

# DÉCLARATION DE PERFORMANCES EXTRA-FINANCIÈRES

2020



[haulotte.com](https://www.haulotte.com)

**Haulotte**   
LET'S DARE TOGETHER

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2020

## TABLE DES MATIÈRES

<b>NOTE - 1</b>	<b>DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>1.2</b>	<b>Le modèle d'affaires du Groupe Haulotte</b>	<b>4</b>
<b>1.3</b>	<b>Identification des principaux enjeux, risques et opportunités extra-financiers du Groupe Haulotte</b>	<b>5</b>
<b>1.4</b>	<b>Enjeux extra-financiers du Groupe Haulotte</b>	<b>7</b>
<b>1.4.1</b>	Attractivité et rétention des talents	<b>7</b>
<b>1.4.2</b>	Gestion des compétences	<b>12</b>
<b>1.4.3</b>	Protection des systèmes informatiques et des données personnelles (clients et salariés)	<b>14</b>
<b>1.4.4</b>	Renforcement de notre politique R&D et du dispositif de protection des droits et respect des droits de propriété intellectuelle	<b>16</b>
<b>1.4.5</b>	Relation avec les fournisseurs et sous-traitants	<b>17</b>
<b>1.4.6</b>	Prise en compte du changement climatique dans les processus	<b>18</b>
<b>1.4.7</b>	Maîtrise de l'impact écologique	<b>20</b>
<b>1.4.8</b>	Le respect des droits de l'Homme	<b>22</b>
<b>1.4.9</b>	La lutte contre la corruption et la lutte contre l'évasion fiscale	<b>22</b>
<b>1.4.10</b>	Santé et sécurité au travail	<b>24</b>
<b>1.4.11</b>	La diversité	<b>26</b>
<b>1.4.12</b>	Le handicap	<b>27</b>
<b>1.5</b>	<b>Note méthodologique</b>	<b>28</b>
<b>1.5.1</b>	Processus de collecte des informations	<b>28</b>
<b>1.5.2</b>	Période de reporting	<b>28</b>
<b>1.6</b>	<b>Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la Déclaration de performance extra-financière</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE :</b>	<b>LISTE DES INFORMATIONS QUE NOUS AVONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES</b>	<b>32</b>

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### NOTE 1 - DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

#### 1.1 INTRODUCTION

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.2 LE MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE HAULOTTE

#### NOTRE VISION :

Devenir le promoteur de solutions de travail en hauteur les plus sûres et les plus valorisables, offrant ainsi l'expérience client la plus accomplie.

#### RESSOURCES



##### Capital Humain

- > Plus de 1600 collaborateurs répartis dans 22 pays
- > Des compétences multiples : conception / production / distribution / location / maintenance
- > Comex = responsable de l'activité et de la zone géographique
- > Certification ISO 45001 dans 4 de nos sites



##### Capital Financier

- > Capitaux propres : 219 M€
- > Crédit syndiqué : 94 M€
- > Investissements : 29 M€



##### Capital Intellectuel

- > 1 BE
- > 1 centre de test
- > Dépenses brutes de R&D : 16,4 M€



##### Capital Sociétal

- > Process de nomination des fournisseurs présents au panel (homologation des produits, audit fournisseur)
- > Service qualité (partenariat / charte qualité)
- > Enquête satisfaction clients



##### Présence Géographique

- > 6 sites de production
- > 7 plateformes logistiques pour les pièces détachées
- > 22 filiales de distribution



##### Capital Environnemental

- > Certification ISO 14001 dans 6 de nos sites
- > Politique Qualité Sécurité et Environnement, d'engagement de la direction

#### EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE



##### 1 POSITION MARCHÉ

Haulotte est **leader** en Europe, n°3 mondial en 2019.



##### 2 RENTABILITÉ

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



##### 3 PRODUIT & TECHNOLOGIE

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



##### 4 VENTES & SERVICES

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



#### STRATÉGIE

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

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

Pour cela, nous avons défini trois axes stratégiques majeurs :

Devenir une **BLUE COMPANY**

Devenir un **FOURNISSEUR DE SOLUTIONS GLOBALES**

Devenir la **RÉFÉRENCE MARCHÉ sur nos engagements de Service**

#### CRÉATION DE VALEUR



##### Capital Humain

- > Charte des Valeurs basée sur 3 piliers : Engagement et Responsabilité / Respect & Confiance / Excellence et Performance
- > Programme Let's dare déployé dans l'ensemble des sites du groupe.
- > Programme d'Excellence Opérationnelle en cours de déploiement



##### Capital Financier

- > Chiffre d'affaires : 439 M€
- > Marge brute d'autofinancement : 17 M€
- > Impôts payés en France et à l'international : 5 M€



##### Capital Intellectuel

- > Pulseo
- > Innovations
- > Solution Connectée
- > Applications : Quick Positionning, Haulotte Diag
- > Haulotte Academy



##### Capital Sociétal

- > Sécurisation des approvisionnements pour garantir les livraisons de nos machines.
- > Garantie 5 ans proposée à nos clients pour le lancement d'une nouvelle machine
- > Développement de key account managers pour accompagner nos clients grands comptes



##### Présence Géographique

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



##### Capital Environnemental

- > 3074 Tonnes de déchets valorisés
- > Plus de 300 collaborateurs formés sur les questions environnementales.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.3 IDENTIFICATION DES PRINCIPAUX ENJEUX, RISQUES ET OPPORTUNITÉS EXTRA-FINANCIERS DU GROUPE HAULOTTE

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

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

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

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

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

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

#### 2. Cotation des enjeux :

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

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

Au cours de l'exercice 2020, ces enjeux ont été revus et réévalués afin de savoir :

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

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

#### 3. Hiérarchisation des risques :

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

Les douze enjeux majeurs sont les suivants :

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

Le tableau ci-dessous illustre le lien entre ces enjeux et les risques identifiés lors de la réalisation, en 2018, de la cartographie des risques extra-financiers établie par le Groupe.

