

■

# RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE 2018

■

INCLUANT LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



■ **DAHER**

# Patrick Daher

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

“

**Notre stratégie de responsabilité contribue à assurer la pérennité de notre entreprise en prenant notre part des enjeux sociétaux de notre génération.**

”



# Didier Kayat

DIRECTEUR GÉNÉRAL

“

**Nous souhaitons construire ensemble la meilleure réponse économique et sociétale aux attentes de nos clients.**

”



La responsabilité est un enjeu pour la Société, pour l'entreprise, et également pour ses actionnaires.

Notre Société tout d'abord, puisque notre stratégie de responsabilité vise à faire en sorte que notre entreprise réponde aux enjeux sociétaux de notre génération. Toute activité économique est génératrice d'externalités, et il s'agit pour une entreprise de maximiser ses impacts positifs, tout en maîtrisant ou diminuant ses impacts négatifs. L'analyse de matérialité que nous avons réalisée en 2018 a précisé les enjeux sur lesquels les parties prenantes avaient des attentes vis-à-vis de Daher.

Notre entreprise ensuite, puisque c'est l'esprit de cette nouvelle Déclaration de Performance Extra-Financière, qui remplace le rapport RSE. En identifiant et en adressant nos enjeux de responsabilité à la lumière de notre modèle d'affaires et de l'évaluation des risques opérationnels et stratégiques de notre entreprise, nous nous assurons que notre performance extra-financière renforce et complète notre performance financière. La robustesse de notre



modèle d'affaires, sa résilience, et notre capacité de transformation sont autant d'atouts pour la pérennité de notre entreprise familiale.

Cette responsabilité est enfin un enjeu primordial pour les actionnaires de l'entreprise, qu'ils soient institutionnels ou familiaux. C'est la volonté d'actionnaires responsables que cette stratégie de responsabilité soit le reflet de nos valeurs : respect et confiance dans les relations, créativité et innovation, responsabilité, esprit d'entreprise, mouvement.

Ce triple enjeu pour notre stratégie de responsabilité contribue également à renforcer les liens qui unissent les trois composantes de notre écosystème : la Société et les citoyens, l'entreprise et ses collaborateurs, les actionnaires institutionnels et familiaux. Cela se reflète dans les objectifs majeurs de notre stratégie de responsabilité, et la volonté de travailler en partenariat avec nos parties prenantes et de renforcer la cohésion entre notre actionariat familial et nos collaborateurs.



2018 est la première année de mise en œuvre de notre plan stratégique « Succeed Together », axé notamment sur le développement de notre rentabilité. Il s'agit également d'une année fondatrice pour notre responsabilité sociétale avec le déploiement de « Shaping the Future Together », notre stratégie de responsabilité sociétale. Comment conjuguer rentabilité et RSE<sup>(1)</sup> dans un groupe comme Daher ?

- En diffusant plus largement nos engagements. Notre volonté de soutenir les principes de l'engagement mondial des Nations Unies, via le Global Compact, est renforcée. Nous nous impliquons cette année en faveur de quatre thèmes : Droits de l'Homme, Travail, Environnement et Lutte contre la corruption. Par nos actions, nous soutenons également neuf objectifs de développement durable fixés par l'Organisation des Nations Unies. Notre ambition de devenir un membre actif de ce réseau, qui conjugue la réalité des affaires et le développement durable, est réaffirmée.

- En entraînant plusieurs niveaux de l'entreprise. Ainsi, impulsée par le Conseil d'Administration (via le Comité de Gouvernance), la RSE est relayée au sein de l'entreprise par les Comités RSE et par le réseau RSE, composé de membres des opérations sur le terrain. Ce déploiement dynamique permettra en 2019 de faire vivre, au plus près du terrain, l'ensemble des sujets RSE dont la structuration a été réalisée en 2018 et qui sont présentés dans ce document.

- En dialoguant avec nos parties prenantes et en particulier nos salariés et nos clients. Nous souhaitons construire ensemble la meilleure réponse économique et sociétale aux attentes de nos clients. Le sens du service de nos équipes et l'intelligence collective permettent de relever les défis ambitieux fixés par nos prospects et clients.

Construisons ensemble notre futur commun en 2019 !



(1) Responsabilité Sociétale d'Entreprise

**La maîtrise des risques comme prérequis. Une stratégie RSE innovante comme ambition d'un développement durable.**



**Vincent CHANRON,**  
Directeur Transformation,  
Risques et Développement  
Durable

La pérennité et la durabilité ne sont pas de vains mots pour une entreprise créée il y a 155 ans. Ces qualités intrinsèques de Daher découlent d'une forte capacité d'innovation et d'ouverture sur l'avenir. Daher a ainsi mis en place dès 2017 une gouvernance inédite, en regroupant au sein d'une même Direction la gestion des risques, la RSE, l'audit interne et la transformation. Cette organisation porte aujourd'hui ses fruits et devient un modèle pour d'autres entreprises. Elle répond pleinement à l'évolution de la législation, illustrée par cette première Déclaration de Performance Extra-Financière.

Dans ce contexte, pour devenir un des leaders durables de nos marchés de référence, nous bâtissons notre stratégie ambitieuse pas-à-pas. En 2018, nous avons donné la priorité à la maîtrise de l'ensemble des risques extra-financiers. En 2019, forts de cet acquis, nous lançons plusieurs projets, à la fois ambitieux et innovants, qui nous permettront de créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes, qu'elles soient actionnaires, investisseurs, salariés, clients, fournisseurs ou partenaires.

# Un modèle d'affaires

CRÉATEUR DE VALEUR POUR TOUTES LES PARTIES PRENANTES

Groupe référent du secteur aéronautique, Daher s'est fixé en 2018 des objectifs ambitieux dans le cadre de son plan stratégique « Succeed Together ». Le Groupe y déploie tous les moyens nécessaires à son succès, au bénéfice de toutes ses parties prenantes et dans le respect de son histoire et de ses valeurs.

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

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

*Pour plus d'information : [www.integratedreporting.org](http://www.integratedreporting.org)*

## Nos ressources, autant d'atouts pour...

### Capital financier

Bénéficiant des engagements de long terme des actionnaires familiaux et étatiques, le Groupe, faiblement endetté, n'hésite pas à redéployer ses actifs, Daher obtient ses financements auprès d'institutions françaises et européennes (par exemple, des prêts issus des fonds européens du plan Juncker à travers un prêt BEI de 60 millions d'euros). Le ratio Taux Immobilisation Groupe/ Capitaux Propres est de 17%.

### Capital industriel

Le Groupe dispose de 14 sites industriels en France et à l'international. Les activités de services logistiques et Supply Chain peuvent être opérées au sein des installations des clients (in situ) ou bien être détenues en propre ou louées (ex situ). Daher opère également des plateformes de services clients dans le cadre de ses activités de maintenance pour les avions légers en France et à l'international.

### Capital intellectuel et savoir-faire

Daher s'attache à protéger au mieux et à développer son savoir-faire et son capital intellectuel : brevets, propriétés intellectuelles et processus industriels ; les deux marques Daher et TBM ; les accréditations, qualifications et certifications propres aux métiers de l'aéronautique ; un budget R&D (R&T + Capex de développement) correspondant à 7% du chiffre d'affaires ; 400 ingénieurs en Bureau d'études.

