel le site de Saint-Julien-de-Chédon a participé pour la première fois. Le projet « Féminisons les métiers de l'aéronautique » réunit chaque année collégiennes, lycéennes et professionnels du domaine aéronautique afin de promouvoir ces métiers auxquels les jeunes femmes ne se destinent pas spontanément. Le site de Saint-Julien-de-Chédon a ainsi choisi de former un partenariat avec le lycée professionnel Jean Chaptal, à Amboise, et d'accompagner des étudiantes issues de la seconde au BTS spécialisées dans les domaines « Plastiques et composites » ou « Outillages ». Les sept élèves ont eu pour consigne de construire une œuvre représentative des métiers de l'aéronautique avec l'aide de « marraines » de l'entreprise. La remise des récompenses s'est déroulée au Salon du Bourget le 20 juin 2017. Ce concours national fut l'occasion de s'impliquer auprès de jeunes étudiantes et de contribuer à la féminisation des métiers de l'aéronautique en région Centre.

*Les promotions sont définies comme un changement de coefficient, d'échelon ou de catégorie socio-professionnelle.

**Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique.



DAHER S'INVESTIT POUR L'ACCUEIL DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP



Le Groupe a poursuivi en 2017 ses actions sur l'amélioration de l'accueil des personnes en situation de handicap. En France, sur la totalité des entreprises du Groupe, le taux officiel d'emploi des travailleurs en situation de handicap est de 7,1 %, soit un pourcentage supérieur à l'obligation légale de 6 % et en progression par rapport à 2016 où le taux était de 5,8 %. Ce résultat est réalisé grâce à l'implication des acteurs (services de gestion de ressources humaines et hygiène sécurité environnement, social, médecine du travail et, bien entendu, encadrement) afin de prendre en compte toutes les particularités de chaque individu concerné et de chaque poste. Des analyses ergonomiques sont entreprises en fonction des besoins.



DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ONT ÉGALEMENT DONNÉ LIEU À UNE COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS POUR CONTRIBUER À FAIRE TOMBER CERTAINES IDÉES REÇUES. PAR EXEMPLE, SAVIEZ-VOUS QUE 80 % DES HANDICAPS SONT INVISIBLES ?

Sur certains contrats, en partenariat avec nos clients, des actions d'insertion de personnes en situation de handicap sont réalisées, soit dans nos locaux comme à Marignane (Bouches-du-Rhône) sur le contrat Airbus Helicopters avec la COOPSOC, soit dans les locaux de l'association comme chez FONTAINE INSERTION pour le contrat Caterpillar à Échirolles (Isère).

D'autre part, le Groupe favorise la sous-traitance auprès d'entreprises d'insertion, d'entreprises adaptées ou d'établissements et services d'aide par le travail. Il sous-traite des missions régulières (emballage et expédition de pièces, distribution de matériel sur site, stockage de composants, découpe de pièces, nettoyage de vêtements, entretien des espaces verts).

En France, le Groupe a un partenariat avec Gestform, entreprise adaptée, pour l'archivage et la numérisation des documents du personnel.

Le service social de Daher intervient à plusieurs niveaux pour la mise en œuvre de solutions pour les salariés : développement d'un partenariat territorial avec les organismes dédiés au maintien dans l'emploi financés par l'AGEFIPH, actions de sensibilisation et d'information auprès des collaborateurs sur les dispositifs de reconnaissance du handicap dans l'entreprise, constitution de dossiers de reconnais-

sance de travailleurs handicapés, information et sensibilisation, information sur les droits des salariés.

En 2017, le montant du chiffre d'affaires du Groupe confié au secteur protégé est supérieur à 1 million d'euros, représentant 10 % de l'effectif employé en situation de handicap.

Un projet de mise en place de politique handicap Groupe en partenariat avec l'AGEFIPH a démarré en 2017 et devrait se concrétiser en 2018. L'ambition est de maintenir le même niveau d'engagement et de développer le recrutement de collaborateurs en situation de handicap.

En Allemagne, Daher dépasse largement l'obligation légale de 5 % qui est faite à toutes les entreprises employant plus de 20 salariés avec 8,19 % de son effectif en situation de handicap.

Au Maroc, même si la loi n'impose pas d'obligation d'emploi, Daher Aerospace Maroc, consciente de sa responsabilité sociétale, engage une action positive en faveur de l'emploi des personnes handicapées et s'engage à ouvrir à hauteur de 1 % de son effectif des postes à des personnes handicapées.

Au Royaume-Uni, l'emploi des personnes handicapées rentre dans le cadre du Equality Act de 2010 qui protège contre toute forme de discrimination (âge, sexe, origine, orientation sexuelle, handicap).



DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Daher investit dans la gestion des compétences et le développement de ses collaborateurs. Les entretiens individuels sont l'outil principal de mobilisation des souhaits des collaborateurs. Ils ont été réalisés à 93 % en France et à 99 % au Maroc, où les fiches de postes ont été harmonisées avec celles des sociétés françaises. L'élargissement des « people review » à la totalité des cadres en 2017 est un pas supplémentaire dans la gestion des carrières des femmes et des hommes du Groupe.

Les mobilités et les promotions en interne sont un axe du développement favorisé par le Groupe. Depuis la mise en place de l'accord Mobilité, 101 mobilités géographiques et 234 mobilités fonctionnelles ont été réalisées en France. Au Maroc, sur un effectif moyen de 458 personnes, 11 ont bénéficié d'une promotion en 2017.