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

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

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.4 ENJEUX EXTRA-FINANCIERS DU GROUPE HAULOTTE

#### 1.4.1 Attractivité et rétention des talents

##### **Enjeu**

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

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

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

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

##### **Politique**

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

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

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

Ce programme se complète également depuis 2020 du programme d'excellence opérationnelle YELLO qui place l'homme au cœur du système et de l'amélioration de la performance. Il engage les collaborateurs à travers une démarche collaborative, à définir eux-mêmes la manière dont ils souhaitent travailler demain en construisant un référentiel associant les deux dimensions suivantes : la performance de l'entreprise et l'amélioration des conditions de travail.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### Actions et résultats

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

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

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

Dans le cadre de cet accord qui doit faire l'objet d'une renégociation avec les partenaires sociaux en 2021, nous avons pris des engagements et mis en place les actions suivantes :

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

#### 2. Signature d'un accord sur le Télétravail régulier

Convaincu que le télétravail est un levier efficace pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle, diminuer les contraintes et risques liés aux trajets, mais également un moyen de renforcer l'attractivité du modèle social d'Haulotte Group, la direction a également proposé aux partenaires sociaux d'ouvrir des discussions sur cette nouvelle forme d'organisation du temps de travail dès 2019. Un accord de Télétravail régulier a été signé en France en janvier 2020, offrant aux collaborateurs de tous les établissements de Haulotte Group la possibilité de télétravailler 4 jours par mois.

Cette première expérimentation du télétravail « régulier » a rapidement été interrompue par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19 qui a impacté l'ensemble de nos activités dès le mois de mars 2020 avec pour conséquence de fortes baisses d'activité dans les usines de production impactant indirectement l'ensemble des activités du groupe. L'adaptation du télétravail mise en place dans ces conditions exceptionnelles a permis d'assurer la protection de nos collaborateurs tout en permettant d'assurer la continuité d'une partie de nos activités pendant la première période de confinement.

#### 3. Mise en application de la Charte des valeurs

Composante de démarche « Let's Dare », la charte des valeurs a été rédigée en 2017 par cent collaborateurs d'Haulotte, représentants de différents pays, services et catégories et diffusée à l'ensemble des collaborateurs en 2018.

Dans la poursuite des actions déployées depuis 2017, de nouvelles illustrations ont été mises en œuvre en 2020, et ce malgré le contexte sanitaire qui a freiné nombre d'actions.

A titre d'exemple, les valeurs citées ci-dessous ont été illustrées de la manière suivante :

##### « Valoriser et promouvoir les idées, et célébrer les succès et réussites » :



Mise en œuvre des idées, dont notamment celle consistant à planter un arbre pour chaque machine Haulotte vendue.

##### « Instaurer un environnement de travail plaisant et motivant » :



L'équipe Australienne a lancé une formidable initiative pour créer du lien. Baptisée HEART (Haulotte Employee Active Rapport Team), l'initiative permet aux Australiens de mettre en place des activités agréables et attrayantes pour améliorer le bien-être général et l'ambiance au sein de l'équipe et un très grand nombre d'actions en ont découlé.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

« **Communiquer la vision et la stratégie Haulotte aux membres de l'équipe, et leur expliquer le sens de leur travail** » :



Webinars organisés pendant le confinement pour tenir à jour via les managers, l'ensemble des collaborateurs de la situation de l'entreprise.

« **Engagement & Responsabilité, Rechercher l'Excellence & la Performance, Respect & Confiance** »

La construction du nouveau siège social a également été l'occasion de mettre en œuvre un très grand nombre des pratiques de notre charte des valeurs dont notamment celles liées à la collaboration, la participation, la confiance, l'instauration d'un environnement plaisant, la valorisation et la promotion des idées.

L'enclenchement du programme YELLO est également une mise en œuvre concrète, sur le poste de travail de chacun, d'un grand nombre de valeurs.



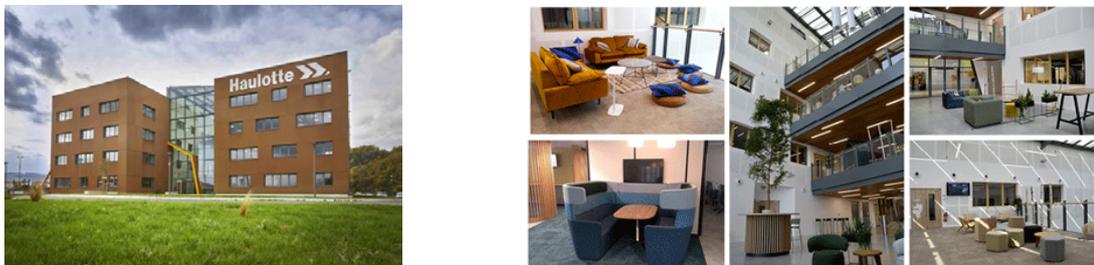
A l'issue de la présentation de la démarche entre Janvier et Mars 2020, 45 collaborateurs volontaires dits « Champions », issus des Usines, Filiales ou du siège, ont été formés à la méthodologie et outils pour déployer au sein de leurs entités et en transverses les premières actions d'amélioration, faisant écho notamment aux valeurs et pratiques « **Inciter les collaborateurs à faire des suggestions, prendre des décisions et des initiatives** », « **Encourager la créativité, accueillir de nouvelles idées, de nouveaux concepts, inventer de nouvelles façons de penser et de travailler** », « **Développer un environnement de « change » pour renforcer l'amélioration continue et maintenir une performance durable** » et « **s'engager pour l'excellence : identifier et promouvoir les best practices** ».