### Capital humain

Daher s'appuie sur les compétences et les talents de ses collaborateurs, dont la diversité reflète les expertises du Groupe : 9 764 effectifs moyens, répartis dans 11 pays d'implantation directe. En 2018, trois collaborateurs sur quatre ont bénéficié d'une formation. Le taux d'intérim du Groupe était de 23% en 2018, ajusté aux caractéristiques propres à ses métiers.

### Écosystèmes

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

### Ressources naturelles

Le Groupe, avec ses fournisseurs et ses prestataires, consomme les ressources naturelles nécessaires à la fabrication de ses avions, de ses équipements et de ses activités de services logistiques et Supply Chain : matières premières, ressources énergétiques, achats de production, achats généraux.

FLUX ENTRANTS

## ... un modèle d'affaires...

Daher est un groupe français, dont l'actionnariat est majoritairement familial. Daher est présent dans 11 pays d'implantation directe et réalise un chiffre d'affaires de 1,2 milliard d'euros en 2018, à travers 3 domaines d'activité stratégiques.

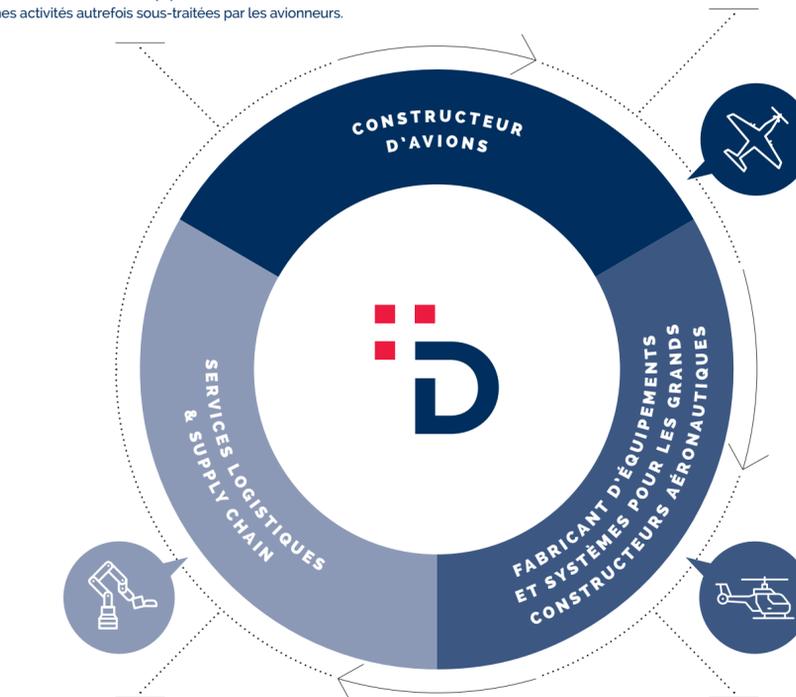
Daher réalise ainsi 80% de son chiffre d'affaires dans le secteur aéronautique, en y développant ses expertises industrielles et services. Les 20% du chiffre d'affaires restants sont réalisés dans des industries de pointe, aux premiers rangs desquelles le secteur automobile, le transport et l'énergie.

### Enjeux & contexte

Depuis une dizaine d'années, le secteur aéronautique connaît une forte croissance qui s'est poursuivie en 2018, tirant ainsi les besoins en services logistiques et Supply Chain associés. Pour autant, le secteur est soumis à des tensions liées à une accélération des cadences de production, qui accentue la pression sur les acteurs de la filière en termes de délais, de qualité et d'innovation. En parallèle, ces tensions ont généré à la fois un mouvement de consolidation chez les équipementiers et de réinternalisation de certaines activités autrefois sous-traitées par les avionneurs.

### Nos activités

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



### Nos engagements envers les parties prenantes

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

### Notre stratégie

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

FLUX SORTANTS

## ... qui crée de la valeur pour toutes les parties prenantes

### Actionnaires

La création de valeur pour les actionnaires est au centre de la stratégie de Daher, dans un contexte d'actionnariat familial de long terme qui privilégie une valorisation patrimoniale de ses investissements financiers et extra-financiers. En 2018, le résultat net de Daher a atteint 24,7 millions d'euros. La politique active d'échanges entre les actionnaires familiaux et le Groupe, ses cadres dirigeants et ses collaborateurs est au cœur de la politique de création de valeur.

### Collaborateurs

Les conditions du succès de Daher et de sa capacité à innover dans un environnement concurrentiel et en mutation reposent sur ses valeurs responsables. La priorité pour le Groupe est d'attirer, de retenir et d'accompagner ses collaborateurs, et de satisfaire leurs attentes professionnelles, entrepreneuriales et d'autonomie. En 2018, le Groupe a recruté 1 311 salariés. Chaque salarié a bénéficié de 13 heures de formation en moyenne. 30 accords avec les représentants du personnel ont été signés dans le cadre du dialogue social. 25,7% des équipes Daher sont des femmes.

### Clients

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

### Fournisseurs

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

### Écosystème d'innovation et acteurs du secteur

Daher ambitionne d'opérer des solutions toujours plus innovantes au bénéfice de ses clients, en s'appuyant sur les travaux de neuf centres d'ingénierie et du Daher Lab. Entreprise étendue, Daher participe également activement à la vie de son secteur aéronautique et défense. Le Groupe est notamment membre du Conseil pour la Recherche Aéronautique Civile, aux côtés de grands acteurs du secteur et de groupes de recherche comme l'Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales.

## ENVIRONNEMENT

La prise en compte par Daher de ses responsabilités environnementales est une réalité de longue date. En tant qu'acteur industriel de référence, le Groupe a toujours apporté une attention particulière au respect réglementaire et légal de ses obligations, et a veillé à limiter ses impacts environnementaux. Afin de contribuer à la préservation des ressources, Daher a ainsi mis en place des initiatives de maîtrise de ses déchets et de sa consommation d'énergie, et s'applique en parallèle à promouvoir la conscience environnementale auprès de toutes ses parties prenantes.

Dans le cadre de la démarche de responsabilité sociétale de Daher, une revue formelle de la politique environnementale menée en 2018 aboutira en 2019 à la définition des nouvelles priorités environnementales du Groupe, et à la fixation d'objectifs quantifiés.

Les principaux impacts de l'activité Constructeur d'avions sont la génération de déchets de production, de déchets de fin de vie des avions vendus ainsi que l'émission de carbone liée à la production et aux flottes en opération.

L'activité Fabrication d'équipements et systèmes génère des déchets classiques, dangereux et/ou recyclables au cours de la production et en fin de vie. Elle est également émettrice de carbone lié à la production et à l'utilisation des produits finis par ses clients.

L'activité Services logistiques et Supply Chain génère des déchets liés aux opérations (consommables, emballages) ainsi que des émissions de carbone.

L'ensemble de ces impacts sont mesurés et publiés à la fin de ce document.

