

Déclaration De Performance Extra-financière



Année Fiscale 2022

France Air Corporate

Table des matières :

Introduction :	3
1) Breathe Together :	3
2) Le message de Laurent DOLBEAU :	4
I) Le groupe AIRVANCE :	5
1) La naissance d'un groupe :	5
2) Expert du traitement de l'air :	6
3) Où nous trouver ? :	7
4) Cap sur le confort et la sécurité des occupants :	8
5) Des solutions pour tous :	9
6) Notre modèle d'affaire :	10
7) Nos ressources apports et réalisations :	10
8) Une entreprise familiale :	11
9) La structure de gouvernance du groupe :	12
10) Anticiper le monde de demain :	14
II) La démarche RSE du groupe AIRVANCE :	16
1) Une démarche RSE concertée :	16
2) Matérialité : définir nos priorités :	18
3) Travailler les axes structurants de notre démarche RSE :	19
4) Nos enjeux et indicateurs :	21
Axe 1 : Optimiser l'empreinte environnementale de nos produits :	21
Axe 2 : faire du groupe un lieu d'épanouissement professionnel pour tous :	30
Axe 3 : S'investir dans des relations saines et durables avec notre écosystème :	36
5) Récapitulatif de nos indicateurs RSE :	40
Lexique :	44

INTRODUCTION :

1) Breathe Together :



« **BREATHE TOGETHER** » est le nom que notre groupe, AIRVANCE, a lancé 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 notamment à la transposition de la directive européenne sur le reporting extra-financier, France Air Corporate publie sa troisième 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 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 2022. Il a été travaillé en partenariat avec des collaborateurs issus de filiales constituant environ 87% du chiffre d'affaires et des effectifs du Groupe. Les entités incluses dans le périmètre environnemental et sociétal ont les suivantes :

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

Ce périmètre sera progressivement étendu à l'ensemble des entités du groupe lors des prochains exercices. Les indicateurs sociaux sont eux consolidés à l'échelle complète du groupe (100% du chiffre d'affaires et des effectifs).

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.

2) Le message de Laurent DOLBEAU :

LE MESSAGE DE LAURENT DOLBEAU: "L'année 2022, une année de consolidation"

Cette année 2022 a été une année de consolidation pour le Groupe Airvance. Avec 1675 collaborateurs, des implantations dans 13 pays et environ 562 m€ de chiffre d'affaires, notre Groupe continue d'afficher ses ambitions dans une perspective de développement européen.

Fin 2022 AIRVANCE a renforcé son expertise en Qualité d'Air Intérieure, en investissant dans le capital de la société Pando2, plateforme de supervision et de gestion de la qualité d'air.

En parallèle nous avons intégré l'entreprise familiale AEIB spécialisée dans la ventilation industrielle et le désenfumage en atmosphères explosives ou dangereuses. Cette acquisition vient renforcer notre stratégie industrielle et pérennise notre politique de production locale.

Aujourd'hui Airvance est un groupe constitué de 22 filiales présentes sur différents métiers avec leur identité propre. Nous poursuivons la construction des ponts reliant ces entités qui constituent un archipel multiculturel dans le milieu du HVAC. Notre démarche RSE est l'un de ces ponts.

L'année 2022, toujours portée par une activité économique soutenue, aura été marquée par la crise énergétique provoquée par la guerre en Ukraine et par une forte inflation. Notre Groupe s'est montré une nouvelle fois performant dans cet environnement, et nous avons su capitaliser sur notre expérience et nos capacités d'adaptation pour maintenir un bon niveau de résultat.

Je profite de ce préambule pour remercier l'ensemble des équipes du Groupe Airvance, qui par la qualité de leur travail et leur résilience ont permis l'atteinte de ces résultats.

Notre politique RSE poussée par la nouvelle directive européenne, la CSRD, prépare ses prochaines étapes en impliquant fortement les partenaires financiers dans la démarche. Cette nouvelle norme de reporting entrera en vigueur pour l'exercice 2024.

La CSRD impose de nouvelles normes et obligations de reporting extra-financier beaucoup plus contraignantes, auxquelles les entreprises devront se soumettre. Au-delà de leurs bilans financiers, les entreprises devront publier un bilan ESG (environnemental, social et de gouvernance) imposant une dimension de durabilité.

Une des grandes évolutions de la CSRD réside dans le principe de double matérialité qui implique de quantifier à la fois les impacts de l'entreprise sur la Société, mais aussi l'impact des évolutions sociétales sur l'entreprise elle-même.

Le nombre et la variété d'informations reportées va considérablement augmenter, et ainsi harmoniser les publications des sociétés permettant une comparaison entre elles.

Du fait de ces évolutions, le bilan carbone devient notamment une nouvelle imposition pour le groupe. Nous allons donc devoir mener une réflexion pour proposer une trajectoire avec des actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Les nécessités de la transition écologique ainsi que les circonstances actuelles d'une énergie plus rare nous invitent notamment à structurer notre démarche de sobriété énergétique, qui a commencé à être déployée sur les sites français et sera étendue au périmètre international en 2023.

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.

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.

Pour nous la RSE est un sujet porté par les équipes de terrain, et alors que le 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 d'ouverture de l'entreprise sur l'ensemble des parties prenantes.

Cette Déclaration de Performance Extra-financière est la fondation d'un projet 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.