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

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

Après 2 ans de travail collaboratif à travers 11 commissions impliquant plus de 200 collaborateurs, et malgré le contexte sanitaire, notre nouveau siège social H3 a vu le jour.



C'est donc un environnement de travail engageant, imaginé par les collaborateurs pour les collaborateurs, axé sur le collaboratif et le digital qui a vu le jour.

De nombreux espaces, confortables, connectés et adaptés aux différents besoins qu'un collaborateur peut avoir au cours d'une journée de travail ont vu le jour : zones plus ou moins grandes de concentration, de collaboration, de réflexions, d'échanges formels ou informels, de créativité, mais également un Restaurant d'entreprise. S'ajouteront quand la situation sanitaire le permettra, une salle de sport, un Fab-lab et un E-lab.

De l'avis de l'ensemble des collaborateurs, clients et visiteurs, ce siège est un succès !

Les nouveaux entrants sont également conquis par ces espaces et environnements qui répondent à leurs modes de travail actuels.

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

### 5. Renforcement des actions de communication externes et internes

La communication interne diffuse une newsletter digitale, nommée « TOGETHER », dont le contenu est élaboré en co-création avec un comité de rédaction composé de collaborateurs représentant la diversité géographique, culturelle et métier de l'entreprise. Cette plateforme digitale accessible à tous les collaborateurs du Groupe met avant les réalisations, les projets, les événements et les clients de l'entreprise, ainsi que les talents des collaborateurs.

Le siège social s'est également doté d'un système de diffusion de l'information grâce à des écrans présents sur les lieux de rencontre du siège social (« tisanerie », passerelle...). Ce réseau de diffusion sera progressivement déployé sur l'ensemble des usines et des sites du groupe pour une meilleure diffusion des actualités internes et externes de l'entreprise, et permettra la communication d'information régionale et locale.



La communication externe diffuse des interviews de clients, de distributeurs de la marque, des témoignages d'experts, etc... au travers d'un blog, « Haulotte Community ». Ce site web a vocation à connecter tous les acteurs du marché pour appréhender les défis actuels et à venir dans les métiers de l'élévation.

La communication externe est aussi active sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram) et au travers de communiqués de presse hebdomadaire.



### 6. Développement des démarches collaboratives et de l'intelligence collective

Poursuite des chantiers « collaborative work » : Des groupes de travail mixant les nationalités se réunissent pour décrire les processus de l'entreprise et s'assurer qu'ils sont bien orientés vers la satisfaction client et le bien-être au travail.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 7. Accompagnement de nos managers, véritables facilitateurs du changement

- Des formations et coaching ont pu être maintenues pendant la crise sanitaire, mais ne permettant pas d'accompagner et former autant de managers qu'il avait été prévu
- Animation de nombreux séminaires : Séminaires animés par des consultants externes ou en interne et orientés principalement sur la collaboration, la communication, la cohésion et les soft skills.

### 8. Amélioration continue des conditions d'engagement

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

L'enquête menée en Janvier/ Février 2020 a permis de mesurer **les fruits de plus de 550 actions mises en œuvre** depuis 2017, et de mesurer l'avancement du plan de transformation engagé.

Le taux de participation de 89% était très bon, et les résultats excellents.

- **100% des 14 thématiques ont progressé**

Pour rappel les thématiques concernées sont les suivantes : Engagement, Conditions de réussite, Responsabilité et responsabilisation, Stratégie claire et prometteuse, Collaboration, Confiance dans la Direction, Opportunités de développement, Rémunération et avantages sociaux, Management de la performance, Qualité et orientation client, Ressources, Respect et reconnaissance, Formation, Travail- structure – process.

- **98% des questions composantes des thématiques, ont vu leurs résultats progresser** (53 des 54 questions) dont très fortement pour certaines.

Nos points forts ont été confortés, et nos axes d'amélioration restent encore les mêmes, mais avec des progressions notables qui nous amènent dans la moyenne des entreprises participant à l'enquête d'engagement Korn Ferry Hay Group.

### Indicateurs clefs de performance

#### Taux de turnover des CDI :

- 5,5% en 2020 (contre 8,35% en 2019).

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

- 9,7% en 2020 ( données 2019 non calculées)

Périmètre Groupe (hors Allemagne, Russie, Italie, Pologne qui n'ont intégré notre SIRH qu'en Novembre 2020)

#### Résultats Engagement Survey :

- Taux d'engagement des salariés pour 2020 : 64% (+ 7 points vs 2017)
- « Je suis fier de travailler pour Haulotte » : 76% (+5 points vs 2017).
- « Je recommanderais Haulotte comme employeur » : 65% (+16 points vs 2017).
- « Haulotte m'offre l'occasion d'avoir un travail stimulant et intéressant » : 76% (+ 9 points vs 2017).

Périmètre : Groupe.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.4.2 Gestion des compétences

#### Enjeu

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

#### Politique

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

#### Actions

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

Ce renforcement s'appuie notamment sur la mise en œuvre de notre université interne : **la Haulotte Academy**.

Ce projet stratégique lancé en 2019 et qui impliquera à terme l'ensemble des métiers, a vu le jour en Octobre 2020 à travers l'ouverture d'une nouvelle plateforme LMS (Learning Management System).

Apprendre à se former, partager ses savoirs sont devenus des éléments clefs d'une entreprise **innovante et performante**. Éléments qui font écho aux attentes des collaborateurs exprimés dans **l'Engagement Survey**, et à nos Valeurs.