INVESTISSEMENT FORMATION

72 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2017 en France. Cela représente 76 360 heures de formation réalisées.
3,6 % des collaborateurs sont des alternants.

Les axes de développement privilégiés pour les collaborateurs sont conformes au plan stratégique. En particulier, la formation à l'excellence opérationnelle avec le programme SeeD en est une des dominantes. En trois ans, 60 000 heures ont été dispensées sur ce thème.

FOCUS

NUIT DE L'INFORMATION (FRANCE)

Chaque année, en décembre, en France, plus de 3 000 étudiants sont rassemblés sur de nombreux sites et consacrent une « nuit blanche » à participer à une compétition de développement Web. Le thème de l'édition 2017 était la création d'un site Internet sur la sécurité routière. En 2017, Daher s'est investi en lançant un défi à réaliser en une nuit aux étudiants : « VR l'infini et au-delà ». Daher a proposé aux étudiants d'intégrer une brique de réalité virtuelle sur leur site Web. Le défi Daher a rencontré un franc succès. Par cette expérience, c'est **l'écosystème de Daher qui s'est étendu autour de sa direction des systèmes d'information**. Des liens supplémentaires se sont créés avec des écoles et, en particulier, Polytech Tours. Les collaborateurs ont pu démontrer leur ouverture d'esprit, leur curiosité et leur investissement.



DÉVELOPPER DES RELATIONS PARTENARIALES AVEC NOS FOURNISSEURS, Y COMPRIS SUR LA RSE

La stratégie Achats du Groupe implique de trouver des partenaires privilégiés pour accompagner les enjeux industriels de l'entreprise. Ainsi, elle favorise des accords pluriannuels avec de grands fournisseurs permettant d'atteindre la compétitivité de sa supply chain. Ces relations sont contractualisées et permettent un échange d'informations favorisant une relation de long terme. Le Groupe entretient des relations avec ses fournisseurs tout au long de l'année et organise une fois par an un grand événement de rencontres pour échanger sur sa stratégie et ses orientations à moyen terme. Ce « Daher Suppliers' Day » a eu lieu à Tarbes (Hautes-Pyrénées) en janvier 2017.

Par ailleurs, le Groupe a la volonté d'accompagner l'ensemble de ses fournisseurs, y compris locaux. Ainsi Daher est un acteur important du programme « Performances industrielles » du GIFAS (Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales). Il est spécifiquement consacré aux entreprises de la filière : ETI, PME et TPE. Il a pour ambition d'accroître la performance de la supply chain, d'améliorer la relation donneur d'ordres/fournisseur, de renforcer la compétitivité des entreprises tout en améliorant les conditions de travail, et de développer les emplois dans la filière. Daher est ainsi impliqué dans trois « grappes » du tissu industriel local : dans les régions Centre, Pays de la Loire et Occitanie.

La Direction des Achats du Groupe poursuit également sa démarche d'intégration de la responsabilité sociétale dans ses processus. Daher intègre, via un code éthique fournisseurs, les composantes RSE comme clauses standards dans ses nouveaux contrats. Rédigées sous la forme d'une obligation contractuelle, elles 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. Ce code éthique est en cours de déploiement auprès des nouveaux fournisseurs du Groupe.

CONTRIBUER PLEINEMENT
À LA PERFORMANCE GLOBALE
DE NOS CLIENTS

SeeD EN CHIFFRES

92 %

OTD INDUSTRIE

30 %

DE RÉDUCTION DU
TAUX DE FREQUENCE
DES ACCIDENTS DU
TRAVAIL DEPUIS 2014

400

SeeD ROUTINES ANIMÉES
QUOTIDIENNEMENT POUR
GERER LA PERFORMANCE

27 %

DE RÉDUCTION DES
COÛTS DE NON-QUALITÉ
VS 2016

99 %

OTD SERVICES

60000

HEURES DE FORMATION
DISPENSÉES EN 3 ANS

70 %

DE RÉDUCTION DES
PPM DEPUIS 2014

164

OFFRES LANCÉES
AVEC SeeD WIN

91

PROJETS RÉALISÉS
AVEC SeeD LAUNCH

4 SeeD
DAYS

40 KAIZENS
14 AWARDS

voir le glossaire en fin de document

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 via la performance RSE. Pour ses clients institutionnels B2B, Daher met en place une démarche de satisfaction fondée sur une amélioration continue et quatre dispositifs d'écoute et d'amélioration des performances opérationnelles :

- des indicateurs de performance quotidiens ;
- des sondages mensuels de mesure de la satisfaction clients ;
- des échanges mensuels afin d'évaluer la tenue du contrat et des objectifs ;
- des réunions annuelles d'écoute du client, d'alignement stratégique et de définition d'objectifs partagés.

Les résultats mesurés de l'On Time Delivery sont de 92 % dans nos activités industrielles et de 99 % pour les activités de services.

Par ailleurs, sur son activité B2C de constructeur d'avions TBM, Daher a une organisation interne consacrée à la satisfaction des clients. Elle est fondée autour d'une animation du réseau de clients via des actions directes et via les distributeurs, et d'une pérennisation du lien social avec les clients par des événements lors de manifestations reconnues (TBM Owners and Pilots Association, salon d'Oshkosh, aux États-Unis...). Ces démarches ont permis à Daher d'atteindre de nouveau la deuxième place du sondage Pro Pilot pour la satisfaction clients dans sa catégorie.