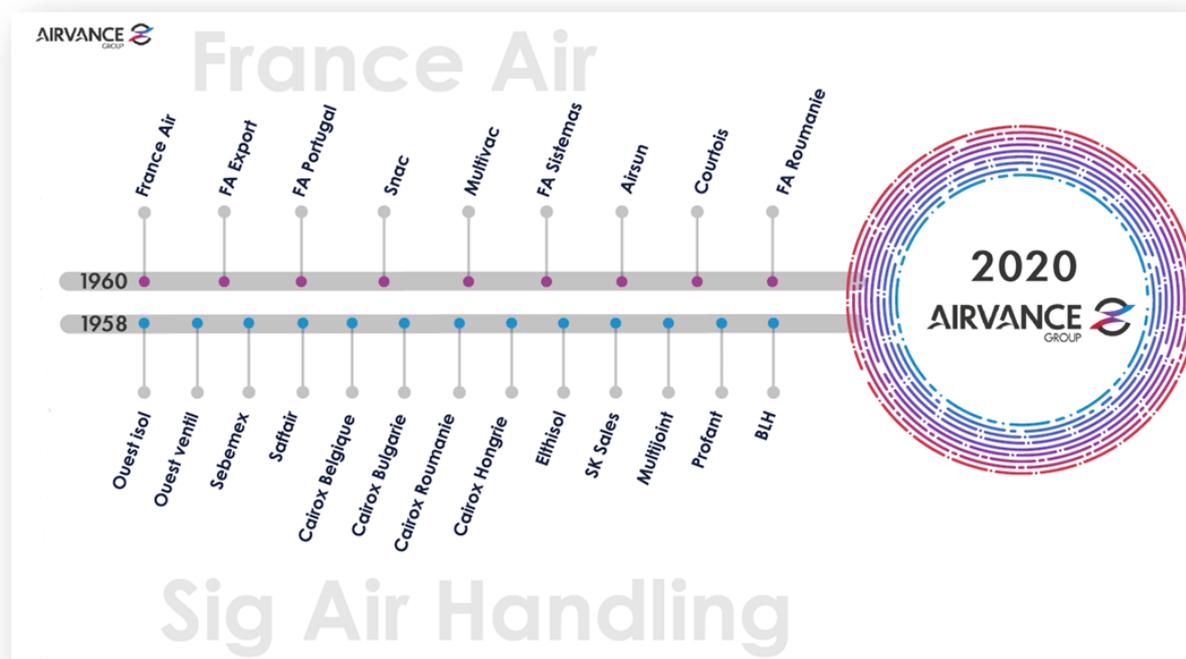
Laurent Dolbeau,
Directeur Général

I) LE GROUPE AIRVANCE

1) 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.

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.

2000 : Création de Ouest Ventil, division ventilation de Ouest Isol.

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 France 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 France 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.

2022 : Entrée au capital de Pando2 et acquisition d'AIEB

2) 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 :

France Air

CAIROX

saftair
VENTILATION

SUFIX

Nos catalogues généraux sont de véritables référentiels du génie climatique avec plus de 265 000 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.

3) Où nous trouver ?



Notre objectif est d'apporter de la proximité à nos clients et partenaires afin de faciliter les échanges et comprendre les enjeux locaux

4) Cap sur le confort et la sécurité des occupants :

Le groupe AIRVANCE propose une des offres de produits CVC les plus larges du marché Européen. Supportée par une chaîne logistique efficace, 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.

Chauffage et rafraichissement

Nous avons la volonté de développer notre présence sur le marché du chauffage et du confort d'été par le prisme de solutions énergétiquement performantes. Nous renforçons donc notre offre de produits à technologie thermodynamique tels que les pompes à chaleur Air/Air et Air/Eau.



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 de l'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 et 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.

5) 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 d'apporter du conseil sur les projets hospitaliers.

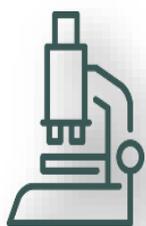
Depuis plus de 20 ans, Airvance innove en permanence grâce à sa connaissance des besoins hospitaliers et à l'efficacité et l'expertise de son service R&D.



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 d'apporter le meilleur conseil pour des 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.



