



DECLARATION

DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIERE

2022

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

TABLE DES MATIÈRES

	INTRODUCTION – DECLARATION DU DIRECTEUR GENERAL DÉLÉGUÉ	4-5
	LE GROUPE HAULOTTE & GOUVERNANCE	6-9
	NOTRE MODELE D’AFFAIRES	10-11
	POLITIQUE QUALITÉ SECURITÉ ET ENVIRONNEMENT	12-13
	DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES	14-15
	PERFORMANCES RSE ET ENGAGEMENTS	16
	CERTIFICATIONS QUALITÉ, SECURITÉ ET ENVIRONNEMENT	17
	PROGRAMME D’EXCELLENCE OPERATIONNELLE	18-23
	IDENTIFICATION DES PRINCIPAUX ENJEUX, RISQUES ET OPPORTUNITÉS EXTRA-FINANCIERS DU GROUPE HAULOTTE	24-27
	ENJEUX EXTRA-FINANCIERS DU GROUPE HAULOTTE	
1	Attractivité, rétention des talents et développement des compétences	28-38
2	Protection des systèmes informatiques et des données personnelles (clients et salariés)	39-42
3	Renforcement de notre politique R&D et du dispositif de protection des droits et respect des droits de propriété intellectuelle	43-44
4	Relations avec les parties prenantes	45-50
5	Lutte contre les changements climatiques	51-54
6	Réduire l’impact environnemental de nos activités	55-62
7	Respect des droits de l’Homme	63-64
8	Dialogue social	65-66
9	Responsabilités dans la conduite des affaires	67-70
10	Santé et sécurité au travail	71-73
11	Diversité et Handicap	74-76
12	Taxonomie verte	77-81
	INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE – RÉSUMÉ	82-84
	NOTE MÉTHODOLOGIQUE	
	Processus de collecte des informations	86
	Période de reporting	87
	Rapport de l’organisme tiers indépendant sur la déclaration de performance extra-financière	88-92

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

A PROPOS

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.

Il a été vérifié que les enjeux décrits dans ce document couvraient bien les grands domaines d’informations prévus au II de l’article R 225-105 du Code du Commerce (informations sociales, informations sociétales et informations environnementales) ainsi que les domaines spécifiquement attendus au III de l’article L225-102-1 du Code du Commerce pour les sociétés cotées.

Parmi ces domaines spécifiques, Haulotte ne fournit pas d’informations 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, et de la promotion de la pratique de l’activité physique et sportive, au motif que celles-ci ne font pas parties de ses principaux risques.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022



Notre vision « **Osons ensemble devenir le promoteur d'expériences de travail en hauteur les plus valorisables** » s'appuie sur le socle de nos valeurs et sur notre mission originelle de « **PRENDRE SOIN DES PERSONNES** » (« TAKING CARE OF PEOPLE »).

Raisons pour lesquelles notre contribution est d'accompagner nos collaborateurs et nos partenaires à :

- **Prendre soin de nos salariés**, en leur assurant un environnement de travail sécurisant et permettant à chacun de s'accomplir
- **Prendre soin de nos partenaires** avec des collaborations bénéficiaires pour toutes les parties et sur toute la chaîne de valeurs
- **Prendre soin de notre planète et de ses écosystèmes** avec des solutions durables réduisant notre impact environnemental.

La présente Déclaration de Performance Extra Financière a pour objectif d'exposer les objectifs et les actions que nous avons initiés pour les prochaines années.

Vous souhaitant une bonne lecture.

Alexandre SAUBOT

Directeur Général

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022



En 2022, **Haulotte a placé le développement durable au cœur de son nouveau plan stratégique 2025**. Cet **axe** n'est pas un axe défini par le COMEX du groupe, mais a été **élaboré par des collaborateurs engagés au quotidien**, issus des différents départements du groupe et formant maintenant un comité RSE chargé de piloter cet axe stratégique important pour nous.

Et quand je parle de collaborateurs engagés, je parle de collaborateurs motivés par les questions sociétales et environnementales, qui ont permis en quelques mois d'apporter des premiers résultats, expliqués dans ce document, et de bâtir une réelle approche RSE. Ainsi, de nombreuses actions à court, moyen et long-terme ont déjà été décidées, que ce soit par rapport à la décarbonation nécessaire de notre industrie, ou encore la réponse que le groupe doit apporter aux attentes de la société civile sur l'inclusion et la solidarité.

Cette approche a été bâtie autour des Objectifs de Développement Durable de l'ONU. Ces ODD sont un langage commun articulés autour de 17 objectifs mondiaux. Le groupe s'attache à intégrer ses ODD afin de participer à la marche commune pour parvenir à un monde meilleur et plus durable. Ainsi, 7 d'entre eux ont été choisis comme prioritaires par l'ensemble des employés du groupe.

Enfin, depuis début 2022, notre démarche RSE a déjà été plébiscitée par nos clients, et nous souhaitons activement travailler avec eux et l'ensemble de nos parties prenantes. Nous sommes complètement convaincus que le partenariat sur ces sujets est obligatoire, ces sujets demandant à travailler avec l'ensemble de notre écosystème.

Patrick MURRIS

Directeur Zone Europe & Afrique

Délégué au déploiement de la R.S.E

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Haulotte Group est l'un des leaders mondiaux
de matériels d'élévation de personnes.

Le groupe conçoit, construit et commercialise une large gamme de produits
dont le cœur de gamme est la nacelle.

NOTRE AMBITION

“

Osons ensemble,
devenir le promoteur
d'expériences de travail en
hauteur les plus valorisables

”

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

1900

COLLABORATEURS



7

GAMMES PRODUITS

21

FILIALES



5

USINES



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

GOVERNANCE

COMEX



COMPOSITION DU COMITÉ EXÉCUTIF

- 1 - **Alexandre SAUBOT** - Directeur Général
- 2 - **Philippe NOBLET** - Secrétaire Général, en charge de la Direction des Ressources Humaines du Groupe
- 3 - **Stéphane HUBERT** - Directeur Commerciale, Marketing & Service
- 4 - **Sébastien MARTINEAU** - Directeur Financier, en charge de la Direction des Systèmes d'information
- 5 - **Patrice MÉTAIRIE** - Directeur Industriel
- 6 - **Damien GAUTIER** - Directeur Zone APAC
- 7 - **Carlos HERNANDEZ** - Directeur Zone Amériques
- 8 - **Patrick MURRIS** - Directeur Zone Europe & Afrique, délégué au déploiement de la R.S.E.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

ADMINISTRATEURS :



- PIERRE SAUBOT - Président
- ALEXANDRE SAUBOT
- JOSÉ MONFRONT
- MICHEL BOUTON
- ELISA SAUBOT
- HADRIEN SAUBOT
- ELODIE GALKO
- ANNE DANIS FATÔME

Les orientations et la performance en matière de RSE sont présentées en cours d'exercice au conseil d'administration. La mission, les pouvoirs, et le fonctionnement du conseil d'administration sont décrits en détails dans le rapport de gestion.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMITÉ EXÉCUTIF

Le comité exécutif définit et soutient l'ambition du groupe Haulotte en matière de RSE, sur les enjeux économiques, les enjeux sociaux et les enjeux liés au climat. Il est le responsable de la performance RSE et définit les moyens d'actions, politiques et processus correspondants. Par l'intermédiaire de son représentant en charge du développement durable, il veille à la déclinaison et s'assure de leur mise en œuvre dans

l'ensemble du groupe. Le directeur zone Europe et Afrique est sponsor, et supporte le déploiement des exigences RSE du groupe.

Le comité exécutif oriente et valide la communication interne et externe en matière de responsabilité sociétale et de performance sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

La démarche RSE est placée sous la responsabilité du directeur de l'Excellence Opérationnelle du groupe, garant de l'animation et de la consolidation des réalisations et de la performance atteinte dans ce domaine. Il reporte directement aux membres du comité exécutif sur ces sujets.

Un comité RSE, composé de membres de plusieurs départements du groupe, a été créé en 2022.

Son rôle est principalement de clarifier les enjeux RSE, les facteurs clés de succès, et les objectifs en fonction des priorités du Groupe, de vérifier et d'assurer la cohérence avec la stratégie, partager les déviations/inconsistances significatives avec le directeur de l'Excellence Opérationnelle et le COMEX. Le comité doit également aider à mobiliser les ressources si nécessaire et soutenir la gestion du changement et l'adhésion de toute l'organisation.

ACTEURS DU DEPLOIEMENT

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRE

RESSOURCES HUMAINES



+ de 1000 collaborateurs opérant sur des sites certifiés Sécurité et Environnement

RESSOURCES ENVIRONNEMENTALES



Consommations énergétiques des sites : 55 MWh
Certification ISO 14001 sur tous nos sites industriels (usine de Changzhou en cours de certification)

RESSOURCES ÉCONOMIQUES



Capitaux propres : 199 M€
Investissements (nets, hors IFRS 16) : 16 M€
Crédit syndiqué & PGE : 216 M€

CAPITAL OPÉRATIONNEL



Politique Qualité Sécurité et Environnement déployée sur tous nos sites.

NOS AUTRES RESSOURCES

- > 1 système de management intégré QSE en cours de déploiement
- > + de 9500 clients actifs en 2022
- > 1 réseau solide de fournisseurs et de partenaires
- > Des équipes dédiées à la R&D, l'innovation et à l'amélioration continue
- > Dépenses R&D : 18 M€
- > 1 BE, 1 centre d'études, 1 E-Lab



NOS FORCES

- 5 Sites industriels
- 21 Filiales vente & service
- 1900 Collaborateurs
- +150 Pays couverts
- 7 Plateformes logistiques



ODD PRIORITAIRES



CONTRIBUTEURS



VALEUR SOCIALE



- > 29% de recrutements de jeunes de moins de 27 ans en 2022
- > Index égalité homme/femme de 87
- > 38 920 heures de formation
- > 90% des collaborateurs ont suivi une formation en 2022

VALEUR ÉCONOMIQUE



Chiffre d'affaires (hors IAS 29) : 610 M€
Marge brut d'autofinancement (hors IAS 19 / IFRS 16) : 7 M€
Impôts payés en France et à l'étranger : 5 M€

VALEUR OPÉRATIONNELLE



- > Des offres digitales de fleet management : MyHaulotte, Sherpal...
- > Gamme PULSEO
- > Logique de production et de distribution locale pour au moins 50% des besoins de nos clients
- > Solutions sécuritaires : Activ' Shield Bar, Safety Guarding Systems

PERFORMANCE RSE

ecovadis Score ECOVADIS = 46/100
(score égal ou supérieur à 44% des entreprises évaluées)
Performance RSE évaluée par ECOVADIS comme adoptée selon son échelle d'évaluation



VALEUR ENVIRONNEMENTALE



- > Un chiffre d'affaires lié à l'économie circulaire de plus de 5 millions d'euros
- > 70% de nos machines vendues sont électriques
- > Un taux de recyclage de nos déchets supérieurs à 70%

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

POLITIQUE QUALITÉ SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Le groupe applique une politique Qualité, Sécurité et Environnement qui contribue à l'action du groupe en matière de responsabilité sociétale. Elle intègre les ambitions et les objectifs d'Haulotte sur les aspects QSE et intègre les 7 Objectifs de Développement Durable prioritaires.

Cette politique est déployée dans l'ensemble du groupe, et des communications régulières sont réalisées au travers de la Haulotte Academy (Learning Management System du groupe)

Elle est axée sur 3 axes majeurs : **PEOPLE, PRODUITS, PROCESS.**

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

PEOPLE

PROCESS

PRODUITS

OSONS L'EXCELLENCE

POLITIQUE QSE

Notre engagement envers nos clients et nous-mêmes est de faire de Haulotte le fournisseur de solutions de travail en hauteur les plus sûres et les plus valorisables offrant ainsi l'expérience client la plus accomplie.

NOS AMBITIONS

PEOPLE

- Impliquer l'ensemble des collaborateurs dans le développement d'une véritable culture santé et sécurité
- Apporter aux utilisateurs de nos produits et solutions les outils et les formations nécessaires à leur sécurité
- Embarquer nos collaborateurs dans une approche sociale et environnementale

PRODUITS

- Concevoir, industrialiser, livrer des produits, des solutions et des services correspondant aux attentes de nos clients
- Délivrer des produits et des solutions sûrs, à la hauteur de notre promesse sécurité, l'ADN de notre marque
- Concevoir des produits et solutions en s'appuyant sur la stratégie d'électrification afin de limiter les nuisances sonores et la pollution

PROCESSUS

- S'appuyer sur nos processus robustes et nos équipes afin d'assurer une satisfaction pérenne à nos partenaires
- Être capables d'apporter des solutions rapides, simples ou complexes grâce à nos organisations agiles et flexibles
- Améliorer et contrôler nos processus de fabrication et de transport afin de réduire notre consommation énergétique et empreinte carbone

4

5

8

9

12

13

17

Les ambitions, objectifs et actions de notre politique QSE contribuent majoritairement à 7 des 17 Objectifs de Développement Durables de l'ONU. 13/01/2023

OSONS L'EXCELLENCE

POLITIQUE QSE

Notre engagement envers nos clients et nous-mêmes est de faire de Haulotte le fournisseur de solutions de travail en hauteur les plus sûres et les plus valorisables offrant ainsi l'expérience client la plus accomplie.

NOS OBJECTIFS

PEOPLE

- Infuser une culture santé et sécurité nous permettant de viser le zero accident
- Accroître le pourcentage de collaborateurs qui « recommandent Haulotte comme employeur » dans notre enquête de satisfaction interne
- Accroître le nombre de collaborateurs travaillant sur des sites certifiés en Qualité, Sécurité et Environnement.

PRODUITS

- Atteindre un niveau « best-in-class » de nos produits en réduisant notre taux de garantie
- Accroître la standardisation des composants de nos machines afin qu' soient utilisables sur l'ensemble de notre gamme.
- Réduire notre empreinte carbone
- Accroître le nombre de clients satisfaits par nos solutions dans notre enquête de satisfaction client

PROCESSUS

- Notre démarche d'Excellence Opérationnelle est reconnue comme une référence
- Augmenter et stabiliser notre Fill Rate (taux de service Spare Parts) production
- Accroître nos fournisseurs évalués comme « exemplaires »

Plusieurs des indicateurs clés de performance présents dans chaque enjeux RSE sont suivis dans le cadre de la politique QSE, ainsi que plusieurs autres liés à notre activité.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le dialogue avec les parties prenantes est un des piliers d'une démarche de développement durable. Il conditionne la légitimité et l'efficacité des stratégies menées.

C'est ainsi qu'Haulotte entretient avec ses principales parties prenantes un dialogue régulier et constructif.

Le groupe a réalisé une cartographie qui a permis d'identifier les parties prenantes internes et externes et de les classer en fonction de leur influence et de leur impact sur notre stratégie RSE et de notre activité.

Le résultat de cette cartographie est présenté ci-dessous :



Le tableau ci-après récapitule les principaux modes de dialogue avec les parties prenantes directement nécessaires au fonctionnement d'Haulotte et à la pérennité de son offre. Ce sont les parties prenantes avec lesquelles le groupe s'engage et collabore de manière proactive.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

PARTIES PRENANTES	PRINCIPALES ATTENTES	PRINCIPALES MODALITES DE DIALOGUE
COLLABORATEURS	<ul style="list-style-type: none"> Attractivité des postes (évolution carrières, intérêts missions, valeurs) Développement des compétences Prise en compte du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail Prise en compte d'une démarche écocitoyenne et éco-responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Intranet Newsletter / Journal interne Enquête de satisfaction Déploiement des valeurs Entretiens annuels de développement Journées Sécurité et Environnement Réseaux sociaux
REPRESENTANTS DU PERSONNEL	<ul style="list-style-type: none"> Respect des réglementations Ecoute des revendications Dialogue social permanent, transparent et constructif 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions régulières Concertations Négociations
CLIENTS	<ul style="list-style-type: none"> Respect des réglementations Respect des caractéristiques du produit Apport de solutions techniques et innovantes et durables Bon rapport qualité/prix Prise en compte d'une démarche écocitoyenne et éco-responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes de satisfaction Salons et expositions Événements clients Réponses aux questionnaires
FOURNISSEURS PIECES	<ul style="list-style-type: none"> Définition claire des spécifications techniques Contractualisation sur un prix, une quantité et une durée assurant une visibilité financière suffisante 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi régulier des fournisseurs Charte d'achats responsables Audits fournisseurs Partenariats
BANQUES, PARTENAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES	<ul style="list-style-type: none"> Visibilité long terme sur la stratégie Communication régulière, échange Rentabilité et équilibre financier durable Respect des réglementations Gestion des risques (industriels, financiers, extra-financiers) 	<ul style="list-style-type: none"> Conférences de présentation des résultats Rapport de gestion annuel Réponses aux questionnaires d'évaluation Communiqués de presse
PRESTATAIRES DE SERVICE	<ul style="list-style-type: none"> Pérennité des relations Confiance réciproque 	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres régulières Charte d'achats responsables Partenariats Contrats de service

Pour les autres parties prenantes, un dialogue régulier est maintenu de manières diverses et correspondant à l'activité de la partie prenante.

La cartographie des parties prenantes a été réalisée en 2022 sur la base des analyses réalisées dans les entités disposant d'un système de management QSE. Elle sera mise à jour à chaque nouvelle entité qui entrera dans le scope de la certification, sous réserve de changement significatif.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

PERFORMANCE RSE ET ENGAGEMENTS

Notation ECOVADIS

Score **46/100**

Première évaluation en mars 2022

**Certification
ISO 9001 / ISO 14001 / ISO 45001**

69% des effectifs du groupe
travaillent sur des sites certifiés



Haulotte a signé en 2022 la charte
d'engagement RSE de l'UIMM (Union
des Industries et Métiers de la
Métallurgie)

La signature de cette charte est l'expression de l'engagement du groupe selon le référentiel RSE de l'UIMM soutenant une approche de Performance Globale Industrielle.

