

Déclaration De Performance Extra-financière

Année Fiscale 2020

FRANCE AIR CORPORATE

BREATHE TOGETHER

C'est le nom de la démarche que notre Groupe Airvance a lancé en 2020, dans le but de rassembler autour de valeurs fortes l'ensemble des hommes et des femmes qui voudront les partager et participer ainsi au succès de l'entreprise.

Le Groupe Airvance conçoit, fabrique et distribue des systèmes de traitement d'air dans le bâtiment. Notre activité a pour objectif d'améliorer la qualité de l'air intérieur des bâtiments dans lesquels sont installés nos produits. Créé en février 2020, notre Groupe, à dimension européenne, est issu du rapprochement du Groupe France Air et de la division HVAC (Heating Ventilation & Air Conditioning) du Groupe SIG Plc.

Conformément aux dispositions légales et au vu de la nouvelle envergure du Groupe France Air Corporate, nous publions pour la première fois une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF). Ce document est intégré au rapport de gestion et également rendu disponible sur le site internet du Groupe. Comme indiqué dans l'article L.225-102-1 du Code de commerce, cette déclaration centralise les informations environnementales et sociales essentielles à la transparence de notre activité et engagement quotidien. Dans le but d'harmoniser notre communication, nous nommerons dans ce rapport le Groupe France Air Corporate par son nom commercial Airvance.

Ce document détaille notre modèle d'affaires ainsi que les principaux risques extra-financiers identifiés à partir de nos activités.

Au regard des attentes de nos parties prenantes internes et externes, ce document décrit nos enjeux, nos objectifs ainsi que les politiques et actions mises en place pour les atteindre.

Inscrit dans une démarche d'amélioration continue, nous publions des indicateurs RSE, traduisant une première évaluation de notre performance extra-financière, que nous nous engageons à améliorer d'année en année.

Ce document reporte les informations extra-financières du Groupe Airvance, au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2020. Il a été travaillé en partenariat avec des collaborateurs issus de filiales constituant environ 84% du chiffre d'affaires et des effectifs du nouveau Groupe. Les entités incluses dans ce périmètre sont les suivantes :

BLH (Allemagne), CAIROX Belgique, CAIROX Bulgarie, France Air (France), France Air Portugal, Ouest Iso et Ventil (France), Saftair Ventilation (France), SNAC (France).

Ce périmètre sera étendu à l'ensemble des entités du groupe lors des deux prochains exercices.

Cette « Déclaration de Performance Extra-Financière » a fait l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant accrédité. Le rapport de conformité et de sincérité des informations contenues dans la présente DPEF est joint en annexe de ce document.

LE MESSAGE DE LAURENT DOLBEAU

L'année 2020, une année charnière

Cette année 2020 est une année charnière pour nos collaborateurs. Celle de la création du Groupe Airvance qui devient, suite au rapprochement du Groupe France Air et de la division HVAC (Heating Ventilation & Air Conditioning) du Groupe SIG Plc, un leader européen de la ventilation. Avec 1493 collaborateurs, des implantations dans 13 pays et environ 396 m€ de chiffre d'affaires, notre Groupe affiche ses ambitions dans une perspective de développement européen. Aujourd'hui Airvance est un groupe constitué de 22 filiales, 22 PME autonomes sur leur Business avec leur identité propre. Notre but aujourd'hui est de construire des ponts reliant ces entités qui constituent un archipel multiculturel. Notre démarche RSE est l'un de ces ponts.

Au-delà de ce changement de perspective, l'année 2020 a également été l'année de tous les défis. La pandémie mondiale de Covid-19 a radicalement questionné nos façons de vivre, d'échanger et de travailler. Si nous avons tout mis en œuvre pour assurer la santé de nos collaborateurs, nous avons aussi déployé des moyens pour assurer la continuité de notre activité essentielle, notamment lorsqu'il s'agit d'équiper les salles blanches de l'industrie pharmaceutique et de soutenir au quotidien l'activité hospitalière grâce à nos produits et services.

En parallèle de la crise sanitaire, nous nous investissons au quotidien pour accompagner nos clients vis-à-vis de leurs nouvelles obligations. 2020, c'est l'année de la nouvelle réglementation environnementale en France, de l'application du décret tertiaire, autant de défis environnementaux où nous répondons présents.

Structurer notre démarche RSE pour accompagner la croissance et les changements du Groupe

C'est l'objectif que nous nous sommes donnés, en nous appuyant sur des bases solides : une rigueur d'exécution, une politique QSE éprouvée, une Ambition Sociale forte, des valeurs familiales et une bienveillance tant dans les relations intérieures qu'extérieures. Nous pouvons compter sur une proposition de valeur qui se définit ainsi :

- La conception de produits et solutions innovantes de la ventilation de demain, pour traiter, réchauffer, rafraîchir ou purifier l'air intérieur dans le respect de l'environnement.
- La gamme la plus large du marché, supportée par une chaîne logistique efficace et des points de vente au plus près de nos clients.
- Un leadership sur les applications bâtiments tertiaires et la volonté de continuer à se développer sur les marchés de l'habitat et de l'environnement contrôlé.

Ainsi, la mise en place de notre démarche « Breathe Together » est non seulement l'occasion d'identifier et de mettre en avant les bonnes pratiques de chaque entité du Groupe, mais également de les déployer auprès de tous nos collaborateurs.

Notre compréhension de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise

Nous concevons la RSE comme une occasion de démontrer l'exemplarité du Groupe sur ses pratiques internes, condition sine qua non de l'embarquement de notre écosystème. Pour nous la RSE est un sujet porté par les équipes de terrain, et alors que notre COMEX structure et appuie la démarche, nous souhaitons continuer à promouvoir l'initiative et la créativité de nos équipes. Enfin nous faisons de la RSE un levier de lutte contre l'individualisme et d'ouverture de l'entreprise sur ses nombreuses parties prenantes.

Cette Déclaration de Performance Extra-financière est la première pierre d'un bel édifice qui portera les valeurs et ambitions du Groupe sur le long terme. L'ensemble des équipes ayant contribué à cette démarche concertée s'engage à mes côtés pour favoriser son amélioration continue et se joint à moi pour vous en souhaiter bonne lecture.

Laurent Dolbeau,
Directeur Général

LA NAISSANCE D'UN GROUPE

Le Groupe Airvance, créé en février 2020, est issu du rapprochement du Groupe France Air et de la division HVAC (Heating Ventilation & Air Conditioning) du Groupe SIG plc. Notre nouvelle organisation européenne se consolide aujourd'hui en se nourrissant des expertises et savoir-faire acquis au fil du temps par chacune de nos entités

1960 : Création de France Air à Lyon. La famille Dolbeau crée à Lyon la Compagnie de l'Air Pulsé, future France Air. Son premier métier est la distribution de générateurs d'air chaud.

1960 : Création de Ouest Ventil, division ventilation de Ouest Isol.

1976 : France Air crée une filiale pour exporter ses produits vers le Maghreb, l'Afrique et l'Europe centrale, devenue aujourd'hui France Air Export.

1988 : Création de France Air Portugal, à Lisbonne.

1989 : Acquisition de l'usine la SNAC, en Normandie.

1994 : Création de France Air Italie à Milan.

1996 : Trois générations se sont succédées, Olivier Dolbeau, actuel Président du Conseil de Surveillance, prend la tête d'un Groupe international.

2000 : France Air crée les Comptoirs de l'air® et augmente la proximité avec ses clients.

2006 : Acquisition de Saftair Ventilation en France.

2008 : Acquisition de la société Air Trade Centre.

2013 : Acquisition de SK Sales en Angleterre.

2014 : Création officielle de SIG Air Handling, division du groupe britannique.

2015 : Création de F. Air Sistemas en Angola et acquisition de Multivac en République Tchèque et en Slovaquie.

2015 : Création de la marque commerciale SIG Air Handling

2016 : Création de F. Air HVAC en Suisse, acquisition de Courtois (Savoie), et d'Airsun (Vaucluse)

2016 : Acquisition de la société Profant Lufttechnik en Autriche

2017 : Création de France Air Roumanie à Bucarest. Une nouvelle génération vient pérenniser et continuer le développement économique et humain de l'entreprise familiale initié par les précédentes générations de Dolbeau. Laurent Dolbeau, fils aîné d'Olivier Dolbeau, prend la direction générale du groupe.

2017 : Acquisition de la société BLH en Allemagne.



En Février 2020, le Groupe Airvance est né du rapprochement de ces deux entités.

Une nouvelle histoire passionnante commence...

EXPERT DU TRAITEMENT DE L'AIR

Notre positionnement sur le marché se matérialise à travers les principes que nous portons, les marques que nous représentons et le choix de produits que nous offrons.

Les principes qui nous animent :

- Rechercher des solutions technologiques innovantes afin de nous démarquer de la concurrence et de répondre aux nouvelles attentes, notamment dans le secteur de la Qualité d'Air Intérieur
- Adapter notre proposition de valeur au profil de nos clients, avec pour objectifs principaux leur satisfaction et l'établissement de relations de confiance
- Promouvoir des systèmes et des solutions à faible consommation d'énergie, pour permettre leurs intégrations dans des projets écologiques exemplaires
- Travailler dans le respect des personnes qui sont, et font la richesse de notre Groupe, en leur donnant un environnement de travail sécurisé et agréable
- Participer activement à l'élaboration des normes et des règles qui régissent notre marché afin de participer aux solutions et défis qui attendent notre secteur

Nos marques distribuées :



Nos catalogues généraux sont de véritables « bibles » du génie climatique avec 45000 références produits. Des catalogues thématiques sont conçus spécialement pour les professionnels de l'habitat, du milieu hospitalier et de la santé ainsi que des salles blanches industrielles. Nos catalogues sont disponibles dans les 13 pays où le Groupe est présent.

Tous nos catalogues sont également disponibles en ligne.

OU NOUS TROUVER ?

Être au plus proche de nos clients et partenaires afin de faciliter les échanges et comprendre les enjeux locaux

- 85 plateformes de distribution
- 9 usines
- 13 pays :
 - France
 - Allemagne
 - Autriche
 - Belgique
 - Bulgarie
 - Hongrie
 - Portugal
 - République Tchèque
 - Roumanie
 - Royaume-Uni
 - Suisse
 - Slovaquie
 - Angola
- Une présence à l'international grâce à notre filiale France Air Export (basée en France)
- Environ 130 000 m² de stockage

CAP SUR LE CONFORT ET LA SECURITE DES OCCUPANTS

Le Groupe Airvance propose la gamme de produit CVC la plus large du marché. Supportée par une chaîne logistique efficiente, notre gamme répond aux besoins des occupants afin qu'ils évoluent dans un environnement sain et confortable

Diffusion, Isolation & Distribution de l'air

Nous développons des solutions innovantes en diffusion d'air pour répondre aux projets les plus techniques. Nous pensons que le confort, l'intégration, le design et la qualité d'air sont des critères indispensables pour le bien être des utilisateurs des bâtiments.

Ventilation & Protection incendie

Que ce soit pour de la ventilation en gaine, de l'extraction d'air, du désenfumage ou de la régulation des débits, nous œuvrons pour offrir les systèmes les plus performants dans le respect des réglementations en vigueur.

Récupérateurs de chaleur & Centrales de traitement d'air

L'ensemble des gammes de récupérateurs double flux haute performance ont été conçues pour répondre aux défis énergétiques dans les bâtiments tertiaires. Le respect de la réglementation thermique et des labels nécessite une optimisation globale de la conception du bâtiment et de ses équipements.

Filtration & Cuisines professionnelles

Nos solutions de filtration et de traitement de l'air dédiées au milieu hospitalier visent trois objectifs : garantir l'hygiène et éviter les risques d'infections nosocomiales dans les blocs opératoires tout en procurant un confort de travail pour l'équipe chirurgicale. Nous développons pour les cuisines professionnelles une gamme innovante de produits permettant d'améliorer la Qualité d'Air Intérieur tout en optimisant la consommation énergétique avec notamment un système breveté de récupération des calories dégagées par les appareils de cuisson.

DES SOLUTIONS POUR TOUS

Nos gammes de produits, destinées à améliorer la Qualité de l'air intérieur des bâtiments se déclinent dans de nombreux secteurs d'activité

Habitat

Dans le secteur de l'habitat, nous offrons des solutions spécialisées dans le domaine de la ventilation, du chauffage, de la production d'eau chaude sanitaire et de la Qualité d'Air Intérieur. Fort de notre expertise, nous avons développé de nouvelles offres et services à destination des acteurs du logement, privés ou publics, en neuf comme en rénovation.