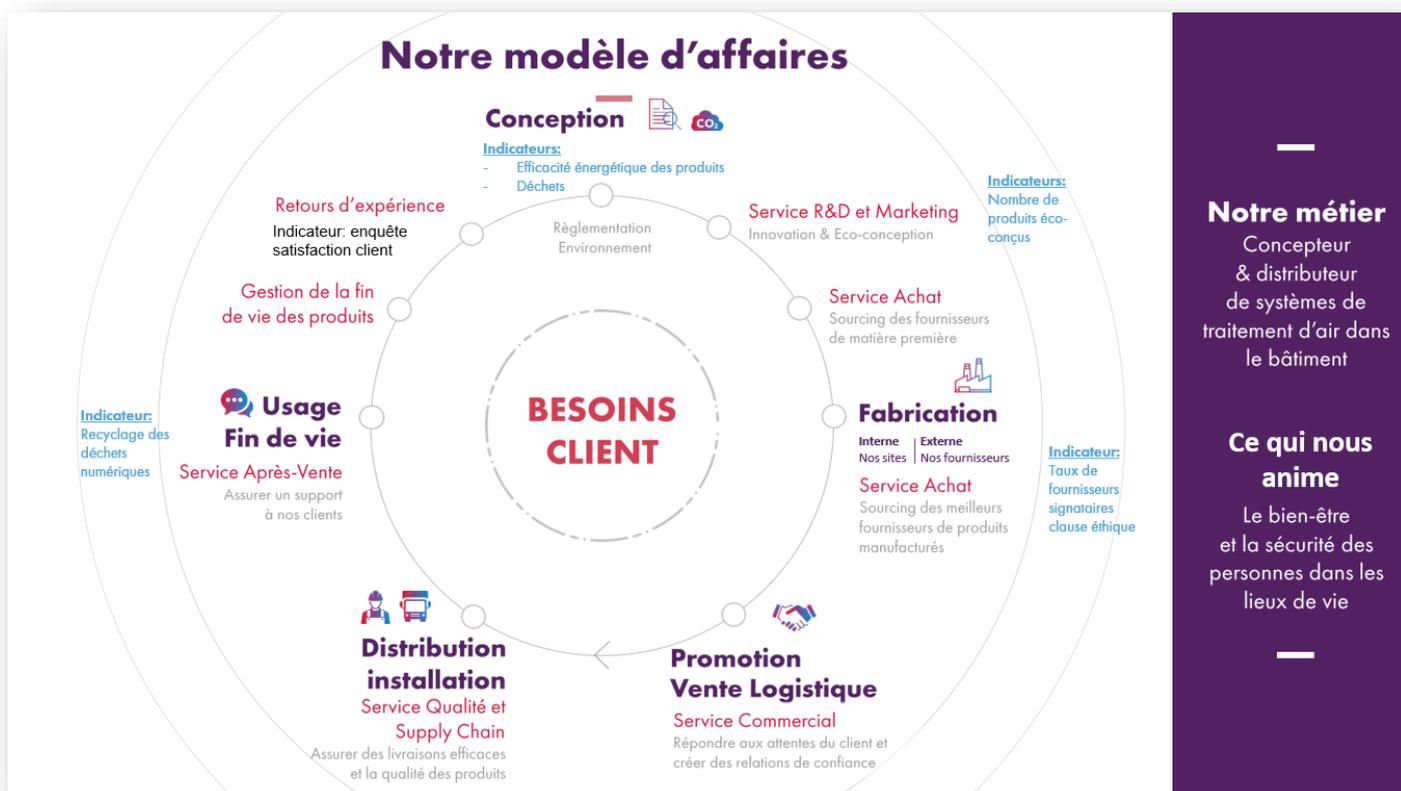
Industrie :

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.

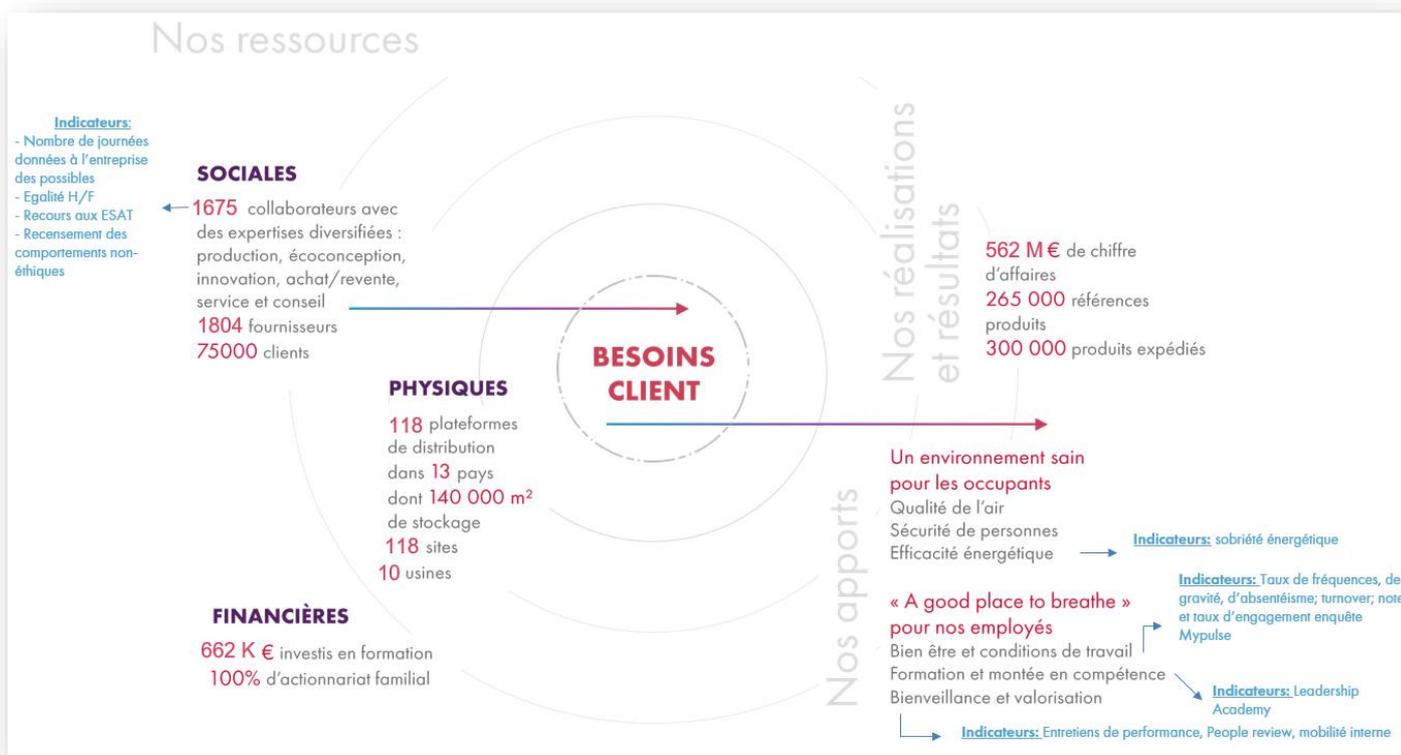
Parallèlement, la réglementation européenne, de plus en plus présente, impose des mises aux normes régulières.

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

6) Notre modèle d'affaire :



7) Nos ressources apports et réalisations :



8) 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 s'articulent autour de trois principaux axes.