La signature de la charte d'engagement est conditionnée à une évaluation initiale de niveau 1 réalisée le 17/02/2022 par un conseiller référencé UIMM et circonscrite par un rapport. Haulotte s'engage ainsi à mettre en œuvre les actions de progrès retenues lors de l'évaluation sous réserve d'une évaluation de suivi tous les ans.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

CERTIFICATIONS QUALITÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

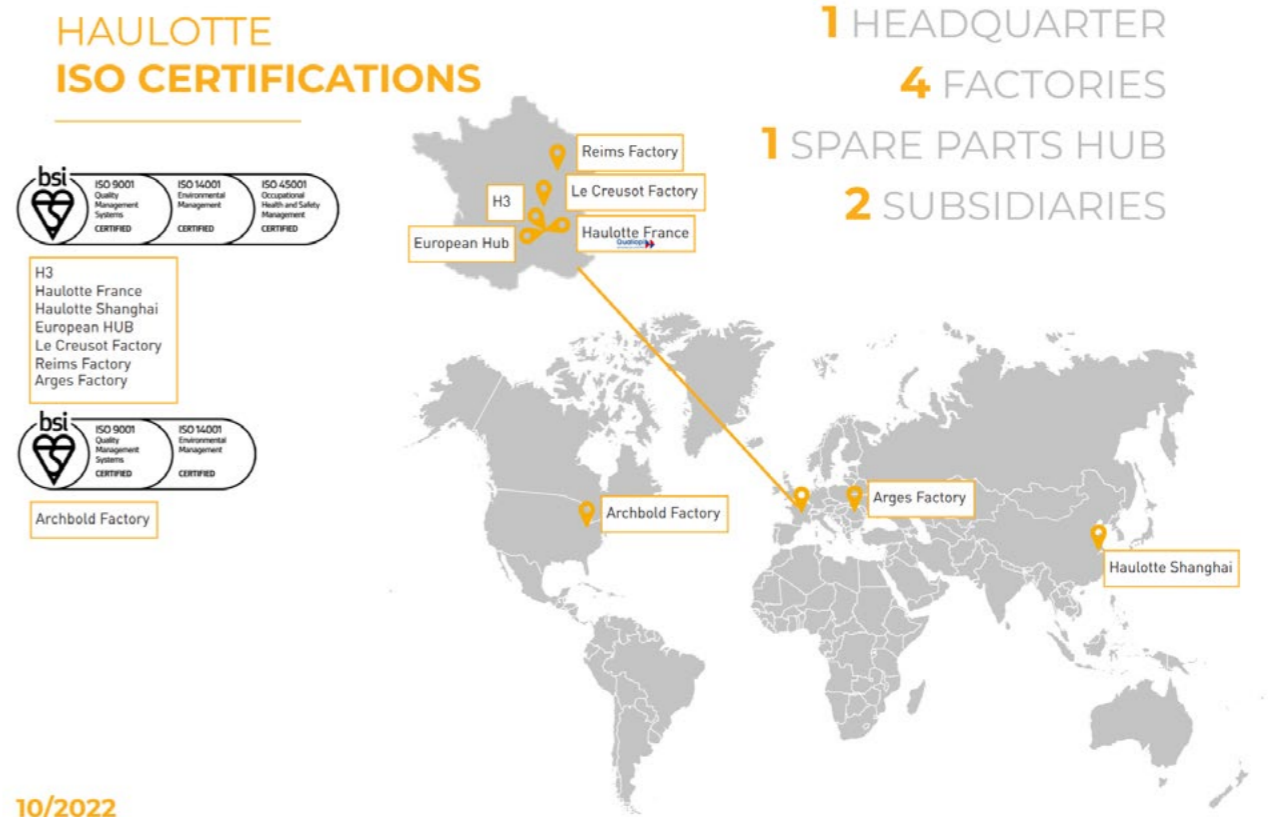
Haulotte souhaite certifier l'ensemble de ces entités sur les aspects Qualité, Sécurité et Environnement, dans le souhait de mieux satisfaire ses clients, protéger la santé et la sécurité de ses parties prenantes et prendre en compte son impact sur l'environnement.

Ces certifications sont portées par le programme YELLO, qui apporte tous les outils nécessaires aux entités pour piloter ces systèmes de management.

En 2022, 2 entités sont venues rejoindre le certificat groupe sur les 3 thématiques : Haulotte France et Haulotte Shanghai.

69% des effectifs du groupe travaillent maintenant sur des sites certifiés.

La carte ci-dessous présente l'ensemble de nos certifications.



10/2022

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

PROGRAMME D'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

YELLO est le programme d'excellence opérationnelle lancé par Haulotte fin 2020. Contrairement à de nombreux programmes d'excellence opérationnelle, il ne repose pas sur des standards mais choisit de placer **l'Homme au cœur du système**. Le but est de créer une dynamique pour obtenir l'engagement des employés afin que ces derniers s'approprient la démarche et qu'ils deviennent des acteurs du changement. Plutôt que d'imposer un standard groupe, le programme s'inscrit dans une démarche de cocréation et de « bottom-up ».



En effet, les collaborateurs écrivent eux-mêmes leur nouvelle manière de travailler grâce à la construction d'un référentiel commun. De plus, chacun peut situer son niveau de progression sur une pratique donnée grâce à des grilles de maturité écrites par les collaborateurs. Ces dernières permettent non seulement de savoir où l'on se situe en termes de progression, mais sont aussi sources de partage de bonnes pratiques entre ceux qui se situent sur les niveaux plus bas de la grille et ceux qui se situent sur les niveaux les plus élevés.



You are the heart of the change (vous êtes au cœur du changement) :

Chaque collaborateur va devenir acteur du changement. Yello lui permet de proposer des idées d'amélioration et d'optimisation dans tous les départements du groupe.

Excellence is our new way of working (l'excellence est notre nouvelle manière de travailler) :

Ne pas se contenter d'améliorer, mais construire un état d'esprit et un système qui permettra à Haulotte de dépasser ses objectifs et surpasser les concurrents.

Laugh and be happy (Riez et soyez heureux) :

On ne peut pas atteindre l'excellence si l'environnement de travail n'est pas idéal pour tous les collaborateurs. Ainsi, dans chaque initiative du programme, les objectifs de performance seront toujours associés aux conditions de travail afin d'obtenir un parfait équilibre.

Learn from each other (Apprendre les uns des autres) :

L'objectif de Yello est de donner la possibilité aux employés de créer, essayer et partager de nouvelles pratiques. Ainsi, nous allons contribuer à casser les silos et créer un environnement de confiance et d'entraide au sein de l'entreprise.

Out of the box (Sortir du cadre) :

Si nous voulons être innovants, nous devons réfléchir différemment et apporter des changements en rupture. L'objectif ici est d'impliquer tous les employés dans une réflexion différente afin d'obtenir de meilleurs résultats.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Yello ATTEINDRE L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Le programme YELLO est un des 3 piliers qui pilotent la stratégie du groupe.

La démarche QHSE (démarche Qualité élargie à la Santé-Sécurité et l'Environnement) est animée par notre programme d'Excellence Opérationnelle avec ses 3 axes au service de la performance de l'entreprise :



Une dynamique bottom-up d'engagement des employés.



Structuration et évolution des pratiques de tous les métiers.



Déploiement d'outils & méthodes pour améliorer

Ce système, orienté vers l'interne de l'organisation, a été complété en 2022 par la nouvelle démarche RSE qui vise à élargir le champ de vision de la QSE pour y intégrer les parties prenantes de l'entreprise.

Ce système global constitue le pilier « Drive Operational Excellence », avec les démarches QSE et RSE qui définissent le « Quoi », et la structure et le fonctionnement de notre programme d'Excellence Opérationnelle qui définit le « Comment ».



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

2020 et 2021 ont été des années de construction dans lesquelles le référentiel Groupe a été créé. 80 pratiques clé métier ont déjà été écrites par les collaborateurs et intégrées dans le référentiel (YCloud).

2022 a été une étape importante pour Yello. Celui-ci est passé du mode de construction à la phase de pilotage des plans d'action d'amélioration et de progression en termes de maturité dans tous les métiers du Groupe. Aujourd'hui, le programme et ses ambitions sont de mieux en mieux compris au sein du Groupe, l'appui de la direction est de plus en plus marqué et le système sur lequel le programme repose est bâti.

Voici quelques réalisations du programme Yello en lien avec le passage de cette étape clé.

Formation interne du management industriel sur les outils et méthodes de Yello

Dans une dynamique d'amélioration, le management doit se placer comme « sponsor ». Un sponsor quitte sa position de manager hiérarchique et adopte une position de « coach » afin d'apporter les ressources dont les pilotes projet ont besoin, débloquent des situations et de manière générale, les accompagner dans leurs initiatives.



Yello TV - Episode 5 : «formations out of the box sur les outils & méthodes

« En tant que sponsors de la démarche, nous nous sommes rendu compte que pour être davantage impliqués, nous avons besoin d'être formés aux outils et méthodes basiques du programme afin de pouvoir jouer notre rôle pleinement et accompagner au mieux nos équipes. » - témoigne Jean-Philippe Jouandin, Directeur Technique, dans l'épisode 5 de la série télévisée interne créée par les collaborateurs pour les collaborateurs nommée « Yello TV ».



Formation au COMINDUS - exercice de choix de la bonne méthode en fonction d'une situation rencontrée.

Ainsi, 2022 fut marquée par une formation de deux jours menée en interne à tous les membres du Comité Industriel (composé du C.O.O. et de ses N-1) au cours de laquelle ces derniers ont approfondi leurs connaissances dans :

- La genèse du programme Yello
- Les outils et méthodes principaux de Yello
- Comment les appliquer au bon moment au bon endroit
- Et quel est leur rôle en tant que sponsors

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Cette formation a déclenché un déclic au sein du COMITÉ INDUSTRIEL. Cette envie d'aller plus loin s'est matérialisée par une déclinaison de cette formation aux managers respectifs des départements Programmes, R&D et Achats/Supply Chain. Ces formations ont apporté une montée en compétences tant aux directeurs du COMINDUS qu'aux managers qui ont aujourd'hui une approche plus scientifique quant à la résolution de problème et leur permet de mieux accompagner les pilotes en charge de projets d'amélioration.



Formation outils & méthodes déclinée à l'équipe Programmes

Lancement de formations certifiantes sur la méthodologie Six Sigma



Formation DMAIC avec exercice des catapultes



En parallèle de la formation de manager-sponsor, 2022 fut aussi marquée par le lancement de formations certifiantes sur la méthodologie de conduite de projet appelée « Six Sigma ». Yello est un contrat gagnant-gagnant et cela s'est concrétisé grâce à une certification Green Belt qui a été décernée à 6 pilotes projets, en contrepartie de projets menés à bout ayant respecté la méthodologie et ayant apporté des résultats quantitatifs et qualitatifs très importants pour le Groupe.

Comment cela s'est-il déroulé ? Concrètement, des collaborateurs de départements différents se sont portés volontaires et ont suivi une formation dispensée par l'Académie Six Sigma. Ils ont ensuite chacun mené un projet d'amélioration, avant de passer un examen théorique suivi d'une présentation devant un jury.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

La note obtenue à l'examen théorique, l'atteinte de l'objectif du projet ainsi que le respect de la méthodologie ont été les éléments déterminants à l'obtention de la certification « Green Belt » qui a été décernée à 6 des 8 pilotes qui ont mené des projets de différentes typologies : supply chain, productivité, qualité, consommations d'énergie etc... Tout cela à été mis en avant dans l'épisode 6 de « Yello TV », dédié au lancement des formations certifiantes.



Episode 6 : lancement des formations certifiantes

En plus d'apporter de la valeur ajoutée pour le Groupe et de monter en compétences nos collaborateurs, l'aboutissement de ces premiers projets DMAIC a renforcé l'ambition de la direction de continuer dans ce sens et donne envie à de nombreux autres collaborateurs de se lancer.

2023 marquera la poursuite de la certification externe pour des collaborateurs qui auront mené des projets d'optimisation de type DMAIC. En parallèle, l'ambition du programme est de bâtir un système de

certification interne pour des pilotes projet ayant mené des projet de type « Yello Worksession », qui sont l'équivalent du niveau « Yellow Belt » dans le jargon du Six Sigma. Tout cela devrait entrer dans le cadre d'un système de tutorat, afin de favoriser au maximum les échanges internes de compétences Hard et Soft.

Lancement de formations sur l'ergonomie des postes, analyse et optimisation de la Valeur Ajoutée/Non-Valeur Ajoutée

2022 fut aussi marquée par le lancement de la première formation interne sur l'analyse VA/NVA, qui a été dispensée au Creusot à 15 collaborateurs de départements différents : assemblage, méthodes & industrialisation, peinture, ressources humaines, le responsable « Yello » local, et même le directeur de l'usine !



Après 2 heures de théorie, les collaborateurs procèdent à un exercice d'analyse VA/NVA sur un poste de leur choix en faisant des photos, relevés de temps et distance

Cette formation sur la VA/NVA s'inscrit parfaitement dans l'ambition de « pilotage » de l'amélioration en permettant à des collaborateurs de prendre du recul et ouvrir les yeux sur leur travail du quotidien, qu'il soit industriel ou transactionnel, afin de détecter la non-valeur ajoutée dans leurs tâches du quotidien et savoir quoi faire pour la réduire. Cette formation représente le début d'une longue série qui vient en complément aux projets d'optimisation de type DMAIC, qui eux représentent des sauts de performance, et tout cela est désormais appuyé par des managers-sponsors.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Le déploiement de la méthodologie « YOG » comme moyen d'appropriation de la stratégie du Groupe

2022 fut l'année où la fameuse méthodologie « YOG » dont beaucoup de collaborateurs avaient entendu parler a pris une dimension supplémentaire.

« YOG » signifie « Yello Operational Goals ».



Tous les collaborateurs de la filiale Haulotte France ont été questionnés sur leur vision de leur métier dans le futur.

C'est un exercice clé à réaliser lors du lancement du programme dans un département ou dans une entité. Cet exercice permet aux collaborateurs de définir comment ils imaginent leur métier ou leur entité dans le futur, assurant ainsi un déploiement censé du programme qui répond aux contraintes et besoin du métier ou de l'entité. Ces éléments sont déterminés par les collaborateurs opérationnels, car ces derniers sont les mieux placés pour pointer du doigt les problèmes de leur quotidien et ils ont souvent les meilleures solutions à proposer. De ce fait, leur implication dans cet exercice est absolument obligatoire.



Réalisation de l'exercice YOG avec le département Marketing

La réalisation d'un YOG comporte plusieurs étapes car c'est un exercice qui doit garantir une approche « bottom-up » d'implication des opérationnels, tout en s'assurant que les données de sortie de l'exercice sont en lien avec les ambitions stratégiques du Groupe.

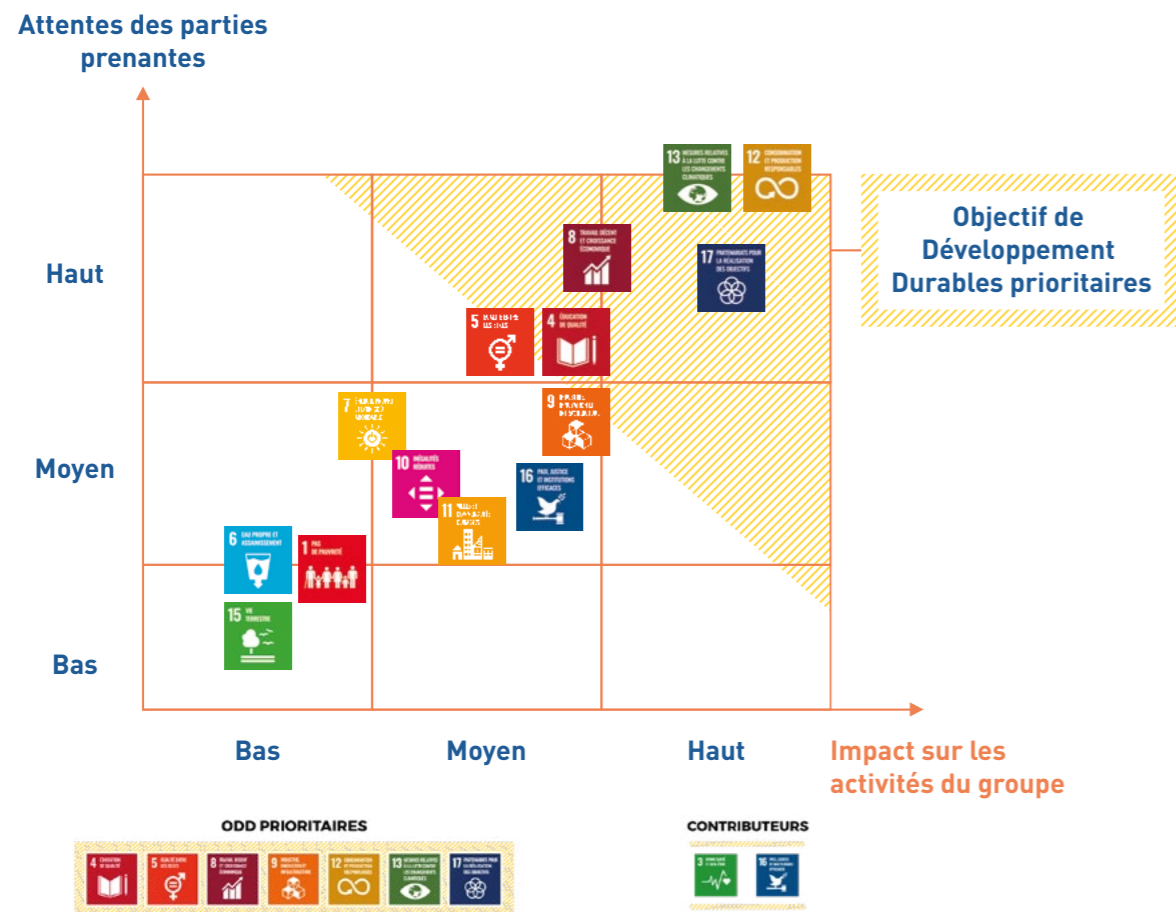
« Cet outil nous permet de faire participer les collaborateurs sur leurs besoins, leurs envies, les orientations marché, les projets que l'on souhaite mener et puis aussi avoir une vision 360 par rapport aux projets stratégiques de l'entreprise et venir se racoler progressivement par rapport à cette volonté du COMEX dans le cadre du plan 2025 » témoigne Rémi Heidelberg, Responsable Marketing Produit.

Cet exercice a été réalisé dans toutes les usines ainsi que dans de nombreux départements et filiales, mais le plus impressionnant est qu'il a été réalisé jusqu'au niveau du Comité Exécutif, ce qui renforce la dynamique de changement qui s'opère au sein du Groupe depuis quelques années.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

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



Afin de répondre à ses obligations, 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.

Cette démarche d'analyse des risques a été mise à jour en 2021, dans le cadre du travail réalisé sur la mise en place d'un système de management intégré Qualité, Sécurité et Environnement et d'un programme d'Excellence Opérationnelle au sein du groupe.

De plus, en 2022, une analyse de matérialité a été réalisée avec des collaborateurs provenant de plusieurs départements et entités du groupe. Elle avait pour but de définir les enjeux et les Objectifs de Développement Durable prioritaires pour Haulotte.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022




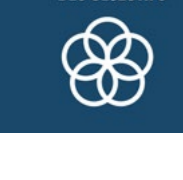

Haulotte a ainsi confirmé qu'il existait 12 enjeux extra-financiers prioritaires, correspondant à 9 Objectifs de Développement Durable (ODD). Parmi ces 9 ODD, 7 d'entre eux sont considérés comme prioritaires, et définiront la feuille de route de la démarche de développement durable du groupe. Tous ont fait l'objet d'une validation en COMEX et les politiques, les indicateurs clés de performance et les actions mises en place pour ces enjeux sont présentées tout au long de ce document.

Ces enjeux et ces objectifs ont tous été regroupés au sein de la représentation que vous retrouverez ci-dessous. Cela représente la vision RSE du groupe.







DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

ODD	Enjeux RSE	Risques et opportunités	Référence aux politiques et axes d'engagement
 <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lutte contre les changements climatiques Impact environnemental de nos activités 	<ul style="list-style-type: none"> Dégradation des relations avec les parties prenantes par la non prise en compte de leurs besoins et attentes Violation de la réglementation (droits humains, propriété intellectuelle, RGPD, Loi Sapin II, préservation des ressources etc) Mise en place d'un programme d'excellence opérationnelle permettant une meilleure collaboration et le partage de bonnes pratiques Eco-design, recyclabilité, et gestion de la fin de vie de nos machines insuffisantes Impacts environnementaux directs et indirects (émissions dans l'air, rejets dans l'eau, production de déchets, consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre, etc.) de nos activités. 	P. 31 & P.33
 <p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lutte contre les changements climatiques Impact environnemental de nos activités 	<ul style="list-style-type: none"> Dégradation des relations avec les parties prenantes par la non prise en compte de leurs besoins et attentes Violation de la réglementation (droits humains, propriété intellectuelle, RGPD, Loi Sapin II, préservation des ressources etc) Mise en place d'un programme d'excellence opérationnelle permettant une meilleure collaboration et le partage de bonnes pratiques Eco-design, recyclabilité, et gestion de la fin de vie de nos machines insuffisantes Impacts environnementaux directs et indirects (émissions dans l'air, rejets dans l'eau, production de déchets, consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre, etc.) de nos activités. 	P. 31 & P.33
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Attractivité et rétention des talents Santé et Sécurité au travail Dialogue Social 	<ul style="list-style-type: none"> Accidents et maladies professionnelles, particulièrement en lien avec notre activité industrielle Gestion des ressources humaines inappropriée générant un manque d'engagement, des départs ou une pénurie de personnel Mise en place d'un programme d'excellence opérationnelle permettant une meilleure collaboration et le partage de bonnes pratiques Violation de la réglementation (droits humains, propriété intellectuelle, RGPD, Loi Sapin II, préservation des ressources etc) 	P. 16, P.37 & P.42
 <p>17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS</p>	<ul style="list-style-type: none"> Relation avec les parties prenantes Responsabilité dans la conduite des affaires 	<ul style="list-style-type: none"> Forte fluctuation dans les prix et la disponibilité des matières premières Dégradation des relations avec les parties prenantes par la non prise en compte de leurs besoins et attentes Risque de corruption et de pratiques non éthiques, pouvant avoir un impact sur l'image et la réputation du groupe Mise en place d'un programme d'excellence opérationnelle permettant une meilleure collaboration et le partage de bonnes pratiques Absence de prise en compte ou de réponse en temps utile aux commentaires des clients (réclamations, enquête de satisfaction des clients), y compris le manque de communication (délais, livraison, interventions) 	P. 29 & P.39
 <p>4 ÉDUCTION DE QUALITÉ</p>	<ul style="list-style-type: none"> Attractivité et rétention des talents Gestion des compétences Diversité et handicap 	<ul style="list-style-type: none"> Accidents et maladies professionnelles, particulièrement en lien avec notre activité industrielle Gestion des ressources humaines inappropriée générant un manque d'engagement, des départs ou une pénurie de personnel Mise en place d'un programme d'excellence opérationnelle permettant une meilleure collaboration et le partage de bonnes pratiques 	P. 16, P.19 & P.45

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

ODD	Enjeux RSE	Risques et opportunités	Référence aux politiques et axes d'engagement
 <p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Diversité et handicap Respect des droits de l'homme 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des ressources humaines inappropriée générant un manque d'engagement, des départs ou une pénurie de personnel Violation de la réglementation (droits humains, propriété intellectuelle, RGPD, Loi Sapin II, préservation des ressources etc) 	P. 45 & P.36
 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Protection des systèmes informatiques et des données Politique R&D et propriété intellectuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Inaccessibilité des outils de travail / cyber-criminalité / Perte d'informations et de données Violation de la réglementation (droits humains, propriété intellectuelle, RGPD, Loi Sapin II, préservation des ressources etc) 	P. 24 & P.27
 <p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Santé et Sécurité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> Accidents et maladies professionnelles, particulièrement en lien avec notre activité industrielle 	P. 42
 <p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Politique R&D et propriété intellectuelle Respect des droits de l'homme 	<ul style="list-style-type: none"> Violation de la réglementation (droits humains, propriété intellectuelle, RGPD, Loi Sapin II, préservation des ressources etc) Dégradation des relations avec les parties prenantes par la non prise en compte de leurs besoins et attentes 	P. 27 & P.36

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Attractivité, rétention des talents et développement des compétences

ENJEUX :

Prendre soin des salariés
Construire un environnement où les collaborateurs peuvent se développer

CONTRIBUTION AUX ODD



La mission de Haulotte telle que définie dans son projet d'entreprise est le « prendre soin des personnes ».

Ce « prendre soin des personnes » se décline en trois sujets étroitement liés :

- Prendre soin de ses salariés, en offrant aux collaborateurs un environnement leur permettant de se développer
- Prendre soin de nos partenaires
- Prendre soin de la Société

Nos valeurs, fondation de notre projet d'entreprise, sont en parfaite adéquation avec notre mission. L'ensemble des collaborateurs est partie prenante de cette Mission, et c'est une politique RH/Empowerment dynamique qui a en charge de la promouvoir et la développer.

Notre ambition 2025 a dédié un pilier, et un axe stratégique en lien avec la Mission :

- Le pilier : Let's dare à travers le Management Responsabilisant
- L'axe stratégique : Devenir une entreprise apprenante

Les enjeux :

Haulotte, comme beaucoup d'entreprises est confronté aux mutations du marché du travail, lié notamment aux bouleversements du digital, à l'arrivée de nouvelles générations, et aux tensions sur le marché du travail.

De fait, l'attractivité, la rétention et le développement des talents de nos collaborateurs sont clef.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

- La guerre des talents s'intensifie et touche aujourd'hui des métiers de plus en plus diversifiés. Dans un tel contexte et face à des candidats dont les attentes et les motivations évoluent, Haulotte travaille plus que jamais sur son attractivité.
- Développer un environnement de travail favorisant l'engagement de chaque collaborateur est incontournable pour la rétention des talents. Les conditions de l'engagement sont multiples et doivent toutes être adressées pour que chacun trouve les ressorts de son engagement.
- Mettre en place un environnement favorisant l'apprentissage en continue, le développement des compétences, le partage, la découverte, la prise d'initiative... c'est maximiser les chances de développer les talents de chacun et leur évolution souhaitée.

Les collaborateurs sont plus que jamais en recherche de quête de sens, de flexibilité, d'engagement social et environnemental, d'un style de management leur permettant de grandir et d'être responsabilisé, d'équilibre vie pro/perso, les valeurs, la transparence et l'authenticité.

Depuis 2017, le **programme Let's dare**, vise à créer les conditions de travail favorisant l'engagement des collaborateurs en développant toutes les composantes de l'engagement, et favorisant ainsi notamment, la rétention, l'attractivité et le développement des compétences. Il s'articule autour notamment de 5 principaux thèmes :

- I. D'une transformation culturelle du groupe :
 - a Une culture d'implication de nos collaborateurs
 - b Une culture de responsabilisation à travers le modèle de leadership qui s'appuie sur nos valeurs
- II. Du développement des compétences par la Learning Company
- III. D'une démarche d'amélioration continue à travers une enquête et les plans d'actions associés (grille maturité)
- IV. D'une politique RH qui accompagne chaque collaborateur dans son parcours Haulotte (parcours d'intégration, entretiens annuels et professionnels, talent review, actions de développement, mobilité...)

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE						
Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif 2023	Périmètre
Turnover des CDI	%	9,7	10,18	20,2	Non fixé	Groupe
Mobilité interne (Géographique, Hiérarchique, Métier)	Nombre de collaborateurs	Non mesuré sur le même périmètre	142	117	Non fixé	Groupe
Taux de collaborateurs ayant suivi au moins une formation (formés sur l'année : effectif moyen de l'année)	%	61	74	90	100	Groupe
Nombre d'heures de formation	Heures	21 943	26 187	38 920	>2022	Groupe
Nombre moyen d'heures de formation	Heures	14	16	23	Non fixé	Groupe

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

ACTIONS ET RÉSULTATS

I. Une transformation culturelle du groupe

a. Convaincu que chaque collaborateur contribue à la performance de tous, et que l'intelligence collective est la plus puissante, de nombreuses démarches d'implication et de « Bottom up » sont développées au sein de l'entreprise.

1) Le cascading de l'ambition 2025

Cela s'est illustré en 2022, notamment par le lancement du cascading de la présentation de l'ambition 2025 à l'ensemble des collaborateurs du groupe.

Une présentation dédiée animée par les managers animateurs qui comprenait une vidéo de présentation, un travail de découverte, et d'appropriation autour de scénettes, et de partages autour des sources de motivations, craintes et doutes remontés par les collaborateurs. L'ensemble de ces remontées a fait l'objet d'une compilation pour apporter des réponses aux principaux doutes et questions.

2) Les Friday talks

« La connaissance est la seule chose qui s'accroît lorsqu'on la partage » - Sacha Boudjema

Pour Haulotte, grandir et monter en compétence ne se fait pas qu'au travers d'une formation traditionnelle.

En 2021, nous avons déployé les Friday Talks. Ce sont des conférences facultatives organisées par les collaborateurs pour les collaborateurs afin de mieux partager les connaissances. L'animation se veut ludique et participative. Ces événements sont organisés chaque dernier vendredi du mois au sein du siège social, pendant 1h.

Les sujets de 2022 étaient variés :

- «Qui a piqué mon fromage» - Notre programme de transformation Yello,
- La créativité avec le e-Lab
- Innovation
- «We have a plan» - La RSE en collaboration avec notre client Kiloutou
- L'une de nos valeurs : la confiance
- La cybersécurité
- Qu'est-ce qu'une filiale ?

Les Friday Talks sont filmés, si possible (hors sujet à expérimentation), afin de partager l'événement aux autres sites français du Creusot, de Reims et de Haulotte France. Les replays sont disponibles sur la plateforme de e-learning Haulotte Academy.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

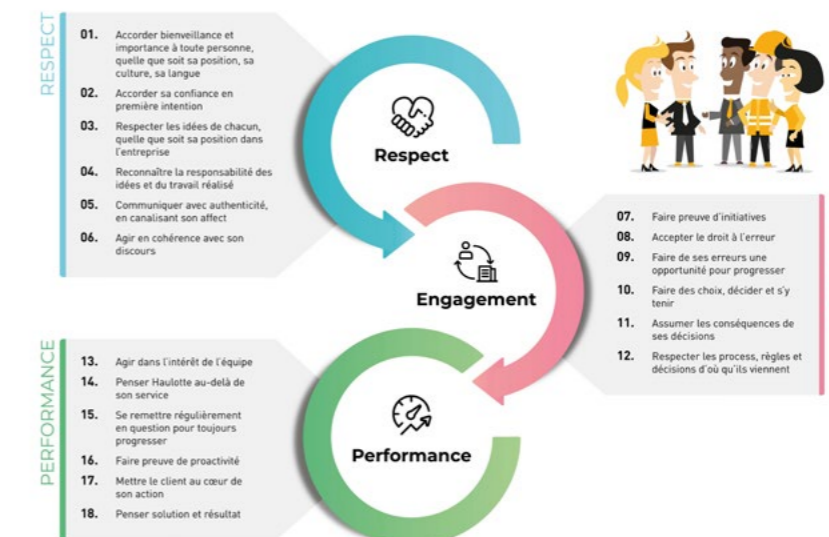
Indicateur	Unité	2021	2022	Périmètre
Nombre de Friday Talk	Nombre	8	7	Sites Loire
Nombre de collaborateurs ayant suivi au moins un Friday Talk	Nombre	148	162	
Nombre d'heures de Friday Talks	Heures	356	320	



3) La refonte de notre charte des valeurs

Dans le cadre de la mise en place d'un modèle de management responsabilisant, plus de 70 collaborateurs ont été consultés en workshops animés par des consultants pour définir et proposer le modèle le plus adapté à notre culture. Les collaborateurs ainsi impliqués ont également été amenés à travailler sur un réaménagement de notre charte des valeurs.

NOS VALEURS



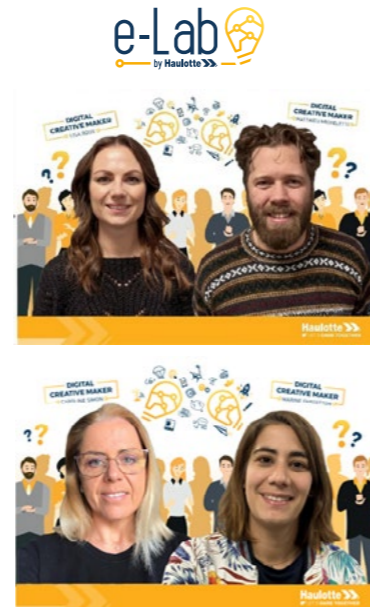
Let's dare!

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

4) Le e-Lab

Créé en 2021, le E-lab a pour vocation de développer une culture digitale, et de recueillir les idées des collaborateurs pour sélectionner les plus prometteuses, et les faire pitcher devant un jury. Si l'idée est retenue, les collaborateurs mettent ensuite en place une maquette, la présentent et en font la promotion pour la mettre en oeuvre. Une des idées mise en oeuvre pour les collaborateurs a été une application de covoiturage.



5) La démarche YELLO



La démarche consiste à impliquer les collaborateurs au plus près de leur emploi pour identifier des améliorations répondant à une amélioration de l'efficacité, de la qualité mais également de leurs conditions de travail.

6) L'intrapreneuriat

Une idée émise lors d'un groupe de travail a amené Haulotte à enclencher une démarche intrapreneuriale autour de ce sujet. Une équipe a été nommée et s'est occupé du sujet en temps partiel pour commencer, puis 2 collaborateurs ont été dédiés à temps plein pour la suite du projet. Une démarche concluante qui fera l'objet en 2023 d'une organisation plus structurée, s'appuyant sur cette expérience.

b. Une culture de responsabilisation à travers le modèle de leadership qui s'appuie sur nos valeurs

Depuis le lancement de notre Vision en 2016, Haulotte a entrepris de nombreuses transformations afin d'améliorer la performance de l'Organisation, la satisfaction de ses clients, le bien-être et l'engagement des équipes. Nous avons continué à progresser dans un environnement en mutation profonde et permanente. Pour poursuivre sa croissance pérenne, Haulotte doit encore relever de nombreux défis afin d'être encore plus innovante, plus rapide dans les décisions et leurs exécutions.

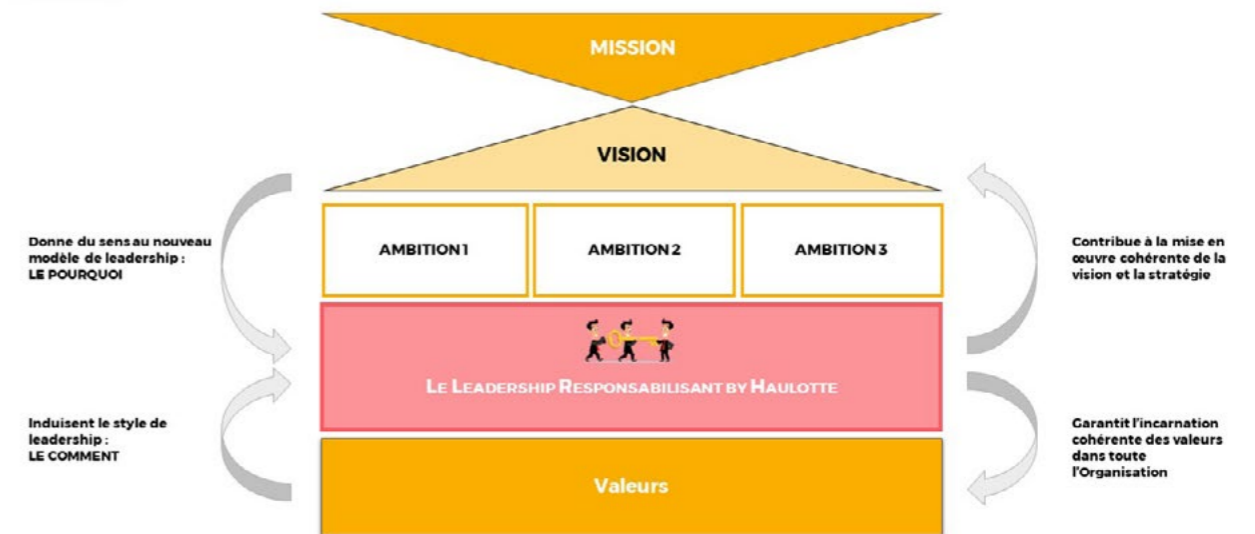
Ce modèle s'articule autour de nos Valeurs définies en savoir-être, savoir-faire et outils.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

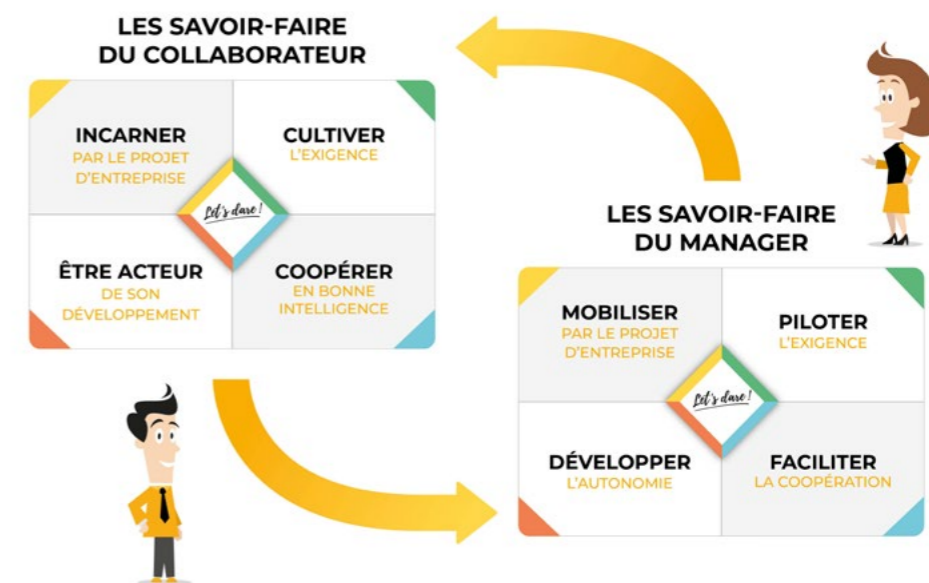


LE MODÈLE DE LEADERSHIP AU COEUR DU PROJET D'ENTREPRISE



Ce modèle a été créé à l'issue d'un travail collaboratif mobilisant près de 70 personnes, lors de 7 workshops organisés en mai 2022 et réunissant directeurs, managers, collaborateurs, issus de différents sites, de différents métiers, en Europe, en Asie comme en Amérique. Ce projet a été présenté par les équipes au COMEX lors d'un séminaire de deux jours qu'ils ont consacré à ce sujet.

Ce projet finalisé par le COMEX vise à clarifier les contours du leadership responsabilisant en précisant les comportements et les savoir-faire attendus auprès de tous, et ce afin de développer des relations efficaces et motivantes qui contribuent à la performance d'Haulotte et à l'épanouissement de chacun.



— Let's dare! —

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Le rôle du manager vise à transmettre, communiquer et mobiliser autour de la Vision et du projet d'entreprise, de définir les objectifs et piloter d'exigence, de développer l'autonomie des équipes et faciliter la collaboration. S'agissant d'une relation de co-responsabilité, les collaborateurs (et le manager est également un collaborateur) doivent à ce titre, incarner le projet d'entreprise, cultiver l'exigence, être acteur de leur développement et coopérer efficacement. Dès lors, la façon d'atteindre les objectifs fixés relève de l'autonomie de chaque collaborateur, de chaque équipe.

« Quand les équipes partagent une même vision, des objectifs et qu'elles sentent la confiance de leur manager, elles savent où aller ; elles osent innover et trouver plus rapidement des solutions ».