Bâtiments tertiaires

Nous apportons une expertise et des solutions techniques pour aider les professionnels du bâtiment dans les projets de conception de bâtiments tertiaires. Parce que les contraintes ne sont pas les mêmes dans une salle de spectacle, écoles, crèches, bureaux, hôtels, agences commerciales ou cabinets médicaux, Airvance a mis en œuvre une large gamme de solutions adaptées à chaque type de bâtiments.

Hygiène hospitalière

Nous avons un département spécialement dédié à l'Hygiène hospitalière composé d'experts pointus afin de vous apporter du conseil sur vos projets hospitaliers.

Depuis plus de 20 ans, Airvance innove en permanence grâce à sa connaissance des besoins hospitaliers et à l'efficacité et l'expertise de son service R&D.

Cuisines professionnelles

Nous fabriquons et distribuons des solutions spécialement étudiées et conçues pour les cuisines professionnelles depuis plus de 45 ans.

Grâce à notre savoir-faire, nous disposons d'une offre complète de solutions techniques pour la restauration commerciale et collective. Nous garantissons confort pour les utilisateurs, qualité et performance énergétique tout en intégrant les contraintes des installateurs.

Salles propres industrielles

Nous avons plus de 15 ans d'expérience dans le domaine du traitement d'air en milieu propre et un département spécialement dédié aux salles propres industrielles afin de vous conseiller pour vos projets spécifiques.

France Air innove en permanence grâce à sa connaissance des besoins des secteurs industriels. Membre de l'ASPEC (Association pour la prévention et l'étude de la contamination), France Air participe à des groupes de travail sur l'élaboration de guides liés aux ZEC et à la rédaction de normes.

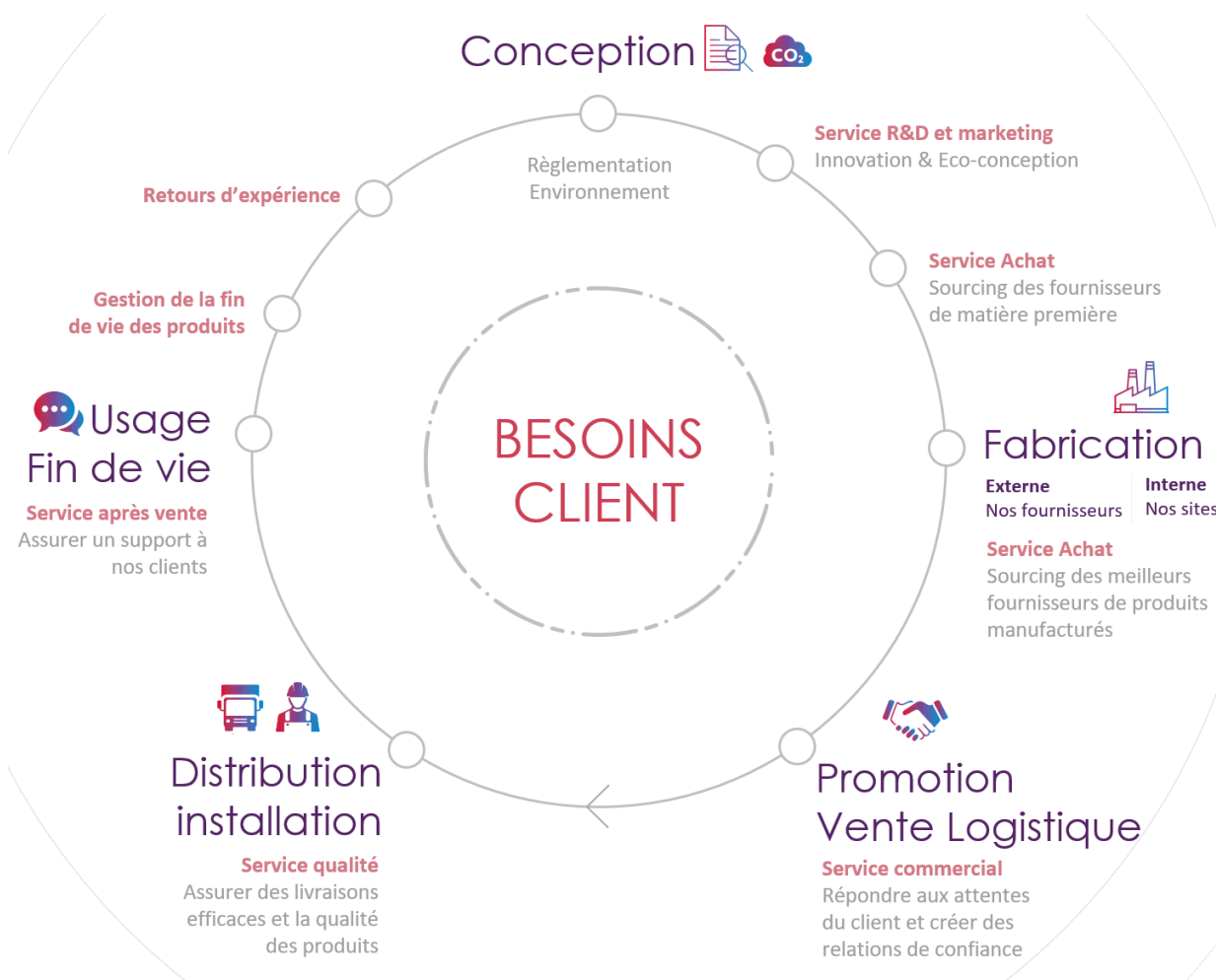
Industrie

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, les industries se doivent aujourd'hui de gagner en compétitivité, d'accroître la qualité des produits et les performances de process.

Parallèlement, la réglementation européenne de plus en plus présente, impose des mises aux normes régulières.

C'est dans ce contexte que nous avons développé un secteur d'activité industrie avec des compétences et un savoir-faire éprouvé en matière de dépollution de l'air ambiant.

NOTRE MODELE D'AFFAIRE



Nos ressources Sociales

- 1493 collaborateurs avec des expertises diversifiées : production, écoconception, innovation, achat/revente, service et conseil
- 1529 fournisseurs
- 50 000 clients

Nos ressources Financières

- 347 K€ investis en formation
- Actionnariat 100% familial

Nos ressources Physiques

- 85 plateformes de distribution dans 13 pays dont 130 000 m2 de stockage
- 9 usines
- 128 sites

Nos réalisations et résultats

- 396 M€ de chiffre d'affaires
- 45 000 références produits
- 300 000 produits expédiés
- 15 000 documentations techniques

Nos apports

- Un environnement sain pour les occupants des bâtiments : Qualité de l'air, Sécurité des personnes, Efficacité énergétique
- « A good place to breathe » pour nos employés : Bien être et conditions de travail, Formation et montée en compétence, Bienveillance et valorisation

UNE ENTREPRISE FAMILIALE

**D'une entreprise familiale à un groupe européen :
Nous souhaitons conserver nos valeurs tout en insufflant une nouvelle
énergie à notre organisation - une atmosphère de travail vivifiante
dans laquelle nous aspirons au bien-être de chacun - A good place to
Breathe Together**

Nos valeurs

Bien-être et bienveillance

- Assurer des conditions de travail optimales
- Accompagner la croissance et les changements du groupe au quotidien
- Prendre soin des équipes et améliorer la qualité de vie au travail

Innovation

- Renforcer la performance de nos produits
- Préparer le futur et anticiper les besoins en termes de confort
- Diminuer nos impacts environnementaux

Satisfaction client

- Optimiser et allonger la durée de vie de nos produits
- Être à l'écoute de nos clients et assurer un service de qualité

Portées par nos collaborateurs au quotidien

« Airvance est un groupe familial dans lequel les salariés se sentent bien. Les collaborateurs s'investissent dans la durée et entretiennent généralement de bonnes relations avec la direction. »

« Il y a dans notre groupe une réelle culture de l'innovation produit : de nombreux produits sont développés chaque année !»

« Il y a une réelle solidarité dans le fonctionnement interne, un investissement des salariés pour satisfaire le client. »

« Les collaborateurs entretiennent des relations saines, le stress et la pression sont peu importants, tout est agréable et respectueux. »

LE COMITE EXECUTIF

Le Groupe Airvance est un groupe organisé autour d'un Comité Exécutif, d'un Conseil de Surveillance et d'un Directoire.

La Direction Exécutive du Groupe Airvance est assurée par les membres du Comité Exécutif.

Le Comité exécutif contribue à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie, en accord avec les grandes orientations fixées par le Conseil de Surveillance du Groupe.

Le Comité Exécutif comprend 10 membres, dont le Président du conseil de Surveillance

Le conseil de Surveillance est composé de :

- Olivier Dolbeau, président
- Daniel Girerd
- Serge Piolat
- Jean-François Dolbeau
- Loïc Dolbeau
- Christophe Dolbeau

Le conseil de surveillance est un organe non-exécutif ayant pour mission de veiller au bon fonctionnement du groupe et d'en rendre compte aux actionnaires.

LES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF

Aujourd'hui, le Groupe Airvance insuffle un vent de fraîcheur à son organisation, une atmosphère de travail vivifiante dans laquelle nous aspirons au bien-être de chacun.

Olivier Dolbeau, Président du Conseil de Surveillance

« Je souhaite que ce nouveau groupe réussisse aussi bien les 60 prochaines années que celles que nous venons de terminer.

Nos valeurs autour de la performance économique et la valorisation des hommes et femmes qui composent ce groupe devront toujours rester le fil conducteur de nos actions »

Laurent Dolbeau, Directeur Général Groupe

« Notre entreprise 100% familiale a toujours considéré l'Humain comme l'une des valeurs essentielles pour assurer notre développement.

Cette valeur continuera de guider notre nouveau Groupe, résolument orienté vers l'innovation, pour bâtir l'un des groupes leaders du marché de la ventilation en Europe. »

Maxime Rivière, Directeur Administratif et Financier Groupe

« Efficacité, gestion des risques, optimisation et contrôle financiers, au service du business et de la création de valeur, et dans la construction d'un projet collectif de long terme ! »

Frédéric Bruyère, Directeur de la Stratégie et du Marketing Groupe

« Construire le leader européen du traitement d'air et de la qualité d'air intérieur, voilà le challenge de toutes nos équipes d'experts »

Guy Arzelier, Directeur des ventes France

« Ma ligne de conduite ? Garder nos clients et leurs besoins au centre de nos préoccupations. Être à l'écoute, pour que le Groupe Airvance puisse répondre aux défis de demain. »

Olivier Davoine, Directeur du Service Client et IT Groupe

« L'excellence logistique et la digitalisation du groupe nous porteront dans les prochaines années. Ce sont des enjeux stratégiques que nous partagerons entre tous les business »

Jean-Philippe Moisson, Directeur Technique et Achat Groupe

« Travailler collectivement à l'amélioration de la compétitivité de notre offre sur tous les territoires et continuer à développer conjointement notre capacité d'innovation au service des clients. »

Annie Bouvier, Directeur des Ressources Humaines & QSE Groupe

« Mon ambition ? Faire de Airvance a Good place to Breathe pour chaque collaborateur ! »

Pascal Halimi, Directeur International Groupe zone Afrique & Maghreb, DOM/TOM, Europe de l'Est, Asie

« Favoriser les réussites des différentes entités, développer les synergies entre nos filiales, conquérir de nouveaux territoires – pour que le Groupe Airvance devienne un acteur international reconnu de l'HVAC »

Bruno Vilaseca, Directeur International Groupe zone : Belgique, Pays-Bas, Allemagne, Autriche, Royaume-Uni, Suisse