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

Nos valeurs sont portées au quotidien par nos collaborateurs :

« 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. »

9) La structure de gouvernance du groupe :

Le groupe AIRVANCE est un groupe organisé autour d'un comité exécutif, d'un conseil de surveillance et d'un directoire.

Les organes dirigeants de la SAS FAC sont :

- Le Président du directoire : Laurent DOLBEAU
- Le Directoire composé de : Laurent DOLBEAU, Maxime RIVIERE et Frédéric BRUYERE

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 les Conseils de Surveillance des holdings 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 comité exécutif :

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 RIVIERE, 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 BRUYERE, 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 (Départ fin septembre 2022) :

« 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 :

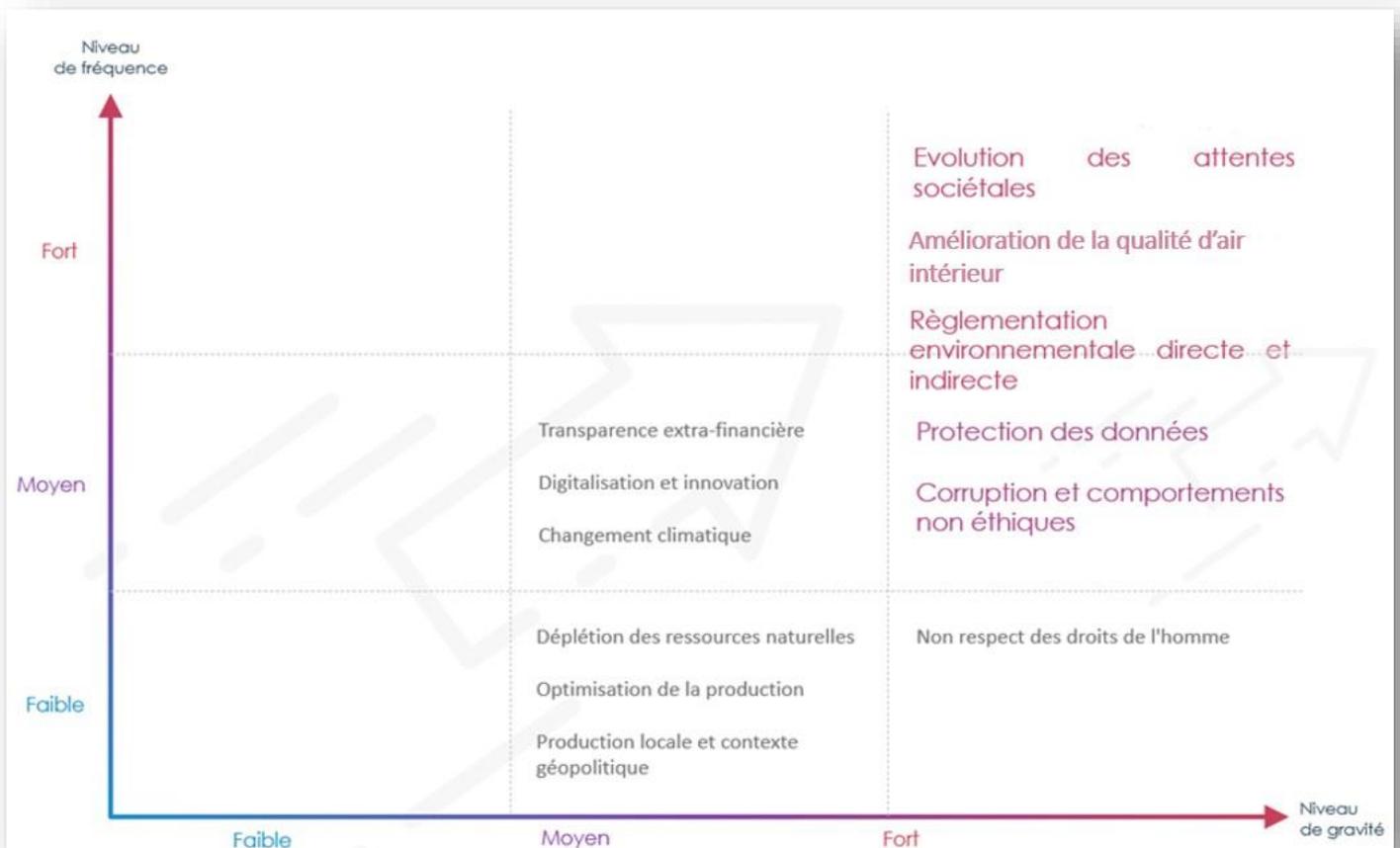
« Je souhaiterais apporter toute ma contribution et mon expérience à ce que l'ensemble du groupe AIRVANCE devienne un acteur reconnu au niveau Européen sur le marché de la ventilation et du traitement de l'air, et rendre ainsi le groupe plus fort et multi culturel »

10) 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, est 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 :

- Être en cohérence avec l'évolution des attentes sociétales
- Répondre aux enjeux de la Qualité de l'Air Intérieur
- 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	
Evolution de la Qualité de l'air	Risque lié aux nouvelles attentes des occupants concernant la Qualité d'Air Intérieur, qui peut entraîner 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