# Une stratégie de responsabilité

## QUI S'INSCRIT DANS LE PLAN STRATÉGIQUE 2018-2022

Après plus de 25 années de croissance forte, qui ont vu Daher devenir un Groupe référent du secteur aéronautique européen, le plan stratégique quinquennal « Succeed Together » 2018-2022 doit remodeler le contour des activités et des géographies du Groupe afin d'en faire un acteur mondial incontournable. En 2018, première année du plan stratégique, Daher a insufflé cette nouvelle dynamique au sein du Groupe et posé les bases de la réussite de sa nouvelle feuille de route.

### LE NOUVEAU PLAN STRATÉGIQUE DE DAHER A TROIS OBJECTIFS PRIORITAIRES



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

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



#### ACCÉLÉRER SON DÉVELOPPEMENT EN AMÉRIQUE DU NORD

À travers une présence industrielle accrue, pour un objectif de 30 % du chiffre d'affaires global en 2022.



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

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

### 4 ATOUTS STRATÉGIQUES POUR UNE PERFORMANCE GLOBALE

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

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

**Daher**  
2018-2022

Un acteur incontournable sur ses marchés de référence

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

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



Daher s'engage en faveur des Objectifs de Développement Durable de l'Organisation des Nations Unies (ODD). Initiée en 2017, la démarche de Daher vise à mesurer la progression de sa performance globale, à la fois économique, sociale et environnementale, en communiquant des indicateurs pertinents mis à jour annuellement.

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

### Accompagner le développement du Groupe

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

« Shaping the Future Together » a permis de formaliser les ambitions de Daher dans la manière d'atteindre ses objectifs et de mener ses opérations, et se fixe comme ambition de contribuer à créer ainsi durablement de la valeur pour toutes les parties prenantes du Groupe.

En 2018, elle s'est déployée autour d'enjeux prioritaires, notamment associés à la maîtrise des risques et au dialogue avec les parties prenantes.

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

La vision de Daher du développement durable et responsable est de contribuer à la pérennité du Groupe, en s'assurant dans un premier temps de la parfaite maîtrise des externalités positives et négatives que son activité économique génère.

Une démarche responsable suppose donc de maîtriser ses principaux risques, qu'ils soient opérationnels ou stratégiques.

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

La conviction de Daher est qu'une telle gouvernance novatrice de la RSE est source immédiate de création de valeur et permettra une meilleure coordination entre les risques et les politiques mises en œuvre pour les maîtriser.

### LES RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIS EN COMPTE EN 2018



#### Mouvements sociaux

La qualité du dialogue social est un levier essentiel de la maîtrise de ce risque. Elle débouche souvent sur des accords collectifs avec les partenaires sociaux.



#### Adéquation des compétences

L'employabilité des collaborateurs de Daher est un engagement du Groupe envers les communautés locales. Elle est assurée par la mise en œuvre de plans de formation et de compétences.

#### Labor Risk (Risques sociaux induits)

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

#### Devoir de vigilance fournisseurs

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



#### Santé et sécurité des collaborateurs

Il s'agit d'un des enjeux prioritaires identifiés dans le cadre de l'analyse de matérialité. Il fait l'objet d'un programme dédié Seed Safety.

#### Éthique et compliance

L'éthique des affaires est un des enjeux clés de Daher dans la manière de mener ses opérations. Un Code éthique et de bonne conduite a été partagé avec l'ensemble des équipes.

#### Pollution

En réponse à un risque de pollution du territoire ayant pour origine des activités du Groupe, une politique Environnement et une surveillance opérationnelle ont été mises en œuvre.

#### Changement climatique

L'impact du changement climatique sur le modèle d'affaires de Daher est suivi par les instances de gouvernance de Daher et sera pris en compte dans les décisions du plan stratégique.

# Les enjeux et la mise en œuvre d'une stratégie responsable

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

## La définition d'une politique de responsabilité

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

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

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

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

En 2018, 7 attentes prioritaires ont été identifiées par les parties prenantes et par Daher : 4 enjeux sociaux (santé et sécurité des collaborateurs, conditions de travail et management, dialogue social et développement des compétences), 2 enjeux de gouvernance (éthique des affaires, dialogue avec les parties prenantes) et 1 enjeu sociétal (achats responsables).

# Shaping the future together

## 3 AXES D'ENGAGEMENT ET 12 ENJEUX POUR ÊTRE UN LEADER DURABLE DE L'INDUSTRIE DU FUTUR



### Enjeux

- ▶ Renforcer le dialogue avec les salariés et leurs représentants.
- ▶ Pérenniser notre gouvernance actionnariaire de premier plan.
- ▶ Développer la cohésion entre les actionnaires et les collaborateurs.



### Enjeux

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



### Enjeux

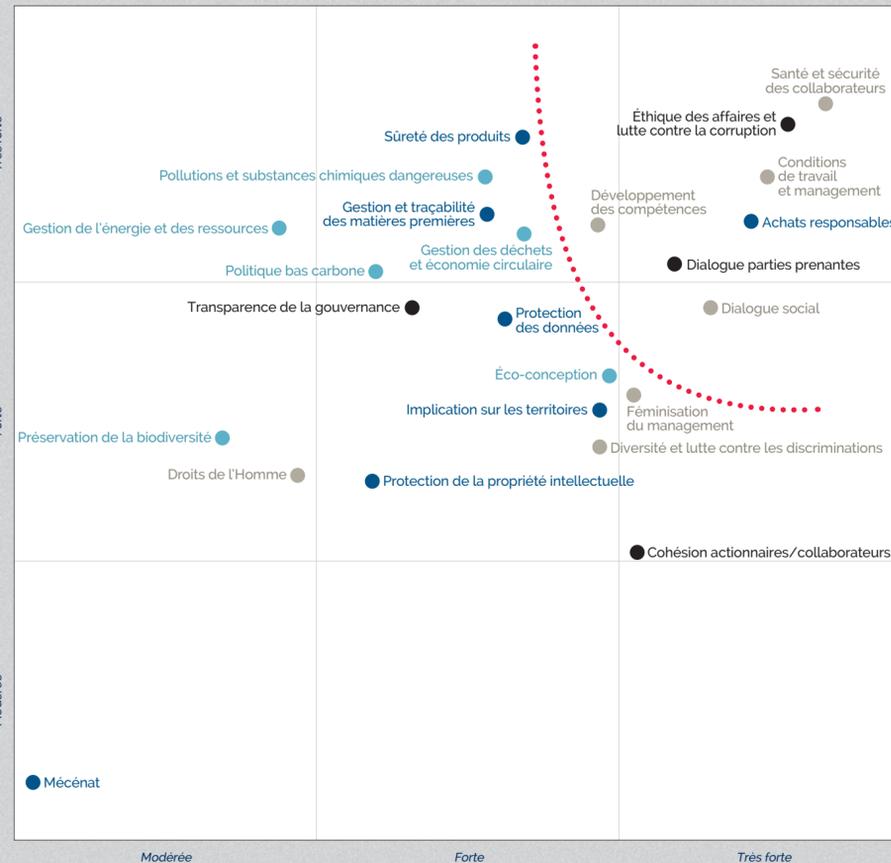
- ▶ Améliorer la sécurité et la qualité de vie au travail.
- ▶ Respecter l'éthique des affaires.
- ▶ Minimiser les impacts environnementaux de nos activités.
- ▶ Assurer la sécurité des produits, des services et des données.
- ▶ Intégrer la RSE dans le pilotage global de l'entreprise.