Ce déploiement sera progressif car ce modèle nécessite de faire évoluer en profondeur nos attitudes. En 2022, le déploiement a été réalisé auprès de l'ensemble des managers français qui ont tous suivis le même processus :

- La première étape a permis à chaque manager de s'évaluer, et d'être évalué par son manager, ses collaborateurs (et ses pairs pour certaines fonctions) sur ce modèle de leadership. L'objectif pour le manager est qu'il puisse identifier un ou deux axes de progrès pour l'année qui le séparera de son prochain baromètre.
- La deuxième étape a réuni les managers autour de séminaires d'appropriation sur ce modèle pendant 2 jours. 144 managers et fonctions transverses ont été formés en 2022.

II. Le développement des compétences par la Learning Company

A l'heure de l'obsolescence des compétences, former ses salariés est non seulement un facteur de performance pour Haulotte, mais également un élément clé qui participe à la rétention de nos collaborateurs.

Haulotte s'est engagé en 2022 dans une démarche d'entreprise apprenante. Il s'agit de créer et faciliter un environnement culturel innovant et propice à l'apprentissage. Pour être plus performant, nous devons apprendre à résoudre des problèmes en groupe, à expérimenter des pilotes, à apprendre par l'expérience, à apprendre des autres parties prenantes, clients, partenaires... et à transférer les connaissances pour une compréhension égale.

Nous utilisons des plateformes de formations pour permettre à nos collaborateurs d'accéder librement à du contenu, de façon autonome ou guidée.



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

La plateforme Haulotte Academy recueille des formations créées par Haulotte pour développer des compétences métiers spécifiques à l'entreprise. La digitalisation de la formation s'est accélérée en 2022, on y retrouve de nouvelles formations dédiées à développer les compétences de nos forces de vente grâce à des modules sur la connaissance de nos produits et solutions. L'ensemble des collaborateurs du Groupe a désormais accès à des formations qui leur permettent d'acquérir de nouvelles connaissances telles que les outils informatiques, la sécurité, la RSE et même les parcours d'intégration des collaborateurs...

En 2022, nous avons également déployé LinkedIn Learning, pour élargir notre offre de formations et permettre à tous les collaborateurs (hors Chine car non accessible) de développer leurs compétences sur de nombreuses thématiques et dans leur langue.

Découvrez le témoignage d'un collaborateur : TIRON, Alexandru, Chef de projet technique



« Sur le plan professionnel, en tant que chef de projet technique, je suis constamment à la recherche de moyens d'améliorer mes compétences en matière de leadership, d'esprit critique, de communication, d'éducation financière, de gestion, et la liste est encore longue.

Je peux ressentir cette amélioration même dans ma vie de tous les jours, car je suis plus attentif, j'acquiers une meilleure compréhension de moi-même et des personnes qui m'entourent et j'obtiens de meilleurs résultats.

Il est difficile de trouver du temps dans les vies trépidantes et occupées que nous menons, mais croyez-moi, même 5 minutes d'écoute dans la voiture, au café comptent ! Si je peux me permettre, je recommanderais de se concentrer sur de petites vidéos et de continuer à apprendre régulièrement. En fin de compte, vous êtes le maître de vos propres choix ! Continuez à apprendre. »

Aujourd'hui chaque collaborateur est acteur du contenu qu'il souhaite suivre sur LinkedIn Learning. Cependant, Haulotte propose chaque mois une animation sur des sujets transverses : le feedback, la communication, la créativité, la gestion de l'énergie...

Bien que la digitalisation de nos formations se développe, Haulotte compte beaucoup sur son réseau de formateurs internes pour déployer le transfert de connaissance sur l'ensemble de nos sites. Conscient de la valeur ajoutée du formateur dans la montée en compétence des équipes, Haulotte compte sur les relations humaines, sociales et sur le partage comme outil pédagogique à privilégier. C'est par la pratique que nos apprenants se questionnent, expérimentent, parfois se trompent, mais retiennent les messages clés de nos formations.

Notre programme d'Entreprise Apprenante est également au service des métiers, et accompagne les projets stratégiques du groupe. En 2022, pour accompagner le projet d'Excellence Opérationnelle du groupe, Yello Program, 6 collaborateurs ont bénéficié d'une formation de 3 jours et d'un accompagnement d'une centaine d'heures tout au long de l'année 2022 sur la méthodologie DMAIC. Pour obtenir la certification Green Belt, ces 6 collaborateurs ont chacun mené un projet concret sur le terrain, apportant des gains significatifs pour l'entreprise, qui leur ont permis de mettre en pratique la méthodologie apprise en formation.

En 2022, c'est **38 920h de formation** dans le Groupe, **1 505 collaborateurs formés**, donc environ **25h de formation par collaborateur**.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

III. Une démarche d'amélioration continue à travers une enquête et les plans d'actions associés

a. Partie Engagement Survey

La démarche de transformation est mesurée tous les 3 ans à travers une enquête d'engagement effectuée en 10 langues auprès de l'ensemble des collaborateurs. Elle concerne 12 thèmes qui couvrent plus de 50 questions sur toutes les thématiques de l'engagement.

Les résultats permettent d'identifier nos forces, axes d'amélioration, nos progrès, et de définir des nouvelles priorités. Après Février 2017 et Février 2020, la nouvelle enquête aura lieu en Mars 2023.

RÉSULTATS DE L'ENGAGEMENT SURVEY				
Indicateur	2017	2020	Objectif 2023	Périmètre
Taux d'engagement des collaborateurs	☹️ 57%	😊 64%	En Progression	Groupe
« Je suis fier de travailler pour Haulotte »	😊 71%	😊 76%	😊 80%	Groupe
« Je recommanderais Haulotte comme employeur »	☹️ 49%	😊 65%	😊 70%	Groupe
« Haulotte m'offre l'occasion d'avoir un travail stimulant et intéressant »	😊 67%	😊 76%	😊 80%	Groupe

b. Grille de maturité Formation

Afin d'améliorer nos pratiques liées à la formation et au développement de nos collaborateurs, l'équipe RH s'est appuyée sur le programme Yello à travers l'écriture d'une grille de maturité.

L'écriture de cette grille, et l'évaluation réalisée sur celle-ci, permet d'identifier les actions à mettre en œuvre pour faire évoluer nos pratiques. Par exemple, un des axes de travail a été de réfléchir à comment rendre les entités autonomes dans le déploiement des formations réglementaires.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

IV. Une politique RH qui accompagne chaque collaborateur dans son parcours Haulotte

a. Attirer les talents via la cooptation

Qui de mieux pour recommander Haulotte que nos collaborateurs ?

En 2022, Haulotte lance sur le périmètre France une politique de cooptation. La cooptation est une méthode de recrutement qui consiste à encourager les collaborateurs d'Haulotte à recommander des candidats pour des postes ouverts au recrutement. Cette pratique présente plusieurs avantages.

Tout d'abord, la cooptation permet de recruter des candidats qui ont été recommandés par des employés de confiance. Les employés actuels de l'entreprise connaissent les exigences du poste et les compétences requises, ils peuvent donc recommander des candidats qui correspondent parfaitement aux besoins de l'entreprise.

En 2022, nous avons recruté un collaborateur via la cooptation.



b. L'intégration

Pour bénéficier d'une plus grande immersion dans la culture de l'entreprise, nous avons créé un parcours de 40min sur notre plateforme de e-learning Haulotte Academy, facultatif, qui permet aux collaborateurs nous rejoignant d'en savoir plus sur notre histoire, notre organisation, nos produits et services, nos sites, notre transformation... 88% des participants trouvent ce parcours utile (voir très utile) et intéressant (voir très intéressant).

La phase d'intégration, appelée onboarding, est particulièrement importante pour la rétention des collaborateurs. Le jour J, Haulotte soigne l'accueil de son collaborateur en s'assurant qu'il dispose d'un poste de travail opérationnel, des codes d'accès actifs, d'un badge fonctionnel, des équipements de protection individuelle à sa disposition... Pour plus de convivialité, un petit-déjeuner d'accueil peut être organisé et un kit de bienvenue (tasse, carnet, livret d'accueil...) lui est remis. Une visite des locaux lui permet de faciliter ses déplacements mais aussi de se faire une idée plus précise de l'ambiance générale.

Dans les jours suivants son arrivée, un parcours d'onboarding adapté à son profil lui donnera toutes les clés pour mieux appréhender les process et outils internes ainsi que la vision et la culture de notre organisation.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

c. L'entretien professionnel : un acte managérial clé dans le développement des collaborateurs

Chaque collaborateur bénéficie d'un entretien professionnel avec son manager tous les ans. Ce moment privilégié entre le collaborateur et le manager permet d'échanger autour du projet professionnel du collaborateur. Dans cet entretien, le collaborateur fait part de ses souhaits de mobilité au sein du groupe aussi bien sur des mobilités fonctionnelles, hiérarchiques que géographiques. Ces souhaits de mobilité sont analysés par les équipes Ressources Humaines et permettent d'avoir une démarche pro-active auprès de ces collaborateurs lorsqu'un poste s'ouvre en lien avec leurs souhaits d'évolution.

Cet entretien est également le moment de définir le plan de développement des compétences nécessaires à la tenue de son poste, mais également dans la perspective d'une future évolution. Différents types d'action de développement peuvent être envisagées : formation, coaching, accompagnement managérial, confiée une mission/projet à un collaborateur ...

Cet entretien contribue à la rétention des Talents, en leur permettant d'exprimer leur souhait d'évolution, et en les accompagnant dans leurs projets.

d. Talent Review

La Talent Review est organisée à la suite de la période des entretiens annuels et professionnels. La Talent Review est un rendez-vous privilégié entre le manager hiérarchique, le N+2 et l'équipe RH.

La Talent Review a pour objectif d'échanger sur les points fort et points de progrès du collaborateur, d'identifier son potentiel d'évolution, les risques de départ, et de définir son plan de développement des compétences et les actions concrètes à mettre en œuvre.

Le suivi et la mise en œuvre des actions se font par le manager et les RH. Ils vont permettre au collaborateur de grandir et quand il souhaite de pouvoir évoluer dans l'organisation.

e. Les évolutions professionnelles chez Haulotte

Haulotte promeut la mobilité interne. Les postes ouverts dans le groupe sont diffusés en interne afin de permettre aux collaborateurs intéressés de pouvoir postuler.

En 2022, ce sont 117 personnes qui ont évolués dans le groupe, aussi bien sur des mobilités hiérarchiques, fonctionnelles ou géographiques.

Pour retenir nos Talents, il est primordial de donner de la perspective et d'avoir conscience que les possibilités de se développer et de grandir chez Haulotte

Afin d'accompagner les collaborateurs ayant une expertise forte sur des domaines techniques, Haulotte a créé une filière expertise au sein des métiers Recherche et Développement. Cette filière permet de reconnaître et de valoriser ses collaborateurs et leurs expertises. En 2022, 2 experts ont été nommés dans les domaines des Essais Systèmes et du Software.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

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

ENJEUX :

L'outil informatique faisant partie intégrante du fonctionnement d'Haulotte, la sécurité informatique est devenue UN REEL ENJEU 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 démarches indispensables pour réduire le risque de pertes financières et/ou les dommages en termes d'image et de notoriété.

CONTRIBUTION AUX ODD



POLITIQUE :

La direction informatique se doit d'être un partenaire métier apportant de la valeur au travers de solutions innovantes, digitales, pérennes et sécurisées en contribuant à l'exécution du plan stratégique, en s'appuyant sur la performance des projets réalisés, une organisation agile et une communication adaptée, dans un contexte de sécurité du SI et de l'intégrité de la donnée.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE						
Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif 2023	Périmètre
Performance RUN (volume backlog)	Nombre de ticket	410	299	340	300	Groupe
Satisfaction sur ticket (enquête journalière)	%	92	94	97	>95	Groupe
Satisfaction globale (enquête annuelle)	%	93	93	90	>90	Groupe

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

ACTIONS ET RÉSULTATS

I. Sensibilisation des collaborateurs à la sécurité informatique

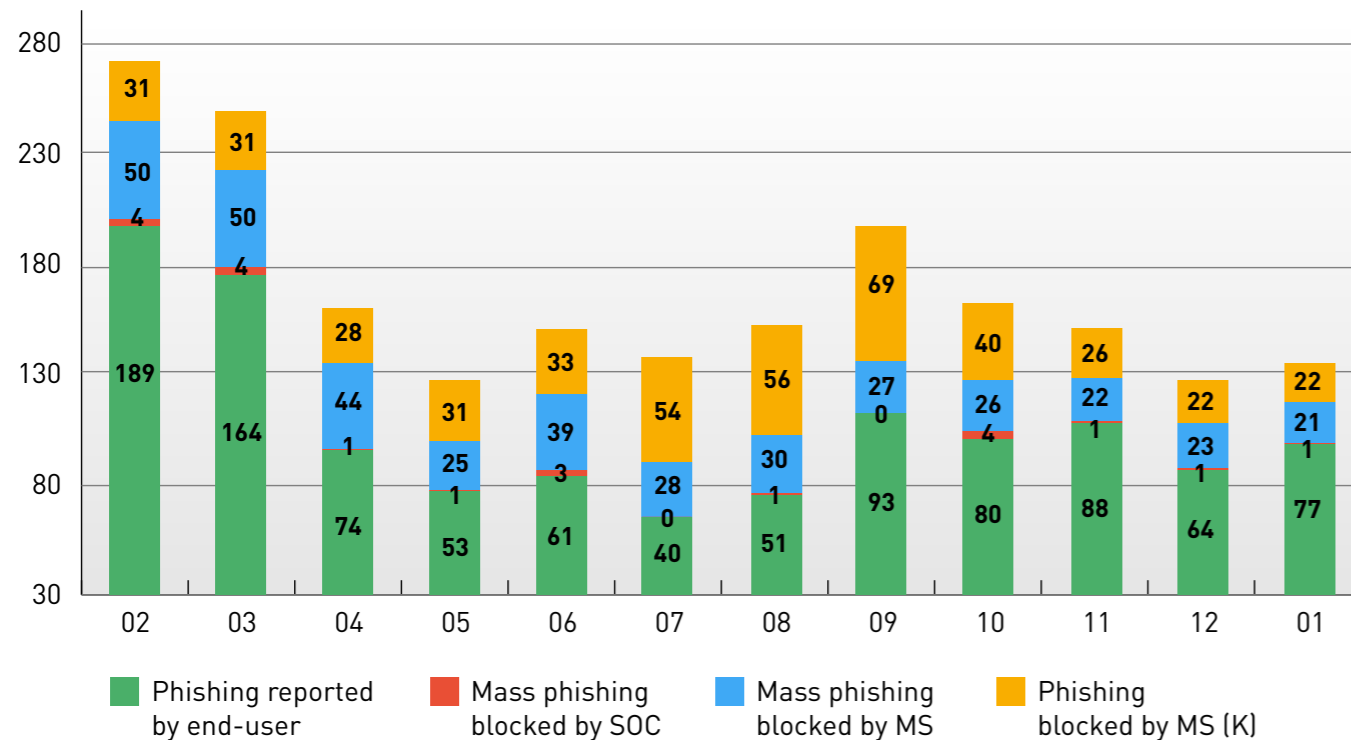
La charte informatique vise à sensibiliser les utilisateurs à la bonne utilisation des outils informatiques. Elle est signée par les collaborateurs France à leur intégration et est disponible sur notre intranet avec la volonté de lui conférer une valeur contraignante pour la rendre opposable.

Les utilisateurs suivent également une formation à la sécurité à et aux bonnes pratiques informatiques dès la remise de leurs PC. Au cours de l'année 2022, « l'IT Ignition » a été en place : dans le cadre de leur intégration, chaque nouvel arrivant Haulotte (de la zone France) est convié à une réunion d'information qui vise à être sensibilisé sur les Systèmes d'Information et leurs interactions avec l'informatique au cours de leur vie chez Haulotte. Afin de valider leur acquis sur la connaissance de l'écosystème IT, lors de ces deux sessions de sensibilisation, les utilisateurs doivent compléter un petit quiz.

II. La sécurité du Système d'Information : un enjeu primordial

Depuis quelques années, la recrudescence et la sophistication des attaques informatiques visant les entreprises provoquent de plus en plus d'arrêts d'activités et donc de perte de revenus.

Nous constatons au quotidien que la menace est réelle, le graphique ci-dessous nous permet de recenser le nombre d'attaque de phishing déjoué :



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

La direction informatique est plus que jamais engagée pour protéger l'entreprise de potentiels cyber-attaques, cette année :

- Un RSSI (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information) a été nommé pour assurer cette partie sécurité.
- Un SOC (Security Operation Center) a été instauré pour assurer une surveillance tournante des SI sur 24h, entre les équipes IT Chine, Europe puis USA.
- L'authentification multi-facteur a été déployé sur l'ensemble des messagerie utilisateur du groupe, pour éviter l'usurpation d'identité
- Des campagnes test de phishing sont déployées tous les trimestres sur les messageries de 100% des utilisateurs, pour tester leur réaction à une attaque utilisant le phishing
- Les utilisateurs échouant au test de phishing sont sensibilisés individuellement sur le risque et les conséquences
- Le comité d'audit du groupe a placé comme risque n°2 du groupe le risque « attaque cyber »
- Une fois par an un test de cyber-attaque avéré est effectué, sans prévenance, pour tester la capacité de notre organisation à réagir,

III. Respect du règlement sur la 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.

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

Bien que le monde des entreprises ait été fortement impacté 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.

V. Satisfaction des collaborateurs

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 2022, une enquête globale de satisfaction leur a été adressée.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

En 2020, lors du même sondage, le taux de satisfaction fait apparaître que 93% des utilisateurs sont satisfaits ou très satisfaits.).

	2019	2020	2021	2022
Enquête annuelle	89%	93%	93%	90%
Enquête journalière	83%	92%	94%	97%

Périmètre : groupe

VI. Les perspectives de développement de la partie IT

En 2021, la direction IT&Solutions a présenté son nouveau plan stratégique pour les 5 ans à venir. Ce plan stratégique découpe du plan stratégique opérationnel groupe. Ce master plan se décompose en 5 axes :

- **IT&S Basics** : maintenir un haut niveau de performance, tant au niveau des projets que de notre activité quotidienne de support. A ces éléments c'est ajouter le déploiement de la démarche Numérique Responsable.
- **User centricity** : soutenir et accompagner la transition vers une entreprise digitale par les hommes, les outils et par la formation. Plusieurs démarches ont déjà été lancées en France et sont en train d'être développées pour toutes les zones :
 - **l'IT Ignition**, une réunion d'information à destination des nouveaux arrivants,
 - **Les Digi'tips**, des petites sessions de formation de 20 min sur un outil précis
 - Et **le Citizen Dev'** plus récemment qui est un programme de certification visant à accompagner les collaborateurs sur les outils de la PowerPlatform : PowerBi, PowerApps et PowerAutomate. L'idée est de donner la main aux utilisateurs sur des applications qu'ils souhaiteraient développer par eux-mêmes, applications généralement simples, avec peu ou pas d'interface, et peu complexe. Ce programme s'articule en 4 niveaux sur chacun des outils. En décembre, le premier niveau de cette certification a débuté en France.
- **Business Value** : fournir un système d'information solide et fiable, mettre à jour notre ERP. Nous avons également pour objectif de mettre en place une solution CRM solide et de construire des solutions globales.
- **Data Management** : la «Business Intelligence» est devenu un enjeu pour les entreprises. L'ambition est de se doter d'outils modernes et adaptés pour faire face à ces nouveaux défis d'analyses de la DATA.
- **IT Security** : chaque jour, des entreprises se font pirater par des hackers, ce qui retarde ou perturbe leurs activités pendant des semaines ou des mois. Grâce à cette fondation, nous voulons assurer la continuité de nos activités en mettant en œuvre un plan ambitieux de protection et de réaction en cas de cyber-attaque.