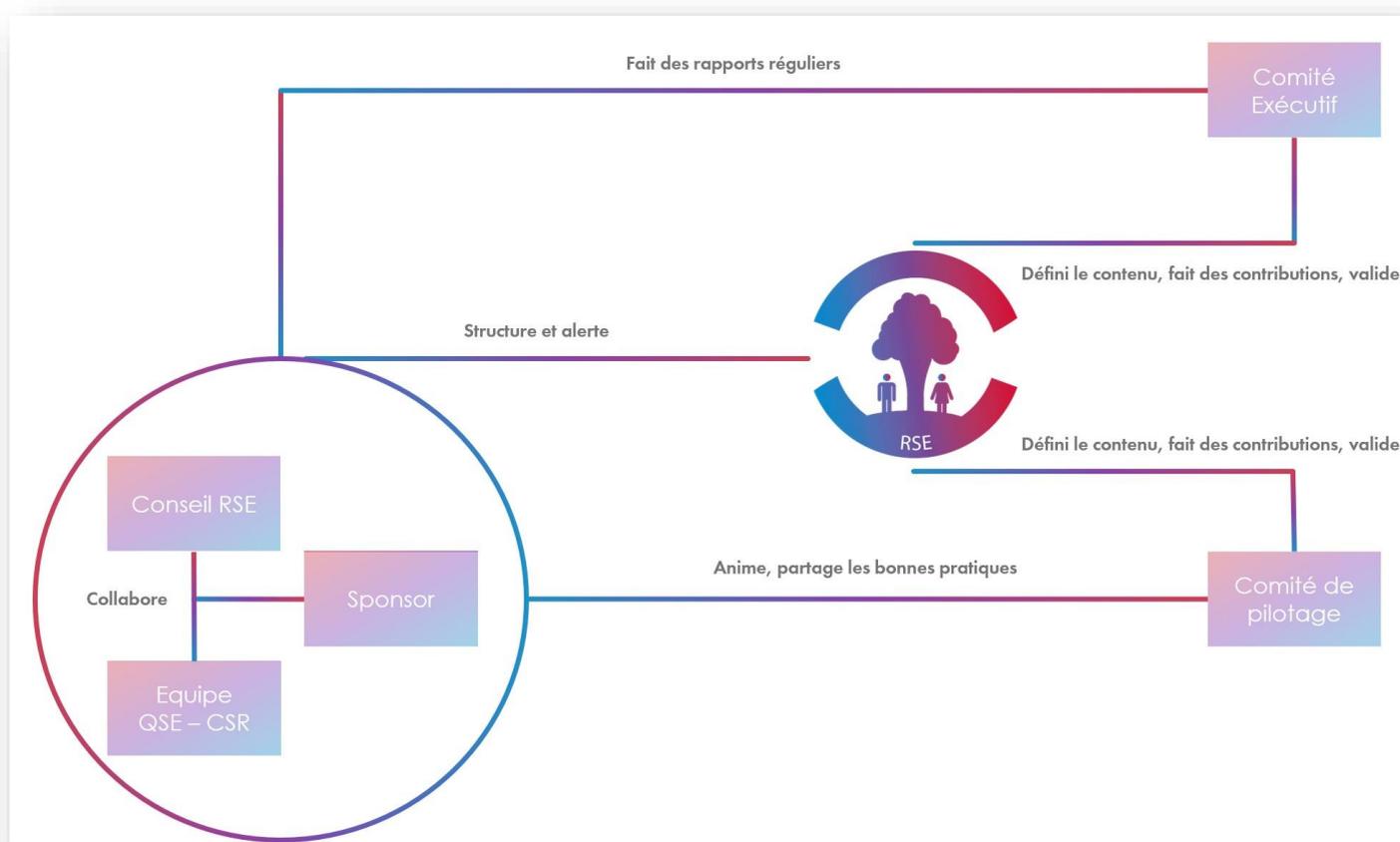
II) LA DEMARCHE RSE DU GROUPE AIRVANCE :

1) Une démarche RSE concertée :

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 initiée en 2020 :

- 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 a réuni 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 en 2020 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.

2) Matérialité : définir nos priorités :

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 en 2020 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 :