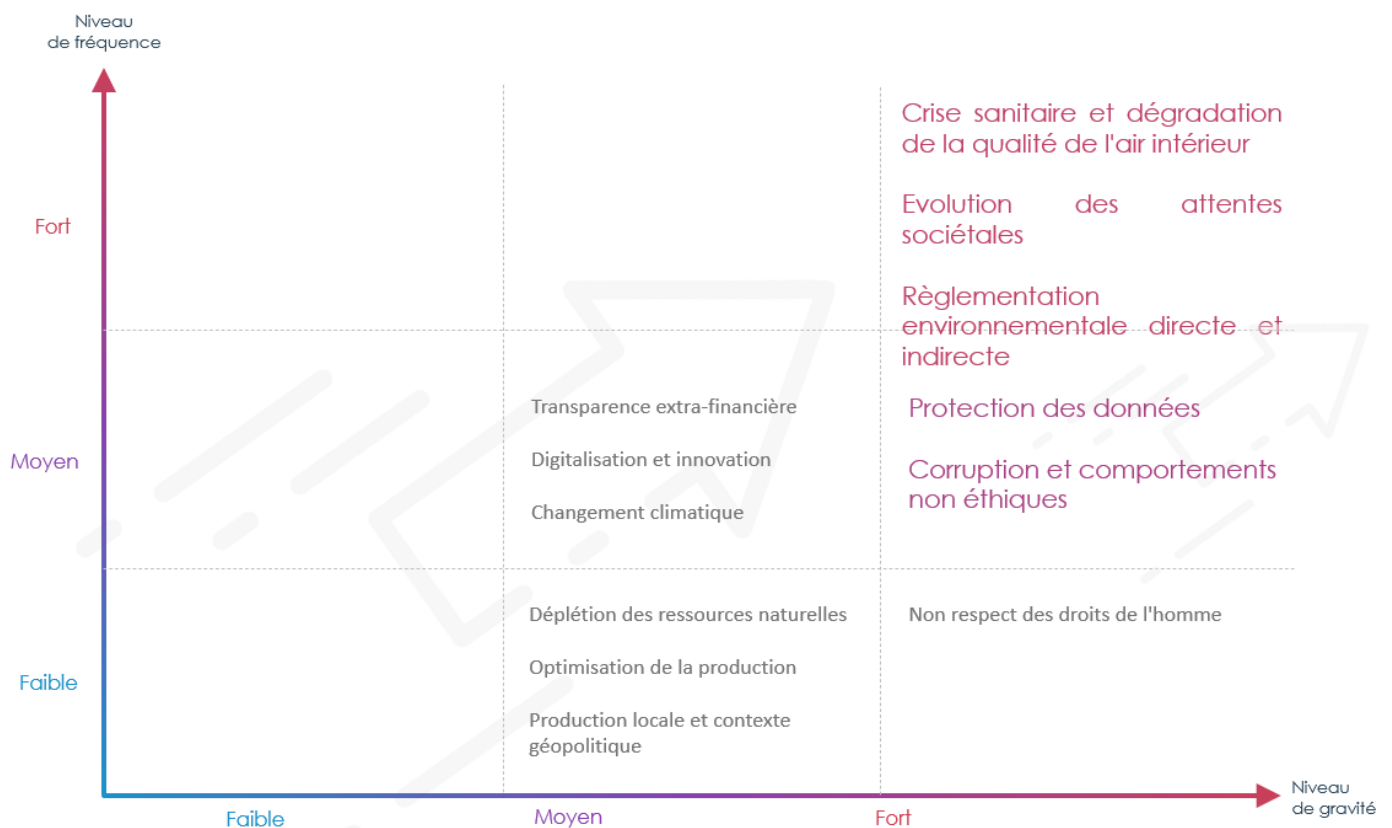
« Je souhaiterais apporter toute ma contribution et mon expérience à ce que l'ensemble du groupe AIRVANCE devienne un acteur reconnu au niveau Européen sur le marché de la ventilation et du traitement de l'air, et rendre ainsi le groupe plus fort et multi culturel »

ANTICIPER LE MONDE DE DEMAIN

Nous souhaitons anticiper les réponses à apporter aux défis de demain.

C'est pourquoi, chez Airvance, nous menons une analyse des risques et opportunités extra-financiers que nous rencontrons aujourd'hui et auxquels nous serons confrontés dans les années à venir

Qu'ils soient spécifiques à nos métiers ou le reflet de tendances sociétales globales, nous avons analysé les risques et opportunités selon leur fréquence/ampleur dans le Groupe et leur niveau de gravité, ceci, afin d'anticiper les moyens à mettre en œuvre pour y répondre.



Cette cartographie des risques extra-financiers, définie suite à l'interview de chaque membre de notre COMEX, sera revue et affinée chaque année à l'échelle du Groupe afin de régulièrement adapter notre stratégie RSE.

Au vu de cette analyse, les défis prioritaires que nous devons adresser sont :

- Répondre à la crise sanitaire et aux enjeux de la Qualité de l'Air Intérieur
- Être en cohérence avec l'évolution des attentes sociétales
- Anticiper les évolutions des réglementations environnementales directes et indirectes
- Agir pour la protection des données
- Participer activement à la lutte contre la corruption et les comportements non éthiques

Les risques analysés sont détaillés ci-dessous :

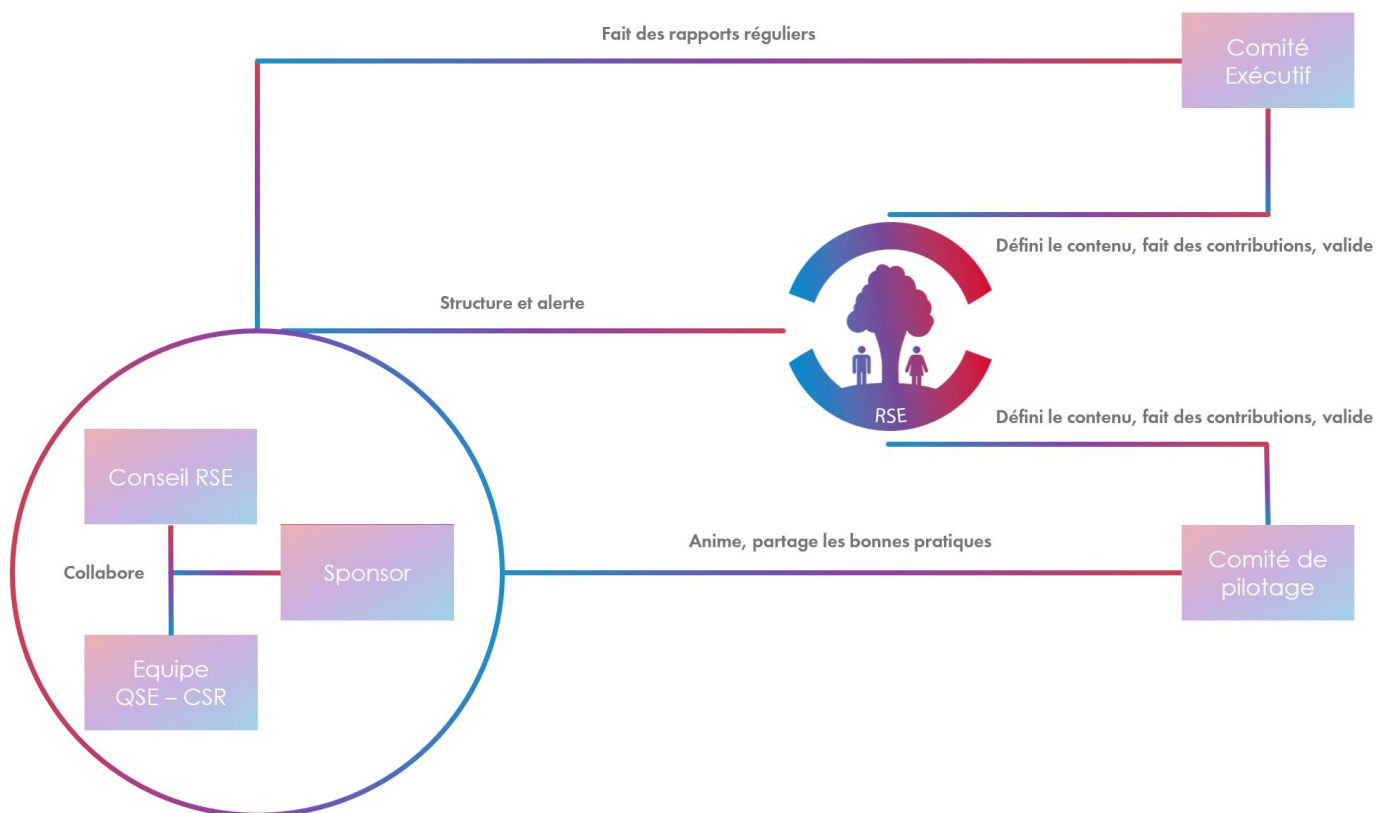
Intitulé du risque	Définition du risque
Environnemental	
Règlementation environnementale directe et indirecte	Risque lié au non-respect des réglementations européennes et nationales environnementales en vigueur et à venir : <ul style="list-style-type: none"> • Impactant directement nos produits et process (Eco-Design, Energy Labelling, F-Gas, Directive Energy Related Products (ErP), loi économie circulaire) • Impactant indirectement nos produits et process via nos clients (BBC, RE2020, Décret tertiaire)
Changement climatique	Risque lié à la non-adaptation des activités et des produits aux conséquences du changement climatique (vague de chaleur, augmentation de la température globale)
Déplétion des ressources naturelles	Risque lié à la diminution de la disponibilité des ressources naturelles essentielles à l'activité du Groupe (matières premières des produits, carburant, etc.)
Sanitaire, Social et Sociétal	
Crise sanitaire et dégradation de la Qualité de l'air	Risque lié aux nouvelles attentes des occupants concernant la Qualité d'Air Intérieur, notamment dans le cadre de la pandémie de Covid-19 qui entraîne des problématiques de santé publique.
Nouvelles attentes sociétales, ou nouvelles aspirations professionnelles et de qualité de vie au travail	Risque lié à la perte d'attractivité en milieu concurrentiel et de dégradation de la marque employeur en cas de non-adéquation avec les nouvelles attentes sociétales : attentes fortes sur la qualité de vie et l'épanouissement personnel au travail, le développement de compétences et la polyvalence, l'environnement de travail ainsi que la recherche de sens dans l'exercice de son activité.
Production locale et contexte géopolitique	Risque lié à la dépendance aux partenaires et marchés étrangers en cas de problème géopolitique, fermeture des frontières, embargo, augmentation des prix du pétrole, etc...
Droits de l'homme	
Non-respect des droits de l'Homme	Risque lié au non-respect des droits de l'Homme sur l'ensemble de la chaîne de valeur par manque de vigilance et traçabilité.
Ethique et transparence	
Corruption et comportements non éthiques	Risque lié à la corruption et à la dégradation de l'éthique des affaires notamment dans un contexte de croissance du Groupe (multiplication des parties prenantes et pays d'activités), réglementation Sapin II
Transparence extra-financière	Risque lié au manque de transparence envers les parties prenantes externes (Investisseurs, Clients, Société civile) ayant des attentes fortes en termes de transparence et de performance extra financière.
Industriel, technologique et numérique	
Protection des données	Risques liés aux cyberattaques, ransomware, phishing, potentiellement décuplés du fait de la croissance du Groupe
Digitalisation et innovation	Risque lié à l'obsolescence des produits, non adaptés à la digitalisation et l'intégration à certaines technologies
Optimisation de la production	Risque industriel lié à la compétitivité et l'optimisation des moyens de production internes

UNE DEMARCHE RSE CONCERTEE

La structuration de notre démarche RSE s'est construite en concomitance de la croissance de notre Groupe. Celle-ci n'a donc pu se faire sans une gouvernance RSE dédiée et une concertation de toutes les entités.

Plusieurs groupes ont participé activement à l'élaboration de cette démarche

- L'équipe QSE : en charge des sujets RSE au quotidien, accompagnée par un cabinet de conseil en RSE et guidée par le sponsor de la démarche.
- Le Comité de Pilotage RSE : formé à l'occasion de ce grand projet, il réunit 16 membres tous choisis pour l'intérêt qu'ils prêtent au sujet. Ces membres viennent d'expertises métiers, de pays et d'entités du Groupe différents pour apporter leurs richesses de points de vue et une représentativité exhaustive.
- Le Comité Exécutif du Groupe : apportant vision stratégique et la connaissance des enjeux du Groupe.



Les membres du COPIL RSE ont été sollicités lors d'interviews et de groupes de travail afin de nous aider à construire notre nouvelle démarche RSE. Chacun d'entre eux a participé à des interviews qui ont permis la sélection des enjeux prioritaires. Ils ont permis l'identification des parties prenantes externes, partagés leurs expériences des actions déjà mises en place localement, participé à l'élaboration du business model du Groupe. Des éléments riches d'enseignements, compilés et retravaillés par l'équipe QSE, en charge par la suite d'échanger et de valider cette vision avec les membres du COMEX par des comités réguliers. Par cette démarche notre Groupe a la volonté d'intégrer et d'embarquer l'ensemble de ses parties prenantes internes. En complément de nos parties prenantes internes, notre Groupe souhaite être à l'écoute de l'ensemble de son écosystème. Nous avons réalisé la cartographie de nos parties prenantes externes, guidés par les interactions nombreuses que nous entretenons avec elles.



Nous avons identifié dans le périmètre choisi pour cette déclaration, 13 typologies de parties prenantes significatives. De par nos interactions régulières avec chacune d'elles, nous avons pu esquisser leurs attentes sur les thématiques RSE.

Parties Prenantes	Exemples d'interactions
Fournisseurs	Charte achat fournisseurs, conception et éco-conception des produits
Clients	Espace Pro, Service clients dédié, webinaires, application mobile, visites, SAV, enquêtes de satisfaction
Interne	Intranet, newsletter groupe, convention force de vente, dialogue social, enquêtes
Société civile	Interventions dans des écoles professionnelles, les syndicats professionnels

Afin de consolider cette esquisse, nous leur avons directement posé la question de leurs priorités et de leurs attentes sur l'ensemble des enjeux RSE via une enquête en ligne, adressée à plus de 200 d'entre elles.