La création de la Haulotte Academy est un levier clé dont le slogan et la finalité sont « **Accompagner le projet stratégique de l'entreprise en accélérant sa transformation et décuplant ses performances par le développement des compétences de nos collaborateurs et partenaires.** »



Cette nouvelle plateforme LMS, pierre angulaire de la Haulotte Academy, offrira ainsi à terme, **une nouvelle expérience de formation collaborative** à tous les collaborateurs au travers :

- De parcours de formation spécifiques, faisant appel à des pédagogies innovantes et impactantes en « blended learning », pour développer des compétences métiers, mais aussi des compétences transverses
- D'animation de communautés d'apprenants, d'échanges entre pairs, de questions / réponses en direct avec des experts et formateurs, avec un système de notification pour toujours rester connecté à ses communautés
- De partage de savoir et savoir-faire par tous, en un clic !
- De challenges et d'un système de gamification incitatif

Le déploiement de la Haulotte Academy auprès de tous les collaborateurs est **progressif** :

- > Ouverture en octobre 2020 aux **Equipes de Vente et Service** dans le monde entier pour accompagner les lancements de nos nouveaux produits & services. L'accueil et la satisfaction des utilisateurs a été au rendez-vous, tant sur la forme que le fond.
- > 2021, **ouverture progressive à l'ensemble des collaborateurs** sur différentes thématiques en préparation : onboarding corporate, management, soft skills.

A terme, cette plateforme sera aussi ouverte en externe à **nos clients et partenaires** afin de leur proposer des modules et parcours de formations spécifiques.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

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

La poursuite du déploiement de notre outil RH « Foederis » s'inscrit dans la continuité de l'offre de mobilité à l'international. En effet, outre la conduite des EAP ("Entretien Annuel & Professionnel"), l'outil permet le recensement des besoins et historiques de formation, des souhaits et opportunités de mobilités pour nos collaborateurs. Depuis septembre 2020, et le déploiement sur l'Allemagne, la Pologne, la Russie et l'Italie, ce sont désormais l'ensemble des collaborateurs qui sont intégrés dans cette base RH unique.

#### Indicateurs clefs de performance

**Taux de collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité interne** (fonctionnelle, hiérarchique ou géographique) en 2020 : 6,4 %

*Périmètre : toutes les sociétés du Groupe (à l'exception des 4 sociétés suivantes : Haulotte GbH, Haulotte Polska, Haulotte Vostock, Haulotte Italia non intégrées dans notre SIRH sur toute l'année 2020).*

*En 2019, le taux de mobilité était de 4%, avec un périmètre légèrement différent : toutes les sociétés du Groupe (à l'exception des 8 sociétés suivantes, représentant 10% des effectifs : Haulotte GbH, Haulotte Polska, Haulotte Vostock, Haulotte Italia, Haulotte Argentina, Haulotte do Brazil, Haulotte Mexico, Haulotte Chile et Haulotte Iberica).*

**Taux estimé de collaborateurs ayant suivi une formation** : 66,4 % en 2020 contre 51,7% en 2019.

*Périmètre 2020 : toutes les sociétés du Groupe (à l'exception des 12 sociétés suivantes : Haulotte GmbH, Haulotte Netherlands, Haulotte Vostock, Haulotte Italia, Haulotte Argentina, Haulotte do Brazil, Haulotte Chile, Haulotte Middle East, Haulotte India, Haulotte Mexico et Haulotte Scandinavia).*

*Note : le taux se base sur les informations remontées via notre outil SIRH Foederis.*

*En 2019, le périmètre était le suivant : toutes les sociétés du Groupe (à l'exception des 8 sociétés suivantes, représentant 10% des effectifs : Haulotte GmbH, Haulotte Polska, Haulotte Vostock, Haulotte Italia, Haulotte Argentina, Haulotte do Brazil, Haulotte Mexico et Haulotte Iberica).*

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

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

#### Enjeu

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

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

#### Politique

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

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

#### Actions et résultats

##### 1. Sensibilisation des collaborateurs

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

Le groupe de travail anti-fraude mis en place il y a quelques années a permis d'assurer une information constante des utilisateurs sur les principaux risques informatiques et de les sensibiliser aux comportements à adopter pour les limiter. Au cours de l'année 2020, ce groupe de travail a revu ses missions et a décidé d'axer ses fonctions autour de la cyber sécurité et d'accroître le nombre de ses réunions (réunion mensuelle et non plus trimestrielle) pour intensifier son travail.

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

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

Au cours de l'année 2020, un outil d'e-learning a été créé pour former les salariés aux différentes formes de fraude auxquelles ils peuvent être confrontés afin d'accroître leur vigilance et de les doter des bons réflexes à adopter dans la pratique.

Cet outil sera déployé auprès des salariés au cours de l'année 2021.

##### 2. Respect du règlement sur le protection des données personnelles

Depuis la date d'entrée en vigueur du RGPD en mai 2018, le Groupe Haulotte a conduit un audit conformité en collaboration avec IBM. Cet audit a permis de cartographier les risques liés à la gestion et la protection des données personnelles détenues par Haulotte et d'établir un plan d'action pour assurer durablement la conformité au règlement.

A ce jour, le groupe Haulotte ne fait pas le commerce des données personnelles qui lui sont confiées. Haulotte s'assure qu'elle obtient le consentement de la personne qui confie ses données personnelles, de l'utilisation uniquement aux fins décrites et de la bonne conservation. Haulotte peut restituer ou détruire les données personnelles du titulaire sur demande expresse de sa part.

Cette conformité passe aussi par l'information et la formation réalisées courant 2020, des services qui traitent des données personnelles, et, ensuite, par l'aide à la mise à jour du registre de traitement par les dits services.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 3. Le nombre d'incidents de faille de sécurité déclarés à la CNIL

Bien que le monde des entreprises ait été fortement impacté en 2020 par des attaques ciblées, aucun incident lié à la sécurité ou à la remise en cause de l'intégrité des systèmes d'informations du groupe Haulotte n'a été signalé à la CNIL.