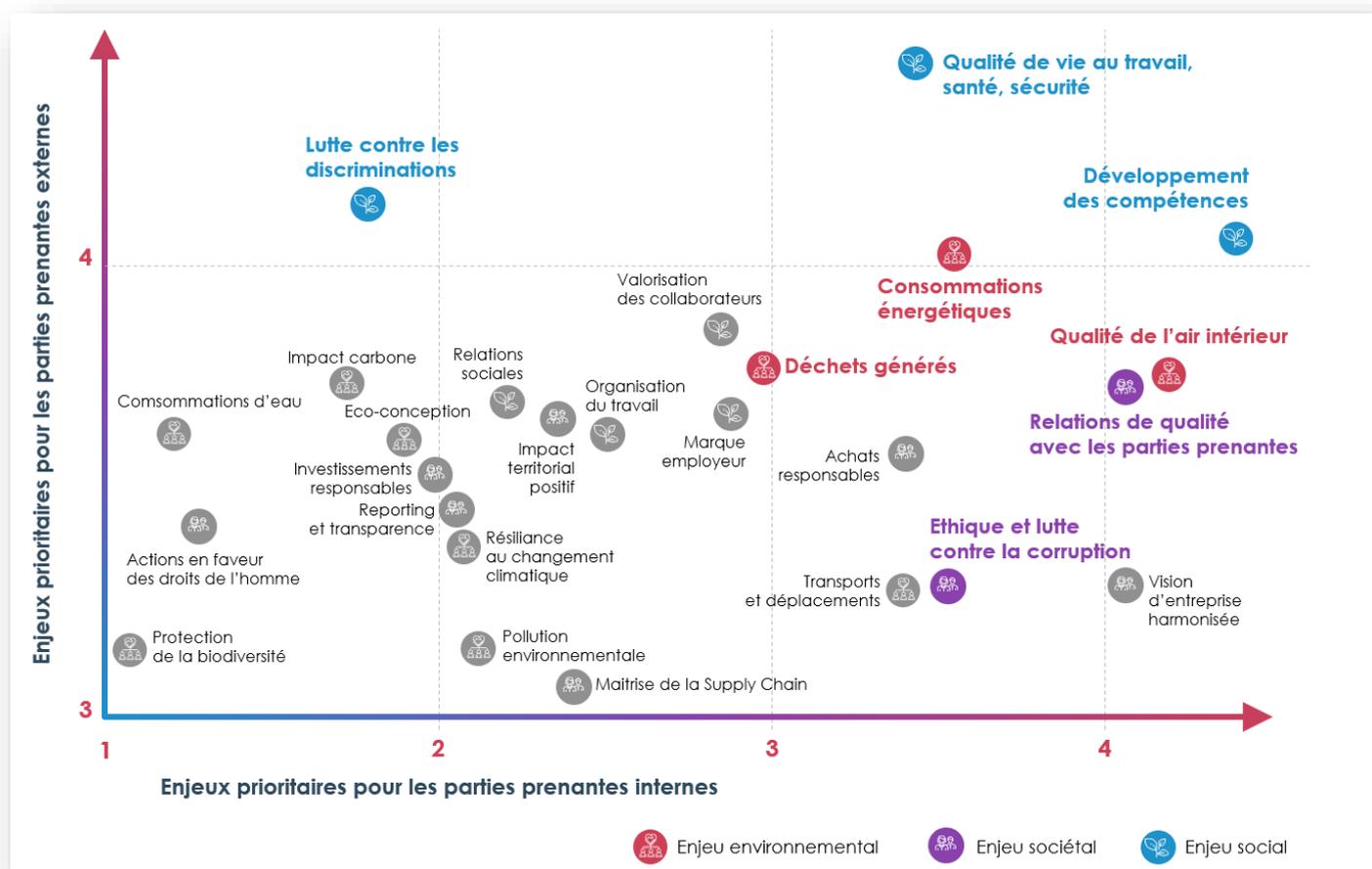
Clients, Bureaux d'études techniques, Fournisseurs, Prestataires de services, Pouvoirs publics, Syndicats professionnels, Universités et écoles

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. Nous récolterons de nouveau l'avis de notre écosystème sur une liste d'enjeux RSE exhaustive lorsque que la réforme et la standardisation de la politique RSE par la CEE (CSRD) sera effective.

L'axe des abscisses de cette matrice n'est gradué que de 3 à 4 car avec la méthode de calcul, aucun enjeu ne ressortait en priorité de niveau 1 ou 2.

3) Travailler les axes structurants de notre démarche RSE

Durant cette troisième année en tant que nouveau Groupe, nous avons pu confirmer les 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 2022
- 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		
Qualité de l'Air 1	Qualité de l'Air Intérieur	Amélioration et évolution de la Qualité de l'air & Règlementation environnementale directe et indirecte
Energies 2	Consommations énergétiques	Règlementation environnementale directe et indirecte
Déchets 3	Déchets générés	Règlementation environnementale directe et indirecte
AXE 2 - Faire du Groupe un lieu d'épanouissement professionnel pour tous		
Lutte contre les discriminations 4	Lutte contre les discriminations	Nouvelles attentes sociétales, ou nouvelles aspirations professionnelles et de qualité de vie au travail
Développement des compétences 5	Développement des compétences	Nouvelles attentes sociétales, ou nouvelles aspirations professionnelles et de qualité de vie au travail
Qualité de vie au travail 6	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

Services et relations de qualité 7	Relations de qualité avec les parties prenantes	Amélioration de la Qualité de l'air
Ethique et responsabilité sur la chaîne de valeur 8	Ethique et lutte contre la corruption Relations de qualité avec les parties prenantes	Corruption et comportements non éthiques
Protection des données 9		Protection des données

4) Nos enjeux et indicateurs :

Axe 1 : Optimiser l'empreinte environnementale de nos produits :

Enjeu 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 PM2,5 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 2022, 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 ce véritable enjeu de santé publique. 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 une responsabilité forte en la matière.

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 & PM2,5, et élimine 85% des particules fines (PM10) à chaque cycle de filtration.

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.

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](#)

En 2021, France Air a décidé la création d'un label interne : France Air Pur.



Afin de guider nos clients, nous avons mis en avant dans notre catalogue France Air 2023 les produits labellisés France Air Pur pour permettre de bien identifier les gammes de nos produits qui de par leurs caractéristiques techniques favorisent la Qualité de l'air Intérieur des bâtiments.

En 2022, nous avons initié pour Airvance Group un indicateur interne de ventes de produits contribuant à l'amélioration de la qualité d'air intérieur dans les bâtiments tels que des filtres, des systèmes de purification d'air, et des capteurs de qualité de l'air associés à des registres de régulations. Ces produits permettent de filtrer les impuretés présentes dans l'air que nous respirons jusqu'à la taille d'un virus. Aujourd'hui, ces ventes représentent environ 17,9 M€ pour le groupe Airvance.

Nous suivrons l'évolution de ce chiffre d'affaires pour évaluer notre contribution à l'amélioration de la Qualité d'Air Intérieur avec pour ambition de l'améliorer chaque année.