DAHER WAY

PILOTER NOS OPÉRATIONS DANS UN ESPRIT
DE PERFORMANCE GLOBALE AUJOURD'HUI ET DEMAIN.

AMÉLIORER LA SÉCURITÉ ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Daher fait de la sécurité une priorité, avec comme objectif principal la réduction des accidents du travail avec arrêt. Cette démarche se veut partagée au plus près des opérations, activée par chacun dans son périmètre de responsabilité. Pour atteindre cet objectif, le Groupe a lancé en novembre 2014 le programme « Sécurité d'abord », appelé SeeD Safety. Il définit 10 outils, autour de 4 axes principaux (Conformité réglementaire, Culture HSE, Management des risques et Gestion de l'accidentologie). Les résultats sur les trois dernières années montrent une baisse de 30 % du taux de fréquence des accidents du travail. L'analyse des principales causes des accidents conduit le Groupe à orienter son programme vers les actions suivantes :

- l'ergonomie par le biais d'une formation sur l'outil Ergomapping, l'inclusion de l'ergonomie dans les nouveaux programmes, le déploiement de solutions ergonomiques sur les postes de travail existants ;
- la gestion du personnel intérimaire avec la mise en place d'un module d'intégration,

des revues régulières avec les agences et le renforcement de leur implication sur les actions d'amélioration de la sécurité ;

- la responsabilité des salariés avec une formation dédiée pour les managers (sur l'animation en SeeD Routine et QSE Walk), la valorisation des actions d'amélioration HSE et la promotion de l'exemplarité ;
- des projets de déploiement de qualité de vie au travail. Il s'agit d'une approche globale qui passe en revue l'organisation, les relations, l'environnement professionnel et la formation. Ce projet, fédérateur, permet d'impliquer aussi bien les salariés, les managers que les partenaires sociaux. Une démarche a été engagée dans le Groupe Daher dès janvier 2017. Une expérience « pilote » a été mise en œuvre sur le site de Tarbes (France) et a vocation à être étendue en 2018 et 2019. À l'issue du processus, un plan d'actions est présenté. Le site de Tanger (Maroc) a, lui, mis en place une cellule d'écoute afin de prévenir les risques psycho-sociaux.



AUTRES ACTIONS D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Depuis plusieurs années, Daher a mis en place au sein des établissements ou groupes d'établissements en France une organisation dédiée, les commissions SSP (Santé, Sécurité, Prévention) qui permettent de réunir au sein d'une même instance représentants des services Ressources Humaines, Hygiène Sécurité Environnement, Médecine du travail et Service social d'entreprise, pour prévenir, au plus près du terrain, les risques sociaux en assurant une veille collective. Cette instance effectue et programme des missions de soutien, de conseil et d'accompagnement pour les salariés sur le plan individuel (santé, vie au travail, logement, vie personnelle, finances, handicap...).

En 2017, les salariés en France, sur la totalité du territoire, ont pu bénéficier d'un service social dédié.

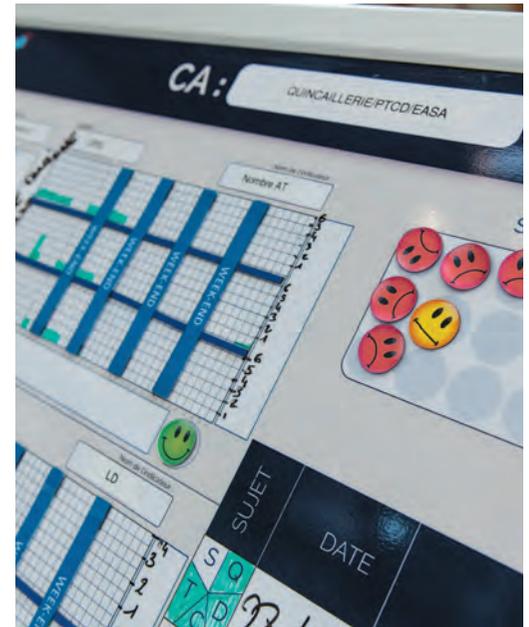
Depuis 2016, en France, Daher a fait le choix de proposer à ses salariés l'accès à un réseau de crèches pour la garde de leurs enfants en bas âge. Dans le cadre du fonctionnement du dispositif, le service social participe aux commissions d'attribution des places en crèche et à l'accompagnement des situations d'urgence. En 2017, 69 places de crèches ont été attribuées.

L'accord mobilité signé en juin 2016 prévoit l'attribution d'une aide sous

forme de CESU (chèque emploi service universel) aux salariés ayant fait l'objet d'une mutation géographique. C'est le service social qui est chargé de traiter les demandes des RH, de centraliser les demandes de chèques CESU, d'accompagner les demandes CESU liées à une urgence sociale.

Dans le cadre de sa politique générale relative à la sécurité et à la santé au travail, Daher s'engage et se mobilise sur la prévention de pratiques addictives et l'accompagnement des salariés. Les situations d'addiction peuvent en effet mettre en danger la santé et la sécurité des salariés, et notamment être à l'origine d'accidents du travail (prise de risques, modification de la perception, perte d'attention et de vigilance). Le service social d'entreprise accompagne cette démarche en aidant l'entreprise à mettre en place des actions de sensibilisation sur le terrain.