### 4. Les perspectives de développement de la partie IT

Les deux dernières années ont permis de structurer le département IT&Solutions d'un point de vue méthodologique et d'obtenir des résultats très probants. Les années futures seront fortement orientées autour de l'accompagnement métier sur les projets stratégiques et la formation ainsi que la sensibilisation des utilisateurs sur les nouveaux outils qui de plus en plus permettent une amélioration de l'efficacité des métiers.

### 5. La gestion de la crise du COVID

Dès le mois de mars 2020, le département a activé en moins d'une semaine toutes les solutions de mobilité afin de fournir à ses collaborateurs les moyens de télétravailler. Equipements de PC portables pour les personnes encore sur PC fixe, déploiement massif du VPN pour accéder aux ressources Haulotte, et guide des bonnes pratiques diffusé à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. L'accès massif à la visioconférence à travers l'outil de travail « Teams » a offert aux collaborateurs des conditions de travail quasiment similaires et leur a permis de mitiger l'absence du bureau.

#### **Indicateurs clefs de performance**

En 2019 deux types d'indicateurs de performance ont été mis en place :

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

Indicateurs de RUN :

#### **La diminution importante de la volumétrie du backlog**

Depuis deux ans le département IT&S a entrepris des actions ciblées pour améliorer la performance délivrée aux utilisateurs, et ainsi lancé plusieurs campagnes ciblées afin de réduire drastiquement le back log des demandes utilisateurs encore en cours.

Début 2019 elles étaient au nombre de 1600, 940 début 2020, à ce jour, fin 2020, le backlog atteint désormais moins de 340 tickets en cours et surtout les nouvelles demandes, 87 % d'entre elles sont résolues en moins de 5 jours pour les incidents, 8 jours pour les demandes d'évolution.

*Périmètre : Groupe.*

#### **Le taux de satisfaction des utilisateurs sur les tickets clôturés**

Chaque demande utilisateur peut faire l'objet d'une enquête aléatoire envoyée à son demandeur post-clôture. Ainsi en 2020 ce sont 4000 enquêtes envoyées, avec près de 2.000 réponses. Le taux de satisfaction sur l'année atteint 88% en 2020, avec une moyenne sur les deux derniers trimestres de près de 92 %. Cette mesure de la performance permet à notre service d'être réactif et de délivrer un service qui permet à nos utilisateurs de compter sur notre performance pour améliorer la leur.

Parallèlement une enquête de satisfaction annuelle a eu lieu en début d'année pour l'année précédente. Pour l'année 2019 cette enquête a révélé un taux d'utilisateurs satisfaits global de 89%. Pour l'année 2020, le taux de satisfaction est de 93%, et l'analyse de cette forte augmentation montre une amélioration dans quasi tous les domaines : gestion de projet, gestion des incidents/demandes, logiciel, matériel, et ce quel que soit le pays, le site ou le métier.

*Périmètre : Groupe.*

Indicateurs de BUILD :

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

*Périmètre : Groupe.*

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

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

#### **Enjeu**

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

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

#### **Politique**

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

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

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

#### **Actions et résultats**

##### **1. Maintien du dynamisme de la politique R&D**

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

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

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

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

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

Les principales actions dans ce domaine sont réalisées par le responsable Propriété Industrielle (PI).

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

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

Par ailleurs, le responsable PI cherche à optimiser notre politique de propriété intellectuelle et de propriété industrielle en sensibilisant et impliquant l'ensemble des collaborateurs Haulotte dans le management du risque PI. Ainsi, à titre d'exemple, les résultats de la veille périodique sont diffusés au sein des équipes via des bulletins de veille mensuels.

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

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### Indicateurs clefs de performance

**Part de CA consacrée à la R&D :** 3,74 % en 2020 (contre 2,7 % en 2019)

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

**Nombre de dépôts de titres de propriété intellectuelle :** 16 en 2020 (3 brevets, 2 brevets provisoires US, 9 enveloppes SOLEAU et 2 marques), contre 17 en 2019 (5 brevets, 8 enveloppes Soleau, 2 modèles et 2 marques),

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

## 1.4.5 Relation avec les fournisseurs et sous-traitants

### Enjeu

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

### Politique

Haulotte Group intègre dans sa stratégie l'importance de maintenir des relations durables et de qualité avec ses fournisseurs.

### Actions et résultats

#### 1. Maintenir des relations durables avec nos fournisseurs

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

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

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

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

Par ailleurs, des chantiers d'amélioration de la compétitivité ont été mis en œuvre en 2020. Ce sont des plans d'actions conduits chez nos fournisseurs pour identifier et réduire ou supprimer les opérations sans valeur ajoutée, les exigences qualité inutiles ou les améliorations possibles des composants fournis. Les gains identifiés sont validés en commun et partagés selon des modalités définies et intégrées à nos contrats de partenariats. Ces opérations impliquent les différentes fonctions concernées.

#### 2. Entretenir des relations éthiques et responsables avec nos fournisseurs

La charte achats responsables a été déployée en 2019. Elle a été signée par 230 de nos fournisseurs avec lesquels nous avons travaillé en 2020. Elle a pour objectif de créer une relation durable et équilibrée dans le respect des droits et des devoirs respectifs de chaque partie.

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### Indicateurs clefs de performance

**Part des achats réalisée auprès de fournisseurs couverts par la signature d'un contrat de partenariat :** 34% en 2020 contre 30% en 2019.

**Part des achats réalisée auprès de fournisseurs dont la relation date de plus de 5 ans :** 78% en 2020 contre 79% en 2019.

**Part des achats réalisée auprès de fournisseurs couverts par la signature d'une charte achats responsable :** 60 % en 2020 contre 63% en 2019. Cette diminution s'explique notamment par des commandes réalisées auprès de fournisseurs de longue date n'ayant pas encore régularisé la signature de la charte qui n'a été mise en place qu'en 2019.