## MATRICE DE MATÉRIALITÉ EN 2018 DU GROUPE DAHER

Les résultats de cette analyse de matérialité confirment et confortent les axes prioritaires définis dans la stratégie RSE et en cours de déploiement depuis 2017. Ils apportent également une lecture nouvelle de l'importance accordée par les parties prenantes à certains enjeux, notamment sur le volet environnemental. L'analyse approfondie de ces résultats est en cours et viendra renforcer certains aspects de la stratégie RSE.

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

Importance pour les parties prenantes



- Légende :
- Enjeux sociaux
  - Enjeux environnementaux
  - Enjeux sociétaux
  - Enjeux de gouvernance

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

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

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

### TROIS COMITÉS RSE pour piloter la création de valeur responsable

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

### UN RÉSEAU D'AMBASSEDEURS pour ancrer la RSE dans le quotidien des collaborateurs

Mettre la responsabilité au cœur de la performance au quotidien nécessite une dynamique au plus près des métiers. En 2018, un réseau d'ambassadeurs RSE a été constitué au sein du Groupe, en France comme à l'international. Ces référents ambassadeurs de la RSE, identifiés et retenus pour leur capacité à fédérer et leur influence auprès des équipes de Daher, sont en charge de l'animation responsable sur les sites où ils opèrent.

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

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

## La définition des indicateurs de la performance globale

### Les indicateurs RSE, un exercice fondateur pour mesurer la performance

En 2018, la priorité des trois Comités RSE a été de répertorier et d'identifier les indicateurs les plus pertinents sur chaque enjeu dont ils avaient la responsabilité. Ce travail fondateur a permis aux membres des Comités RSE de clarifier et de s'approprier la cohérence de la démarche globale, et a renforcé la cohésion des équipes autour des enjeux RSE.

En 2018, les Comités RSE ont ainsi étudié la pertinence de 36 indicateurs et ont choisi d'en publier une vingtaine.

De nombreux indicateurs n'existaient pas en 2017, et leur mise en place en 2018 a constitué une première étape indispensable à la mesure de leur performance. À ce stade et pour tous les indicateurs RSE, les modes de calcul ont été confortés en 2018 et les données ont été mutualisées dans un système informatique déployé en France et sur le périmètre des pays concernés par la Déclaration de Performance Extra-Financière en 2018 (France, Allemagne, Maroc, Royaume-Uni). La mesure de la performance au regard d'objectifs pourra être réalisée à partir de 2018.

### QUELQUES NOUVEAUX INDICATEURS CLÉS EN 2018



# Renforcer la cohésion entre collaborateurs et actionnaires

## Le point de vue du Comité RSE « ONE DAHER »

« En 2018, le Comité RSE "ONE DAHER" a contribué à élaborer un avenir commun pour les collaborateurs et les actionnaires familiaux de Daher. Nous avons proposé des axes de travail et mis en place des indicateurs de suivi. Par exemple, la fondation familiale FONDAHER est devenue en 2018 une fondation commune à la famille et à l'entreprise. »

## Renforcer le dialogue social avec les salariés et leurs représentants

### ■ Un dialogue social constructif

En France, l'année 2018 a été marquée par des négociations sur la mise en place des nouveaux Comités Sociaux et Économiques. Cette négociation a été menée en central avec les cinq organisations représentatives du Groupe pour définir l'organisation des futures instances. Au final, 12 Comités sont prévus pour une durée de quatre ans. Par la suite, à l'initiative du Groupe, des négociations locales ont été menées afin d'aborder les sujets plus spécifiques (Protocoles d'accord préélectoraux, heures de délégation). Cette évolution majeure a été motivée par l'opportunité de mettre en place cette nouvelle configuration des instances représentatives à l'occasion du renouvellement de l'ensemble des mandats de leurs représentants, et de s'inscrire ainsi dans la même dynamique de dialogue social.

En 2018, la fusion des deux sociétés Daher Aerospace et Socata a également amené les représentants du personnel et le Groupe à renégocier les conditions sociales appliquées aux collaborateurs des sites de Tarbes, de Cognac et d'Avord. Un accord de méthode a été conclu, et les négociations finales sont programmées entre la fin de l'année 2018 et mai 2019, afin d'aboutir à un accord de substitution.

L'accueil des équipes Airbus 3PL+ dans le Groupe en janvier 2018 a également été l'occasion de travailler sur leur bonne intégration sociale. Les discussions (accord de méthodes et commissions Études sociales) ont abouti à la signature d'un accord de substitution en décembre 2018. Au global en 2018, Daher recense 30 accords ou avenants conclus en France, incluant les protocoles préélectoraux, et témoigne ainsi d'une volonté affirmée de poursuivre un dialogue social de qualité. Quelques mouvements de grève ont cependant été enregistrés en région nantaise.

Structurellement, les accords du Groupe font l'objet d'un suivi attentif et régulier. En France, des commissions Études Sociales semestrielles ont été organisées afin de partager avec les représentants du personnel les résultats des accords passés, par exemple le bilan et le suivi de l'application des accords Groupe, ou certaines thématiques de réflexion (banque de temps, mobilités...).

### ■ L'accent sur l'évolution des effectifs du Groupe

En 2018, les effectifs du Groupe représentaient 9 764 personnes en équivalent temps plein, en progression de 13 % par rapport à 2017. Le périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière représentait 9 106 personnes en équivalent temps plein, également en hausse de 13 %. Les intérimaires et les contrats à durée déterminée représentaient 26,7 % des effectifs. Cette croissance découle principalement de l'intégration de la prestation logistique 3PL+ pour Airbus des sites de Toulouse (31), Nantes (44) et Saint-Nazaire (44) le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Pérenniser la gouvernance actionnariale de premier plan

### ■ Une gouvernance robuste source de valeur pour l'entreprise

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 focalisée sur la protection et la pérennité de l'entreprise, les actionnaires familiaux se sont regroupés dans la Société holding Sogemarco-Daher (détenue à 100 % par la Famille DAHER). Sogemarco-Daher détient, à fin 2018, 87,08 % du capital de Compagnie Daher, aux côtés de Bpifrance, partenaire de référence qui accompagne l'entreprise depuis 2009 et partage avec la Famille DAHER une vision industrielle de long terme.

Ce modèle de gouvernance offre l'opportunité pour les actionnaires familiaux de réaffirmer leur volonté de s'engager résolument sur le long terme et d'accompagner durablement l'entreprise dans la définition de sa stratégie et dans ses projets de croissance.

### ■ Préparer la prochaine génération d'actionnaires familiaux

L'enjeu de former et de préparer les membres de la famille amenés à prendre des responsabilités au sein de la gouvernance actionnariale est prioritaire pour conserver la robustesse de cette gouvernance familiale.

En 2018, 63 heures de formation ont ainsi été dédiées à 384 représentants de la Famille DAHER. Elles ont concerné prioritairement leur rôle d'actionnaire, avec comme thèmes principaux l'entreprise, la gouvernance, et l'administration.