Un suivi de l'exécution de ce plan stratégique est en place, fin 2022, le plan stratégique est déployé à 66%.

VII. Le Numérique Responsable

Depuis début 2022, une réflexion autour du Green IT, puis du Numérique Responsable a été lancée. La direction a la volonté de tendre vers un Système d'Information plus éthique, plus inclusif et plus écoresponsable. Plusieurs personnes de la direction se sont tout d'abord formées au Numérique Responsable. Par la suite un plan d'action a été construit. En 2022 plusieurs actions ont déjà été menées :

- Calcul de l'empreinte carbone du Système d'Information,
- Sensibilisation des collaborateurs IT,
- Participation à la semaine du développement durable (partage d'information et de challenge),
- Création de « Green'tips » (petites sessions de 20 minutes pour partager de bonnes pratiques), création d'un calendrier de l'avent autour du Numérique Responsable,
- Communication via notre Webzine...

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

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

ENJEUX :

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

- Innover pour assurer sa croissance, proposer de nouvelles gammes de machines et/ou de services et garder ainsi pour Haulotte sa position de leader sur le marché
- Placer l'innovation au cœur de la stratégie d'Haulotte, clef de sa compétitivité.

CONTRIBUTION AUX ODD



POLITIQUE :

La propriété intellectuelle comme instrument de conquête commerciale et de communication et politique R&D toujours plus dynamique

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.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE						
Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif 2023	Périmètre
Part de Chiffre d'affaires consacrée à la R&D	%	3,74	3,2	2,9	Non fixé	Groupe (R&D centralisée au sein d'Haulotte Group)
Dépôts de titres de propriété intellectuelle	Nombre	<ul style="list-style-type: none"> • 3 brevets • 2 brevets provisoires US • 9 enveloppes Soleau • 0 modèle • 2 marques 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 brevets • 1 brevet provisoire US • 1 brevet de design US • 16 enveloppes Soleau • 2 modèles • 0 marques 	<ul style="list-style-type: none"> • 26 • 5 brevets • 1 dépôt de modèle • 20 enveloppes Soleau • 0 marque 	Non fixé	Groupe (R&D centralisée au sein d'Haulotte Group)

Remarque : seuls les 1ers dépôts sont pris en compte (les dépôts non provisoires US et les extensions à l'étranger qui se basent sur ces 1ers dépôts ne sont pas comptabilisés ici)

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE RAPPORT 2022

ACTIONS ET RÉSULTATS

I. Maintien du dynamisme de la politique R&D

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

Haulotte gère le 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.

II. 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 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 2022

Relations avec les parties prenantes

ENJEUX :

Haulotte entretient avec ses principales parties prenantes un dialogue régulier et constructif. La cartographie réalisée a permis d'établir les différents canaux de communication avec les principales parties prenantes, notamment les clients et les fournisseurs.

La satisfaction des clients est bien entendu au cœur de la stratégie du groupe. Et 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.

CONTRIBUTION AUX ODD



POLITIQUE :

Haulotte Group intègre dans sa stratégie l'importance de maintenir des relations éthiques et responsables avec ses parties prenantes, notamment avec ses clients et ses fournisseurs. Le choix d'avoir placé l'ODD 17 comme ODD prioritaire vient illustrer cette politique.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE						
Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif 2023-2025	Périmètre
CLIENTS						
Collaborateurs concernés par des certifications Qualité	Nombre	Non mesuré	Non mesuré	1191	>1200	Groupe

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE						
Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif 2023-2025	Périmètre
FOURNISSEURS						
PIÈCES MACHINES						
Part des achats réalisés auprès des fournisseurs ayant signé un contrat de partenariat avec une charte de garantie	%	51	51	53	55	Groupe
Dont fournisseurs couverts uniquement par la signature d'un contrat de partenariat	%	34	36	39	41	Groupe
Part des achats réalisés auprès des fournisseurs couverts par la signature d'une charte d'achats responsables	%	60	64	71	75	Groupe
PIÈCES DÉTACHÉES / SPARE PARTS						
Part des achats réalisés auprès des fournisseurs couverts par la signature d'une charte d'achats responsables	%	Non mesuré	62	64	70	Groupe
ACHATS FRAIS GÉNÉRAUX						
Part des achats réalisés auprès des fournisseurs couverts par la signature d'une charte d'achats responsables	%	Non mesuré	Non mesuré	43	50	France
QUESTIONNAIRE RSE						
Pourcentage du volume d'achat représenté par les fournisseurs ayant été scorés sur les critères RSE	%	/	/	9,34	46	Groupe

ACTIONS ET RÉSULTATS

I. Relation avec les clients

a. Satisfaction client

Une démarche Qualité a été mise en place au sein des sites de production du groupe depuis plusieurs années, avec des certifications ISO 9001. Cette démarche est maintenant étendue aux filiales de distribution, avec Haulotte France et Haulotte Shanghai certifiée en 2022.

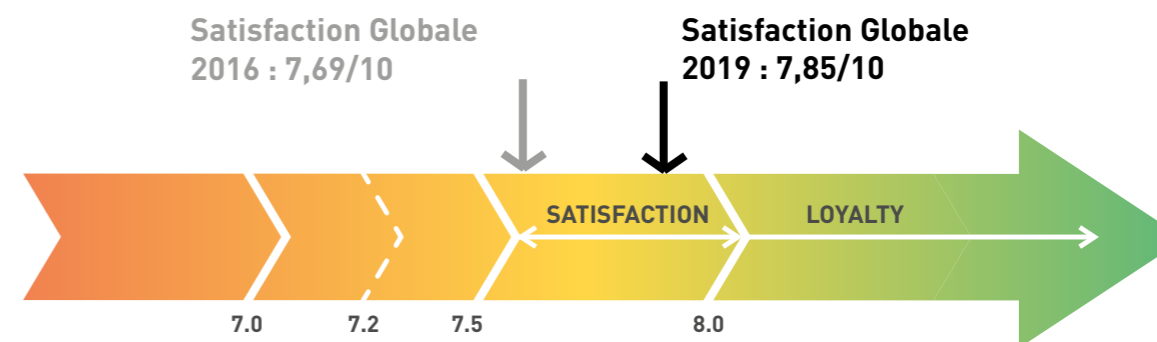
La satisfaction client est mesurée régulièrement par toutes les équipes en contact direct avec les clients. Ainsi, les commerciaux, les techniciens itinérants et les équipes des call centers reçoivent les remarques, commentaires, suggestions d'amélioration et les plaintes et les traitent rapidement. Cette satisfaction est ainsi mesurée régulièrement dans les entités du groupe.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Tous les 3 ans, Haulotte réalise une Customer Satisfaction Survey à grande échelle, avec l'aide d'une société spécialisée. L'objectif de cette enquête est de mesurer la satisfaction et la fidélité des clients de Haulotte et comparer l'évolution à celle de l'enquête précédente, et aussi d'identifier les attentes des clients et les points de satisfaction à mesurer.

La dernière enquête a eu lieu en 2019, et à amener de nombreuses actions d'amélioration. Le résultat de ces actions sera mesuré lors de la prochaine enquête 2023.



L'indicateur que nous suivons mensuellement pour la satisfaction client est le taux moyen d'intervention, ou encore taux de garantie. Il permet de calculer le pourcentage de pannes de machines sous garantie. Plus cet indicateur est faible, plus la fiabilité de nos machines sur les premières années est bonne. Cette fiabilité est pour nous très importante, et gage de satisfaction pour nos clients.

b. Évènements clients

Haulotte organise de nombreuses rencontres à destination de ses clients couvrant tous les sujets de son activité. Au travers de ses événements, le groupe valorise son savoir-faire, et se positionne également en apporteur de conseils, de solutions et de compétences.

Ainsi plusieurs événements ont été organisés tout au long de l'année 2022, que ce soit sur notre siège social, dans nos usines ou encore dans nos filiales de distribution.

L'événement le plus marquant a été en septembre 2022, avec l'organisation d'un événement « Comme à la maison ». Notre siège social a ainsi accueilli plus de 130 clients venus des 4 coins du monde.

L'événement a été organisé en plusieurs ateliers « expérientiels », permettant aux experts Haulotte de présenter les nouveaux produits et solutions, les dernières innovations mais aussi de partager la vision du groupe pour le futur. L'objectif a clairement été de démontrer notre capacité à être précurseur sur un marché en évolution permanente, mais surtout d'être un vrai Business Partner de nos clients.



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022



Stéphane Hubert, C.S.O. (Chief Strategy Officer)

L'événement « Welcome Home » OPEN UP était, selon nos clients, une rencontre qu'ils ne sont pas prêts d'oublier et un très bon souvenir. C'est bien le meilleur retour que l'on pouvait espérer !

Nos invités ont vraiment reconnu l'expertise et la disponibilité de nos équipes, notamment l'organisation sur les 2 jours, la diversité des ateliers et l'interactivité. 96 % étaient très satisfaits, selon l'enquête réalisée après l'événement.

Et, face à ce monde avec toujours plus de défis, nos équipes sont sans aucun doute notre meilleur atout !



Damien Gautier, directeur de la zone Asie-Pacifique

Je pense que le fait d'organiser OPEN-UP dans le département des équipes H3 a donné une autre ambiance à l'événement, car les clients APME ont rarement l'occasion de nous rendre visite en France, et encore moins à notre nouveau siège. Je pense vraiment que ces événements organisés pour les clients est le meilleur moyen de construire des relations. Les clients ont vraiment apprécié le fait de participer à l'événement et d'avoir la possibilité d'interagir avec les équipes d'Haulotte qui venaient de divers horizons (et pas seulement avec leurs contacts habituels).

Nous avons organisé plusieurs événements de ce genre au cours des 10 dernières années et nous continuons à améliorer leurs organisations. Nos clients ont vraiment aimé vivre cette expérience qui nous rend si uniques.

c. Reconnaissance par les clients

L'ensemble des actions de notre quotidien en faveur de la satisfaction client, est récompensé régulièrement par les clients ou les organisations professionnelles. Voici ci-dessous les récompenses les plus marquantes de l'année 2022 :



Janvier 2022

Haulotte Iberica remporte le trophée du meilleur service après-vente délivré par LOXAM HUNE



Mars 2022

La nacelle articulée SIGMA 16 récompensée au Mât d'Or 2022



Mai 2022

Haulotte récompensé au salon HIRE22 (Australie) : Prix du fournisseur de l'année, Prix du produit de l'année avec la SIGMA 16, Femme d'influence pour notre collaboratrice Robyne Kerr



Octobre 2022

Haulotte récompensé pour sa gamme ciseaux COMPACT par le magazine espagnol Movicarga

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

II. Relation avec les fournisseurs

a. 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.

Part des achats réalisée auprès de fournisseurs couverts par la signature d'un contrat de partenariat : 39% en 2022 contre 36% en 2021. Haulotte concentre sa démarche sur l'ensemble des fournisseurs générant une part importante du chiffre d'affaires annuel ainsi que sur les fournisseurs cores et stratégiques.

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.

b. Entretenir des relations éthiques et responsables avec nos fournisseurs

Charte achats responsables :

262

C'est le nombre de fournisseurs ayant signé une charte d'achats responsables (Fournisseurs avec lesquels nous avons travaillé en 2022)

Initialement, la charte achats responsables a été déployée pour les fournisseurs de série en 2019. Elle a pour objectif de créer une relation durable et équilibrée dans le respect des droits et des devoirs respectifs de chaque partie. HAULOTTE se fixe un objectif de 75% du chiffre d'affaires annuel 2023 couvert par une charte signée.

En 2021, cette démarche a été étendue aux achats de pièces de rechange et HAULOTTE se fixe un objectif de 70% du chiffre d'affaires annuel 2023 couvert par une charte signée.

En 2022, HAULOTTE a étendu la démarche aux achats de frais généraux avec une cible 50% du chiffre d'affaires annuel couvert d'ici fin 2023.

En parallèle, un 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 2022

b. Evaluation des fournisseurs

Une grille d'évaluation des fournisseurs a été élaborée pour scorer leur maturité au regard de critères RSE lors du process d'entrée au panel.

Les thèmes abordés dans cette évaluation sont en lien avec notre démarche de développement durable :

- Thématique Santé et Sécurité (certifications, analyse de risques...)
- Thématique Environnementale (certifications, tri des déchets, bilan carbone)
- Thématique éthique (lutte contre la corruption, lutte contre l'esclavage moderne)
- Thématique continuité de l'activité et assurances

Elle a été utilisée en 2022 pour un volume d'achat représentant 9.34% des volumes d'achat annuel.

Cette démarche d'évaluation de nos fournisseurs s'est heurtée à un contexte difficile marqué par des tensions au niveau de nos chaînes d'approvisionnement (prix des matières premières, augmentation des capacités, charge de travail affectant la disponibilité des équipes) qui explique que nous n'avons pas été en mesure de la déployer autant que souhaité.

POURCENTAGE DU VOLUME D'ACHAT REPRÉSENTÉ PAR LES FOURNISSEURS AYANT ÉTÉ SCORÉS SUR LES CRITÈRES RSE PAR TYPOLOGIE DE FOURNISSEURS						
Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif 2023-2025	Périmètre
Fournisseurs de composants	%	non mesuré	/			Groupe
Fournisseurs de pièces mécono-soudées	%	/	/			Groupe
fournisseurs de pièces de rechange	%	/	/			Groupe

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Lutte contre les changements climatiques

ENJEUX :

Dans le contexte actuel où le changement climatique est au cœur des débats, 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.

CONTRIBUTION AUX ODD



POLITIQUE :

Haulotte doit prendre en compte le changement climatique dans ses activités, aussi bien s'agissant de ses produits, de son processus de production, que des lieux de production et vente. Ainsi l'objectif est de poursuivre l'électrification de la gamme de machines, de certifier ISO 14001 l'ensemble des sites, et de développer les offres liées à l'économie circulaire, comme la seconde vie des machines et des pièces détachées

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE						
Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif 2025	Périmètre
Collaborateurs concernés par des certifications environnementales	Nombre	 <700	 <1100	 1191	 >1500	Groupe
Machines électriques vendues par rapport au total des machines vendues	%	 73	 73	 70	 80	Groupe
Chiffre d'affaires lié à l'économie circulaire	K€	/	5 376	5 235	Non fixé	Groupe

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

ACTIONS ET RÉSULTATS

I. Electrification de la gamme de nos machines

Les villes du monde entier doivent relever le même défi : lutter contre la pollution atmosphérique, combattre le réchauffement climatique et offrir à leurs citoyens les meilleures conditions de vie possibles. De nombreuses villes et pays ont adopté des mesures limitantes, voire interdisant, l'utilisation de véhicules et d'équipements très polluants. Les réglementations sur les moteurs, telles que STAGE en Europe et TIER en Amérique du Nord, sont de plus en plus strictes et exigent des technologies toujours plus sophistiquées et coûteuses.

Haulotte a annoncé en avril 2018 son engagement durable en abandonnant pas à pas l'ensemble des machines à propulsion diesel ou essence pour orienter sa production vers des équipements à propulsion électrique. Ainsi, Haulotte devient à ce moment un pionnier dans l'industrie des plateformes d'accès en tant qu'entreprise orientée « Blue ».

Comme première preuve de sa conviction, Haulotte a lancé la génération PULSEO.



PULSEO est la gamme de plates-formes élévatrices mobiles électriques tout-terrain de Haulotte. Des coûts énergétiques réduits, moins de pollution atmosphérique et sonore, le tout avec des performances optimales : telle est la promesse de l'architecture électrique des machines PULSEO. Les utilisateurs finaux et les opérateurs bénéficient d'une multitude de nouvelles opportunités : applications intérieures et extérieures, capacités tout-terrain, fonctionnement adapté aux zones à faibles émissions et à faible niveau de bruit. HA20 LE et HA20 LE PRO sont les premiers modèles de la ligne de produits PULSEO.

Pour compléter cette gamme PULSEO, 2 ciseaux électriques tout-terrain de 15m et 18m sont sortis en 2022.

Dû à des manques de disponibilité de pièces détachées, notamment sur les parties électriques et électroniques, la part de ventes de machines électriques est en légère baisse en 2022.

II. Un partenariat autour de l'Hydrogène

Dans le cadre de sa «Blue Strategy», Haulotte annonce sa collaboration autour de l'énergie hydrogène avec Bouygues Energies & Services.

Bouygues Energies & Services testera en conditions réelles une machine Haulotte, équipée d'un système de pile à combustible sur plusieurs de ses chantiers pendant un an.

L'acteur de la transition énergétique, numérique et industrielle aura également la charge de l'étude de l'écosystème d'approvisionnement en hydrogène des chantiers.



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022



Caroline Mazzoleni, Head of Smart Energy Division (Bouygues Energies & Services) et Patrice Metairie, Directeur industriel (Haulotte Group)

Ce partenariat, entre les deux groupes, vise à confirmer la faisabilité technique en situation d'usage de la technologie hydrogène dans le domaine de la construction pour apporter une solution décarbonée et zéro émission en réponse aux enjeux climatiques, environnementaux et de santé publique.

Haulotte explore ainsi les prochaines solutions de décarbonation complète de ces futurs équipements d'élévation de personnes. Les équipes projet Haulotte et Bouygues Energies & Services se réjouissent de cette collaboration qui annonce un partenariat indispensable des acteurs de la chaîne de valeur : constructeur, énergéticiens, clients, utilisateurs pour déployer les premiers projets Hydrogène.

III. Gestion des risques environnementaux et certifications environnementales ISO 14001

Lors de l'implantation de nos diverses entités, 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.

Chaque entité certifiée par un système de management de l'environnement ISO 14001, analyse son contexte et son impact environnemental afin de le réduire au travers de plans d'action.

Deux nouvelles entités sont venues rejoindre la certification ISO 14001 groupe en 2022 : Haulotte France et Haulotte Shanghai.

69% de nos collaborateurs travaillent dorénavant sur des sites certifiés ISO 14001.

Sur ces sites, en plus de garantir un suivi et un respect des réglementations locales en matière d'environnement, des actions sont régulièrement lancées sur le tri des déchets et les économies d'énergie. Des mécanismes de collectes de bonnes pratiques et d'idées d'amélioration sur les thématiques liées à l'environnement sont aussi en place au travers de notre démarche d'excellence opérationnelle YELLO.

IV. Développement des offres liées à l'économie circulaire

Afin de répondre aux nouveaux modes de consommation tournés vers l'économie circulaire, Haulotte a mis à disposition de ses clients plusieurs offres.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

a. Machines d'occasions certifiées – RESTART BY HAULOTTE

Haulotte a mis en place un programme de reconditionnement dédié aux machines d'occasion de la marque. Le programme RESTART by Haulotte s'inscrit dans une démarche en faveur d'un développement plus durable : les nacelles d'occasion Haulotte sont rachetées puis revalorisées dans le RESTART CENTER, le premier centre de reconditionnement « constructeur » de nacelles d'occasion en Europe.



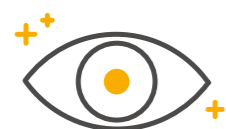
D'une superficie couverte de 3000m², il capitalise sur un outil industriel performant et le savoir-faire technique des équipes Haulotte pour prolonger la durée de vie des machines.

Ce programme est une réponse aux attentes économiques et écologiques. RESTART by Haulotte offre une alternative financièrement avantageuse, et un modèle économique plus vertueux. En effet, ce programme participe activement à l'action d'économie circulaire. En rachetant et remettant en état des machines d'occasion, Haulotte repense la durée de vie de ses machines et rallonge leur cycle de vie. Ce travail de reconditionnement s'accompagne d'une gestion plus responsable des ressources afin de diminuer la consommation globale d'énergie.

b. Reconditionnement des machines - 2nd LIFE

Une activité dédiée aux secondes vies de machines, Second Life, existe également au sein de nos offres.