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

## 1.4.6 Prise en compte du changement climatique dans les processus

### Enjeu

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

### Politique

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

### Actions et résultats

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

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

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

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

De plus, Haulotte a initié une démarche Groupe de management par les processus dans une optique de certification Groupe 14001 pour toutes les usines et filiales du Groupe d'ici 2023 (6 sites de production et 20 filiales de distribution). Par ailleurs, le site de notre usine en Roumanie a été certifié ISO 45001 courant 2020.

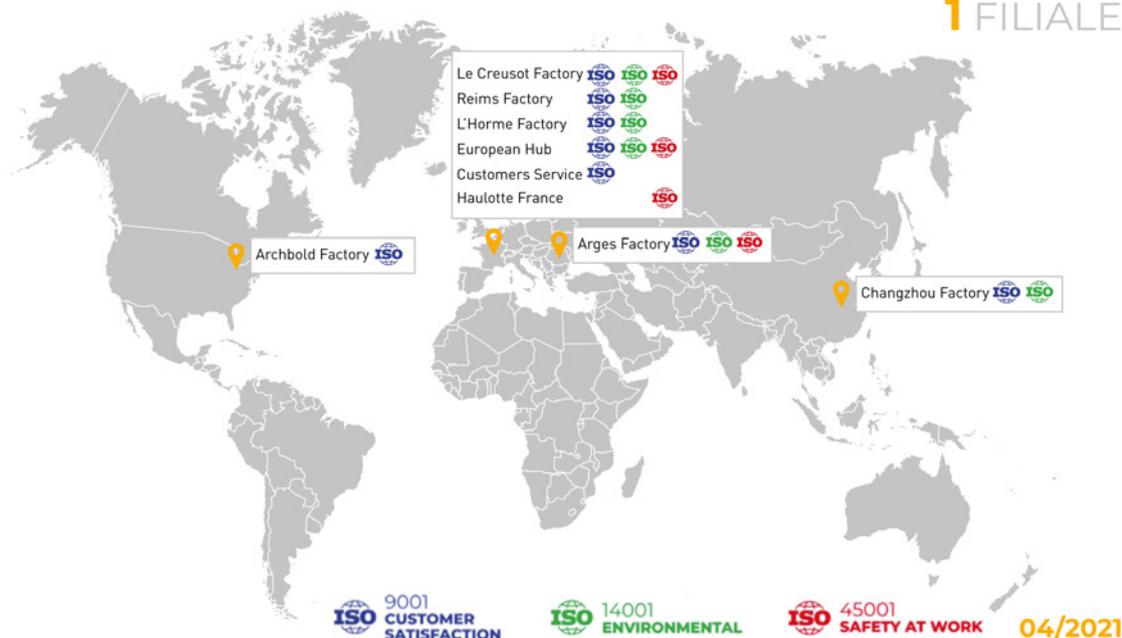
Notre nouveau siège Social dont le processus de certification 9001/14001 et 45001 sera lancé prochainement, a été créé dans cette optique de performance environnementale.

Il s'agit notamment d'un Smart building qui adapte la consommation d'Énergie du bâtiment en fonction des variations climatiques ; d'autres actions spécifiques en lien avec notre politique environnementale ont été mises en place telles que la lutte contre le gaspillage alimentaire et l'optimisation du tri des déchets.

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

### HAULOTTE CERTIFICATIONS ISO

**6** USINES  
**1** HUB PIÈCES DE  
RECHANGES  
**1** FILIALE



# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.4.7 Maîtrise de l'impact écologique

#### Enjeu

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

#### Politique

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

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

#### Actions et résultats

##### 1. Gestion des déchets

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

Nous distinguons 2 types de déchets :

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

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

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

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

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

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

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

Sont repris pour le moment les Scopes 1 et 2.

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

Source : BEGES 2017.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

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

- Plan de mobilité pour savoir quelle est l'empreinte carbone des déplacements professionnels et les trajets domicile-travail pour déclencher des actions pour réduire cet impact (exemple : promotion du co-voiturage, trajets en transport en commun remboursés à hauteur de 50% par l'entreprise),
- Promotion du télétravail
- Proposition d'installation de compteurs intermédiaires sur les sites de production pour connaître la consommation réelle de différents lieux de l'usine pour maîtriser la consommation d'énergie.

Il résulte que la consommation électrique est estimée à 5 894 838 kWh en 2020, contre 9 025 340 kWh en 2019. Cette évolution s'explique en partie par la baisse d'activité engendrée par la crise sanitaire en plus d'améliorations au niveau des fours.

Par ailleurs, la consommation de gaz est estimée à 19 899 554 kWh en 2020, contre 33 908 107 kWh en 2019, soit une évolution de -41 %. Cette évolution s'explique en partie par la baisse d'activité engendrée par la crise sanitaire en plus d'améliorations au niveau des fours.

*Périmètre : Sites de Production en France et en Roumanie (Reims, Le Creusot, L'Horme, Argès), Lorette HUB, Lorette H3.*

### Indicateurs clefs de performance

**Le taux de déchets valorisés ou recyclés parmi l'ensemble des déchets** est de 66,12 % en 2020 (contre 63,46% en 2019).

**Le taux de DIB** est de 80 % en 2020 (contre 76% en 2019).

**Le poids moyen de déchets par tonne de machine** est de 63 Kg en 2020 (contre 67 Kg en 2019).

*Périmètre : Sites de Production en France (Reims, Le Creusot, L'Horme) et en Roumanie (Haulotte Argès), Lorette HUB, Lorette H3.*

**Tonnes de CO2 équivalente** : 3904T eq CO2 en 2020 (contre 6571 T eq CO2 en 2019).

**Poids de CO2 par tonne de machine** : 108 Kg eq CO2 / tonne de machine en 2020 (données comparables 2019 non disponibles).