En Allemagne, en février 2017, un accord a été conclu avec le Workers Council dans le domaine de la santé au travail, qui prévoit, par exemple, un programme de retour au travail en douceur après une longue période d'absence pour cause de maladie ou la prise en charge de vaccination des salariés par l'entreprise.



TAUX DE FRÉQUENCE EN 2017

Évolution du taux de fréquence des accidents du travail (avec arrêt)



F O C U S

ABSENTÉISME ET INTÉRESSEMENT

La diminution de l'absentéisme s'inscrit dans la démarche sociale initiée par le Groupe depuis des années au travers des commissions SSP et du partenariat avec le service social d'entreprise.

En lien avec les enjeux « Back to Performance », un travail de fond a été mené sur l'absentéisme afin d'accompagner les opérationnels dans le « quotidien du terrain ».

Les objectifs sont notamment de réduire l'absentéisme et les coûts associés, d'utiliser la diminution de l'absentéisme comme un levier de motivation et de négociation collective et, à plus long terme, d'avoir une démarche plus globale en associant l'absentéisme avec les accidents du travail, les conditions de travail (ergonomie, qualité de vie au travail) et la prévention des risques psycho-sociaux.

Au Maroc, la prévention de l'absentéisme est largement développée par une sensibilisation des managers de proximité (chefs d'équipe en particulier).

Afin de reconnaître l'implication des collaborateurs et d'associer les salariés aux résultats positifs, l'accord d'intéressement signé en France pour la période 2017-2019 a prévu une enveloppe supplémentaire d'intéressement spécifique pour l'exercice 2017. Cette enveloppe supplémentaire est fondée à 50 % sur l'objectif de taux d'absentéisme et à 50 % sur l'objectif de performance qualité. Il est convenu que les partenaires sociaux se revoient pour les exercices 2018 et 2019 afin de négocier ensemble, au regard des résultats économiques, l'opportunité d'un complément Groupe ou local.

DÉMARCHE SÉCURITÉ INTÉRIM AVEC ADECCO

Un partenariat avec Adecco a permis de bâtir une démarche Sécurité orientée sur l'appropriation au plus tôt des risques. À savoir par un outil d'e-learning permettant à l'intérimaire de se familiariser à la démarche HSE de Daher : présentation de la démarche et des règles de Sécurité de l'entreprise, de situations de travail filmées (poste, process) et de la réalisation d'un questionnaire à choix multiple validant cette prise de connaissance.

Cette formation sensibilise favorablement l'intérimaire aux enjeux de sécurité avant son arrivée dans l'établissement Daher. Cet outil sera progressivement partagé avec tous les prestataires de travail temporaire.

En complément de cette initiative, une charte Performance Sécurité a été validée entre les sociétés d'intérim et Daher. Cet engagement tripartite a pour but de préserver l'intégrité physique et la santé des collaborateurs intérimaires.

En outre, différentes actions lancées visent à réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et à renforcer la culture sécurité, notamment par le partage de bonnes pratiques, des visites de postes de travail et l'animation d'ateliers sur site, la programmation de réunions régulières sur chaque périmètre opérationnel et le pilotage de la sinistralité.



RESPECTER L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

LE DISPOSITIF ÉTHIQUE DE DAHER EST PORTÉ PAR TROIS PILIERS :

son code éthique mis en place en 2015, un programme de conformité et l'adhésion au Pacte mondial des Nations Unies.

LE CODE ÉTHIQUE

En 2015, conformément aux objectifs formulés par la Direction Générale, Daher a élaboré un code éthique, traduit en quatre langues, qui définit des principes fondamentaux et les bonnes pratiques dans les relations d'affaires avec ses clients, fournisseurs et partenaires. Ce code a été diffusé aux collaborateurs et affiché sur les sites. Il est aujourd'hui remis à chaque collaborateur et signé par lui lors de son embauche. Le code éthique est un acte de responsabilité de la part de tous les collaborateurs de Daher, qui s'engagent à respecter les principes suivants :

- droits fondamentaux : droits de l'homme, conventions internationales et lois, réglementations environnementales ;
- droits sociaux et des personnes ;
- règles de conduite et d'organisation avec les clients, partenaires et fournisseurs ;
- informations confidentielles, actifs, propriété intellectuelle.

De plus, le code éthique édicte les bonnes pratiques relatives à :

- la pratique des affaires et l'exercice de l'activité professionnelle ;
- l'éthique et l'intégrité.

Il confère à chacun le devoir de promouvoir ces valeurs, principes, droits et règles. Il institue enfin une procédure interne d'alerte ouverte à toute personne confrontée à un problème de respect du code éthique.

PROGRAMME DE CONFORMITÉ

Le programme de conformité de Daher est en cours de déploiement au sein du Groupe, afin, notamment, de s'adapter aux évolutions législatives dans ses pays d'implantation, à commencer par la loi Sapin II (loi renforçant les dispositifs anti-corruption) et la loi sur le devoir de vigilance en France. Il s'appuie sur le programme de conformité déjà mis en place aux États-Unis et déployé dans ses filiales.

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Daher a adhéré au Pacte mondial des Nations Unies en 2017, et a fait siens ses dix principes. Le Groupe renforce ainsi sa volonté de communiquer sur son engagement contre la corruption, via le 10^e principe : « Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin ».

Le Groupe franchit une nouvelle étape en intégrant dorénavant les Objectifs de développement durable des Nations Unies dans sa stratégie RSE.