MATERIALITE : DEFINIR NOS PRIORITES

La structuration de notre stratégie RSE passe par le dialogue avec l'ensemble de nos parties prenantes, internes et externes, afin d'identifier les enjeux prioritaires pour notre Groupe.

Comment avons-nous défini nos enjeux matériels prioritaires ?

Un enjeu matériel prioritaire est un enjeu susceptible d'affecter la stratégie du Groupe. De ce fait, il impacte également nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Nous avons récolté l'avis de notre écosystème sur une liste d'enjeux RSE exhaustive concernant les trois volets que sont l'Environnement, le Social et le Sociétal :

Parties prenantes externes

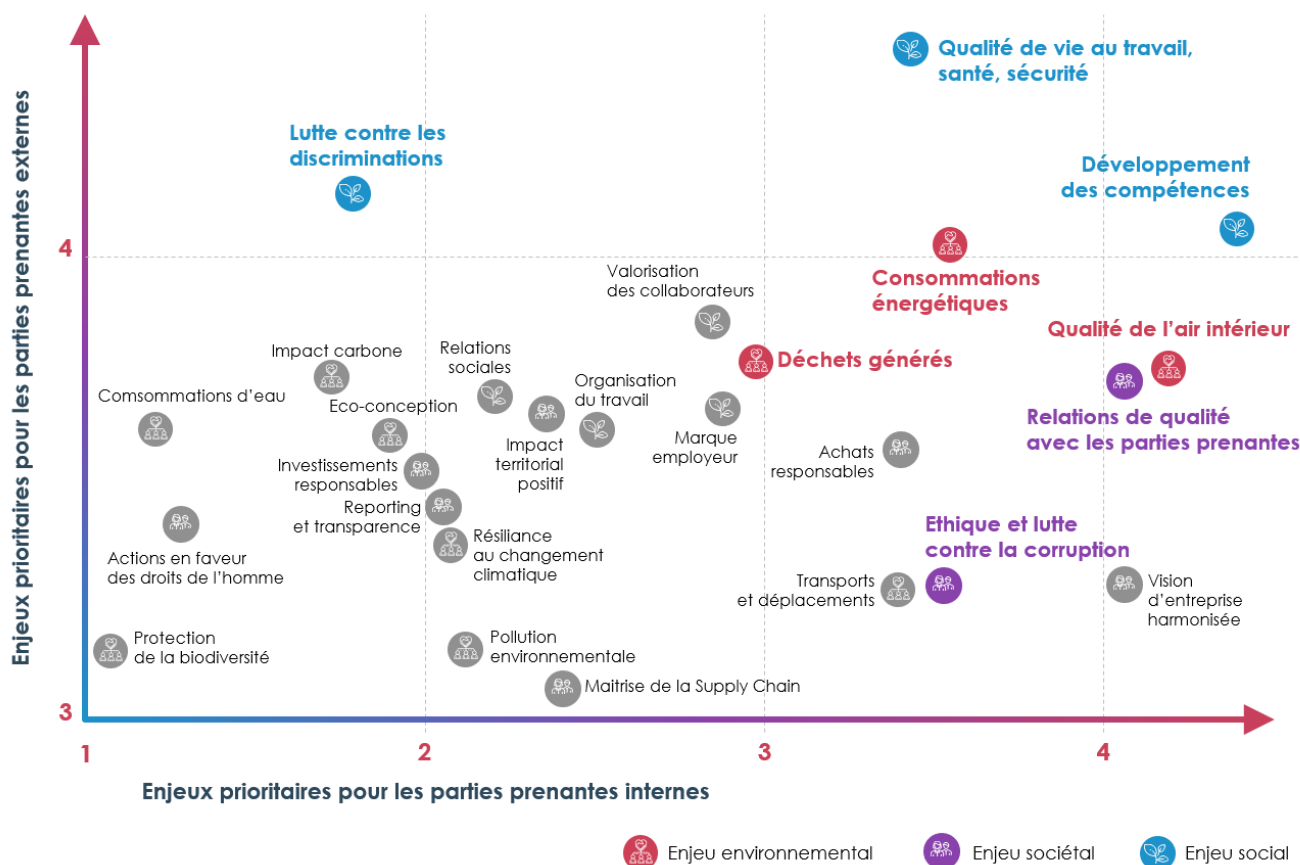
Clients, Bureaux d'études techniques, Fournisseurs, Prestataires de services, Pouvoirs publics, Syndicats professionnels, Universités et écoles

56 parties prenantes clés via une enquête en ligne multilingue

Parties prenantes internes

Les membres du COMEX pour la vision stratégique
Les membres du COPIL RSE pour la vision métier

25 parties prenantes clés via des interviews qualitatives



Notre matrice de matérialité nous permet de souligner les enjeux RSE prioritaires pour nos parties prenantes tant internes qu'externes et ainsi orienter les axes de notre démarche RSE pour les années à venir. Les actions, politiques et objectifs mis en œuvre sur ces enjeux sont détaillés dans les prochaines parties de ce rapport.

NOTRE DEMARCHE RSE

Définir des axes clairs et structurants à notre démarche RSE

De l'état des lieux à la mise en action

Durant cette première année en tant que nouveau Groupe, nous avons pu établir un premier état des lieux des enjeux clés à adresser pour répondre à l'attente de nos parties prenantes et aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Nos deux outils d'analyse que sont la matrice de matérialité et la cartographie des risques extra-financiers nous ont permis de prioriser les enjeux que nous devons adresser ainsi que les actions que nous devons mettre en place pour y répondre.

Ces enjeux sont au nombre de 9 et seront illustrés tout au long de ce rapport afin d'en expliquer :

- Le contexte et notre responsabilité
- Nos actions sur l'année 2020
- Nos objectifs et démarches pour les années à venir

Axes et enjeux de notre démarche RSE	Enjeux prioritaires adressés issus de la matrice de matérialité	Risques extra-financiers adressés issus de la cartographie des risques
AXE 1 - Optimiser l'empreinte environnementale de nos produits		
1 Qualité de l'Air Intérieur	Qualité de l'Air Intérieur	Crise sanitaire et dégradation de la Qualité de l'air & Réglementation environnementale directe et indirecte
2 Energies	Consommations énergétiques	Réglementation environnementale directe et indirecte
3 Déchets	Déchets générés	Réglementation environnementale directe et indirecte
AXE 2 - Faire du Groupe un lieu d'épanouissement professionnel pour tous		
4 Lutte contre les discriminations	Lutte contre les discriminations	Nouvelles attentes sociétales, ou nouvelles aspirations professionnelles et de qualité de vie au travail
5 Développement des compétences	Développement des compétences	Nouvelles attentes sociétales, ou nouvelles aspirations professionnelles et de qualité de vie au travail
6 Qualité de vie au travail	Qualité de vie au travail, santé, sécurité	Nouvelles attentes sociétales, ou nouvelles aspirations professionnelles et de qualité de vie au travail
AXE 3 - S'investir dans des relations saines et durables avec notre écosystème		
7 Services et relations de qualité	Relations de qualité avec les parties prenantes	Crise sanitaire et dégradation de la Qualité de l'air
8 Ethique et responsabilité sur la chaîne de valeur	Ethique et lutte contre la corruption Relations de qualité avec les parties prenantes	Corruption et comportements non éthiques
9 Protection des données		Protection des données

OPTIMISER L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DE NOS PRODUITS

1 – Qualité de l'air intérieur

Assurer la qualité de l'air de vos intérieurs

Notre responsabilité / Contexte :

Nous passons environ 80% de notre temps, dans des espaces clos¹. La Qualité d'Air Intérieur (QAI) dans les bâtiments est donc devenue aujourd'hui un enjeu incontournable. En parallèle des polluants venant de l'extérieur, un grand nombre de substances sont émises à l'intérieur des espaces, provenant de l'ameublement, des peintures, des appareils, des colles et des multiples activités humaines (bureautique, cuisine, entretien, etc.). Ces émissions de polluants quotidiennes ont un effet direct sur la santé de chacun. En moyenne en Europe, l'exposition aux particules PM_{2,5} est responsable de 400 000 morts prématurées par an².

Selon les typologies de bâtiments, les enjeux peuvent varier. Pour les bâtiments de bureaux, une bonne QAI peut permettre jusqu'à 11% de productivité en plus³. Pour les bâtiments hospitaliers, l'enjeu est tout autre, la QAI est un paramètre vital à la santé des patients, notamment dans les salles blanches.

Plus que jamais en 2020, notre Groupe a répondu présent pour proposer des produits et solutions efficaces pour la filtration et le traitement de l'air des différents types de bâtiments, afin de participer à un véritable enjeu de santé publique : diminuer la transmission de la Covid-19 dans les espaces clos. Nous souhaitons continuer à distribuer et innover sur des produits garantissant la santé et le confort de tous.

Nos actions :

La Qualité d'Air Intérieur est le cœur de métier et la raison d'être d'Airvance, notre groupe a donc un devoir d'exemplarité en la matière. Nous avons en 2020, lors des périodes de confinement nationales, déployé des moyens pour assurer la continuité de notre activité, essentielle, notamment lorsqu'il s'agit d'équiper les salles blanches⁴ de l'industrie pharmaceutique et de soutenir au quotidien l'activité hospitalière grâce à nos produits et services. Nous avons pu compter sur la mobilisation de l'ensemble des collaborateurs, qui ont assuré le maintien des activités tout en protégeant leur santé face aux risques sanitaires grâce à l'organisation mise en place par le Groupe.

Nous avons, alors que le sujet est toujours fortement d'actualité, dû répondre au challenge lancé par nos clients : trouver des solutions de traitement de l'air qui permettent de limiter la propagation du virus. Pour répondre à cette demande, nous avons commercialisé le Kalissia Air, épurateur d'air intérieur et de surfaces basé sur la technologie de la ionisation bipolaire. La sortie de ce produit a été accompagnée d'un Livre Blanc « Recommandations Lutte SARS-COV-2 » téléchargeable par tous sur notre site.

Pour garantir un air sain à l'intérieur du logement, nous avons conçu et fabriquons actuellement un système de chauffage par vecteur Air qui élimine les particules fines : l'Ysentis Pure. Cette solution de chauffage inclue une Filtration haute efficacité des poussières, des pollens et des particules fines PM₁₀ & PM_{2,5}, et élimine 85% des particules fines (PM₁₀) à chaque cycle de filtration.

Afin de guider nos clients, nous avons identifié et mis en avant dans notre catalogue France Air, les produits « Conseil label », notamment destinés à favoriser l'obtention de la certification WELL Building Standard. Cette certification internationale évalue la qualité de conception et d'exploitation des bâtiments au regard de la santé et du bien-être des utilisateurs.

Enfin, notre savoir-faire et notre expertise en Qualité d'Air Intérieur positionne Airvance comme un des leaders en France dans la réalisation de plafonds filtrants pour les blocs opératoires. Ce secteur de l'hygiène hospitalière, où la qualité de fabrication et de conception se doivent d'être irréprochables, nous pousse sans cesse à innover et progresser sur les sujets de la QAI. Afin de relever ces défis, nous avons structuré notre organisation en créant au sein de France Air un pôle solution "clean concept " en charge du développement de ces activités d'hygiène hospitalière.

Nos objectifs :

- Profiter de l'expertise acquise chez France Air dans le secteur de l'hygiène hospitalière pour transposer, grâce au Clean Concept, cette réussite dans le secteur de la salle blanche industrielle et d'autres filiales du groupe.

¹ Source : <https://www.ademe.fr/expertises/air-bruit/chiffres-cles-observations/chiffres-air-interieur>

² Source : <https://www.eea.europa.eu/publications/air-quality-in-europe-2020-report>

³ Source : page 8 rapport WGBC disponible [ici](#)

⁴ Selon la norme ISO 14644-1, une salle blanche est une pièce ou une série de pièces où la concentration particulière est maîtrisée afin de minimiser l'introduction, la génération, la rétention de particules à l'intérieur, généralement dans un but spécifique industriel ou de recherche scientifique. Les paramètres tels que la température, l'humidité et la pression relative sont également maintenus à un niveau précis.

-
- Continuer d'innover dans le domaine de la Qualité d'Air Intérieur pour essayer d'améliorer encore les conditions de vie et de travail à l'intérieur des bâtiments.

2 – Energies

Améliorer l'efficacité énergétique de nos bâtiments et produits

Notre responsabilité / contexte :

Le bâtiment représente aujourd'hui environ 40% de l'énergie consommée en Europe⁵, ce qui en fait l'un des secteurs d'activité les plus énergivores. Les produits de CVC⁶ ont un rôle prépondérant dans l'efficacité énergétique des bâtiments.