Ces solutions de reconditionnement prolongent également la durée de vie des machines de nos clients. Il peut s'agir d'un simple renouvellement esthétique à la réparation et au remplacement de pièces majeures, voire à l'ajout de nouvelles technologies. Dans tous les cas, lors de ces opérations, Haulotte prend en compte toutes les dernières normes en termes de Sécurité pour les utilisateurs, mais aussi les dernières normes environnementales.



REFRESH



REFURB



UPGRADE

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Réduire l'impact environnemental de nos activités

ENJEUX :

Les conséquences du changement climatique et des risques environnementaux liés aux émissions de gaz à effet de serre ne peuvent aujourd'hui être niés, notamment lorsque nous prenons connaissance des dernières publications du GIEC.

Haulotte a choisi de prendre en compte ce risque, et de l'intégrer dans sa démarche.

CONTRIBUTION AUX ODD



POLITIQUE :

Le groupe est doté depuis plusieurs années d'une politique Qualité, Sécurité et Environnement. La partie environnementale intègre la prise en compte des aspects environnementaux les plus significatifs de son activité. Cette politique est communiquée à l'ensemble des collaborateurs du groupe au travers de la Haulotte Academy, et est rappelée lors de nombreux événements organisés tout au long de l'année. Avec cette politique, Haulotte a pour ambition d'améliorer et de contrôler ses processus de fabrication et de transport afin de réduire son empreinte carbone, sa consommation énergétique, et de valoriser au maximum ses déchets industriels.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE						
Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif 2025	Périmètre
Taux de déchets recyclés	%	66	74	72	Non fixé	France et usine Roumanie
Poids de déchets par tonne de machines produites	Kg	63	62	110	Non fixé	Sites de production Européen
Poids de CO ₂ par tonne de machines produites	Tonnes	non calculé sur le même périmètre	non calculé sur le même périmètre	2,9	Non fixé	Europe

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

ACTIONS ET RÉSULTATS

I. Le bilan carbone

Afin d'identifier les postes de CO2 les plus importants, Haulotte a réalisé en décembre 2022 avec l'aide d'un cabinet de consultants externes un bilan carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Ce bilan a permis d'analyser l'ensemble des sources d'émissions de gaz à effet de serre générées directement ou indirectement par les activités du groupe, en amont et en aval (scopes 1, 2 et 3 selon le GHG protocole).

Le groupe va ensuite élaborer une feuille de route avec pour objectif de réduire ses émissions de gaz à effet de serre liées aux postes de consommations les plus importants identifiés

II. Périmètre du bilan carbone

Le périmètre du bilan carbone couvre les scopes 1, 2 et 3 de toutes les activités Européennes du groupe, à partir de recueil de données de 2021.

Ainsi, notre bilan carbone couvre 62% des effectifs du groupe, en terme d'Equivalent Temps Plein.

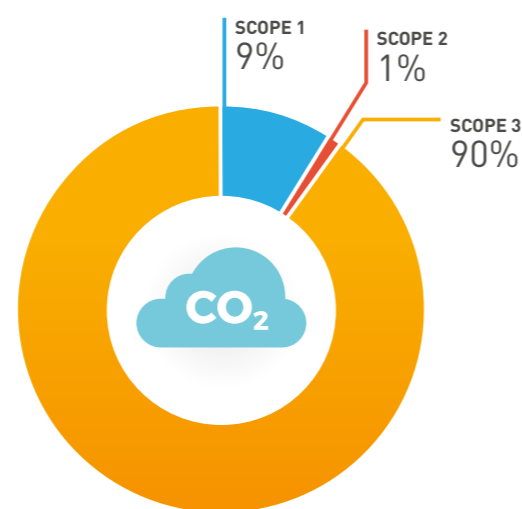
III. Les résultats du bilan

Les résultats de ce bilan carbone ont permis de révéler que le groupe avait émis un peu plus de 100 000 tonnes équivalent CO2 en 2021.

Les émissions ont été classifiées et répertoriées selon le protocole GHG et sont redistribuées dans les 3 scopes. Pour cette année 2021, n'ont pas été pris en compte les émissions aval liées à l'utilisation et à la fin de vie des produits vendus.

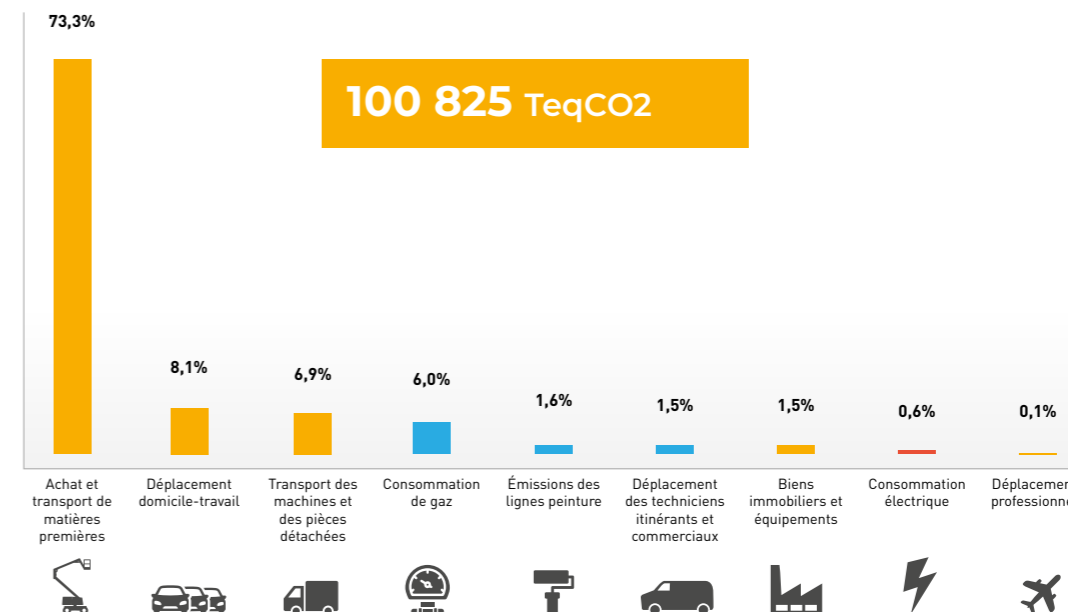
SCOPE SELON LE GHG PROTOCOL	
	Teq CO2
SCOPE 1	9349
SCOPE 2	658
SCOPE 3	90 818
TOTAL	100 825

Selon le GHG protocol:
 SCOPE 1 = émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entité qui reporte
 SCOPE 2 = émissions indirectes provenant de la consommation d'électricité, de la chaleur ou de la vapeur nécessaire à la fabrication du produit ou au fonctionnement de l'entité qui reporte
 SCOPE 3 = autres émissions indirectes liées à la chaîne d'approvisionnement et à l'utilisation des produits et services au cours de leur cycle de vie



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022



Pour donner suite à ce premier bilan carbone, Haulotte a pour objectif de définir des feuilles de route pour chaque poste significatif de ce bilan. Ce bilan doit également être étendu à l'ensemble des entités du groupe.

Plusieurs actions ont déjà été entreprises en 2022 au sein du groupe, afin de diminuer d'ores et déjà certains de ses postes d'émissions.

IV. Réduire l'empreinte de l'utilisation de nos machines par nos clients

a. De l'huile végétale hydrotraitée (HVO) pour toutes nos machines diesel

Afin d'améliorer notre politique RSE et de soutenir celle de nos clients, le HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) est désormais autorisé sur nos machines diesel. Le passage du diesel à l'HVO est l'occasion de réduire considérablement les émissions de CO2, de NOx et de particules. Les clients ont maintenant le choix de faire le plein de leur machine avec du diesel ou du HVO100.



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

L'huile végétale hydrotraitée (HVO) est un carburant renouvelable et respectueux de l'environnement. L'HVO est fabriquée à partir de matières premières renouvelables provenant à 100 % de sources durables, telles que des fractions de déchets et de résidus de graisses provenant de l'industrie alimentaire, ainsi que des fractions d'huiles végétales non alimentaires. Il en résulte une réduction importante des émissions de gaz à effet de serre au cours du cycle de vie du carburant par rapport au diesel fossile. Le résultat est un diesel renouvelable dont la composition chimique est similaire à celle du diesel fossile.

Les avantages du HVO sont

- Un carburant de haute qualité sans compromis sur les performances du moteur,
- Avantages environnementaux :
 - Réduction du CO2 jusqu'à 90% sur le cycle de vie du carburant par rapport au diesel fossile,
 - Réduction des émissions de particules jusqu'à 33% pendant la combustion. Le filtre à particules est moins sollicité et peut rester propre plus longtemps,
 - Réduction des NOx jusqu'à 6% pendant la combustion,
- La garantie du fabricant du moteur est préservée.

b. SHERPAL, notre solution télématique

SHERPAL est la solution télématique proposée à nos clients qui permet de fournir les données dont ils ont besoin pour gagner en productivité, optimiser les opérations et développer leur activité.



Cette solution permet entre autres :

- De réaliser des diagnostics à distance et d'optimiser les interventions, dans le but d'optimiser les déplacements des équipes techniques de nos clients
- De surveiller les comportements dangereux en étant informé de certaines situations. Cela renforce les actions de sensibilisation sur les risques encourus aux utilisateurs.
- D'adopter les bonnes pratiques énergies et de prolonger la durée de vie des batteries et des composants moteurs. Le module Energy Management permet de s'assurer du respect des consignes d'entretien.

D'autres fonctionnalités sont en cours de développement, et permettront à nos clients d'obtenir encore plus de données relatives à l'utilisation de nos machines.

V. Réduire l'empreinte de nos déplacements

Haulotte a initié en 2022 la mise en place d'une étude de mobilité pour ses entités françaises. Ce projet qui s'inscrit dans le cadre de la démarche de développement durable du groupe a pour but d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble de nos salariés, et de développer l'utilisation de modes de transport modaux.

A ce jour, la cartographie des lieux d'habitation des salariés par rapport à leur zone de travail a été réalisée sur tous les établissements français.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Pour donner suite à cette étude, une application de co-voiturage a été mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs français du groupe en novembre 2022. Cette application a été réalisée en collaboration avec la société JEEKAN et permet de faciliter les covoiturages. Elle permet également de collecter les données liées aux déplacements domicile-travail de nos collaborateurs.

Une grande campagne de communication a été réalisée pour le lancement.



VI. Optimiser et réduire notre consommation d'énergies

Dorénavant, les chiffres sont consolidés au niveau groupe.

Le tableau ci-dessous représente les consommations énergétiques de l'ensemble des entités du groupe.

Consommations énergétiques	2020	2021	2022
Gaz en kWh	/	/	40 445 090
Electricité en kWh	/	/	15 079 614

Périmètre 2022 : groupe

Nos actions se sont concentrées en 2022 sur les consommations de gaz. En effet, ces consommations sont localisées principalement sur nos sites de production. Sur ces sites, le gaz est majoritairement utilisé pour le fonctionnement de nos lignes peintures.

En 2022, des actions ont été menées sur notre site de production de Reims, pour réduire les consommations de gaz. Ainsi, plusieurs optimisations ont été réalisées sur les équipements de la ligne, en termes de temps d'ouverture et de températures de cuisson et de séchage.

Des compteurs de consommation sont maintenant installés sur les principaux postes de consommation, et permettent de suivre les éventuelles dérives à la semaine.

Toutes ces actions ont permis d'atteindre une **réduction de 35% de la consommation en gaz** du site. Il est maintenant prévu de déployer ces pratiques sur l'ensemble de nos lignes peinture.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

VII. Optimiser recyclage et la valorisation de nos déchets

a. Taux de recyclabilité de nos machines

En 2022, Haulotte a commencé à réaliser une étude sur le cycle de vie de ses machines, et a calculé un taux de recyclabilité pour celles encore sur le marché.

La recyclabilité est le procédé de recyclage théorique, quelle que soit l'existence de filière(s) de recyclage et l'indice de recyclabilité associé est calculé uniquement en fonction de la typologie des matériaux et des étapes de traitement. Cet indice permet de connaître la capacité de recyclage maximale. Cet indice prend en compte toutes les étapes de valorisation possibles en fonction de la norme ISO 16714 donnée pour les engins de terrassement.



Il s'agit du taux de recyclabilité de nos machines. C'est une moyenne des taux de recyclabilité calculé sur 28 machines actuellement sur le marché.

Ce chiffre est maintenant communiqué auprès des équipes R&D, et va permettre d'alimenter notre démarche d'éco-conception en cours de déploiement, notamment dans le cadre du développement de nouveaux produits et services.

b. Gestion des déchets sur nos entités

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 du recyclage et de la valorisation.

Indicateur	2020	2021	2022
Tonnes Déchets Industriels Banals (DIB)	1 824	2 388	3 560
Tonnes Déchets Industriels Spéciaux (DIS)	461	564	520

Périmètre : sites de production européen, Lorette H3 et Lorette Hub

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 de nos sites, la maîtrise de la gestion des déchets s'articule autour d'étapes fondamentales :

- Une identification des déchets avec des consignes présentées lors de formations environnementales,
- 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

c. Actions pour la réduction des déchets

Parmi ses activités, Haulotte distribue également des pièces détachées. Ces pièces de rechange d'origine Haulotte sont conçues pour s'adapter parfaitement aux nacelles de la marque. Les pièces sont testées pour maximiser la sécurité des utilisateurs et optimiser la durée de vie et la valeur résiduelle des machines.

Si l'emprunte carbone d'une pièce détachée ne se limite pas à son stockage et à son transit, ces deux postes peuvent néanmoins être améliorés pour réduire l'empreinte de la pièce une fois livrée au client. Dans cette optique le service Supply Chain pour les pièces détachées de Haulotte a travaillé sur de nombreuses améliorations de ses process. Son objectif est notamment de réduire autant que possible les facteurs de "pollution" en amont et en aval, sans amoindrir l'efficacité des expéditions et la performance des emballages. Quatre principales actions ont ainsi été mises en place en 2022 :

Un packaging recyclé, recyclable et réutilisable



Toutes les expéditions de moins de 30 kilos à destination de l'Europe bénéficient de ce nouveau packaging. Il s'agit d'une série d'emballages, de plusieurs formes et dimensions, en carton brut, fabriqués à base de papier issu de forêt certifiées FSC.

La principale particularité de ces nouveaux emballages est qu'ils ne présentent quasiment aucun marquage et impression, incitant ainsi le destinataire à les réutiliser pour une prochaine expédition ou tout autre usage qui offrirait une seconde vie au colis. Le peu d'impression est réalisé à la base d'encre à l'eau. Les bandes de garantie présentes sur les cartons d'expédition sont également fabriquées à base de papier, facilitant ainsi le recyclage de l'emballage dans son ensemble.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Réutilisation des colis réceptionnés

Toutes les plateformes logistiques Haulotte pratiquent la réutilisation quasi systématique de tous les emballages (cartons, papiers de calage) dans lesquels elles réceptionnent les pièces détachées. Ces cartons sont réutilisés pour la livraison des clients finaux, après qu'ils aient été vérifiés et s'ils répondent bien aux contraintes des expéditions.

Protection des colis adaptées et améliorées



Lorsque cela est possible les éléments de calage, de cerclage et de protection des pièces, habituellement en plastique, ont été remplacés par des éléments en papier et carton 100% recyclables. Pour les pièces le plus fragiles il est parfois difficile de trouver des emballages en papier et carton tout en assurant une protection optimale de la pièce, dans ce cas de figure les emballages issus de plastiques biosourcés sont privilégiés. Les équipes Supply Chain travaillent pour améliorer la totalité des éléments de calage et de colisage pour que in fine le colis réceptionné et ses protections soient entièrement recyclables.

Une autre amélioration notable a été d'adapter la taille des cartons d'expédition à la forme des pièces de rechange. Par exemple pour l'expédition des garde-corps : la dimension de la pièce nécessitait un carton de très grande taille et d'une palette complète, induisant des coûts d'expédition élevés. L'équipe Supply a travaillé à la création d'un carton personnalisé aux dimensions exactes des garde-corps, permettant ainsi de réduire le volume du carton expédié et de supprimer la palette. Cette adaptation induit des avantages en cascade : moins de volume = moins de palette = moins de transport terrestre ou aérien = une empreinte carbone réduite.

Un indicateur est calculé à partir de ce bilan carbone, et servira d'indicateur clé de performance pour les années à venir afin de démontrer nos progrès dans la diminution de notre empreinte carbone. Il s'agit du poids de CO2 émis par tonne de machines produites.

Jusqu'à 2021, il était calculé sur un périmètre uniquement français. Il est maintenant aligné sur le périmètre du bilan carbone.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Respect des droits de l'homme

ENJEUX :

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.

CONTRIBUTION AUX ODD



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

Haulotte a pour mission de « **prendre soin des personnes** »

Cela concerne aussi bien ses collaborateurs, que ceux de ses partenaires, et plus généralement de tous à travers la « Société ».

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, le Respect étant une de nos valeurs essentielles. Elle s'illustre notamment par les pratiques suivantes :

- **Accorder bienveillance et importance à toute personne, quelle que soit sa position, sa culture, sa langue**
- **Accorder sa confiance en première intention**
- **Respecter les idées de chacun, quelle que soit sa position dans l'entreprise**

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 2022.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

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.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Dialogue social

ENJEUX :

Le dialogue social est un facteur d'efficacité économique et de progrès social grâce à la conciliation qu'il permet entre les intérêts des différents acteurs de l'entreprise, qui agissent dans un but commun.

Haulotte encourage un dialogue constant et constructif entre les Collaborateurs, les Managers, les Représentants du personnel et la Direction. Dans ce cadre, la place des Représentants du personnel élus par les collaborateurs est reconnue comme majeure.

CONTRIBUTION AUX ODD



POLITIQUE :

Le climat social positif au sein du groupe repose sur la mise en œuvre d'un dialogue social constructif, illustré par des accords d'entreprise et des politiques Ressources Humaines déclinées en pratiques, locales ou harmonisées, sur des sujets tels que la Qualité de vie et des conditions de travail et le Dialogue social.

Les dispositions ci-dessous concernent le périmètre France (Haulotte Group SA & Haulotte France), et le périmètre Roumanie pour les dispositions identifiées.

Forte d'une tradition de dialogue, plusieurs Accords collectifs ont été négociés et signés au sein de l'entreprise en 2022. Cela illustre l'excellent niveau des échanges aux sein des différentes instances et l'impact positif qu'ils ont eu sur le climat social et humain de l'entreprise.

ACTIONS ET RÉSULTATS

I. Evolution de l'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, la Direction a proposé aux partenaires sociaux d'ouvrir des discussions sur cette nouvelle forme d'organisation du temps de travail dès 2019.

Un nouvel accord, signé en décembre 2022, marque une nouvelle évolution. Les parties souhaitent développer le télétravail grâce à de la flexibilité sur le nombre de jours de télétravail régulier et les modalités de prise, en ajoutant la possibilité de prendre une journée de plus sur une semaine par mois. Dans une période où elle doit faire face à de forts enjeux économiques et de marché pour faire face à la concurrence mondiale, la Direction et les Partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la qualité de l'échange et le travail collaboratif restent des facteurs déterminants de réussite dans la gestion de projets.