La contribution à l'ODD 17, « Partenariats pour la réalisation des objectifs », est déjà initiée par le déploiement de la charte fournisseurs et des partenariats de long terme qui amène l'éthique au cœur des affaires et permet d'étendre les valeurs à la « supply chain ». Le respect du « Compliance Program » aux États-Unis est une garantie supplémentaire de la lutte contre la corruption au niveau mondial.

La stratégie "Succeed Together" de DAHER

S'INSCRIT DANS LA RÉALISATION DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE SUIVANTS :



8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



9

INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



12

CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLE



16

PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTION
EFFICACES



17

PARTENARIATS POUR
LA RÉALISATION DES
OBJECTIFS



ASSURER LA SÉCURITÉ DES PRODUITS, SERVICES ET DONNÉES

La sécurité des produits, services et données est de première importance pour Daher, qui s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour la garantir à ses parties prenantes. C'est un des principes de la Politique Générale d'Engagement de la Direction, mis en œuvre via une démarche de management forte. Le programme « Quality on Podium » fixe des objectifs ambitieux de réduction de la non-qualité, avec un impact immédiat sur la sécurité des produits et des services livrés.

La sécurité passe également par une sécurité des biens de premier plan ; Daher a ainsi redéfini en 2017 son standard de protection physique des établissements, en cours de déploiement sur l'ensemble de ses sites opérationnels.

En 2017, Daher a formé ses acheteurs à la lutte contre la contrefaçon, qui est un facteur important de garantie de la sécurité dans ses secteurs industriels, notamment l'aéronautique.

Enfin, en 2017, Daher a revu complètement sa politique de sécurité des systèmes d'information et a commencé les évolutions nécessaires en vue de la mise en application, en 2018, du Règlement général sur la protection des données (RGPD) avec, notamment, la nomination d'un Data Protection Officer. Daher investit fortement pour rester à la pointe de la protection des données (clients, personnelles, propres...), en cohérence avec l'importance grandissante des données, et la priorité mise dans son plan stratégique « Succeed Together » sur le développement digital.

MINIMISER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX



Daher est déterminé à maîtriser et réduire l'empreinte environnementale de ses activités. L'engagement de protection de l'environnement est inscrit dans la politique générale du Groupe. Cette politique est diffusée au sein des organisations chaque année après analyse et validation en revue de Direction. La démarche environnementale de Daher garantit le respect de la réglementation, le suivi des indicateurs et des objectifs environnementaux, ainsi que l'amélioration continue en accord avec les priorités définies. Afin de rendre robuste le pilotage de sa conformité réglementaire, Daher a positionné un nouvel outil de conformité HSE Compliance sur ses activités françaises et marocaines. L'objectif à terme est de suivre cette conformité sur l'ensemble de ses niveaux opérationnels. Des indicateurs de performance ont été intégrés au tableau de bord général du Groupe. Ces mesures permettront de piloter sur l'étendue des activités en propre

la consommation énergétique (gaz hors gaz industriel + électricité) rapportée à l'effectif moyen présent sur site ainsi que le pourcentage de déchets non dangereux et dangereux qui sont valorisés.

Les organisations Hygiène Sécurité Environnement supportent les démarches de certification environnementale, œuvrent pour la réduction des pollutions et nuisances, et soutiennent le dispositif de maîtrise des risques en place. De plus, pour les sites certifiés sur le référentiel ISO 14001 version 2015, l'approche Cycle de Vie Produits/Services est en cours de construction.

Daher poursuit le déploiement d'une flotte responsable avec l'intégration de véhicules électriques et hybrides et l'équipement de ses sites en bornes de recharge pour véhicules électriques. Fin 2017, les véhicules propres représentent 31 % du parc des véhicules de fonction et 14 % de celui des véhicules utilitaires.

Le taux moyen de CO₂ par véhicule est passé de 109 g/km en 2014, à 101 g/km en 2016 et à 96,5 g/km en 2017.

Enfin, Daher poursuit le renouvellement de son parc de poids lourds en tenant compte des normes européennes d'émission de polluants pour les véhicules neufs ; en 2017, 40 % du parc de poids lourds est conforme à la norme EURO VI. De plus, des formations à l'éco-conduite sont organisées pour les chauffeurs.

Au Royaume-Uni, Daher Aerospace Ltd a mis en place, avec l'aide de la ville de Derby, des véhicules électriques pour les déplacements de proximité.



FOCUS

PARKING DES FLORIDES
À MARNIGNANE (BOUCHES-DU-RHÔNE)
ÉQUIPÉ DE PANNEAUX PHOTOVOLTAÏQUES.

En 2017, réalisation d'une centrale photovoltaïque d'une puissance de 648 kilowatts en crête sur le parking du site des Florides. Les ombrières photovoltaïques de parking ont été conçues pour proposer aux usagers le maximum d'ombrage tout en contribuant à la production d'électricité. L'éclairage initial est remplacé par des luminaires LED.





INTÉGRER LA RSE DANS LE PILOTAGE GLOBAL DE L'ENTREPRISE

La responsabilité sociétale de Daher s'exprime au quotidien pour un résultat parfois quasi immédiat, et également parfois pour des impacts à plus long terme. En termes de vision, la Direction Transformation, Risques et Développement Durable a été créée en 2017 au sein de Daher pour permettre l'accompagnement des politiques. En particulier, son soutien à la transformation du Groupe se matérialise par la diffusion des thèmes RSE auprès de toutes les directions. En parallèle, ont été créés en 2017 trois Comités de Responsabilité Sociétale : ONE DAHER, TOGETHER et DAHER WAY. Ces comités réunissent trimestriellement 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'actions.