Dans toute l'Europe les standards et réglementations se multiplient, que ce soit pour la construction neuve ou la rénovation des bâtiments. Des standards bien établis tels que les certifications BREEAM, LEED, HQE et les labels nationaux ont fait de l'efficacité énergétique un critère central depuis de nombreuses années. En France la Règlementation Environnementale 2020 ou encore le Décret tertiaire pour les bâtiments existants, poussent les acteurs du secteur à rechercher des solutions efficaces, de la conception à l'exploitation.

Nous participons activement à cette démarche, en concevant et commercialisant des produits CVC efficaces. Si nous nous attachons à proposer les meilleurs équipements, nous participons également au sein des syndicats professionnels à des groupes de travail qui contribuent à l'élaboration de normes européennes telles que Energy-related Product (ErP), qui s'appliquent aux produits de notre secteur en fixant des conditions minimums de rendement et d'étiquetage énergétique destiné aux consommateurs.

Enfin, suite à la création du Groupe Airvance, nous avons aujourd'hui de nombreux sites disséminés dans toute l'Europe et entamons une démarche d'audits énergétiques et de travaux destinés à l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos bâtiments.

Nos actions :

Depuis de nombreuses années, France Air participe activement aux travaux de normalisation, de réglementation et aux études d'intérêt général du domaine de l'HVAC⁷. Dans ce cadre, nous soutenons et contribuons aux actions visant à réduire la consommation énergétique de nos produits :

- Nous participons aux travaux sur la réglementation liée à l'écodesign en ventilation, et sommes exemplaires sur son application. Nous avons notamment mis sur le marché des premières gammes avec motorisations ECM (haut rendement) dès 2012, et limité les gammes de ventilation avec motorisation AC (faible rendement) en arrêtant la commercialisation des technologies poulie courroie dès 2016. Sur l'ensemble de sa vie, le coût d'achat d'un moteur ne représente que 2,5 %, le coût de maintenance 1,5 % alors que celui de l'électricité consommée est de 96 %⁸. Il est donc très intéressant d'acheter des moteurs à haut rendement qui consommeront moins d'énergie. Notre travail a été de concevoir de nouveaux ventilateurs utilisant cette technologie, et surtout de convaincre les acteurs de la filiale d'accepter de payer plus cher un produit à l'achat et de raisonner en coût global en tenant compte du coût d'exploitation du bâtiment.
- Nous avons démocratisé en France l'usage de la ventilation double flux haute performance, avec récupération de l'énergie sur l'air extrait, dans le domaine du bâtiment tertiaire, en créant la plus large gamme de récupérateurs "Plug and Play" du marché.
- Nous sommes enfin les premiers à avoir breveté un système de récupération d'énergie sur l'air vicié des cuisines qui permet de valoriser les calories dégagées par les appareils de cuisson.
- Nous travaillons aussi à valoriser des systèmes qui permettent la réduction des consommations énergétiques. L'association des boîtes à débit variable, de sondes de CO2 et de centrales de ventilation fonctionnant à pression constante permettent par exemple de réguler l'apport d'air neuf, et donc la consommation d'énergie, en fonction de l'occupation des locaux.

Conscients de notre devoir d'exemplarité, nous avons initié un audit de l'impact énergétique de 7 de nos principaux sites tertiaires d'OIV et de France Air. Cet audit mènera à un plan d'actions visant à réduire l'impact énergétique de notre activité. Nous avons déjà commencé cette démarche en installant progressivement nos produits les plus performants dans nos propres locaux.

⁵ Source : https://ec.europa.eu/info/news/focus-energy-efficiency-buildings-2020-feb-17_en

⁶ CVC : Chauffage, Ventilation et Climatisation

⁷ HVAC : traduction anglaise de CVC : Heating, Ventilation, Air-Conditioning

⁸ Source : <https://www.ademe.fr/entreprises-monde-agricole/performance-energetique-energies-renouvelables/energie-sites-industriels/equipements-electriques-lindustrie/dossier/moteurs-electriques/saviez>

Nos objectifs :

- Atteindre les objectifs du décret tertiaire⁹ sur nos sites concernés avant 2030, et étudier la possibilité d'améliorer l'efficacité énergétique de nos sites non concernés.
- Continuer à innover en concevant de nouveaux produits et systèmes destinés à l'efficacité énergétique.
- Continuer à promouvoir l'efficacité énergétique des produits et systèmes CVC auprès des syndicats professionnels de notre filière et assurer la communication des bonnes pratiques auprès de nos prescripteurs et clients.

⁹ Objectifs du Décret tertiaire : baisser de 40% d'ici 2030 la consommation énergétique des bâtiments tertiaires (surface de planché $\geq 1000\text{m}^2$), 50% d'ici 2040 et enfin 60% d'ici 2050 (à partir d'une année de référence correspondant à une consommation de référence calculée entre 2010 et 2019).

3 – Déchets

Réduire l'impact environnemental de nos produits et activités

Notre responsabilité / contexte :

Dans un contexte de prise de conscience collective de l'importance du développement durable, notre Groupe en tant que distributeur et concepteur de produits CVC se doit de concevoir des produits moins impactants en termes de ressources, et ce sur l'ensemble de leur cycle de vie. Au-delà des ressources énergétiques liées à leur utilisation, l'optimisation des matières premières nécessaires à leur production et leur emballage devient un enjeu prioritaire pour nous.

Le secteur du bâtiment génère des déchets importants, et certains pays affichent leur volonté de « responsabiliser » les secteurs producteurs de déchets via de nouvelles obligations, la volonté de mettre en place une Responsabilité Elargie du Producteur en France pour le bâtiment en est l'illustration.

Nous souhaitons soutenir nos clients dans ces transitions et visons ainsi à appliquer les grands principes de l'économie circulaire à nos produits (écoconception, allongement de la durée d'usage, recyclabilité, etc.)

En tant que producteur, nous avons également l'obligation morale de réduire et valoriser nos déchets générés sur nos sites, c'est en montrant l'exemple que nous donnerons du sens à nos actions et amènerons progressivement tous les collaborateurs du Groupe Airvance dans cette démarche de développement durable.

Nos actions :

Depuis la création du Groupe, le responsable QSE Groupe recense les différentes initiatives existantes en termes de gestion de déchets, tant sur nos sites de stockage que sur nos sites de production.

Le tri des déchets est d'usage courant dans l'ensemble des filiales du Groupe et en particulier dans nos usines, avec un suivi par type de matériaux. Au-delà du tri, nous cherchons à promouvoir la valorisation de la matière, par exemple, les palettes sont réutilisées, voire fabriquées à la demande pour correspondre au plus juste au gabarit de certains produits. Le but est de permettre le recyclage du maximum de déchets et ainsi réduire notre impact environnemental. Pour avoir une meilleure vision de ce dernier, nous compilons progressivement les données de tri des déchets sur chacune des filiales.

La généralisation de la Fabrication Assistée par Ordinateur (FAO) dans les usines de Saftair et de la Snac, spécialisées dans la fabrication de hottes de cuisine, a permis l'économie de matière lors de la découpe des tôles. En parallèle, afin d'améliorer la recyclabilité de nos produits, tous les collages inutiles sont bannis des nouveaux produits.

Nous favorisons également le réemploi et la revalorisation de certaines chutes de matériaux et déchets. Comme la tôle aux usines de la Snac ou de Saftair, ou par exemple sur notre usine d'Alizay, où la laine de roche est broyée, compactée et renvoyée au fournisseur pour réemploi. Ces actions permettent de traiter, dès la fabrication des produits dans nos usines, l'empreinte de nos réalisations dans la consommation de matières premières.

En 2020, une démarche de réemploi du matériel informatique a été initiée par la Direction des Systèmes d'Informations (DSI) et l'équipe RSE de l'entité France Air. Elle a permis un premier don de 17 ordinateurs à Ecodair, une Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale qui emploie des personnes handicapées et éloignées de l'emploi et reconditionne les équipements pour rendre le numérique plus accessible.

Nous lançons en 2021, chez France Air, notre premier programme d'écoconception via la création d'un process formalisé de développement de produits éco-conçus.

Nous allons dans un premier temps sur chaque nouveau développement produit, essayer de récolter auprès de nos partenaires fournisseurs les premières informations nécessaires à la démarche :

- Liste des matériaux utilisés
- Pourcentage de matières premières recyclées ou biosourcées
- Réparabilité : taux de pièces réparables
- Recyclabilité : taux de pièces recyclables
- Emballage : mêmes informations que ci-dessus pour les emballages

Un point spécifique sur les emballages en amont de la chaîne logistique sera par exemple développé pour garantir, en lien avec les fournisseurs, une bonne protection des produits avec un minimum de matières et recyclables.

Nous pourrions comparer les différents choix de matériaux et de conception en réalisant des Analyses de Cycles de Vie des produits grâce au logiciel EIME que nous utilisons.

Ces informations nous permettront d'évaluer le niveau de maturité de nos fournisseurs respectifs sur ces sujets environnementaux, et d'inclure à termes des critères d'écoconception pertinents dans nos cahiers des charges.

Nos objectifs :

- Inscire dans la durée notre partenariat avec Ecodair et permettre le réemploi de 80 ordinateurs qui seront renouvelés sur l'année 2021.
- Harmoniser le reporting de gestion des déchets à l'échelle de la France puis à l'internationale. Commencer à travailler en France un indicateur de taux de valorisation des déchets (tonnes de produits valorisés, divisé par le tonnage complet des déchets). Etudier la possibilité d'étendre cet indicateur à l'ensemble des sites du groupe.
- Créer chez France Air notre premier diffuseur éco-conçu pour 2022. Faire un retour d'expérience sur les premières démarches engagées, et étendre progressivement ce questionnement sur l'écoconception à d'autres produits conçus par le Groupe Airvance.

FAIRE DU GROUPE UN LIEU D'EPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL POUR TOUS

4 – Lutter contre les discriminations

Notre responsabilité / contexte :

Lors de la création de la matrice de matérialité, nos parties prenantes ont souligné comme enjeu prépondérant la lutte contre les discriminations.

En 2019 en France, c'est en moyenne 33 % des collaborateurs qui déclarent pouvoir être sujets à discrimination dans le monde du travail, c'est un collaborateur sur deux qui déclare avoir déjà été victime de discrimination au cours de sa vie professionnelle, que ce soit en rapport à son âge, son physique, son état de santé, son sexe, etc¹⁰.

Chez Airvance, nous luttons contre toute forme de discrimination afin de permettre à chaque personne d'évoluer sereinement dans son travail. Cela passe par une vigilance et une sensibilisation de toutes et tous et par un traitement équitable des collaborateurs à chaque étape de la vie en entreprise, du recrutement à l'évolution professionnelle et salariale, et sans oublier la reconnaissance.

Nos actions :

Nous avons à cœur de suivre et favoriser l'égalité Femme/Homme en interne :

- Chaque année, nous suivons pour OIV et France Air un Index d'égalité professionnelle Femme/Homme. Les résultats OIV et FA sont respectivement de 76 et 80 sur 100, en progression depuis 3 ans.
- Nous avons signé un accord chez France Air et OIV qui permet aux femmes ayant eu un congé maternité dans l'année d'obtenir une augmentation individuelle égale à la moyenne d'augmentation qui a été attribuée aux personnes faisant le même travail.
- Signature avec nos partenaires sociaux chez France Air d'un accord égalité Homme Femme pour la période 2016-2020

L'impact d'une entreprise se mesure également à son engagement auprès de la société civile, à ce titre, nous nous investissons aujourd'hui dans des initiatives concrètes et notamment dans la lutte contre la pauvreté : L'entreprise des Possibles est un collectif d'entreprises de la métropole Lyonnaise, ayant pour vocation d'aider les associations engagées sur le terrain dans la prise en charge des sans-abris. La société France Air a décidé d'aider ces associations via deux leviers, en permettant à ses salariés :

- De faire un don de jours de congés payés,
- Ou d'effectuer des missions de bénévolat.

Au-delà de l'action caritative, nos salariés pourront développer, au contact des associations référencées, des compétences comportementales transférables dans leur milieu professionnel et personnel.

Pour France Air, c'est aussi l'occasion de renforcer la fierté, le sentiment d'appartenance et la fidélisation de nos salariés. L'entreprise des Possibles travaillant avec des associations qui œuvrent à l'échelle internationale, c'est aussi l'opportunité à terme pour Airvance d'étudier un partenariat à l'échelle du Groupe.