Un accord a été signé en janvier 2022 pour la mise en place du télétravail dans l'usine en Roumanie.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

II. Accord sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et l'égalité professionnelle

La diversité et la garantie de conditions de travail favorisent une bonne qualité de vie au travail, constituent le socle de la performance sociale et donc de la réussite globale de l'entreprise. À ce titre, une négociation entamée en décembre 2022, s'est conclue par un accord en janvier 2023 sur cette thématique. Cet accord quadriennal vise à promouvoir un équilibre entre la qualité de vie au travail, la performance collective et la qualité des services délivrés aux clients.

L'engagement des collaborateurs est une condition de réalisation des ambitions de l'entreprise et à la source de l'innovation. Cet engagement dépend de plusieurs conditions, notamment le contenu du travail, les opportunités de développement professionnel, le management et les relations de travail.

Dans le prolongement du programme de changement « Let's Dare Together », les engagements pris dans cet accord et les actions mises en place sont les suivantes :

- Accompagner nos collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales, notamment par l'aménagement des horaires ou la mise en œuvre du congé de proche aidant ;
- Créer des conditions de travail favorisant la qualité de vie au travail, en permettant à chacun de participer directement à l'amélioration de ses conditions de travail grâce aux outils du programme YELLO, en donnant du sens au travail et à l'action par la déclinaison de la stratégie et en développant des relations de travail de qualité avec le modèle de Leadership responsabilisant ;
- Garantir le droit à la déconnexion ;
- Promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle, du process de recrutement à l'évolution professionnelle.

III. Accord sur le fonctionnement du CSE et la modernisation du droit syndical

La Direction et les organisations syndicales partagent la conviction que la qualité du dialogue social nécessite une représentation élue du personnel proche des préoccupations et des priorités des collaborateurs, partageant les enjeux et les objectifs stratégiques de l'entreprise et dotée de ressources adéquates pour un fonctionnement efficace.

A l'occasion du renouvellement des CSE au sein des établissements de l'entreprise, les parties ont souhaité définir les modalités d'organisation de la représentation du personnel dans l'entreprise, tout en rappelant l'importance et le rôle des organisations syndicales, par la signature de deux Accords d'entreprise : l'un sur le fonctionnement du CSE, l'autre sur le CSE Central.

En Roumanie, un nouveau Contrat Collectif du travail a été signé pour les années 2022-2024 et les nouveaux membres de Syndicat ont été élus.

IV. Accord de méthode relatif au déploiement du système de classification de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie

Dans la continuité des principes qui ont présidé à la négociation de branche, la Direction souhaite mettre en œuvre ces dispositions de manière concertée, consciente des enjeux en matière d'accompagnement du changement. La Direction et les organisations syndicales ont souhaité s'associer pour son déploiement dans le cadre d'une politique de dialogue social constructif.

Cet Accord d'entreprise décrit la méthodologie définie pour le déploiement du nouveau système de classification. Par ailleurs, en appui du rôle clé joué par les instances de représentation du personnel légalement prévues sur la mise en place du nouveau système de classification de la Métallurgie, une commission paritaire de suivi est constituée.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Responsabilité dans la conduite des affaires

ENJEUX :

Toute entreprise multinationale est exposée à diverses réglementations en matière de fiscalité, ce qui complexifie les flux et les contrôles. Le Groupe compte 5 sites de production et opère commercialement dans plus de 100 pays. Ceci représente donc une diversité conséquente en termes de fiscalité. De ce fait, Haulotte se doit de mener une politique fiscale responsable. 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 :

Conformément à la loi Sapin 2, afin de lutter activement contre toute forme de corruption, l'entreprise a adopté un code de conduite et a également mis en place des outils et processus nécessaires à la prévention. Avec une implémentation dans 24 pays, le Groupe s'engage à respecter les réglementations fiscales locales en vigueur. Le Groupe s'attache à assurer le principe de pleine concurrence fiscale par l'intermédiaire d'une politique de prix de transfert. En France, une attitude pro-active de partenariat fiscal a été engagée en 2019.

CONTRIBUTION AUX ODD



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE						
Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif	Périmètre
Alertes émises sur l'outil dédié	Nombre	0	0	0	Non fixé	France
Délai de traitement moyen des alertes de corruption émises	Jours	N/A	N/A	N/A	Moins de 20j	France
Salariés « obligatoires » formés à la lutte contre la corruption (Accès Haulotte Academy)	%	/	/	96	100	France
Taux d'impôt effectif du groupe	% du résultat comptable consolidé avant impôts	-66,67	49,41	-51,2	N/A	Groupe

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

ACTIONS ET RÉSULTATS

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

Haulotte Group S.A et Haulotte France ont adopté un code de conduite anti-corruption (loi Sapin 2) validé par la direction et les instances représentatives du personnel pour le périmètre France. Ce code de conduite se trouve en annexe de leur règlement intérieur, et a été diffusé le 12 novembre 2019.

En 2021, ce code de conduite a été annexé au contrat de travail de tout nouvel embauché.

Il est également consultable sur l'intranet de l'entreprise et sur le site www.haulotte.com. L'adoption du code de conduite Anti-Corruption permet à l'entreprise de réaffirmer son engagement à mener ses activités au plus haut niveau d'éthique et en conformité avec l'ensemble des obligations légales applicables.

Par ailleurs, la Société a également mis en place un outil de lancement d'alertes anonyme pour tout salarié qui détiendrait des éléments et 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.

Cet outil est ouvert à toute personne, même tiers, qui souhaite lancer une alerte via un lien accessible sur le site haulotte.com.

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.

20

C'est le nombre de jours maximum pour la prise en compte des alertes sur cette plateforme. Le risk manager a un accès administrateur à la plateforme afin de s'assurer que les alertes soient prises en compte dans ce délai.

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

Le 27 Février 2022 a été mis en ligne sur Haulotte Academy un e-learning afin, notamment, de former les salariés aux principes définis dans le code de conduite, de les sensibiliser aux différents aspects que recouvre la notion de « corruption » et de leur expliquer le fonctionnement de la plateforme d'alertes.

La Société a déterminé les postes pour lesquels les salariés doivent obligatoirement suivre cet e-learning sur la base de la potentialité d'exposition au risque de corruption.

128

C'est le nombre de personnes identifiées, de par leur fonction, comme pouvant être exposées aux risques de corruption, et, devant, à ce titre, être obligatoirement formées à la lutte contre la corruption.

Typologie d'apprenant	Taux de réalisation au 31/12/2022 (soit 10 mois après le lancement)
Salariés inscrits en obligatoire ¹	96% = 123 personnes
Salariés inscrits sur la base du volontariat (hors participants obligatoires) ²	74% des inscrits + 13% des inscrits n'ayant pas terminé la formation sont en cours de réalisation

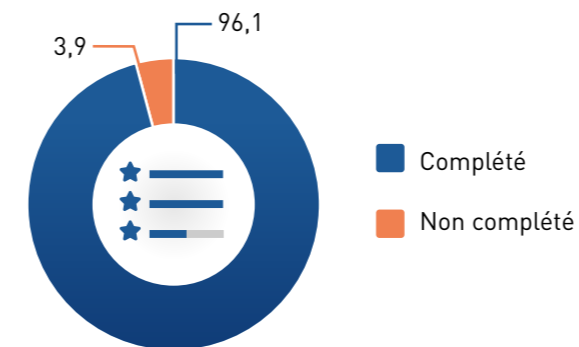
¹ Apparaissant encore aux effectifs de la Société au 31/12/2022

² Apparaissant encore aux effectifs de la Société au 31/12/2022

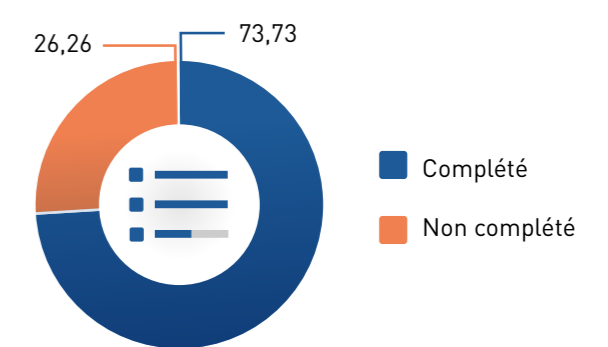
DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Taux de participation des inscrits en obligatoire



Taux de participation des inscrits en non obligatoire



Cet e-learning est intégré dans l'accueil des nouveaux embauchés dont l'emploi nécessite cette formation. Elle est conseillée mais facultative pour les autres.

Afin d'assurer une veille réglementaire et des bonnes pratiques en matière de lutte contre la corruption, Haulotte continue de participer au groupe de travail initié par Middlednext.

Une grille d'évaluation des fournisseurs a été élaborée en 2021 pour scorer leur maturité au regard de critères RSE, et notamment de la lutte contre la corruption et l'esclavage moderne, lors du process d'entrée au panel. Elle a été utilisée en 2022 pour un volume d'achat représentant 9.34% des volumes d'achat annuel.

Cette démarche d'évaluation de nos fournisseurs s'est heurtée à un contexte difficile marqué par des tensions au niveau de nos chaînes d'approvisionnement (prix des matières premières, augmentation des capacités, charge de travail affectant la disponibilité des équipes) qui explique que nous n'avons pas été en mesure de la déployer autant que souhaité.

II. Respect des réglementations fiscales en vigueur

Par ses opérations, Haulotte est présent dans plus de 20 juridictions fiscales différentes. Haulotte est attaché au paiement des impôts et contributions dans chaque pays. Par ailleurs, aucune structure visant à la mise en place de schéma d'optimisation fiscale n'existe au sein du Groupe.

Deux intégrations fiscales ont été mises en place entre entités du Groupe, l'une en France (entre Haulotte Group S.A., Haulotte France et Telescopelle) et l'autre aux Etats Unis (entre Haulotte US et Equipro). Les responsables financiers des filiales (accompagnés le cas échéant de conseils) sont responsables du respect des obligations fiscales. La plupart des filiales déposent des liasses fiscales et peuvent être, le cas échéant, sujettes à des contrôles.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Haulotte suit l'ensemble des conclusions rendues au cours de ces différents contrôles (certains donnant lieu à un focus particulier sur la politique de prix de transfert). Aucun redressement significatif n'a été constaté sur les derniers contrôles. A titre d'exemple, cela a été le cas lors des deux derniers contrôles fiscaux sur la société Haulotte Group S.A.. Concernant la veille fiscale, le Groupe collabore avec des cabinets (locaux ou de taille internationale) afin de suivre les évolutions normatives. En complément, une revue des niveaux d'impôts exigibles est effectuée par les équipes centrales, afin de vérifier la cohérence et l'évolution des montants versés localement. Dans les comptes consolidés figure une preuve d'impôt permettant d'expliquer le niveau d'impôt effectif du Groupe. L'application de la norme IFRIC 23 permet aussi l'anticipation des risques fiscaux.

III. Politique de prix de transfert

Haulotte essaye de trouver, pour la fixation de ses prix de transfert, la méthode la plus classique et conforme aux principes de l'OCDE tout en gardant des référentiels et méthodes de calcul simples.

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 détermination des comparables est réalisée avec le support d'avocats fiscalistes spécialisés travaillant pour un cabinet dont l'expertise est reconnue.

Les prix de transfert sont régulièrement audités par les inspecteurs des impôts lors de leurs contrôles fiscaux.

IV. Partenariat fiscal avec l'état Français

Depuis le 14 mars 2019, Haulotte 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 part et d'autre. Pour les autorités, ce partenariat leur permet de s'assurer de la conformité fiscale des entreprises de façon beaucoup plus efficace et de lutter plus efficacement contre la fraude, tout en leur garantissant une sécurité juridique renforcée.

Le Groupe a sollicité en 2022 ce partenariat sur différents sujets, obtenant pour certains d'entre eux des rescrits, si nécessaire

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Santé et sécurité au travail

ENJEUX :

La santé et la sécurité au travail, et en premier lieu la prévention des risques professionnels, sont des enjeux majeurs portés par la Direction Générale du Groupe Haulotte. Nous sommes fortement mobilisés au quotidien sur cette thématique afin de prévenir et d'agir concrètement pour réduire les risques professionnels, et offrir à nos collaborateurs des conditions de travail garantissant leur sécurité.

CONTRIBUTION AUX ODD



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. La politique QSE Groupe exprime l'objectif d'infuser une culture santé et sécurité nous permettant de viser le zéro accident.

En 2022, nous avons renforcé notre politique de prévention des risques. Afin de permettre une analyse partagée sur la base d'indicateurs communs, les taux de fréquence et taux de gravité sont calculés depuis 2020 pour l'ensemble des sites industriels et filiales de distribution.

Le programme d'Excellence Opérationnelle a notamment permis d'accroître la participation de tous à l'amélioration de la santé et la sécurité au quotidien par la promotion de l'expression directe et le développement de l'échange de bonnes pratiques.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif 2023	Périmètre
Taux de fréquence (Nombre d'accidents du travail avec arrêt/nombre d'heures travaillées * 1000000)	/	9,97	6,78	12,83	Tendre vers le 0 accident	Groupe
Taux de gravité (Nombre de jours perdus pour accident du travail/nombre d'heures travaillées*1000)	/	0,17	0,63	0,27	Tendre vers le 0 accident	Groupe
Collaborateurs concernés pas des certifications sécurité	Nb	<600	887	944	>1200	Groupe

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

ACTIONS ET RÉSULTATS

I. Explication des résultats sécurité

Afin d'avoir une vision claire et exhaustive de la sécurité, le groupe a fait le choix de calculer ses indicateurs de performance sécurité sur l'ensemble de nos collaborateurs, y compris, les personnels temporaires.

L'année 2022 a été marquée par une hausse de la production sur nos sites industriels, et a donc nécessité l'intégration de personnel temporaire pour faire face à ce surcroît d'activité. Cette population étant plus accidentogène, nous assurons les formations sécurité obligatoires en appuie de la liste des postes à risque sur chaque site. Malgré ces mesures nous avons constaté une hausse du taux de fréquence.

Cependant, il est à noter que notre taux de gravité a été divisé par 2 en 2022 par rapport à l'année 2021. Les accidents ont donc été plus fréquents mais leur gravité a chuté par rapport à l'année précédente.

II. Actions spécifiques liées à la santé et à la sécurité

Dans le cadre de notre démarche sécurité, l'année 2022 a été axée sur la communication des remontées d'informations sécurité au travers des outils internes et Yello. Nous avons insisté sur la nécessité de remonter tout type d'événements (accident, presque-accident, situations dangereuses ...) sur l'ensemble de nos sites. Nous avons également renforcé nos intégrations.

Illustration de notre volonté de développer la culture santé et sécurité, un « comité sécurité » se réunit tous les trimestres sur les sujets santé et sécurité afin d'échanger de façon dynamique sur les résultats et partager les bonnes pratiques. Il réunit l'ensemble des acteurs de la prévention (directeurs des établissements industriels et Hub Européen, Directeur R&D et Responsables QSE et Ressources Humaines) et permet le suivi des plans d'action.

Pour favoriser l'expression directe des collaborateurs sur leur environnement de travail, l'outil AIC (Animation à intervalle court – issu du programme d'excellence opérationnelle YELLO) permet de traiter des sujets sécurité au quotidien, lors d'un temps dédié, au sein de chaque équipe. Ainsi, les sujets opérationnels identifiés par les membres de l'équipe font l'objet d'un échange pour trouver une solution adaptée et définir un plan d'action concret, qui sera suivi au quotidien.

Cet outil a été mis en place dans les sites industriels Français, où il a permis de renforcer la culture sécurité opérationnelle, et est en cours de déploiement sur les autres sites.

Le programme d'Excellence Opérationnelle intègre la création d'un référentiel interne, appelé « Grille de maturité ». Celui-ci a été décliné en quatre Grilles de maturité dans le domaine de la santé et la sécurité :

- Culture santé et sécurité (Health and safety culture)
- Mener les analyses de risque pour la santé, la sécurité et l'environnement (Lead risk assesement for Health, safety and environment)
- Gestion des entreprises extérieures en sécurité (manager external companies safely)
- Conduite des tests de situation d'urgence (Drive emergency test for Health, safety and environment)

L'objectif est que chaque site évalue sa maturité et ses performances sur chaque domaine et identifie les pistes d'amélioration.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Un nouveau site a été **certifié ISO 45001** en 2022 : Shanghai, portant le nombre de collaborateurs travaillant sur des sites certifiés QSE à 944.

Ce chiffre est en légère diminution par rapport à 2021, car certains sites du groupe, comme l'usine de L'Horme, ont vu leur activité changée et ne font donc plus partie du certificat groupe. Ils le seront à nouveau dans quelques semaines.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Diversité et Handicap

ENJEUX :

Nous devons accompagner la transformation de l'entreprise en envisageant les différents postes de travail comme totalement mixtes. Et 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 :

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. L'objectif est également 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.

CONTRIBUTION AUX ODD



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE						
Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Objectif	Périmètre
Femmes au sein des effectifs (sur effectif total)	%	23,10	23,82	23,49	Non fixé	Groupe
Index égalité hommes/femmes	Points	87	87	87	Non fixé	Haulotte Group S.A.
Part des nouveaux embauchés de moins de 27 ans (tous contrats confondus)	%	/	26,04	29,04	Non fixé	Groupe
Personnes en situation de handicap (sur effectif total)	%	4,07	3,45	3,61	Non fixé	Haulotte Group S.A.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

ACTIONS ET RÉSULTATS

I. Actions pour la diversité

Notre accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie et des conditions de travail a été signé le 26 janvier 2023. Cet accord a été travaillé tout au long de l'année 2022.

Cet accord prévoit de favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle, notamment en organisant les réunions dans les horaires de travail habituel, en promouvant le congé de proche aidant ou encore en organisant des formations à distance.

L'objet de cet accord est également de promouvoir des relations de travail de qualité en mettant en œuvre un modèle de leadership responsabilisant, en développant le travail collaboratif et en devenant une entreprise apprenante. Une grande partie de cet accord est également dédié à la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les principales actions retenues sur le recrutement et la mixité professionnelle sont :

- S'engager à diversifier les sources de recrutement
- Rédaction des offres d'emploi de façon non discriminatoire, et rajout d'une phrase réaffirmant les valeurs de l'entreprise et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle Femme-Homme et de mixité
- Proposer au moins une candidature de chaque sexe dans chaque processus de recrutement dans la mesure du possible
- Veiller à ce que les jurys de recrutement soient composés à la fois d'hommes et de femmes

Des actions ont également été retenues sur la rémunération effective :

- Déterminer, préalablement à la diffusion des offres d'emploi, la fourchette de rémunération des postes et la respecter au moment de l'embauche, quel que soit le sexe.
- Veiller à ce que les augmentations individuelles soient attribuées sans distinction de sexe en réalisant une analyse annuelle.

Sur les conditions de travail des femmes enceintes, il est prévu que toute salariée enceinte, affectée à la production ou aux services connexes de production (sauf si elle bénéficie déjà d'horaires individualisés), pourra demander à bénéficier d'une sortie anticipée de 15 minutes, en fin de journée. Enfin, des places de parking proches des entrées de l'Entreprise ont été réservées aux femmes enceintes.

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. Le groupe utilise la méthode AEC Disc Color dans cet objectif et ce sont 56 personnes qui ont été formées à l'utilisation de cette méthode en 2022.

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.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

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.

24

C'est le nombre de pays différents dans lequel Haulotte est implanté, soit autant de nationalités représentées

II. Actions pour le handicap

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. Depuis 2020, les modalités déclaratives ont été quelque peu modifiées. L'effectif moyen handicapé pour HGSA EN 2022 est de 23 personnes soit 3,61% de l'effectif au lieu de l'obligation des 6%.

Sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs handicapés, il est prévu dans l'accord égalité professionnelle que l'entreprise soit attentive à garantir l'accueil des collaborateurs en situation de handicap sans discrimination. L'insertion professionnelle des collaborateurs recrutés en situation de handicap se fait exactement selon les mêmes modalités que pour tout autre collaborateur. Si des aménagements ou acquisitions de matériel spécifique doivent être effectués, les dispositions sont prises en ce sens, en lien avec les organismes et interlocuteurs compétents, pour garantir le succès de l'intégration dans le poste et le collectif de travail. Pour garantir l'accessibilité des lieux de travail, des places de parking proches des entrées de l'entreprise sont ainsi réservées aux travailleurs handicapés.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Taxonomie verte

ENJEUX :

Issu du plan d'action pour la finance lancé en 2018 par la Commission Européenne, le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 établit un cadre visant à favoriser les investissements « durables », appelé « taxonomie verte européenne ». Conformément à ce règlement, le Groupe est donc soumis :

- Pour la deuxième fois, au titre de l'exercice 2022, à l'obligation de publier la part de son activité éligible à la taxonomie : chiffre d'affaires, dépenses d'investissement (CAPEX) et dépenses d'exploitations (OPEX), sur les deux premiers objectifs environnementaux liés au changement climatique.
- Pour la première fois, à l'obligation de publier la part de son activité alignée à la taxonomie : chiffre d'affaires, dépenses d'investissement (CAPEX) et dépenses d'exploitations (OPEX), sur les deux premiers objectifs environnementaux liés au changement climatique.

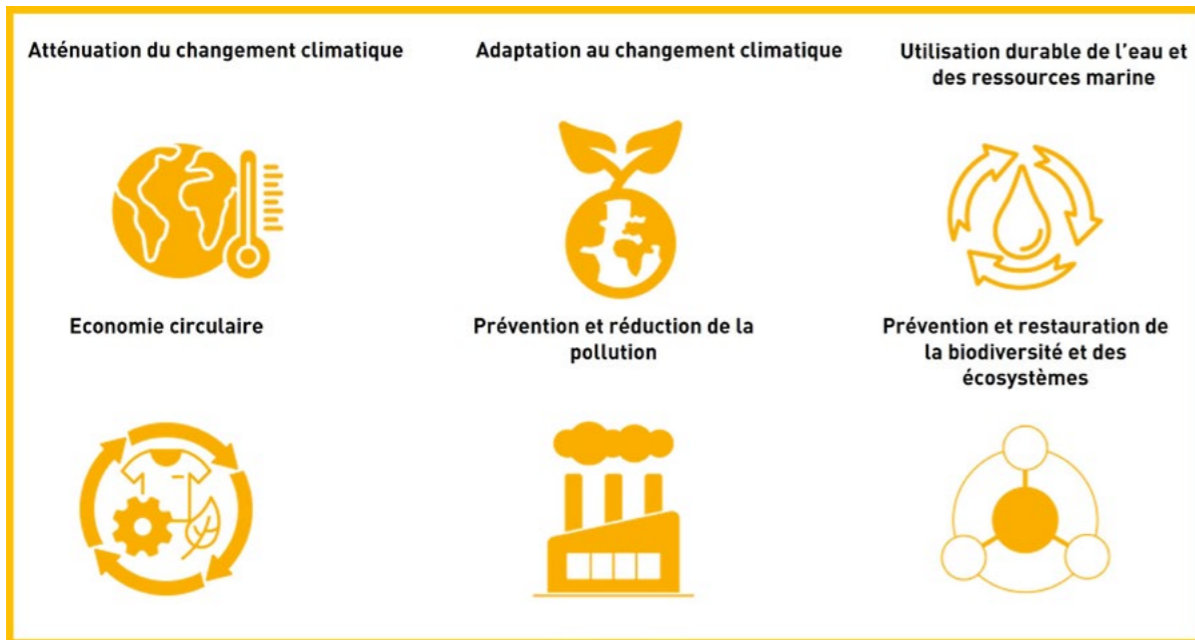
I. La taxonomie verte européenne

Le règlement établissant la taxonomie de l'UE met en place le cadre nécessaire à l'application de cette taxonomie en définissant les quatre conditions qu'une activité économique doit remplir pour être considérée comme durable sur le plan environnemental. Une activité éligible doit :

- Contribuer substantiellement à un ou plusieurs des 6 objectifs environnementaux
- Ne causer de préjudice important à aucun des autres objectifs environnementaux
- Être exercée dans le respect des garanties (sociales) minimales
- Être conforme aux critères d'examen technique établis par la Commission. Les critères d'examen technique doivent préciser, pour toute activité économique, les exigences de performance permettant de déterminer dans quelles conditions cette activité i) contribue substantiellement à un objectif environnemental donnée ; et ii) ne cause pas de préjudice important aux autres objectifs.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022



Seuls les deux premiers objectifs sont applicables à fin 2021

Le règlement taxonomie est complété par deux actes délégués : le premier paru en avril 2021 précisant les critères techniques environnementaux pour les deux premiers objectifs, le second paru en juillet 2021 précisant les modalités de reporting attendu sur la taxonomie.

Une activité économique est considérée comme apportant une contribution substantielle à la prévention et à la réduction de la pollution lorsqu'elle contribue de manière substantielle à la protection de l'environnement contre la pollution en prévenant ou, lorsque cela s'avère impossible, en réduisant les émissions de polluants dans l'air, l'eau ou le sol, autres que les gaz à effet de serre.

II. Les activités du Groupe

Au titre de l'exercice 2021, le Groupe a examiné toutes les activités économiques, éligibles à la taxonomie, énumérées dans l'acte délégué sur le climat en fonction de ses activités. Après un examen approfondi impliquant toutes les fonctions pertinentes du groupe, Haulotte a identifié un certain nombre d'activités éligibles qui s'inscrivent notamment dans une trajectoire de décarbonation. Au titre de l'exercice 2022, cette analyse a été complétée afin d'identifier les activités alignées. Les activités ci-dessous mentionnées et respectant des critères d'éligibilité ne peuvent pas à date être considérée comme étant des activités alignées.

La décarbonation des flottes et infrastructures de transport peut jouer un rôle central dans l'atténuation du changement climatique. Il convient de cibler la réduction des principales sources d'émissions en tenant compte de la nécessité de se réorienter vers des modes de transports moins polluants et de créer des infrastructures permettant une mobilité propre.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Parmi ces activités économiques transitoires, l'ensemble de la gamme électrique développée et commercialisée par le Groupe permet une réduction des gaz à effet de serre. Le Groupe a également mis en place de nouvelles activités telles que le « 2nd life », le reconditionnement des machines et les ventes de matériels d'occasion qui permettent un allongement de la durée de vie des machines. La solution télématique « Sherpal » propose par ailleurs une vigilance accrue sur les opérations de maintenance, permettant ainsi un meilleur contrôle des émissions de gaz à effet de serre (problématiques de filtres par exemple) et contribuant aussi à allonger la durée de vie de leurs machines. A ce stade, ces deux activités (« 2nd Life » et « Occasions ») ne sont pas identifiées comme éligibles aux 2 premiers objectifs.

Le Groupe investit en termes de recherche, innovation et développement afin de permettre à ces activités de contribuer de manière substantielle à l'atténuation du changement climatique. Les OPEX présentés dans le tableau ci-dessus sont principalement constitués d'amortissements de frais de R&D capitalisés. A ce stade de l'analyse, les CAPEX / OPEX relatifs aux lignes d'assemblage des gammes de produits alignés sont en cours d'évaluation.

Concernant l'évaluation des pourcentages d'alignement, le Groupe est en cours de réalisation d'une étape déterminante dans l'exercice, les Analyse de Cycle de Vie (ACV) des gammes de produits alignés. Ainsi, les pourcentages sont présentés, à ce stade, à 0.

III. Les indicateurs clés de performance (KPI) du Groupe

Les indicateurs clés de performance comprennent ceux du chiffre d'affaires, du CAPE et de l'OPEX pour l'année 2022. Ils sont publiés par rapport aux activités économiques éligibles à la taxonomie et aux activités économiques non éligibles à la taxonomie. Aucun KPI relatif aux activités alignées ne peut être communiqué en raison des points énoncés ci-avant.

Les dénominateurs sont déterminés de la façon suivante :

- Le chiffre d'affaires total correspond au chiffre d'affaires tel qu'il figure dans les états financiers ;
- Le CAPEX total correspond aux flux de CAPEX tels qu'ils figurent dans les états financiers : Flux d'acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles ;
- Le règlement délégué retient une liste restrictive des OPEX à prendre en compte dans le calcul du dénominateur: Frais de R&D ; Frais de rénovation de bâtiments ; Contrats de location à court terme ; Frais de maintenance/entretien et réparation ; Et toutes autres dépenses d'entretiens

a. Chiffre d'affaires

Economic activities (1)	Code(s) (2)	Absolute Turnover (3)	Proportion of turnover (4)	Substantial contribution criteria						DNSH criteria (Does Not Significantly Harm)				Minimum Safeguards (17)	Taxonomy - aligned proportion of turnover year N (18)	Taxonomy - aligned proportion of turnover year N-1 (19)	Category (enabling activity or) (20) E	Category (transitional activity) (21) T
				Climate change adaptation (6)%	Water and marine resources (7) %	Circular economy (8) %	Pollution (9)%	Biodiversity and ecosystems (10) %	Climate change mitigation (11) %	Water and marine resources (13) %	Circular economy (14) %	Pollution (15) %	Biodiversity and ecosystems (16) %					
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES %																		
A.1 Environmentally sustainable activities (taxonomy-aligned)																		
Turnover of environmentally sustainable activities (taxonomy-aligned) (A.1)		0	0%															
A.2 Taxonomy-Eligible but does not environmentally sustainable activities (not taxonomy-aligned activities)																		
Turnover of Taxonomy-Eligible but does not environmentally sustainable activities (not taxonomy-aligned activities) (A.2)	3.6	273 953	45%															
Total (A.1+A.2)		273 953	45%															
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																		
Turnover of TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES (B)		334 294	55%															
Total (A+B)		608 247																

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

b. CAPEX

Economic activities (1)	Code(s) (2)	Absolute CapEx (3) currency	Proportion of CapEx (4) %	Substantial contribution criteria							DNSH criteria					Minimum Safeguards (17) N/A	Taxonomy - aligned proportion of turnover year N (18) Percent	Taxonomy - aligned proportion of turnover year N-1 (19) Percent	Category (enabling activity or) (20) E	Category (transitional activity) (21) T
				Climate change mitigation (5) %	Climate change adaptation (6) %	Water and marine resources (7) %	Circular economy (8) %	Pollution (9) %	Biodiversity and ecosystems (10) %	Climate change mitigation (11) Y/N	Climate change adaptation (12) Y/N	Water and marine resources (13) Y/N	Circular economy (14) Y/N	Pollution (15) Y/N	Biodiversity and ecosystems (16) Y/N					
A. TAXONOMY- ELIGIBLE ACTIVITIES %																				
A.1 Environmentally sustainable activities (taxonomy-aligned)																				
CapEx of environmentally sustainable activities (taxonomy-aligned) (A.1)				0	0%															
A.2 Taxonomy-Eligible but does not environmentally sustainable activities (not taxonomy-aligned activities)																				
CapEx of Taxonomy-Eligible but does not environmentally sustainable activities (not taxonomy-aligned activities) (A.2)				3.6	3 908	22%														
Total (A.1+A.2)				3 908	22%															
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																				
CapEx of TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES (B)				13 881	78%															
Total (A+B)				17 789																

c. OPEX

Economic activities (1)	Code(s) (2)	Absolute Opex (3) currency	Proportion of Opex (4) %	Substantial contribution criteria							DNSH criteria					Minimum Safeguards (17) N/A	Taxonomy - aligned proportion of turnover year N (18) Percent	Taxonomy - aligned proportion of turnover year N-1 (19) Percent	Category (enabling activity or) (20) E	Category (transitional activity) (21) T
				Climate change mitigation (5) %	Climate change adaptation (6) %	Water and marine resources (7) %	Circular economy (8) %	Pollution (9) %	Biodiversity and ecosystems (10) %	Climate change mitigation (11) Y/N	Climate change adaptation (12) Y/N	Water and marine resources (13) Y/N	Circular economy (14) Y/N	Pollution (15) Y/N	Biodiversity and ecosystems (16) Y/N					
A. TAXONOMY- ELIGIBLE ACTIVITIES %																				
A.1 Environmentally sustainable activities (taxonomy-aligned)																				
Opex of environmentally sustainable activities (taxonomy-aligned) (A.1)				0	0%															
A.2 Taxonomy-Eligible but does not environmentally sustainable activities (not taxonomy-aligned activities)																				
Opex of Taxonomy-Eligible but does not environmentally sustainable activities (not taxonomy-aligned activities) (A.2)				3.6	2 475	10%														
Total (A.1+A.2)				2 475	10%															
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																				
Opex of TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES (B)				22 135	90%															
Total (A+B)				24 610																

Cette deuxième évaluation a été réalisée sur la base d'une analyse des activités du Groupe, à partir des process, systèmes de reporting en place et d'hypothèses formulées avec le management. Seuls les éléments significatifs ont été repris.

Le Groupe révisera cette méthodologie et les chiffres qui en découlent en fonction de l'évolution de la réglementation.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE - RÉSUMÉ

Nom du périmètre	Signification	Total employés au 31/12/22	% du groupe
Haulotte Group SA	Sites français du groupe, hors Haulotte France	635	36%
France	Tous les sites français	630	40%
Europe	Tous les sites présents en Europe	1081	62%
Sites de production	Tous les sites de production du groupe	838	48%

















	Scope	Obj. 2023	2022	2021	2020	
ATTRACTIVITE, RETENTION DES TALENTS ET GESTION DES COMPETENCES						
	Turn over des CDI	Groupe	Non fixé	20,2	10,18	9,7
	Nombre de Mobilités interne	Groupe	Non fixé	117	142	/
	Taux de collaborateurs ayant suivi au moins une formation	Groupe	100	90	74	61
	Nombre d'heures de formations	Groupe	>2022	38 920	26 187	21 943
PROTECTION DES SYSTEMES INFORMATIQUES ET DES DONNEES						
	Enquête de Satisfaction globale IT / Enquête annuelle	Groupe	>90	90	93	93
POLITIQUE R&D ET PROPRIETE INTELLECTUELLE						
	Part de CA consacrée à la R&D	Groupe	Non fixé	2,9	3,2	3,74

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

	Scope	Obj. 2023	2022	2021	2020	
RELATION AVEC LES PARTIES PRENANTES						
	Collaborateurs concernés par des certifications Qualité	Groupe	>1200	1191	/	/
	Pièces Machines / Part des achats réalisés auprès des fournisseurs couverts par la signature d'une charte d'achats responsables	Groupe	75	71	64	60
	Pièces Détachées / Part des achats réalisés auprès des fournisseurs couverts par la signature d'une charte d'achats responsables	Groupe	70	64	62	/
	Frais généraux / Part des achats réalisés auprès des fournisseurs couverts par la signature d'une charte d'achats responsables	Groupe	50	43	/	/
	Pourcentage du volume d'achat représenté par les fournisseurs ayant été scorés sur les critères RSE	Groupe	46	9,34	/	/
LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES						
	Collaborateurs concernés par des certifications environnementales	Groupe	>1500	1191	<1100	<700
	Machines électriques vendues par rapport au total des machines vendues	Groupe	80	70	73	73
	Chiffre d'affaires lié à l'économie circulaire	Groupe	Non fixé	5 235 K€	5 376 K€	/
IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITES						
	Taux de déchets recyclés	Europe	Non fixé	72	74	66
	Poids de déchets par tonne de machine	Sites de production européens	Non fixé	110	62	63
	Poids de CO2 par tonne de machine	Europe	Non fixé	2,9	/	/
	Emissions CO2 (Scope 1, 2 et 3)	Europe		100 825 teqCO2	/	/

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE RAPPORT 2022

		Scope	Obj. 2023	2022	2021	2020	
RESPONSABILITE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES							
		Alertes émises sur l'outil dédié	Haulotte Groupe SA	Non fixé	0	0	0
		Salariés « obligatoires » formés à la lutte contre la corruption	Haulotte Groupe SA	100	96	/	/
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL							
		Taux de fréquence	Groupe	Tendre vers le 0 AT	12,83	6,78	9,97
		Taux de gravité	Groupe	Tendre vers le 0 AT	0,27	0,63	0,17
		Collaborateurs concernés pas des certifications sécurité	Groupe	>1200	944	887	<600
DIVERSITE ET HANDICAP							
		Femmes au sein des effectifs	Groupe	Non fixé	23,49	23,82	23,10
		Index égalité hommes/femmes	Haulotte Groupe SA	Non fixé	87	87	87
		Part des nouveaux embauchés de moins de 27 ans (tous contrats confondus)	Groupe	Non fixé	29,04	26,04	/
		Personnes en situation de handicap (sur effectif total)	Haulotte Groupe SA	Non fixé	3,61	3,45	4,07

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE RAPPORT 2022

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

PROCESSUS DE COLLECTE DES INFORMATIONS

Directions impliquées :

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

Pour 2022, les services suivants ont été associés à la démarche :

- Qualité Sécurité & 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.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

PERIODE DE REPORTING

Les données publiées couvrent la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

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

(Exercice clos le 31 décembre 2022)

Haulotte Group SA

Rue Emile Zola
42420 Lorette

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Haulotte Group SA (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le Cofrac (Accréditation Cofrac Inspection n°3-1862 portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, 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.

Commentaire

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 :

- les indicateurs clés de performance relatifs au taux de déchets recyclés et poids de déchets par tonne de machine ne couvrent qu'un périmètre limité à 19 % du groupe et l'indicateur lié au poids de Co2 par tonne de machine ne couvre qu'un périmètre limité à 55% du groupe.

- les informations fournies au titre des indicateurs clé de performance présentés pour les risques relatifs : à l'attractivité, rétention des talents et développement des compétences ; au renforcement de la politique R&D et du dispositif de protection des droits et respect des droits de propriété intellectuelle ; à la lutte contre les changements climatiques ; à la réduction de l'impact environnemental des activités ; et à la diversité et handicap ne sont pas rapportées à un objectif et ne rendent donc pas compte de la performance de l'entité au regard des politiques concernées.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.
- La Déclaration a été établie par le Conseil d'Administration.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées), 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.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et d'évasion fiscale);
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Indépendance et contrôle qualité

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre novembre 2022 et avril 2023 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 22 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions HSE, Achats, conformité, RH, santé et sécurité au travail, environnement.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'entité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225 102 1 en matière sociale et environnementale, ainsi qu'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 présente les informations prévues au II de l'article R.225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'entité, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en annexe. Nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante et, pour certains risques (réduire l'impact environnemental de nos activités, attractivité, rétention des talents et développement des compétences, diversité et handicap), des travaux ont été menés dans une sélection de sites, à savoir : Argès, H3, Italie, le Creusot, Lorette, Reims, l'Homme ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, 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 de sites contributeurs, à savoir Argès, H3, Italie, le Creusot, Lorette, Reims, l'Homme, et couvrent entre 20% et 30% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation ;

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Lyon, le 28 avril 2023

L'un des commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

Matthieu Moussy
Associé

Anne Parenty
Associée Développement Durable

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT 2022