Quant à l'innovation, qui est un axe fondamental du plan stratégique « Succeed Together », son importance est prégnante dans l'entreprise comme à l'extérieur de celle-ci. Daher est en particulier membre du CORAC, Conseil pour la recherche aéronautique civile, aux côtés des grands acteurs du secteur (Airbus, Dassault, Safran, Thalès, Latécoère, Zodiac Aerospace, etc.) et de groupes de recherche (ONERA : Office national d'études et de recherches aérospatiales). L'objectif de cette asso-

ciation est de fédérer l'ensemble de la filière aéronautique pour une recherche plus efficace autour d'objectifs de maîtrise de l'empreinte environnementale. Concrètement, des groupes de travail orientés sur la recherche appliquée sont mis en place afin de proposer à la Direction Générale de l'Aviation Civile des orientations pour la filière aéronautique dans les cinq prochaines années. Systématiquement, deux axes sous-tendent les projets : la digitalisation et une maîtrise des impacts environnementaux. Par exemple, l'un des thèmes abordés en 2017 est la place de l'homme dans l'industrie 4.0.

En 2018, grâce à la création d'un réseau RSE interne à l'entreprise, composé de véritables ambassadeurs des idées de développement durable, la responsabilité sociétale pourra devenir un réflexe au quotidien qui diffusera dans les différentes directions.

Afin de renforcer son impact auprès de ses parties prenantes internes, comme externes, Daher ambitionne de réaliser en 2018 une analyse de matérialité. Cette étude permettra de déterminer les enjeux de développement durable les plus importants pour ses parties prenantes, de les hiérarchiser au regard de ses priorités et d'orienter ainsi sa stratégie de développement durable pour les années futures.



Méthodologie ET GLOSSAIRE

MÉTHODOLOGIE

Un groupe de travail interne, piloté par la Direction Transformation, Risques et Développement Durable, et réunissant plusieurs directions fonctionnelles, a été mobilisé tout au long de la démarche pour structurer l'information. Ce rapport présente les activités et le modèle économique de Daher ; en cela, il est complété par la plaquette annuelle qui les expose de façon plus détaillée. La méthodologie de récolte et de consolidation des données sociales, sociétales et environnementales est décrite dans une note interne qui permet le suivi, la cohérence et la comparabilité des données.

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

Afin de matérialiser le lien entre les principes du Global Compact et les engagements de Daher, le logo du UN GLOBAL COMPACT a été apposé en regard de toute action contribuant aux objectifs des Nations Unies. Daher a choisi, en première année de communication, de mettre en valeur ses engagements sur les deux axes suivants :

- droits de l'homme ;
- normes internationales du travail.



Les indicateurs de DAHER AEROSPACE et DAHER TECHNOLOGIES ont été vérifiés dans le cadre de l'obligation de ces sociétés en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code du commerce. L'organisme vérificateur n'a pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les indicateurs sur les informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentés de manière sincère conformément au référentiel de l'article 225 du Code du Commerce.

PÉRIMÈTRE

Le rapport couvre l'exercice 2017 (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017). Il inclut parfois des perspectives à moyen et long termes, proposant ainsi une vision prospective du Groupe dans son environnement.

Les sociétés concernées par le rapport sont les suivantes :

- Compagnie Daher SA ;
- Daher Aerospace SA ;
- Daher Nuclear Technologies SAS ;
- Daher Technologies SA ;
- Daher Valves SAS ;
- Socata SAS ;
- au Royaume-Uni : Daher Aerospace Ltd ;
- au Maroc : Daher Aerospace Maroc ;
- en Allemagne : Daher Nuclear Technologies GmbH.

Ces sociétés couvrent 93 % du nombre de salariés total du Groupe. Les autres sociétés du Groupe de plus de 50 personnes feront l'objet d'une intégration dans le rapport RSE de 2018.

GLOSSAIRE

CE :

comité d'entreprise.

CHSCT :

comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CONSOMMATION D'EAU :

somme de tous les prélèvements d'eau requis sur site par l'organisation, effectués directement par celle-ci ou indirectement, toutes sources d'approvisionnement (y compris eaux de surface, nappe phréatique, eaux pluviales et eaux de ville) et toutes utilisations confondues.

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 :

comptabilisé en équivalent temps plein (ETP). Les contrats concernés sont les contrats à durée indéterminée, à durée déterminée, les alternants et les intérimaires. L'effectif est calculé hors personnel en absence de longue durée, au prorata du temps de l'horaire contractuel pour les collaborateurs à temps partiel.

EFFECTIF PAR SEXE :

effectif par genre calculé sur la base des effectifs moyens inscrits en fin de mois.

EFFECTIF PERMANENT :

effectif salarié dont le contrat de travail est à durée indéterminée.

ETI :

Entreprise de Taille Intermédiaire

HEURES DE FORMATION :

heures exprimées en (nombre de personnes formées x heures de formation), à l'exception du Maroc, calculées selon la formule : (nombre de personnes formées x 8 heures de formation x nombre de jours de formation)

HSE :

Hygiène Sécurité Environnement

ICPE :

Installation Classée pour la Protection de l'Environnement.

IFM :

Inscrits Fin de Mois.