Lutter contre les discriminations, c'est aussi travailler au maintien et à la bonne insertion des personnes handicapées dans le milieu professionnel. Depuis quelques années, certaines de nos filiales, et notamment la Snac, sous-traitent une partie de leurs activités à des ESAT. Devant la réussite de ce partenariat, un nouveau contrat de sous-traitance est actuellement en cours d'étude à la Snac. Des premières missions de sous-traitance ont aussi été menées à bien chez France Air sur le site de Beynost, et sont appelées à se développer.

Au-delà de la sous-traitance, nous souhaitons formaliser des démarches concrètes en faveur du handicap en interne.

- En 2021, nous signons au sein de France Air, un accord sur le maintien dans l'emploi de salariés handicapés. En fonction de l'impact observé de cet accord, sa revue et son extension à l'ensemble du périmètre français du groupe seront réfléchis.
- Dans notre filiale OIV une campagne de sensibilisation sur le handicap invisible est en cours de déploiement, le but est d'expliquer que le handicap au travail peut être reconnu dès qu'un problème de santé perturbe le quotidien du collaborateur. En effet, un problème de santé, même invisible, peut permettre d'obtenir des compensations grâce au statut de travailleur handicapé. Cette campagne permet de lever le tabou sur les sujets de handicap et de permettre aux personnes concernées, de bénéficier de leurs droits.

¹⁰ Source : <https://www.cegos.fr/discrimination-et-diversite-en-entreprise-barometre-cegos-2019>

Nos objectifs :

- Continuer à travailler sur l'égalité Femme/Homme en étendant notamment notre politique salariale au retour du congé maternité à l'ensemble des entités françaises du groupe en 2021.
- Continuer notre action sur le handicap en signant un accord sur le maintien dans l'emploi au sein de France Air en 2021.
- Favoriser et développer le recours à la sous-traitance par des ESAT en France.
- Sensibiliser le personnel du groupe sur les thématiques du handicap et de l'engagement auprès des plus démunis, notamment grâce à notre partenariat naissant avec l'Entreprise des possibles.
- Être à l'écoute et essayer d'apporter une aide complémentaire aux personnes souffrant notamment d'un handicap invisible.

5 – Développement des compétences

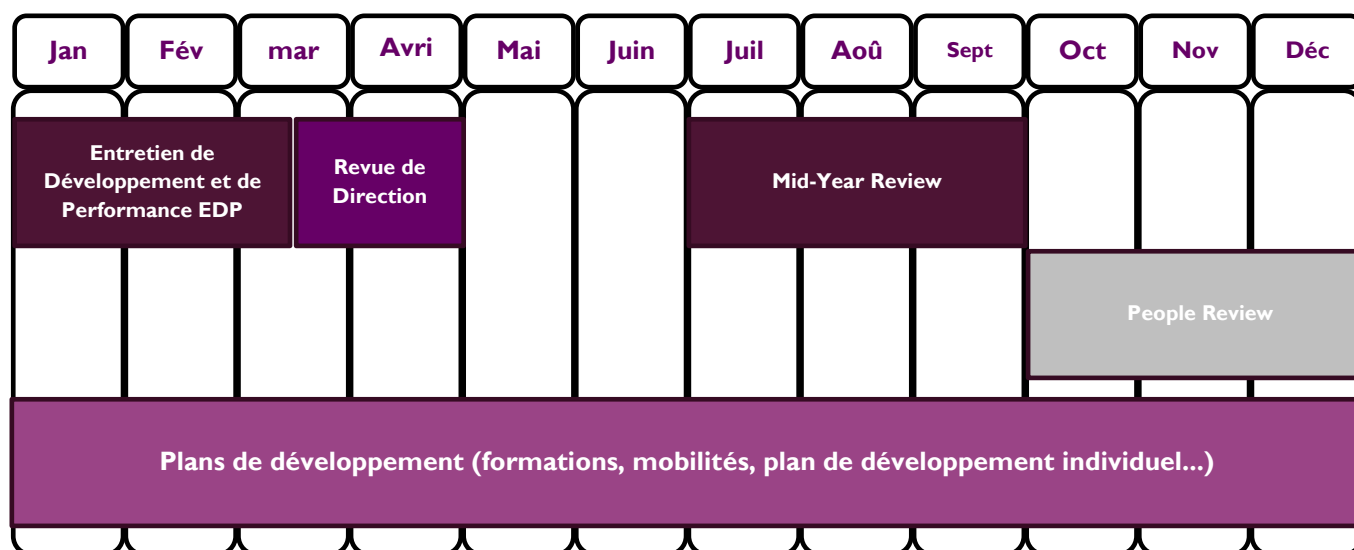
Notre responsabilité / contexte :

Les Hommes sont et font la richesse d’Airvance Group. Nous visons leur épanouissement, leur engagement et le développement de leurs talents. Nous basons les relations entre les collaborateurs du Groupe sur le respect mutuel, la reconnaissance de chacun, la confiance en l’autre, la responsabilité, la liberté créative et l’exigence. En effet, nous sommes persuadés que le progrès et la performance émanent du travail des équipes d’hommes et de femmes solidaires, responsables et compétents.

Nous souhaitons renforcer la performance collective et individuelle tout en garantissant l’engagement, afin de stimuler la croissance et répondre aux enjeux stratégiques du groupe AIRVANCE aujourd’hui et demain.

Nos actions :

La politique RH du Groupe Airvance repose sur un cycle annuel de développement des salariés et la gestion de la performance.



La première étape de ce cycle est la mesure de la performance, que l’on retrouve dans les campagnes annuelles d’Entretiens de Développement et de Performance (EDP) et dans les entretiens de milieu d’année (MYR). Ces entretiens permettent au manager et au salarié d’avoir un temps d’échange privilégié et d’échanger sur la tenue du poste, les compétences, les conditions de travail et la charge de travail. C’est également le moment d’alignement sur les objectifs de l’année (en phase avec la ligne managériale et le business) entre collaborateur et manager. Ces objectifs sont pilotés tout au long de l’année, avec un focus lors de la revue de mi-année (MYR), puis font l’objet d’une évaluation en début d’année suivante. Ces entretiens permettent ainsi de s’assurer que chacun soit dans les meilleures conditions pour travailler et pour s’épanouir professionnellement.

Notre Système d’Information RH (SIRH) nous permet de suivre et de formaliser nos EDP. Depuis fin 2019, il a été progressivement déployé sur l’ensemble de ces filiales : France Air, FA export, FA Management, Airsun, Courtois et HVAC. Les collaborateurs, tout comme les managers et responsables RH, ont accès aux différentes informations les concernant et peuvent ainsi suivre en temps réel leurs performances. Ces informations sont disponibles tout au long de l’année, et sur plusieurs années. Il est ainsi possible de suivre son évolution, de mettre en avant ses réussites et d’apprendre de ses échecs, de vérifier le développement de ses compétences et d’identifier d’éventuels besoins.

La deuxième étape du cycle, portée par le Service Ressources Humaines et l’équipe managériale est l’identification des talents et des postes clés dans chaque service. Suite à une analyse des capacités et souhaits d’évolution de chacun, un plan d’action individuel est déployé.

C’est la fonction des revues de personnel (ou People Review), qui sont elles aussi enregistrées dans notre SIRH.

En parallèle nous mettons en œuvre une revue annuelle de Direction permettant de monitorer le processus d’EDP en amélioration permanente.

Chez Airvance, nous déployons une politique de mobilité interne¹¹ volontariste. En 2020, le groupe a connu 60 mobilités internes dont 3 internationales et nous souhaitons poursuivre cette dynamique. Un portail est accessible depuis 2 ans sur notre SIRH et

¹¹ La mobilité interne est la nomination à un poste disponible d’un salarié déjà présent dans les effectifs du groupe.

permet le partage des postes à pourvoir. Cette année, le nouveau site internet du groupe affiche un onglet mobilité interne accessible à l'ensemble d'Airvance, permettant une vision centralisée des postes ouverts.

En parallèle, nous avons mis en œuvre, pour un montant de 347 K€ plusieurs programmes de développement des compétences au niveau du Groupe, adapté aux besoins de chacun :

- Des formations obligatoires notamment liées à la sécurité et aux habilitations, assurées de manière rigoureuse. Ce sont 504 formations qui ont été réalisées en 2020 en France.
- Un programme de renforcement Leadership & Management pour les principaux managers du Groupe. Il permet de faciliter le déploiement de bonnes pratiques de management partout dans le Groupe ainsi que le déploiement de nos valeurs en son sein. Nous croyons en la plus-value d'un groupe qui partage les mêmes outils, les mêmes comportements et les mêmes valeurs en termes de management. C'est pourquoi nous avons déployé notre promotion Leadership Academy auprès de 15 nouveaux managers en 2020, qui sont venus rejoindre les 16 académiciens formés en 2019. A travers cette formation de 9 jours, nous souhaitons promouvoir un management bienveillant et exigeant.

Alors que notre groupe recouvre aujourd'hui une échelle européenne, nous avons mis en 2020 une priorité sur la formation à la langue anglaise pour l'ensemble de nos équipes. Afin de fluidifier les échanges et créer une réelle unité de groupe, les collaborateurs sont répartis par niveau de maîtrise de la langue et en fonction de leurs besoins professionnels, pour être par la suite accompagnés via divers modes : cours téléphoniques, immersions, groupes de pratique, etc.

Nous avons également développé en 2019 une plateforme de e-learning interne. Elle propose à nos collaborateurs des formations techniques, sur nos métiers, process, sur l'histoire de notre groupe et les gammes de produits que nous proposons. Elle intègre également un programme on-boarding pour les nouveaux arrivants. Toutes ces formations sont actuellement disponibles en français, mais le déploiement en Anglais du programme on-boarding pour le groupe est en cours.

Nos objectifs :

Développer notre programme de gestion de compétence et de formation via différentes actions :

- Généraliser les EDP sur notre SIRH à l'ensemble du groupe pour atteindre 100% en 2021
- Réaliser une People Review auprès de tous les cadres et postes clés en 2021
- Développer la communication sur les possibilités de mobilité interne et augmenter leur nombre.
- Etendre progressivement le programme Leadership Academy aux managers anglophones, et à l'ensemble des cadres intermédiaires du groupe à partir de 2021.
- Traduire progressivement en anglais, les formations disponibles sur notre plateforme de e-learning en 2021 et ce en commençant par notre programme on-boarding afin d'assurer un parcours d'intégration commun à tout nouveau collaborateur.

6 – Qualité de vie au travail

Garantir des conditions de travail optimales

Notre responsabilité / contexte :

L'année 2020 a vu le groupe changer de dimension : 1493 collaborateurs de 13 pays différents forment aujourd'hui le groupe Airvance. Malgré tous les freins liés à la pandémie, nous avons mis à profit cette année pour commencer à nous découvrir, partager nos différents savoir-faire, savoir-être et identités.

Nous œuvrons pour maintenir un management de proximité, et parallèlement favoriser des échanges riches entre nos filiales. Nous travaillons à la construction d'un ADN commun, qui se nourrit de nos richesses géographiques et culturelles, et formalise les fondements des conditions et de la qualité de vie au travail que nous souhaitons garantir à tous nos salariés.

Nos actions :

Le premier critère fondamental que nous devons respecter en tant qu'entreprise est de veiller à la santé et à la sécurité de nos employés.

Cette année 2020, marquée par la crise de la Covid-19, en fut un parfait exemple. Nous avons dû, comme toutes les sociétés du monde, nous adapter aux évolutions successives des situations sanitaires et législatives :

- Fournir des masques et du gel hydroalcoolique à l'ensemble de nos collaborateurs
- Établir de nouvelles procédures de travail au grès des évolutions législatives et des règles sanitaires
- Organiser et gérer les confinements successifs
- Organiser le télétravail quand cela était possible matériellement
- Réorganiser les espaces de travail afin de respecter les gestes barrières
- Mettre en place, en France, un dispositif d'écoute et de soutien psychologique

Autant d'actions et de contraintes auxquelles nos employés et leurs managers ont su répondre avec engagement, civisme et compréhension en permettant au Groupe d'assurer la continuité de ses activités.

De manière plus structurelle, le nouveau Groupe peut s'appuyer sur une culture de la sécurité ancrée dans ses filiales depuis de nombreuses années. Toutes les entités du Groupe suivent les accidents de travail en remontant des indicateurs communs que sont, les taux de fréquence et de gravité¹².

Nous suivons ces 2 indicateurs tous les mois depuis octobre 2020, et attendons d'avoir un retour sur une année complète avant de travailler des objectifs sur le sujet.

Nos filiales FA, OIV, Saftair, Sebemex et Cairox Belgique, qui représentent environ 71%¹³ de l'effectif de notre groupe, ont nommé des coordinateurs ou préventeurs sécurité. Leur but est, de par leur management de proximité, de partager et de développer les bonnes pratiques en termes de sécurité et ainsi contribuer à la réduction du nombre d'accidents.