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.**
- **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.**

Enjeu 2 : Les énergies :

Améliorer l'efficacité énergétique de nos bâtiments et produits

Notre responsabilité / Contexte :

Le bâtiment représente aujourd'hui environ 40% de l'énergie consommée en Europe⁴, ce qui en fait l'un des secteurs d'activité les plus énergivores. Les produits de CVC⁵ 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 destinées 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 :

A) L'efficacité énergétique de nos produits :

Depuis de nombreuses années, France Air participe activement aux travaux de normalisation, de réglementation et aux études d'intérêt général du domaine de l'HVAC⁶. 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 %⁷. 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 grandement aidé à la démocratisation en France 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

⁴ Source : https://ec.europa.eu/info/news/focus-energy-efficiency-buildings-2020-feb-17_en

⁵ CVC : Chauffage, Ventilation et Climatisation

⁶ HVAC : traduction anglaise de CVC : Heating, Ventilation, Air-Conditioning

⁷ Source : <https://www.ademe.fr/entreprises-monde-agricole/performance-energetique-energies-renouvelables/energie-sites-industriels/equipements-electriques-lindustrie/dossier/moteurs-electriques/saviez>

constante permettent par exemple de réguler l'apport d'air neuf, et donc la consommation d'énergie, en fonction de l'occupation des locaux.

- Dans notre usine allemande, BLH, où nous produisons des réseaux de gaine rectangulaires, nos équipes fabriquent et certifient des réseaux de ventilation dont la qualité d'isolation est classée C, soit la classe la plus exigeante du marché. En offrant, à nos clients la possibilité de minimiser les fuites dans leurs réseaux de gaine, nous améliorerons ainsi la consommation énergétique des bâtiments.

Nous avons décidé de développer notre activité de vente de produits tels que la Pompe à chaleur Air /Air et Air/Eau, qui permettent grâce à leurs systèmes thermodynamiques d'améliorer fortement la consommation énergétique des bâtiments lors des périodes de chauffage.

Nous sommes conscients de l'éventuel impact négatif que pourraient avoir les gaz à effet de serre contenus dans ces produits s'ils étaient mal manipulés, et avons initié en 2022 un audit interne des bonnes pratiques qui permettent à nos principales filiales (Bulgarie, Belgique) qui vendent ce type de produit de s'assurer que nos produits sont posés par des installateurs habilités à manipuler des produits conformément à la réglementation locale en vigueur. Notre but est de nous assurer que nos produits sont utilisés dans des conditions respectueuses de la réglementation en vigueur.

Nous avons décidé de suivre en interne à partir de 2022, à l'échelle du groupe, un indicateur basé sur la vente de nos produits les plus efficaces en termes de consommation énergétique : nos isolants thermiques, nos centrales de récupération d'énergie, et nos pompes à chaleur Air/Air et Air/Eau.

Nous avons sélectionné les isolants thermiques car ils sont par nature alignés selon le critère de contribution substantielle à la Taxonomie Européenne basée sur le coefficient de conductivité thermique.

Nous avons sélectionné les centrales de récupération car elles sont éligibles aux Certificats d'économie d'énergie (CEE) pour les bâtiments tertiaires : efficacité de récupération de l'échangeur supérieure ou égale à 75% selon la norme NF EN 13053 ou NF EN 308.

Nous avons sélectionné les Pompes à chaleur AIR/EAU* car les pompes à chaleur commercialisées par Airvance satisfont majoritairement au critère de contribution substantiel de la Taxonomie et sont éligibles aux CEE : critère d'efficacité énergétique saisonnière supérieurs à 110% ou 125% pour PAC basse température.

Nous avons sélectionné les pompes à chaleur AIR/AIR* car elles satisfont majoritairement au critère de contribution substantiel de la Taxonomie européenne (seuil de réfrigération et efficacité énergétique saisonnière) ou aux CEE (efficacité énergétique saisonnière ou coefficient de performance saisonnier) pour les performances en froid (99,8% des unités vendues), et supérieures aux performances moyennes en chaud des unités vendues en Europe (Base EPREL, Registre européen de l'étiquetage énergétique des produits : 99,8% vs 75% en Europe de produits vendus dont la classe énergétique est supérieure ou égale à A+).

- * analyse effectuée sur un échantillonnage de nos ventes (Ensemble des Pays représentant 96% de nos ventes de PAC) pour lesquelles nous avons analysé 85% des produits vendus (43% des références) et vérifié que à minima 99% de ces produits vendus vérifiaient les critères mentionnés ci-dessus.

Depuis 2022 nous mesurons le taux de ces ventes sur le Chiffre d'affaires total du groupe avec pour ambition de l'améliorer chaque année.

Aujourd'hui, ce taux de vente de nos produits les plus efficaces en termes de consommations énergétiques pour nos utilisateurs correspond à environ 36% du CA du Groupe.

B) L'efficacité énergétique de nos bâtiments :

Nous avons aujourd'hui de nombreux sites et poursuivons une démarche d'audits énergétiques et de travaux destinés à l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos bâtiments notamment en France.

Début 2022, un audit de l'impact énergétique de nos sept principaux sites tertiaires de Ouest Isol et Ventil et de France Air a été réalisé. Ces audits et le groupe de travail sur la sobriété énergétique ont mené 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. Au fur et à mesure l'éclairage des locaux de travail, dans le Groupe, est rénové et la technologie LED, moins énergivore est privilégiée. C'est notamment le cas pour notre usine BLH en Allemagne, où l'éclairage des ateliers de production a été remplacé ainsi que dans la nouvelle zone de palettisation au sein de l'entrepôt de Beynost et différents sites logistiques de Belgique.

Nous avons initié en 2022, avec notre service IT une démarche "Green IT", dont un des intérêts est évidemment de limiter notre consommation d'énergie dans le cadre de l'utilisation du numérique. Cette démarche fait l'objet d'un objectif de travail commun pour les responsables de projets applicatifs du groupe.

Les nécessités de la transition écologique ainsi que les circonstances actuelles d'une énergie plus rare nous invitent à la vigilance et à l'action. Le Gouvernement français prévoit de réduire la consommation d'énergie, (gaz, électricité) de 10 % dans les deux années à venir. Les entreprises sont donc invitées à établir des plans de sobriété énergétique.