*Périmètre : Sites de Production en France (Reims, Le Creusot, L'Horme) et en Roumanie (Haulotte Argès), Lorette HUB, Lorette H3.*

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.4.8 Le respect des droits de l'Homme

#### **Enjeu**

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

#### **Politique**

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

#### **Actions et résultats**

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

En dehors des valeurs que le Groupe applique pour les hommes internes à son organisation, Haulotte Group a souhaité également étendre une vision commune de valeurs essentielles et fondamentales avec ses partenaires commerciaux. Haulotte Group a ainsi mis en place une Charte des Achats Responsables qui invite les fournisseurs de la société à appliquer des principes fondamentaux pour des relations d'affaires saines et éthiques. Celle-ci a continué à être déployée tout au long de l'année 2020.

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

Pour finir, au sein des sociétés Haulotte UK et Haulotte Australia (sociétés filiales détenues à 100% par Haulotte Group S.A), une charte anti-esclavage a été mise en place. Cette charte, conforme aux réglementations locales, décrit les principes et les bonnes pratiques de lutte contre l'esclavage moderne qui sont appliquées au niveau du groupe.

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

#### **Enjeu**

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

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

#### **Politique**

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### Actions et résultats

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

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

Par ailleurs, la Société a également mis en place un outil de lancement d'alertes anonyme pour tout salarié qui détiendrait des éléments et suspicions d'inconduites pouvant constituer des faits de corruption. La plateforme est hébergée par la société WhistleB, qui garantit l'anonymat des éventuelles alertes et le cryptage des données recueillies. Les éventuelles alertes sont adressées au Secrétaire Général du Groupe, ou en cas de mise en cause de cette fonction, au Directeur Général Délégué du groupe. Le risk manager a un accès d'administrateur, afin de s'assurer que les alertes soient prises en compte dans un délai maximum de 20 jours.

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

En 2020, la plateforme d'alertes a été rendue accessible aux salariés par un lien figurant sur l'intranet d'Haulotte.

Au cours de l'année 2020, un outil d'e-learning a été créé afin notamment de former les salariés aux principes définis dans le code de conduite, de les sensibiliser aux différents aspects que recouvrent la notion de « corruption » et de leur expliquer le fonctionnement de la plateforme d'alertes.

Cette formation sera déployée auprès des salariés au cours de l'année 2021.

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

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

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

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

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

### Indicateurs clefs de performance

**Nombre d'alertes corruption émises** : 0 comme en 2019

**Délai de traitement des alertes** : N/A.

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

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

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

**Evolution du taux d'impôt effectif Groupe par rapport au taux théorique en vigueur en France** (à 28,92%) : taux effectif de -66,67 % en 2020, avec un résultat courant avant impôt négatif (contre 27,25% en 2019).  
*Périmètre : Groupe.*

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.4.10 Santé et sécurité au travail

#### Enjeu

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

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

L'année 2020 a été fortement marquée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid 19 qui a impacté l'ensemble de nos activités dès le mois de janvier 2020 et a impliqué la mise en œuvre de protocoles sanitaires de sécurité très stricts en vue d'assurer la protection de nos collaborateurs dans ce contexte sanitaire sans précédent.

#### Politique

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

En 2020, nous avons poursuivi nos efforts de prévention afin de réduire nos taux de fréquence et de gravité dans l'ensemble des sites industriels et filiales de distribution. Un comité sécurité se réunit tous les 2 mois avec l'ensemble des acteurs de la prévention (directeurs des unités industrielles, directeurs d'établissements, directeur R&D et responsables QSE et ressources humaines) afin d'échanger de façon dynamique sur les résultats et partager les bonnes pratiques. Des indicateurs sur les taux de fréquence et taux de gravité sont désormais disponibles sur l'ensemble de sites industriels dans le monde et la démarche a été élargie aux filiales de distribution en Europe.

#### Actions et résultats

##### 1. Baisse significative du nombre d'accidents de travail

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

Sur le périmètre France, le nombre des accidents du travail a été réduit de 68 % en 2020 et le taux de gravité a poursuivi la baisse initiée en 2019 pour atteindre 0,60% sur l'année, soit 0.4 points de moins que celui constaté en moyenne dans la métallurgie (1 % en 2019).

Le taux de fréquence a lui aussi baissé, mais reste encore trop élevé sur la population intérimaire sur laquelle nous portons nos actions pour renforcer leur intégration au poste.

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

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

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

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

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

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

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

Nous avons renégocié en 2020 un nouveau challenge sécurité afin de renforcer l'effort individuel et collectif dans la prévention des accidents du travail et les résultats sont là : réduction de 68 % du nombre d'accidents de travail en 2020 sur le périmètre Haulotte Group.

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

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

Modèle de dashboard :



## 2. Gestion de la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid 19

A l'issue de la première période de confinement, d'importants moyens ont été déployés pour préparer la reprise d'activité dans des conditions de sécurité maximale en se basant sur les recommandations du gouvernement et de l'ARS. Des masques chirurgicaux, des solutions hydroalcooliques ont été mis à disposition des collaborateurs. Des services de nettoyages renforcés ont été déployés dans l'ensemble de nos établissements. Une enveloppe globale de **400 k€** a été dédiée à la sécurité de nos collaborateurs en 2020.

Le dialogue social a été renforcé afin de maintenir un contact étroit avec nos partenaires sociaux qui ont été associés très étroitement aux différents protocoles de sécurité mis en place afin d'assurer la protection des collaborateurs.

Chaque évolution des règles de sécurité (4 versions se sont succédées en France en fonction des évolutions réglementaires) a été soumise à l'information & consultation du CSE central, puis des CSE d'établissements qui ont validé avec leurs commissions santé, sécurité et conditions de travail l'ensemble des règles de sécurité avec les éventuelles adaptations nécessaires à la configuration de leur site. Le CSE central s'est réuni au total plus de 10 fois au cours de l'année 2020 sans compter les réunions informelles qui ont lieu de façon quasi quotidienne.