Inauguration du site industriel Daher à Tanger (Maroc).



La Famille Daher participe au Salon du Bourget (93).



## Enjeux

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

## Développer la cohésion entre les actionnaires et les collaborateurs

### ■ Un « équipage » commun

Daher est une entreprise familiale de 155 ans d'histoire qui a toujours été résolument tournée vers l'avenir. Pour pérenniser sa dimension familiale, Daher a souhaité développer des liens étroits entre ses collaborateurs (près de 10 000 collaborateurs) et ses actionnaires (550 membres de la Famille DAHER, actionnaires et futurs actionnaires) afin de créer et de renforcer son « équipage ». Cet élément fondamental assure le développement durable de l'entreprise autour de valeurs partagées. Il s'agit également d'un des axes forts sur lesquels l'entreprise souhaite s'investir dans les prochaines années pour consolider un avenir commun.

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

Multiplier les occasions de rencontre entre les collaborateurs et les actionnaires familiaux a été l'un des objectifs clés de Daher en 2018. Parmi les 25 événements communs qui ont eu lieu, on peut citer :

- la participation de représentants des actionnaires familiaux aux journées d'intégration pour les nouveaux cadres (« Daher Discovery Days ») ;
- un discours commun Entreprise/Famille lors de l'événement « L'Usine Extraordinaire » au Grand Palais à Paris en novembre 2018, qui a été l'occasion de décrire le modèle unique de création de valeur de Daher ;
- des dîners thématiques qui ont permis, en 2018, à plus de 250 actionnaires familiaux de se retrouver pour échanger sur des thématiques opérationnelles, et qui ont donné l'occasion en octobre 2018 à 130 actionnaires familiaux d'assister à la présentation de la stratégie RSE de Daher et de pouvoir la questionner et la commenter.

### ■ Une fondation commune, FONDAHER

Créée en 2012, la fondation familiale FONDAHER regroupait jusqu'en 2017 toutes les actions de mécénat initiées par la famille. Le rapprochement de cette fondation familiale avec Daher a été finalisé en 2018 pour en faire une fondation « Famille et Entreprise », dont la principale mission est de favoriser l'accès durable à l'emploi par des formations d'excellence. FONDAHER accompagne ainsi de façon pluriannuelle deux associations contribuant à cet objectif : Acta Vista pour l'insertion et la qualification professionnelles sur des chantiers de restauration du patrimoine ; l'IECD (Institut Européen de Coopération et de Développement) pour des projets de développement humain et économique dans des zones défavorisées à l'international.

2018 a surtout vu le premier appel à projets destiné aux collaborateurs et aux membres de la famille impliqués dans une association. 21 candidatures ont ainsi été reçues, et 15 projets sélectionnés par le Conseil d'Administration. Les associations portant ces projets seront soutenues financièrement par FONDAHER. Les projets présentés couvrent une grande variété de thématiques (éducation, environnement, conditions d'accueil des migrants...) et touchent des projets humanitaires à la fois internationaux et régionaux (France). Un nouvel appel à projets sera émis chaque année.

### ■ Les actionnaires familiaux au sein de la gouvernance RSE

Depuis 2018, deux représentants des actionnaires familiaux sont membres du Comité RSE « ONE DAHER », et s'impliquent ainsi chaque trimestre dans le pilotage et le suivi opérationnel de la stratégie RSE. Cette ouverture permet d'enrichir les échanges du Comité et de mieux partager les objectifs et les actions mises en place.



Formation aux métiers du patrimoine dédiée aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

# Agir en tant que partenaire de nos parties prenantes

## Le point de vue du Comité RSE «TOGETHER»

« En 2018, le Comité RSE "TOGETHER" a entamé la structuration de sa démarche, et a défini ses deux premières priorités : d'une part l'égalité femmes/hommes et la diversité au sein du Groupe (avec notamment le lancement d'une consultation interne et d'un diagnostic sur la prise en compte du handicap sur les sites français), et d'autre part les achats responsables, avec l'identification d'axes d'amélioration et la rédaction d'une Charte Achats Responsables. »

## Déployer des modes de travail plus collaboratifs et participatifs

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

En 2018, plusieurs plateformes numériques ont été déployées afin de faciliter l'expression des collaborateurs, au travers par exemple des « Proof of Concept Together ». Il s'agissait de demander aux salariés leurs propositions d'innovations et de permettre ainsi de faire émerger leurs contributions. Le Groupe a également lancé en 2018 un projet ambitieux, « Mikado » destiné à favoriser l'accès à des outils numériques pour les collaborateurs, et de créer une nouvelle expérience utilisateur. Cette démarche de transformation des modes de travail, programmée sur plusieurs années, apportera davantage d'autonomie au quotidien dans l'accès aux données. Une brique importante de ce projet a déjà été mise en place, avec le lancement d'un outil informatique commun à la totalité du Groupe dans le cadre de la gestion des Ressources Humaines.

## Être le partenaire des territoires d'implantation du Groupe, notamment en matière de diversité et d'équité

### LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

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

#### ■ Un plan de formation robuste

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

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

Pour 2019, les priorités de formation des collaborateurs sont :  
- des formations associées à la performance financière et à l'excellence opérationnelle, comme par exemple l'expertise en excellence opérationnelle ;

- des accompagnements à la gestion d'environnements et d'équipes multiculturels, souvent menés dans le cadre des comptes personnels de formation des collaborateurs ;  
- le développement managérial ;  
- des sensibilisations dans le cadre du développement des outils numériques.

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

En 2018, en France, plus de 5 000 collaborateurs ont bénéficié d'une formation, soit trois salariés sur quatre, pour une moyenne de 12 heures de formation par salarié. Au Maroc, la moitié des collaborateurs a bénéficié au moins d'une formation.

#### ■ Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, appelée « Strategic Workforce Planning »

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

### FÉMINISATION DU MANAGEMENT

Le Comité de Gouvernance du Groupe (émanation du Conseil d'Administration) a demandé en 2017 la réalisation d'une étude interne sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des équipes de Daher.

Cette étude a constaté, en France :

- une proportion de femmes comparable ou supérieure aux benchmarks sectoriels ;  
- des écarts de salaires expliqués principalement par la faible proportion de femmes à des postes de responsabilité ;  
- des écarts et des attentes disparates chez les non-cadres.

Une enquête participative sur cet enjeu RSE a également été lancée entre mars et mai 2018 et a permis de recueillir les contributions de 142 participants. L'analyse de matérialité a confirmé l'importance de l'enjeu de la féminisation des équipes du management pour les parties prenantes. Le Comité de Gouvernance a donc proposé le lancement d'une démarche Égalité femmes/hommes au sein du Groupe. Un double sponsorship encadre le projet, et une femme « manager » a la responsabilité de construire une démarche d'amélioration. Ce projet tient compte de la nouvelle législation française sur le calcul de l'index Égalité hommes/femmes.

### HANDICAP

Daher satisfait depuis 2017 à son obligation d'emploi de personnel en situation de handicap en France. Les entreprises de Daher en France emploient globalement 4,60% de salariés en situation de handicap et 12,40% en Allemagne. Elles ont également recours à la sous-traitance et s'associent aux agences d'intérim partenaires pour permettre l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap.