MATÉRIALITÉ :

traduction de l'anglais « materiality », employé dans le sens de « pertinence ».

PME :

Petite et Moyenne Entreprise

OTD :

On Time Delivery, soit la capacité de livrer dans les délais les produits : pourcentage du nombre de livraisons dans les temps / nombre de livraisons.

PPM :

Parties Par Millions, nombre de rejets clients déclarés (responsabilité Daher) / unités expédiées x 1 000 000.

QSE :

Qualité Sécurité Environnement

RGPD :

Règlement Général sur la Protection des Données.

TAUX D'ABSENTÉISME :

ce taux est calculé en rapportant les heures d'absence, toutes causes, aux heures contractuelles. Un changement de définition est intervenu en 2017. Les chiffres de 2016 sont présentés en tenant compte de cette nouvelle définition. La nouvelle définition du taux d'absentéisme correspond à la somme des heures d'absence, inférieures à 90 jours consécutifs, de maladie, d'accident du travail/trajet, injustifiées ou retards.

TAUX D'ALTERNANT :

taux correspondant à la consolidation des données issues des déclarations sur la taxe d'apprentissage en France, effectif moyen alternants en IFM / effectif moyen total, y compris intérim, en ETP.

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL :

taux calculé selon la formule (nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 000) / (nombre d'heures travaillées).

TPE :

Très Petite Entreprise

SEED :

programme d'excellence opérationnelle de Daher, décliné en plusieurs modules (SEED Safety, SEED Quality, SEED Launch, SEED Win)

INDICATEURS

INDICATEURS	2017	2016	% DE PROGRESSION 2016-2017
EFFECTIF MOYEN			
France	7 420	7 475	- 0,74 %
Allemagne	53	58	- 9,4 %
Maroc	458	404	11,8 %
Royaume-Uni	129	124	3,9 %
Périmètre du rapport	8 060	8 061	0 %
Groupe	8 676	8 644	0,4 %
% périmètre couvert	93 %	93 %	-
TYPE DE CONTRAT			
CDI	6 152	6 186	- 0,6 %
CDD + intérimis	1 908	1 875	1,7 %
% de CDD et intérimis	23,7 %	23 %	-
EFFECTIF PAR SEXE % DE FEMMES			
Groupe	24,9 %	24,3 %	
France	25 %	24,4 %	
Allemagne	34 %	34,1 %	
Maroc	22,9 %	23 %	
Royaume-Uni	20,5 %	20,4 %	
EFFECTIF PAR ÂGE			
Moins de 25 ans	4,4 %	5,5 %	
De 25 à 34 ans	25 %	26,2 %	
De 35 à 44 ans	30,4 %	29,6 %	
De 45 à 54 ans	26,4 %	25,5 %	
Plus de 55 ans	13,8 %	13,2 %	
EMBAUCHES ET DÉPARTS			
Embauches	433	547	-26,3 %
Départs de salariés en CDI	594	510	14,1 %
dont départs pour motifs de licenciement	130	79	39,2 %
SANTÉ ET SÉCURITÉ			
Absentéisme France	3,5 %	3,2 %	+0,3 pts
Absentéisme Allemagne	3,5 %	4,5 %	- 1 pt
Absentéisme Maroc	1,2 %	1,7 %	- 0,5 pt
Absentéisme Royaume-Uni	3 %	4,4 %	- 1,4 pt

INDICATEURS	2017	2016	% DE PROGRESSION 2016-2017
Nombre d'accidents de travail avec arrêt France	165	237	- 26 %
Nombre d'accidents de travail avec arrêt Allemagne	9	3	+ 200 %
Nombre d'accidents de travail avec arrêt Maroc	8	7	+ 14 %
Nombre d'accidents de travail avec arrêt Royaume-Uni	1	1	0 %
Taux de fréquence accidents France	16,6	18,2	- 9,6 %
Taux de fréquence accidents Allemagne	14,4	11	+ 31 %
Taux de fréquence accidents Maroc	6,8	6,8	0 %
Taux de fréquence accidents Royaume-Uni	4,4	4,3	+ 2 %
HANDICAP			
% de salariés en situation de handicap France	7,1 %	6,9 %	+ 0,2 pts
% de salariés en situation de handicap Allemagne	8,9 %	7,6 %	+ 1,3 pts
FORMATION			
Nombre d'heures de formation France	76360	75774	+0,7 %
Nombre d'heures de formation Allemagne	884	1 613	-45 %
Nombre d'heures de formation Maroc	7273	13 578	-46 %
Nombre d'heures de formation Royaume-Uni	957	1 837	-48 %
Taux d'alternance France	3,6 %	3,6 %	-
ÉNERGIE			
Électricité (kWh)	46 462 917	40 724 376	+ 14 %
Gaz (kWh)	39 047 465	32 226 691	+ 21 %
Fioul (litres)	8 573	1 557	+ 451 %
DÉCHETS			
Poids total des déchets non dangereux (t)	4 016	7 853	- 49 %
% déchets non dangereux recyclés	68 %	70 %	- 2 pts
Poids total déchets dangereux (t)	1 005	2 600	- 61 %
EAU			
Consommation d'eau (m³)	72 815	72 179	+ 1 %
Prélèvement en milieu naturel (m³)	21 754	23 761	- 8 %
AUTRES - ENVIRONNEMENT			
% de site ayant réalisé une sensibilisation du personnel	85,7 %	82 %	+5 %
Nombre d'heures de formation	647	884	-27 %
Nombre de personnes sensibilisées	2 085	2 634	- 21 %