Des mesures de télétravail exceptionnel ont été mises en place afin de limiter les flux de personnes : il est toujours en œuvre aujourd'hui.

### Indicateurs clefs de performance

Nombres de comités sécurité Groupe : 5

**Taux de fréquence des accidents de travail** : 28,82 % en 2020 (contre 36,84 en 2019).

**Taux de gravité des accidents de travail** : 0,60 % en 2020 (contre 1,43 % en 2019).

Périmètre : Usines Haulotte en France

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.4.11 La diversité

#### **Enjeu**

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

#### **Politique**

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

#### **Actions et résultats**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Indicateurs clefs de performance**

**Taux de féminisation** : 22 % décembre 2020 contre 24,2 en 2019

**Index égalité hommes – femmes** : 87 points en 2020 contre 82 en 2019.

*Périmètre : Groupe.*

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.4.12 Le handicap

#### **Enjeu**

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

#### **Politique**

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

#### **Actions et résultats**

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

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

Un total de 50 « unités obligatoires » avait été fixé par la loi pour Haulotte (ce qui représenterait en théorie 6% de l'effectif). En 2019, Haulotte totalisait 56,10 unités bénéficiaires, qu'elles soient employées en interne ou via un contrat de sous-traitance. Au cours de l'année 2020, les modalités de calcul des « unités obligatoires » ont été modifiées et le calcul définitif ne sera disponible qu'en juin 2021. Pour l'exercice 2020, la Société n'est donc pas en mesure de fournir des données chiffrées.

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

#### **Indicateur clefs de performance**

**Le taux de salarié en situation de handicap dans l'entreprise** au 31/12/2020 est de 3,1% contre 3,2% en 2019.

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

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

Le taux de personne en situation de handicap sur l'effectif total était de 3,95% en 2019.

Ce pourcentage étant calculé par rapport aux unités bénéficiaires, la Société n'est pas en mesure de fournir cette donnée pour l'année 2020.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.5 NOTE MÉTHODOLOGIQUE

#### 1.5.1 Processus de collecte des informations

##### **Directions impliquées :**

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

Pour 2020, les services suivants ont été associés à la démarche :

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

##### **Collecte et suivi des indicateurs :**

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

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

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

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

#### 1.5.2 Période de reporting

Les données publiées couvrent la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020.

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### 1.6 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

#### **Haulotte Group S.A.**

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

Exercice clos le 31 décembre 2020

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

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Haulotte Group S.A., (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant et accrédité par le Cofrac (accréditation Cofrac Inspection n°3-1060 dont la portée est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

#### **Responsabilité de l'entité**

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques 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 l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande auprès du service juridique de la société.

#### **Indépendance et contrôle qualité**

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

#### **Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI**

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

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

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

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

#### **Nature et étendue des travaux**

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

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

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ; nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale, ainsi que les informations prévues au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants et dont la liste est donnée en annexe :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices, à savoir Lorette, L'Horme, Le Creusot et Argès, et couvrent environ 40% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes et dont la liste est donnée en annexe ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

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

### **Moyens et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre mi-décembre 2020 et avril 2021 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines.

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

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## RAPPORT 2020

### Conclusion

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

### Commentaires

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

- Pour les risques concernant le respect des droits de l'Homme et la prise en compte du changement climatique dans la stratégie du groupe, les politiques présentées ne mentionnent pas d'objectifs d'amélioration ou d'indicateur clé de performance ;
- Les indicateurs clés de performance relatifs aux formations, au handicap, et aux accidents du travail ne couvrent pas l'ensemble des filiales Haulotte Groupe S.A.

Lyon, le 19 avril 2021

L'un des Commissaires aux comptes  
PricewaterhouseCoopers Audit



Elisabeth L'hermite  
Associée



Pascal Baranger  
Directeur au sein du Département Développement  
Durable

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2020

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

Indicateurs clefs de performance et autres résultats quantitatifs :

- Effectifs (H/F, CDD/CDI), turnover, collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité ou de formations ;
- Personnes en situation de handicap ;
- Gravité et fréquence des accidents du travail ;
- Résultats de l'enquête engagement, collaborateurs ayant signé la charte ;
- Tonnage des déchets (valorisés, DIB), tonnage machines, consommations d'électricité et de gaz, émissions de CO2 ;
- Taux d'impôt effectif ;
- Montants et part des achats réalisés auprès de fournisseurs dont la relation date de plus de 5 ans et ceux réalisés auprès de fournisseurs ayant signé la charte d'achats responsables ;
- Nombre de brevets, enveloppes soleau, marques, modèles et part du CA consacré à la R&D ;
- Délai de résolution des incidents et évolutions informatiques, taux de satisfaction des utilisateurs sur les tickets clôturés.

Informations qualitatives (actions et résultats) :

- Signature d'un accord QVT & télétravail ;
- Communication et poursuite de la démarche Let's Dare ;
- Changement et conception participative des nouveaux locaux ;
- Réalisation d'une enquête de satisfaction ;
- Gestion de la crise Covid ;
- Mise en place de la Haulotte Academy et déploiement de Foederis ;
- Veille technologique et communications suite aux résultats de la veille technologique ;
- Projet d'amélioration continue chez les fournisseurs ;
- Projet de certification des sites ;
- Intégration d'un mécanisme de suivi et de gestion des déchets ;
- Mise à disposition des salariés de la plateforme d'alerte éthique ;
- Mesure de télétravail ;
- Politique de recrutement neutre & égalitaire ;
- Partenariats de sous-traitance avec des ESAT.