De nombreux documents et procédures sont disponibles dans nos filiales : document unique en France, analyse des accidents, Animations à Intervalle Court, formation sécurité pour les nouveaux collaborateurs, affichage des risques et consignes sur nos lieux de travail, fourniture et port des Équipements de Protection Individuels, etc.

Pour assurer un socle commun, nous nous attachons à recenser ces bonnes pratiques et les transposer, quand cela est possible, à l'ensemble du groupe.

Garantir une bonne Qualité de Vie au Travail, c'est aussi être à l'écoute des salariés pour améliorer leurs conditions de travail.

Afin de connaître les attentes de nos salariés, nous avons réalisé une enquête intitulée « MyPulse ». L'objectif de cette enquête était de faire émerger des équipes des idées pour améliorer l'engagement et réduire le stress au travail. Suite à cette enquête interne, réalisée en 2020 auprès de 590 salariés sur le périmètre historique France Air avec un taux de 68% de participation, la satisfaction au travail a obtenu une note de 6,4/10 et 364 suggestions d'améliorations nous ont été transmises.

En concertation avec l'ensemble des managers et employés, 30 réunions de restitutions ont été animées, 134 plans d'actions ont été coconstruits avec les équipes afin qu'ils soient le plus opérationnels possibles.

Aujourd'hui 43 plans d'actions ont été réalisés, 31 sont en cours.

Deux autres sondages MyPulse ont été lancés durant les confinements pour évaluer leurs conséquences sur la qualité de vie de nos collaborateurs.

En parallèle des enquêtes, nous suivons également des indicateurs liés à la Qualité de Vie au Travail dans le Groupe¹² comme le taux d'absentéisme et le turnover.

Afin d'assurer le bien-être de nos salariés, plusieurs autres initiatives ont été lancées ou renouvelées en 2020 :

¹² 97% des effectifs du groupe Airvance calculé sur la moyenne des 3 derniers mois de l'année 2020

¹³ 71% des effectifs du groupe Airvance calculé sur la moyenne des 3 derniers mois de l'année 2020

- Un service de conciergerie a été mis à en place sur le site du siège social à Beynost. Face au succès de cette expérience, elle a été étendue à 4 agences en France sur l'année 2020.
- La création à l'initiative du Groupe Airvance, et en complément des différents CSE, d'un comité de groupe sur le périmètre France, afin d'assurer un lieu d'échange et de concertation, permettant une compréhension commune des enjeux et des orientations stratégiques du Groupe.
- Pour réagir aux nouvelles contraintes d'organisation engendrées par la crise de la Covid-19, l'outil de travail collaboratif Microsoft TEAMS a été déployé rapidement. Nous avons décidé de proposer, pour cette année 2021 une formation de management à distance qui insiste notamment sur la bonne utilisation des outils de travail collaboratif comme TEAMS. Le but est de s'adapter à cette période et d'être en capacité d'apporter du support à nos collaborateurs, réussir à animer des réunions en ligne satisfaisantes pour tous et surtout réussir à maintenir du lien.

Enfin, l'équipe de communication du groupe est mobilisée chaque jour pour faciliter les échanges grâce à différents canaux. En parallèle de notre blog interne, en 2020, notre nouveau site internet a été déployé pour assurer l'intégration et l'identité du nouveau groupe. Nous avons également lancé cette même année le projet « To Get News » : des référents communication ont été identifiés et sensibilisés afin d'assurer la descente et remontée d'information entre les différentes entités et le siège. En nous inspirant de la Newsletter historique du Groupe France Air, nous avons créé une Newsletter Group et une Newsletter Manager en français et en anglais. Ces différents supports nous permettent une communication participative et transversale pour créer des interactions entre les équipes, les entités et les pays. La Newsletter Manager est, elle, plutôt destinée à partager des supports visant à l'appropriation de la stratégie et des enjeux du groupe, et impulser ainsi un modèle managérial commun.

Nos objectifs :

- Auditer progressivement les bonnes pratiques sécuritaires sur les différents sites du groupe afin de développer et d'harmoniser progressivement notre culture sécurité.
- Finir en 2021 de collecter les données sur l'ensemble du Groupe concernant nos indicateurs liés à la sécurité : Taux de fréquence, et de gravité.
- Collecter et affiner les données sur l'ensemble du Groupe concernant nos indicateurs de Turnover et d'absentéisme.
- Initier la première formation de management à distance en 2021.
- Généraliser l'accueil sécurité des nouveaux arrivants sur l'ensemble des sites français (OIV + France Air).
- Etendre l'enquête MyPulse 2021 à l'échelle du groupe et obtenir un taux de participation proche de 80%.
- Mettre en place un maximum d'actions remontées par l'enquête 2020 afin d'obtenir un meilleur taux de satisfaction moyen en 2021.

S'INVESTIR DANS DES RELATIONS SAINES ET DURABLES AVEC NOTRE ECOSYSTEME

7 – Services et relations de qualité

Entretenir des relations de qualité avec nos parties prenantes externes

Notre responsabilité / contexte :

Nous pensons qu'une entreprise doit être en accord avec les aspirations et attentes de son écosystème. En ce sens, une relation de confiance et de partage avec nos parties prenantes externes est un objectif essentiel.

En premier lieu, notre groupe et ses 1493 collaborateurs sont mobilisés chaque jour pour répondre aux besoins de nos clients. Pour atteindre le niveau de performance demandé, nous nous devons d'être en permanence à leur écoute, mais aussi d'entretenir des relations de confiance et de partenariat avec nos 1529 fournisseurs, qui partagent avec nous des exigences de qualité et de délais.

De même, faisant partie des leaders européens du traitement de l'air, nous devons assurer non seulement une veille réglementaire assidue, qui garantira la conformité de nos produits et services, mais nous devons également être acteur de notre filière pour aider à concevoir les réglementations de demain et anticiper le futur de nos métiers.

Nous espérons, grâce à ces efforts, poursuivre notre démarche d'amélioration continue et ainsi perpétuer notre image de groupe professionnel, innovant, et attractif.

Nos actions :

Depuis plus de 20 ans la société France Air est engagée dans une démarche qualité certifiée ISO 9001 dont le but est clairement défini dans notre politique Qualité : « Améliorer la satisfaction des clients, des prescripteurs et des parties prenantes ».

Cette Politique est animée par la Direction Qualité Sécurité Environnement, et supervisée par les membres du Comex.

Depuis 2013, tous les quatre ans, nous déployons sur la filiale France Air une enquête de satisfaction client à grande échelle (plus de 400 clients) afin de connaître leurs attentes mais aussi évaluer notre performance et capacité de réponse. Cette enquête très détaillée nous sert de base pour améliorer notre organisation en travaillant des axes de progrès issus de ces remontées clients. En 2017, nous avons consulté nos clients sur les thèmes suivants :

- L'Accueil et la réponse aux demandes
- La relation commerciale
- Les produits
- Le traitement des commandes
- La livraison et le transport
- Le SAV
- Les prestations
- Le site internet
- La communication

Après analyse de l'enquête, des axes de travail ont été définis, et des plans d'actions ont été mis en place par le COMEX pour tenir compte des réponses de nos clients et nous améliorer.

Dans le cadre de notre système de management de la Qualité, la filiale France Air procède également à des évaluations de ses principaux fournisseurs. Bien que le contexte sanitaire ait ralenti l'activité des enquêtes en 2020, nous comptons progressivement étendre ce principe d'évaluation aux principaux fournisseurs du groupe Airvance dans les années à venir.

L'équipe « Services et Prestations » réalise également des formations auprès de notre réseau de prestataires agréés afin de leur transmettre toutes les connaissances nécessaires pour installer nos produits, réaliser leur maintenance, détecter les symptômes et solutionner les pannes. Ce service est intégré dans la vente de solutions clé en mains pour nos clients, et pratique également, dans le cadre de la norme ISO, une évaluation de nos principaux prestataires de services.

Par l'intermédiaire de ses filiales, le groupe est adhérent de plusieurs syndicats professionnels. Cette participation à différents groupes de travail nous permet notamment d'opérer une veille réglementaire et technique sur notre secteur :

- Uniclimate, pour la ventilation tertiaire et l'habitat collectif et individuel
- Syneg, pour la cuisine professionnelle
- GIF, pour le compartimentage et le désenfumage
- Cetiat, le centre technique de notre profession
- EVIA, le syndicat européen sur la ventilation

Ces différents syndicats représentent notre profession auprès des instances gouvernementales ou européennes qui établissent les normes et réglementations de demain. Nous pouvons ainsi anticiper les évolutions de notre marché, ce qui nous permet d'être à la pointe de l'innovation et d'assurer notre rôle au sein des leaders de la HVAC en Europe.

Être à l'écoute de son écosystème, c'est également accompagner les générations qui inventeront les solutions des bâtiments de demain. Nous souhaitons que nos alternants et jeunes talents constituent un véritable vivier de recrutement pour notre Groupe. Mais comment les attirer ? Les fidéliser ? Gagner en attractivité auprès de cette nouvelle génération ?

Nous sommes convaincus que créer des partenariats durables avec les écoles permet de donner une vision concrète de nos activités et métiers, de diffuser une meilleure connaissance du monde professionnel et économique et de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Parce que créer des ponts entre le monde universitaire et le monde professionnel est essentiel, nous recensons aujourd'hui les partenariats « non officiels » qui se pratiquent chez nos collaborateurs investis et nous nous entretenons avec certaines écoles ciblées afin de créer des partenariats durables et augmenter notre présence sur les événements des écoles.

L'impact d'une entreprise se mesure également sur son engagement auprès de la société civile, et nous nous investissons aujourd'hui dans des initiatives concrètes :

L'entreprise des Possibles est un collectif d'entreprises de la métropole Lyonnaise, ayant pour vocation d'aider les associations engagées sur le terrain dans la prise en charge des sans-abris. La société France Air a décidé d'aider ces associations via deux leviers, en permettant à ses salariés :

- De faire un don de jours de congés payés,
- Ou d'effectuer des missions de bénévolat.

Au-delà de l'action caritative, nos salariés pourront développer, au contact des associations référencées, des compétences comportementales transférables dans leur milieu professionnel et personnel.

Pour France Air, c'est aussi l'occasion de renforcer la fierté, le sentiment d'appartenance et la fidélisation de nos salariés. L'entreprise des Possibles travaillant avec des associations qui œuvrent à l'échelle internationale, c'est aussi l'opportunité à terme pour le groupe Airvance d'étudier un partenariat à l'échelle du Groupe.

Nos objectifs :

- L'enquête de satisfaction client de France Air est à nouveau prévue au budget, et nous étudions la possibilité de l'étendre à d'autres filiales du Groupe, notamment françaises, d'ici à 2022.
- Répertorier progressivement les bonnes pratiques du groupe et s'en inspirer pour entretenir des relations saines et durables avec nos parties prenantes.
- Renforcer nos partenariats avec les écoles et la vie associative locale.
- Continuer et intensifier notre investissement au sein des syndicats professionnels.

8 – Ethique et responsabilité sur la chaîne de valeur

Structurer des échanges éthiques et responsables

Notre responsabilité / contexte :

Suite à l'acquisition de la division HVAC du Groupe SIG AIR HANDLING, le périmètre du Groupe Airvance a été considérablement étendu, multipliant le nombre de fournisseurs et de clients avec qui nous traitons, et ce dans de nombreux pays. Encadrer et harmoniser nos échanges avec nos parties prenantes est donc devenu une nécessité pour assurer des pratiques éthiques.

Dans un objectif de transparence, nous avons décidé de nous engager dans l'évaluation de nos bonnes pratiques en termes d'échanges éthiques et de lutte contre la corruption et de les généraliser à l'échelle de notre Groupe.

Nos actions :

Le groupe Airvance, s'inspirant des documents déjà existants dans les différentes filiales, s'est doté en 2020 d'une clause d'éthique de comportement et de respect des pratiques anti-corruption dans ses contrats d'achats. Portée par le Directeur Achats Groupe, celle-ci encadre les échanges avec nos fournisseurs qui s'engagent à respecter les législations, principes généraux et conventions internationales en matière de Droit du Travail, de la Sécurité, de l'Hygiène et des Conditions de Travail ainsi qu'en matière de protection de l'Environnement. Par ce biais, nos fournisseurs s'engagent notamment à lutter contre la corruption et le blanchiment des capitaux. L'objectif est de progressivement étendre la signature de cette charte à l'ensemble de nos fournisseurs. En parallèle et afin de formaliser les pratiques attendues vis-à-vis de nos collaborateurs, notamment dans le cadre de l'adoption de la Loi Sapin 2 en France, nous avons décidé de lancer en 2021 sous la responsabilité de notre Responsable Juridique Corporate :

- L'établissement d'une cartographie précise des risques en termes de corruption et comportements non éthiques. Pour cela une mission de collecte et de sondage va se déployer auprès de plus de 70% de nos filiales dès avril 2021, notamment par le biais de questionnaires.