Annexes

PARTENARIATS RÉGIONAUX, NATIONAUX ET INTERNATIONAUX

FRANCE

NATIONAL

Association professionnelle

- Aéronautique : ACADÉMIE DE L'AIR ET DE L'ESPACE
- Défense : GICAT
- Nucléaire : AIFEN- French Nuclear Industry, AFCEN

Organisation patronale

- Naval et maritime : GICAN
- Emballage : SEILA Syndicat de l'emballage industriel
- Transports/Logistique : TLF
- Aéronautique : GIFAS
- Aviation d'affaires : GIPAG/FNAM

Cluster

- Maritime : CLUSTER MARITIME Français (CMF)
- Nucléaire : PFCE-PFME
- Logistique-Pétrole : GILEP

NATIONAL ET RÉGIONAL

Organisation patronale

- Aéronautique et Nucléaire : UIMM

RÉGION CENTRE

Organisation Patronale

- Economique : MEDEF 41

Cluster

- Aéronautique : AEROCENTRE

RÉGION NORD

Association professionnelle

- Nucléaire : GIP NO
- Nucléaire : PEREN

RÉGION OUEST

Association professionnelle

- Aéronautique : SAS GIE Pays de la Loire
- Aéronautique : GIE QUALITÉ ENTREPRISES

Cluster

- Multisectoriel : EMC2
- Économique : NEOPOLIA

RÉGION SUD-EST

Association professionnelle

- Nucléaire/Emploi-Formation : IFARE : Information, Formation, Aide au Recrutement et Emploi

Organisation patronale

- Économique : UPE 13

Cluster

- Nucléaire : CYCLIUM
- Aéronautique : SAFE

RÉGION SUD-OUEST

Association professionnelle

- Emploi : CREPI 65
- Aéronautique : BAAS

Cluster

- Aéronautique : AEROSPACE VALLEY

EUROPE

Association professionnelle

- Aéronautique : EUROCAE, SPACE
- Aviation d'affaires : EBAA

INTERNATIONAL

Cluster

- Aéronautique : TPRC

Association professionnelle

- Transports : HEAVY LIFT GROUP
- Aviation d'affaires : GENERAL AVIATION MANUFACTURERS GAMA
- Aéronautique : NADCAP

ROYAUME UNI

Association professionnelle

- Économique : ADS

MAROC

NATIONAL

Organisation patronale

- Économique : CGEM
- Aéronautique : GIMAS

Association professionnelle

- Économique : CFCIM

RÉGION TANGER

Association professionnelle

- Économique : AIZFE Tanger

CORRESPONDANCE ENTRE LES AXES
STRATÉGIQUES RSE DE DAHER ET LES OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

ODD8 Travail décent et
croissance économique

ODD9 Industrie, Innovation
et Infrastructure

ODD12 Consommation
et production durables

ODD16 Paix Justice
et Institutions efficaces

ODD17 Partenariats pour
la réalisation des objectifs

ONEDAHER

Renforcer le dialogue
salariés - représentants

Pérenniser notre gouvernance
actionnariale de premier plan

Développer la cohésion entre
actionnaires et collaborateurs

TOGETHER

Déployer des modes de travail
plus collaboratifs et participatifs

Agir en partenaire des territoires
pour la diversité et l'équité

Développer des relations
partenariales avec nos
fournisseurs

Contribuer pleinement à la
performance globale de nos
clients

DAHER WAY

Améliorer la sécurité et la
qualité de vie au travail

Respecter l'éthique
des affaires

Minimiser nos impacts
environnementaux

Assurer la sécurité des
produits, services, données

Intégrer la RSE dans le
pilotage global de l'entreprise

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

CORRESPONDANCE ENTRE LES AXES STRATÉGIQUES RSE DE DAHER ET LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Principes	DROITS DE L'HOMME		NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL	
	Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme	Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme	Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective	Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

ONEDAHER

Renforcer le dialogue salariés - représentants

•

•

Pérenniser notre gouvernance actionnariale de premier plan

•

Développer la cohésion entre actionnaires et collaborateurs

TOGETHER

Déployer des modes de travail plus collaboratifs et participatifs

•

Agir en partenaire des territoires pour la diversité et l'équité

•

Développer des relations partenariales avec nos fournisseurs

•

Contribuer pleinement à la performance globale de nos clients

DAHER WAY

Améliorer la sécurité et la qualité de vie au travail

•

Respecter l'éthique des affaires

Minimiser nos impacts environnementaux

Assurer la sécurité des produits, services, données

Intégrer la RSE dans le pilotage global de l'entreprise

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL		ENVIRONNEMENT			LUTTE CONTRE LA CORRUPTION
Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Agir contre la corruption sous toutes ses formes
	•				
	•				
			•		
•			•		
					•
		•	•		
		•			•



www.daher.com

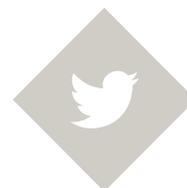
RESTONS CONNECTÉS



FACEBOOK
DaherOfficial



LINKEDIN
daher



TWITTER
@DAHER_official

SHAPING INDUSTRIAL INTELLIGENCE

Daher
PARIS Orly, 1, Allée Maryse Bastié
91325 Wissous Cedex - France
commitment@daher.com