Pour aller plus loin dans la prise en charge de cet enjeu clé, Daher s'est associé à l'AGEFIPH (organisme public en charge du développement de l'emploi en faveur des personnes handicapées) pour réaliser une analyse approfondie des axes d'amélioration possibles en France afin de mieux intégrer des personnes en situation de handicap au sein des équipes de Daher. Cette étude a permis de mettre en avant quatre axes de travail primordiaux : le recrutement des collaborateurs en situation de handicap, le maintien dans l'emploi des personnes concernées, la communication interne et externe et les achats auprès du secteur adapté et protégé. Une politique pourra être proposée dès 2019.



Gestion du magasin général sur le site de Nogent-sur-Seine (t0).

### ÉCOLES ET BASSINS D'EMPLOI

Daher attache une importance particulière à ses relations avec les parties prenantes des territoires où il opère. Le Groupe a développé ou poursuivi en 2018 des relations avec 11 partenaires, dont 3 sont situés au Maroc. À Tarbes (Hautes-Pyrénées) et Montrichard (Loir-et-Cher), Daher est l'employeur industriel de référence.

## Développer des relations partenariales avec les fournisseurs du Groupe, y compris sur la RSE

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



l'ensemble de ses fournisseurs, y compris locaux. Ainsi, Daher est un acteur important du programme « Performances industrielles » du GIFAS (Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales) consacré aux ETI, PME et TPE. Ce programme 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.

### VERS UNE STRATÉGIE D'ACHATS RESPONSABLES

Daher poursuit également sa démarche d'intégration de la responsabilité sociétale dans ses processus Achats, afin d'être conforme aux exigences réglementaires et d'être en ligne avec son ambition RSE. Daher dispose d'un Code éthique fournisseurs, d'une Charte Achats Responsables et de clauses standards couvrant les aspects RSE dans ses nouveaux contrats. Ces obligations contractuelles concrétisent un engagement éthique et responsable fort entre les parties et la volonté de Daher d'intégrer pleinement cette dimension dans sa stratégie d'achats. Ces éléments doivent permettre à Daher de mettre en œuvre une première stratégie d'achats responsables dès 2019.

### Plan de vigilance

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

Le Plan répond aux exigences de la loi Sapin II suivantes :

#### ■ Une cartographie des risques

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

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

Pour identifier les risques de manière optimale, le Groupe s'est doté en 2018 de deux outils numériques :  
- un outil de « screening » destiné à répondre à deux exigences principales : le respect des réglementations nationales, européennes et internationales en matière d'embargo, et la lutte contre la corruption ;  
- une plateforme dématérialisée de collecte des documents auprès des fournisseurs potentiels ou établis, dans l'idée de lutter contre la corruption et d'identifier les risques (« e-attestation »).

#### ■ Des procédures d'évaluation régulière

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

### Évaluations Environnement

La protection de l'environnement est, pour Daher, une nécessité, compte tenu des enjeux de changement climatique, et du besoin pour ses collaborateurs de travailler dans un environnement sain et sécurisé.

## Enjeux

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

### Évaluations des fournisseurs

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

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

### Le déploiement du Code éthique et de bonne conduite

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

### Les formations à l'outil de « screening »

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

### Les informations de la Direction Juridique

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

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

Un dispositif d'alerte interne est en cours de déploiement dans le Groupe. Ce dispositif est destiné à permettre à tout collaborateur de signaler tout manquement au Code éthique et de bonne conduite.

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

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

## Contribuer pleinement à la performance globale de nos clients

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

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

Sur son activité BtoC de constructeur d'avions TBM, Daher a mis en place une organisation interne tournée vers la satisfaction de ses clients, qui lui permet notamment de pérenniser le lien social avec chacun d'entre eux. Daher encourage également les initiatives de certains de ses clients, comme par exemple Anutin Charnvirakul, le premier propriétaire d'un TBM 930 en Thaïlande, qui a réalisé en 2018 son 23<sup>e</sup> transfert d'organe pour le compte de la Croix-Rouge thaïlandaise à bord de son avion TBM.

# Piloter nos opérations de manière responsable aujourd'hui et demain

## Le point de vue du Comité RSE « DAHER WAY »

« En 2018, le Comité RSE "DAHER WAY" a défini les axes de priorisation des enjeux de son périmètre. Nous avons souhaité une conformité totale avec la réglementation, notamment sur l'éthique, l'environnement et le RGPD (respect des données personnelles). Nous avons également contribué à la diffusion de la culture de l'innovation dans certaines activités. Par exemple nous avons encouragé le lancement de recherches pour recycler les matières entrant dans la composition de nos produits. »

## Améliorer la sécurité et la qualité de vie au travail

### ■ SeeD Safety

La démarche d'excellence opérationnelle du Groupe, SeeD, encadre la politique de mise en œuvre de la sécurité des collaborateurs (SeeD Safety) au sein du Groupe.

Cette démarche SeeD est animée à tous les niveaux du Groupe :  
- réalisation de réunions quotidiennes (SeeD Routine) autour des informations et communications HSE et du pilotage global des feuilles de route sites (BlueSky) pour le suivi des actions et des indicateurs ;  
- revue mensuelle des indicateurs clés par le Comité Exécutif du Groupe.

L'approche Sécurité et Environnement est reprise dans les différents piliers de SeeD Safety : Culture HSE, Management des risques, Conformité réglementaire et Gestion des événements HSE. Dès le lancement de projets ou la phase d'appel d'offres, les éléments pivots en HSE s'intègrent dans les méthodes SeeD Win et SeeD Launch, pour anticiper et prévoir les moyens et les ressources nécessaires aux activités concernées.  
Pour illustrer la mise en œuvre de la politique SeeD Safety :  
- des règles de sécurité du Groupe s'appliquent à toutes les unités de travail Daher ;  
- pour contribuer à minimiser les impacts, des actions de sensibilisation sont assurées en interne et en externe auprès des clients et des prestataires, et sont intégrées aux dispositifs d'accueil des nouveaux collaborateurs sur sites et aux parcours d'intégration ;  
- les situations dangereuses en HSE sont identifiées et font l'objet d'actions immédiates afin de réduire les accidents/événements. Un outil managérial (« QSE Walk ») pilote le processus. Il permet de créer des échanges avec les collaborateurs sur leurs problématiques de qualité et de HSE, de s'assurer que les équipes ont une parfaite connaissance des risques associés à leur poste de travail, et de les sensibiliser à l'importance du respect des règles.

### ■ Qualité de vie au travail

La démarche de qualité de vie au travail comporte plusieurs volets complémentaires. En 2018, la priorité a été fixée à la prévention des risques psychosociaux en France, et à la prévention de l'absentéisme. Sur ces deux thèmes, un accompagnement spécifique a été proposé aux sites et aux régions pour leur permettre d'améliorer les conditions de travail de leurs équipes. Dans chaque bassin d'emploi, un service social est à la disposition des collaborateurs et des managers, afin de pouvoir traiter toutes les demandes spécifiques et de participer aux projets d'amélioration.