Ces questionnaires ont pour but de couvrir les contrôles et les bonnes pratiques à mettre en place ainsi que l'évaluation des risques, cela par une revue des politiques et procédures clés du groupe, à savoir par exemple, la gestion des notes de frais, la gestion des cadeaux et des marques d'hospitalité, les méthodes de choix des fournisseurs, etc.

- La rédaction d'une Charte éthique interne à l'attention de l'ensemble des collaborateurs du groupe. Elle permettra de contrôler les bonnes pratiques en matière de prévention et de détection de la corruption.

Nos objectifs :

- Réaliser le recensement des pratiques et risques en termes de comportements non éthiques courant 2021.
- Rédiger notre Charte éthique interne à l'échelle Groupe d'ici la fin de l'année 2021.
- Mesurer le taux de fournisseurs signataires d'un contrat d'achat insérant la clause éthique de comportement et atteindre 90% de signataires d'ici fin 2022, pour nos principaux fournisseurs multiconporate (ayant plusieurs filiales du Groupe comme client) dont le chiffre d'affaires est supérieur à 1 million d'euros.

9 – La protection des données

Assurer la protection de nos données

Notre responsabilité / contexte :

L'augmentation de la puissance de collecte et de traitement de données des entreprises ainsi que la digitalisation, accélérée par la situation sanitaire qui a renforcé le travail à distance, ont fait de la gestion et protection des données, un enjeu majeur. Les attaques des systèmes d'information des entreprises sont de plus en plus régulières, en 2020 à l'international, 57%* des professionnels déclarent que leur entreprise a été victime d'une attaque de phishing fructueuse, un chiffre en augmentation par rapport à 2019.

Aujourd'hui les systèmes d'informations de notre Groupe sont un atout stratégique car ils permettent aux salariés d'avoir une connaissance complète de nos clients et ainsi répondre dans les meilleures conditions à leurs attentes. Il est donc primordial de mettre en place tous les moyens de sécurité nécessaires au bon fonctionnement de nos systèmes pour diminuer les risques d'attaque informatique, notamment au vu de la dimension européenne de notre Groupe, qui en fait une cible visible et intéressante.

Nos actions :

Partant de ce constat, nous avons nommé à l'échelle du Groupe un Responsable sécurité des Systèmes d'Information. Des solutions logicielles et matérielles de protection de nos infrastructures ont également été mises en place.

Par ce que l'erreur humaine est généralement la source des cyberattaques, nous réalisons des séances de formation et de sensibilisation sur la sécurité avec l'ensemble de nos collaborateurs équipés en informatique. D'autre part nous réalisons des tests réguliers, sur notre système et auprès de nos collaborateurs, de façon à contrôler leurs connaissances sur le domaine.

La communication sur la sécurité informatique est également faite de façon régulière sur l'intranet du Groupe ainsi que sur les « Astuces » de notre newsletter interne.

Nos objectifs :

- Empêcher les virus de rentrer sur notre réseau.
- Si une attaque se produit, la détecter au plus tôt et la neutraliser avant propagation.
- Augmenter la vigilance de chacun via des sensibilisations et communications régulières.

INDICATEURS RSE

Axes	Enjeux	Engagements	Echéance	Périmètre	Indicateurs	Résultat 2020	Objectifs
Optimiser l'empreinte environnementale de nos produits	Energies	Atteindre les objectifs du décret tertiaire sur nos sites concernés en 2030, et étudier la possibilité d'améliorer l'efficacité énergétique de nos sites non concernés	2030	France	Première étape en 2021 : évaluer la consommation d'énergie finale en KWh/M2 pour les sites concernés	Initié en 2021	40% de réduction de consommation d'énergie finale
	Déchets	Inscrire dans la durée notre partenariat avec Ecodair et permettre le réemploi de 80 ordinateurs qui seront renouvelés sur l'année 2021	2021	France Air	Nombre d'ordinateurs réemployés à travers le partenariat Ecodair	17 ordinateurs cédés, 6 réemployés	Plus de 80% des produits reconditionnés
	Déchets	Harmoniser le reporting de gestion des déchets à l'échelle de la France puis à l'internationale. Commencer à travailler en France un indicateur de taux de valorisation des déchets (tonnes de produits valorisés, divisé par le tonnage complet des déchets). Etudier la possibilité d'étendre cet indicateur à l'ensemble des sites du groupe	2021	France puis Airvance	Taux de valorisation des déchets	Initié en 2021	Pour la DPEF de 2021, connaître le taux de valorisation des déchets pour la France
	Déchets	Créer chez France Air notre premier diffuseur éco-conçu pour le catalogue de 2023. Faire un retour d'expérience sur les premières démarches engagées, et étendre progressivement ce questionnaire sur l'écoconception à d'autres produits conçus par le Groupe Airvance	2023	France Air	Nombre de produits éco-conçus	Initié en 2021	Un produit éco-conçu au catalogue 2023, cinq produits en phase de conception

Axes	Enjeux	Engagements	Echéance	Périmètre	Indicateurs	Résultat 2020	Objectifs
Faire du groupe un lieu d'épanouissement professionnel pour tous	Lutte contre les discriminations	Continuer à travailler sur l'égalité Femme/Homme en étendant notamment notre politique salariale au retour du congé maternité à l'ensemble des entités françaises du groupe en 2021	2021	France	Taux de couverture du dispositif sur le périmètre France	Initié en 2021	100% du périmètre Français concerné
	Lutte contre les discriminations	Continuer notre action sur le handicap en signant un accord sur le maintien dans l'emploi au sein de France Air en 2021	2021	France Air		Initié en 2021	Accord signé en 2021
	Lutte contre les discriminations	Favoriser et développer le recours à la sous-traitance par des ESAT en France	2021	Airvance	Montant (€) de la sous-traitance	Initié en 2021	Récupérer l'intégralité des frais de sous-traitance d'activités aux ESAT en France en 2021
	Lutte contre les discriminations	Sensibiliser le personnel du groupe sur les thématiques du handicap et de l'engagement auprès des plus démunis, notamment grâce à notre partenariat naissant avec l'Entreprise des possibles	2021	Airvance	Nombre de journées donnés aux profits de l'association	Initié en 2021	Signer l'accord en 2021
	Développement des compétences	Généraliser les Entretiens De Performance à l'ensemble du groupe en 2021	2021	Airvance	Taux de collaborateurs ayant eu un EDP saisi dans notre SIRH : 90% sur la campagne 2020	90%	100% des collaborateurs ayant leurs EDP saisis dans notre SIRH
	Développement des compétences	Initier les plans d'action identifiés lors des People Review	2021	Airvance	Nombre de plan d'action initiés versus nombre de plan d'action identifiés	Initié en 2021	80% des plans d'action initiés
	Développement des compétences	Augmenter à terme le ratio du nombre de postes pourvu par mobilité interne sur le nombre de poste ouvert	2021	Airvance	Nombre de poste pourvus en interne sur nombre poste ouverts	Initié en 2021	30% en 2023
	Développement des compétences	Etendre progressivement le programme Leadership Academy aux managers du Groupe	2021	Airvance	Taux de cadres formés par rapport à ceux identifiés.	Initié en 2021	100% des TOPS Managers formés d'ici 2022 et 60% du Middle Management d'ici 2022
	Qualité de vie au travail	Suivi et baisse des Taux de Fréquence et Gravité des accidents de travail, ainsi que de l'absentéisme	2021	Airvance	Taux de Fréquence ¹⁴ Taux de Gravité ¹⁴ Taux d'absentéisme ¹⁵	14,5 0,34 4,18 %	Baisse des taux concernés
	Qualité de vie au travail	Suivi du taux de turnover	2021	Airvance	Taux de turnover	3,2 %	NA
	Qualité de vie au travail	Augmenter la couverture de l'enquête Mypulse	2021	Airvance	Taux de réponse de l'enquête note d'engagement	68 %	80% de taux de réponse
	Qualité de vie au travail	Augmenter la note d'engagement au travail (enquête Mypulse)	2021	Airvance	Taux d'engagement	6,4 / 10	Note > à 6,5

¹⁴ Calculé sans les filiales Multiva Czech, Multivac Slovakia soit 97% des effectifs du groupe

¹⁵ Calculé sans les filiales SK Sales (Royaume-Uni), Multiva Czech, Multivac Slovakia soit 94% des effectifs du groupe

Axes	Enjeux	Engagements	Echéance	Périmètre	Indicateurs	Résultat 2020	Objectifs
S' investir dans des relations saines et durables avec notre écosystème	Services et relations de qualité	L'enquête de satisfaction client de France Air est à nouveau prévue au budget, et nous étudions la possibilité de l'étendre à d'autres filiales du Groupe, notamment françaises, d'ici à 2022.	2022	Airvance	Note de satisfaction client moyen	6,88 ¹⁶	Supérieure à celle de l'enquête 2017
	Ethique et responsabilité sur la chaîne de valeur	Réaliser le recensement des pratiques et risques en termes de comportements non éthiques courant 2021.		Airvance	Taux de couverture du recensement	Initié en 2021	Plus de 70% des filiales
	Ethique et responsabilité sur la chaîne de valeur	Rédiger notre Charte éthique interne à l'échelle Groupe d'ici la fin de l'année 2021.	2022	Airvance	Taux de signataires de la charte éthique interne	Initié en 2021	100% en 2022
	Ethique et responsabilité sur la chaîne de valeur	Atteindre un taux de fournisseurs signataires d'un contrat d'achat insérant la clause éthique de comportement de 90% d'ici fin 2022, pour nos principaux fournisseurs multinationaux (ayant plusieurs filiales du Groupe comme client) dont le chiffre d'affaires est supérieur à 1 million d'euros.		Airvance	Taux de fournisseurs signataire d'un contrat d'achat intégrant une clause éthique	Initié en 2021	90%

¹⁶ Note obtenue lors de la dernière enquête client réalisée en 2017



France Air Corporate

Exercice clos le 31 décembre 2020

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Responsabilité de l'entité

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

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

Indépendance et contrôle qualité

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

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

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



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

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000¹⁷ :

- nous avons pris connaissance de l'activité 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 ;
- 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 2^{ème} 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'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance 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 ;
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour l'ensemble des risques, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante ;
- 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 ;

¹⁷ ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- 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 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- 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.

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre mars et mai 2021 sur une durée totale d'intervention de quatre semaines.

Nous avons mené cinq entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Qualité Sécurité et Environnement et Ressources Humaines.

Conclusion

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

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 :

- Dans cette première année d'application du dispositif réglementaire, aucun indicateur clé de performance n'est présenté pour les politiques relatives à la qualité de l'air intérieur, l'énergie, les déchets, l'éthique et la responsabilité sur la chaîne de valeur et la protection des données.
- Le périmètre de certaines politiques et plans d'actions est encore limité :
 - à France Air, couvrant 22 % des effectifs, pour la satisfaction clients, la certification ISO9001, les actions sur le handicap, la démarche d'écoconception, le réemploi de matériel ;
 - aux entités en France, couvrant 66 % des effectifs, pour les consommations d'énergie, la valorisation des déchets et l'égalité Femme/Homme et 35 % des effectifs (périmètre historique France Air) pour les enquêtes inhérentes à la satisfaction des salariés.
 - Le reporting des indicateurs sociaux (taux de fréquence, taux de gravité, absentéisme, turnover) est uniquement effectué depuis les trois derniers mois de l'année 2020.



Paris-La Défense, le 5 mai 2021

L'Organisme Tiers Indépendant
EY & Associés

Laurent Vitse Associé

Christophe Schmeitzky
Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Turnover des CDI Taux d'absentéisme Taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail avec arrêt Part de salariés ayant réalisé un entretien de performances Taux de réponse à l'enquête d'engagement et taux d'engagement Nombre de suggestions remontées suite à l'enquête MyPulse et nombre de plans d'actions proposés, réalisés et en cours Nombre de formations obligatoires réalisées Montant consacré à la formation Nombre de mobilités internes (dont à l'international)	La qualité de vie au travail Les plans de formation et la mobilité interne La lutte contre les discriminations (égalité hommes / femmes (Index d'Égalité Professionnelle), Insertion personnes handicapées)
Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
-	L'alignement avec le Décret Tertiaire L'économie circulaire (gestion des déchets et démarches d'écoconception)
Informations sociétales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Note de satisfaction clients à la dernière enquête réalisée	Les démarches pour favoriser la qualité de l'air intérieur des consommateurs La clause éthique dans les contrats avec les fournisseurs La protection des données (employés, fournisseurs et clients) La satisfaction clients Certification ISO9001