## Respecter l'éthique des affaires

### ■ L'éthique, un dispositif majeur qui a évolué en 2018

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

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

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

D'autres actions ont été entreprises en 2018 afin de réaliser une cartographie des risques de « compliance », de renforcer les procédures d'évaluation de la situation des clients, des fournisseurs de premier rang et des intermédiaires, de sécuriser les contrôles comptables, de mettre en place des formations et un régime disciplinaire, et enfin, de permettre aux collaborateurs d'avoir accès à un dispositif d'alerte interne.

### ■ Un dispositif d'alerte renforcé

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

En 2018, un dispositif d'alerte est en cours de déploiement, afin de permettre l'exercice du droit d'alerte dans trois types de situations :  
- atteintes à l'Éthique des affaires (corruption, blanchiment etc.) ;  
- atteintes aux droits des salariés (harcèlement, délit d'entrave etc.) ;  
- atteintes envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

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

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



Scellement d'inserts sur une poutre de queue Airbus H160.



## Enjeux

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

## Minimiser les impacts environnementaux de nos activités

La démarche de responsabilité sociétale de Daher favorise une forte dynamique environnementale. Elle suscite des initiatives, encourage le partage des bonnes pratiques et permet dès 2018 de consolider les données quantitatives et qualitatives sur un périmètre élargi d'activités dans un outil commun.

La revue de la politique environnementale du Groupe en 2018 devrait déboucher, en 2018, sur des priorisations et des mises en place d'objectifs.

Les sites certifiés ISO 14001 bénéficient d'un suivi particulier sur leur impact environnemental, par le biais de l'analyse du cycle de vie, et la formalisation d'un plan de surveillance et d'actions minimisant les impacts significatifs.

Quelques exemples illustrant la mise en pratique des politiques :  
- Sur le respect des exigences légales et réglementaires, un outil HSE Compliance (« Red On Line ») pour la veille réglementaire et l'évaluation des textes applicables aux activités a été implémenté, y compris pour les sites ICPE.  
- Pour améliorer la conscience environnementale, des initiatives (journée HSE, mise en place de ruches, véhicules de livraison électriques, ombrières photovoltaïques, aménagement de bâtiments tertiaires) sont encouragées. Ces événements s'inscrivent dans la démarche d'accompagnement de la politique RSE.  
- Des formations visant à impliquer les encadrants dans le management de la sécurité sont réalisées sur le thème des Rôles et Responsabilités.  
- Pour contribuer à la préservation des ressources, une maîtrise de la gestion des déchets (identification des filières, réduction des déchets à la source et traçabilité) est mise en œuvre. Des indicateurs permettent également de suivre la gestion des déchets et la consommation d'énergie des sites détenus en propre.  
- La lutte contre la pollution intègre des exercices de situations d'urgence, afin d'éprouver régulièrement les scénarios définis et de remettre en perspective les méthodes et les moyens à engager.

## Assurer la sécurité des produits, des services, et des données

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

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

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

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

## Intégrer la RSE dans le pilotage global de l'entreprise

Daher a mis en place en 2017 trois Comités RSE : « 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'action. En parallèle, un réseau de référents RSE est en cours de déploiement sur chacun des sites opérationnels pour permettre une prise en compte des enjeux au niveau local.

Daher a également réalisé en 2018 une analyse de matérialité auprès de ses parties prenantes internes et externes. Cette étude a permis d'intégrer dans les réflexions du Comité Exécutif les enjeux de développement durable prioritaires pour ses parties prenantes, et d'orienter ainsi ses décisions dans les futurs choix stratégiques.



Plateforme logistique Daher/Dassault Aviation à Tremblay-en-France (93).

# Indicateurs RSE

## PÉRIMÈTRE DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

	2018	2017	% de progression 2017-2018
<b>EFFECTIF MOYEN</b>			
France	<b>8 466</b>	7 420	<b>+14%</b>
Allemagne	<b>48</b>	53	<b>-9%</b>
Maroc	<b>457</b>	458	-
Royaume-Uni	<b>135</b>	129	<b>+5%</b>
Périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière	<b>9 106</b>	8 060	<b>+13%</b>
Périmètre Groupe	<b>9 764</b>	8 676	<b>+13%</b>
% périmètre couvert	<b>93%</b>	93%	-
<b>TYPES DE CONTRATS</b>			
CDI	<b>6 675</b>	6 152	<b>9%</b>
CDD + Intérim	<b>2 431</b>	1 908	<b>27%</b>
% de CDD + Intérim	<b>26,7%</b>	23,7%	<b>+3 pts</b>
<b>EFFECTIF PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE HORS INTÉRIM</b>			
Cadres	<b>1 460</b>	ND	
Non-cadres	<b>5 462</b>	ND	
<b>PART DES FEMMES</b>			
<b>Groupe</b>	<b>25,7%</b>	24,9%	<b>+0,9 pt</b>
France	<b>25,9%</b>	25,0%	<b>+0,9 pt</b>
Allemagne	<b>32,5%</b>	34,0%	<b>-1,5 pt</b>
Maroc	<b>23,1%</b>	22,9%	<b>+0,2 pt</b>
Royaume-Uni	<b>16,0%</b>	20,5%	<b>-2,5 pts</b>
- % de femmes parmi les cadres	<b>25,5%</b>	ND	
- % de femmes parmi les non-cadres	<b>25,8%</b>	ND	
<b>EFFECTIF PAR ÂGE</b>			
Moins de 25 ans	<b>5%</b>	4%	<b>+0,7 pt</b>
De 25 à 34 ans	<b>24%</b>	25%	<b>-1,1 pt</b>
De 35 à 44 ans	<b>30%</b>	30%	-
De 45 à 54 ans	<b>27%</b>	26%	<b>+0,4 pt</b>
Plus de 55 ans	<b>14%</b>	14%	<b>+0,1 pt</b>
<b>RECRUTEMENTS ET DÉPARTS</b>			
Recrutements de salariés en CDI	<b>1 311</b>	433	<b>+203%</b>
Départs de salariés en CDI	<b>766</b>	594	<b>+32%</b>
- dont départs pour motifs de licenciement	<b>115</b>	130	<b>-12%</b>
<b>ABSENTÉISME</b>			
France	<b>3,5%</b>	3,5%	-
Allemagne	<b>4%</b>	3,5%	<b>+0,5 pt</b>
Maroc	<b>0,8%</b>	1,2%	<b>-0,4 pt</b>
Royaume-Uni	<b>4%</b>	3%	<b>+1 pt</b>
<b>TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL</b>			
France	<b>22,3</b>	16,6	<b>+34%</b>
Allemagne	<b>21,8</b>	14,4	<b>+51%</b>
Maroc	<b>0</b>	6,8	<b>-100%</b>
Royaume-Uni	<b>4,2</b>	4,4	<b>-5%</b>
<b>HANDICAP</b>			
% de salariés en situation de handicap France <sup>(1)</sup>	<b>4,60%</b>	7,10%	
- dont % de salariés en situation de handicap in-situ clients	<b>1,03%</b>	ND	
% de salariés en situation de handicap Allemagne	<b>12,40%</b>	8,90%	
<b>FORMATION<span> </span>: NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR PERSONNE</b>			
France	<b>12</b>	ND	
Allemagne	<b>15</b>	ND	
Maroc	<b>20</b>	ND	
Royaume-Uni	<b>4</b>	ND	
<b>FORMATION<span> </span>: PART DE L'EFFECTIF FORMÉ DANS L'ANNÉE</b>			
France	<b>78%</b>	ND	
Allemagne	<b>100%</b>	ND	
Maroc	<b>56%</b>	ND	
Royaume-Uni	<b>100%</b>	ND	
Taux d'alternance en France	<b>2,30%</b>	3,60%	<b>-1,3 pt</b>
Partenariats écoles	<b>11</b>		
<b>FAMILLE DAHER</b>			
Nombre d'heures de formation des membres de la famille	<b>63</b>	ND	
Nombre de projets communs financés par FONDAHER	<b>15</b>	ND	
Nombre de réunions ou d'événements réunissant des membres de la Famille DAHER et de l'entreprise	<b>25</b>	ND	
<b>COLLABORATIF</b>			
Taux d'accès aux outils numériques	<b>63%</b>	ND	
Collaborateurs concernés par une démarche d'idées d'amélioration	<b>14%</b>	ND	
Taux de participation aux enquêtes participatives	<b>10%</b>	ND	
<b>ÉNERGIE</b>			
Consommation d'énergie (gaz et électricité) par personne - kWh/pers	<b>10 463</b>	10 609	<b>-1,4%</b>
<b>GESTION DES DÉCHETS</b>			
Pourcentage de déchets valorisés <sup>(2)</sup>	<b>86%</b>	68%	
<b>AUTRES - ENVIRONNEMENT</b>			
Part des collaborateurs couverts par une certification ISO 14001	<b>42%</b>	52%	<b>-10 pts</b>
<b>PROJETS RSE</b>			
Nombre de projets (événements ou sensibilisations)	<b>20</b>	ND	

(1) Le calcul concerne les unités bénéficiaires en 2017 et les salariés en 2018.

 (2) Modification de méthodologie en 2018 : prise en compte des déchets dangereux et non dangereux (uniquement dangereux en 2017).

## MÉTHODOLOGIE

### Périmètre

Le périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe est le suivant :

- En France : Compagnie Daher S.A, Daher Aerospace S.A, Daher Nuclear Technologies S.A.S, Daher Technologies S.A, Daher Valves SAS

- Au Royaume-Uni : Daher Aerospace Ltd

- Au Maroc : Daher Aerospace Maroc S.A.R.L.

- En Allemagne : Daher Nuclear Technologies GmbH

Le périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe couvre 93% de l'effectif total moyen à fin décembre 2018. Inclusion/exclusion du périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière :

- En France, toutes les sociétés employant du personnel sont concernées, hormis Logistics Operations. En effet, cette société compte 41 ETP en moyenne à fin décembre 2018 et les Reportings standards du Groupe ne sont pas appliqués à cette structure. Entre 2017 et 2018, la modification essentielle de périmètre est la fusion des sociétés Daher Aerospace et Socata, intervenue en mars 2018
- Hors France, les sociétés employant moins de 100 ETP ont été exclues du périmètre de la DPEF, à l'exception de l'Allemagne. Dans ce dernier pays, il a été retenu d'exclure la Société Daher Aerospace GmbH, compte tenu de l'appel d'offres auquel ses activités sont soumises en 2018, et d'inclure la Société Daher Nuclear Technologies GmbH pour présenter des initiatives allemandes en RSE.

Le périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière comporte 11 sites classés ICPE.

### Pertinence des indicateurs/indicateurs non retenus

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

Daher a défini des politiques, plans d'action et indicateurs clés de performance pour les risques « Adéquation des compétences », « Labor risks », « Mouvements sociaux », « Santé et sécurité des collaborateurs », « Pollution ».

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

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


Aux actionnaires.

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société Daher, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accreditation disponible sur le site **www.cofrac.fr**), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

#### Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration sur demande au siège de la société.

#### Indépendance et contrôle qualité

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

#### Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :
- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

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

#### Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux

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

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

Certains indicateurs ont été définis pour la première fois en 2018 par les Comités RSE.

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

#### Période

La période de reporting des données de responsabilité sociétale est l'année civile 2018. Lorsque les indicateurs sont existants dans le reporting RSE 2017, ils sont présentés au regard des données de 2018.

#### Consolidation et contrôle

En 2018, un outil unique de collecte de données RSE, « Toovalu », est mis en place en France, en Allemagne, en Grande-Bretagne et au Maroc. Son rôle est de permettre le partage des définitions des indicateurs et la consolidation des données. Les contributeurs appartiennent aux départements Ressources Humaines ou Hygiène Sécurité Environnement. La consolidation des données est réalisée par la Direction Transformation, Risques et Développement durable.

#### Processus de matérialisation du modèle d'affaires

Le modèle d'affaires de Daher a été élaboré dans le cadre d'un travail collaboratif alimenté par les contributions de nombreux experts internes. Il est également le résultat d'un parti pris, qui a consisté à en construire les bases sur le modèle du secteur d'activité dominant, celui de l'aéronautique et défense, et de privilégier ainsi la lisibilité tout en offrant au lecteur une meilleure compréhension de la création de valeur. Les activités Nucléaire sont donc volontairement exclues de ce modèle. Leur chiffre d'affaires représenté en 2018 6% du chiffre d'affaires du Groupe.

#### GLOSSAIRE

##### ■ Déchets dangereux

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

##### ■ Déchets non dangereux

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

##### ■ Effectif moyen en équivalent temps plein (ETP)

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

##### ■ HSE

Hygiène Sécurité Environnement.

##### ■ Heures de formation

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

##### ■ ICPE

Installation Classée pour la Protection de l'Environnement.

##### ■ RGPD

Règlement Général sur la Protection des Données.

##### ■ RSE

Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

##### ■ Taux d'absentéisme

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

##### ■ Taux d'alternance

Nombre d'alternants en IFM/effectif en ETP.

##### ■ Taux de fréquence des accidents du travail

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

- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la société.

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

#### Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes. 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 dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

#### Conclusion

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

#### COMMENTAIRES

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

- Pour couvrir le risque lié au « changement climatique », une démarche a été initiée en 2018. Toutefois, la politique n'a pas été formalisée et les indicateurs clés de performance associés sont en cours d'élaboration.

- Les indicateurs clés de performance relatifs aux risques liés au « devoir de vigilance fournisseurs » et « éthique et compliance » sont en cours d'élaboration.

*Fait à Paris La Défense, le 20 février 2019,  
L'organisme tiers indépendant*

<b>MAZARS SAS</b>		
	<b>Gaël LAMANT</b> Associé	<b>Edwige REY</b> Associée RSE & Développement Durable
		



[www.daher.com](http://www.daher.com)



@DAHER\_official



@DAHER\_official



Daher



Daher\_official

## **Daher**

Orlytech, 1 rue Maryse Bastié,  
91325 WISSOUS Cedex

[commitment@daher.com](mailto:commitment@daher.com)

SHAPING INDUSTRIAL INTELLIGENCE