A cet effet, Le groupe AIRVANCE a souhaité s'impliquer davantage dans cet enjeu sociétal et environnemental. Des mesures à impacts rapide sont possibles et s'inscrivent plus globalement dans un objectif plus vaste de réduction de 40% des consommations énergétiques d'ici 2030 dans le respect du décret tertiaire.

Pour cela, un groupe de travail inter-filiales (périmètre AIRVANCE France) en charge de définir les différentes mesures à mettre en place a été créé.

Ce groupe de travail regroupant des personnes de toutes typologies de sites (Bureaux, entrepôts, usines, comptoirs/agences commerciales) et des différentes filiales françaises a recensé des idées d'actions à court, moyen et long terme, ainsi que sur la manière de faire vivre la démarche de sobriété énergétique.

Les membres du COMEX ont validé le travail du groupe et la trajectoire à suivre.

Des référents sobriété énergétique ont été désignés au sein des sites et services des filiales Françaises du groupe. Ces référents ont été choisis en dehors des managers, et en fonction de leur sensibilité sociétale et environnementale. Les référents ont, pour le moment, comme principal objectif de déployer une campagne « d'Ecogestes » et de sensibiliser leurs collègues à la diminution de nos consommations d'énergie et aux bonnes pratiques.

Un webinaire de présentation de la démarche de sobriété énergétique a rassemblé les pilotes de la démarche, les référents de sites et services ainsi que les managers afin d'expliquer le déroulé de la démarche.

Un groupe TEAMS rassemble les référents et leur permet :

- De suivre les consommations mensuellement
- De partager les bonnes pratiques que certains peuvent mettre en place, ainsi que des idées d'amélioration
- Des communications à afficher dans les locaux (communications selon les typologies de sites)
- Le replay du webinaire

Les principaux écogestes qui sont à appliquer sont les suivants :

- **Eteindre les lumières quand on quitte son poste de travail**
- **Réguler la température des locaux** : L'état préconise aujourd'hui 19°C la journée, 16° la nuit et le week-end, 8°C dès 3 jours de fermeture. -1°C sur la température de chauffage = 7% d'énergie économisée (source ADEME*)
- **Eteindre les appareils la nuit, les mettre en veille pendant les pauses** : La mise en veille consomme aussi de l'énergie !
- **Penser à fermer les portes et fenêtres**

*<https://expertises.ademe.fr/entreprises-monde-agricole/performance-energetique-energies-renouvelables/comment-ameliorer-performance-energetique-lindustrie/preconisation-35>

Les référents doivent aussi faire un état des lieux énergétique de leur lieu de travail et faire remonter les améliorations qui peuvent être envisagées.

Cette démarche de sobriété énergétique a été lancée sur la fin de l'année 2022 en France et sera progressivement déployée à partir de 2023 dans nos filières internationales.

Nous suivons la consommation d'énergie via les relevés de consommation fournis par les compteurs Linky, ce qui nous permet d'apprécier des baisses de consommation par rapport aux années précédentes.

Les consommations de gaz sont suivies à titre indicatif. Les seuls sites consommateurs du gaz sont les entrepôts et usines pour se chauffer, et compte tenu de la pénibilité des conditions de travail, il a été décidé en COMEX de ne pas baisser la température, et donc la consommation de gaz, sur ces sites.

Cependant, des investissements dans de nouveaux matériels plus efficaces et moins gourmands en énergie ont été réalisés ou sont en cours de réalisation. Par exemple au sein de notre usine de la SNAC en Normandie le changement d'une partie du système de chauffage au gaz dans l'atelier a entraîné la diminution de 53% des consommations de gaz sur 3 mois (Novembre à Janvier).

Nous avons suivi en 2022, de manière fiable les consommations électriques pour les filiales suivantes :

- France Air : 1 184 819 Kwh, soit une baisse de 3,69% par rapport à 2021
- SNAC : 181 329 Kwh, soit une baisse de 16,91% par rapport à 2021
- SAFTAIR : 334 140,49 Kwh
- ELTHISOL : 37 237 Kwh
- SEBEMEX : 239 540 Kwh

Quest Isol et Ventil est en cours de consolidation, et pour 38 de ses sites la consommation électrique de 2022 a représenté 2 205 100 Kwh

Les consommations de gaz pour France Air ont représenté 1 357 353 Kwh en 2022, soit 18,45% de moins qu'en 2021.

Nos objectifs :

- **Atteindre les objectifs du décret tertiaire (9) sur nos sites concernés avant 2030, et améliorer l'efficacité énergétique de nos sites non concernés.**
- **Nous initions le bilan carbone sur l'année 2023 pour les filiales France Air et OIV en prévision d'une extension future à l'ensemble du groupe**
- **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.**

8

⁹ Objectifs du Décret tertiaire : baisser de 40% d'ici 2030 la consommation énergétique des bâtiments tertiaires (surface de planché >= 1000m²), 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).

Enjeu 3 : Les 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 impactant 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 (REP) 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.

Le tableau ci-dessous compile les différents types de déchets que les filiales (France Air : site de Beynost ; OIV ; Sebemex ; Saftair ; SNAC ; Cairox Belgium ; BLH-Allemagne) sont en mesure de remonter et sont valorisables pour 53%.

Total			
Type de déchets	Tonnage		Valorisables
DIB	1372,97		
Cartons/papiers	225,054		
Divers Métaux	54,459		
Acier	298,05	448,89	
Inox	94,78		
Aluminium	1,599		
Bois	237,43		
Cartouches d'impression	0,04		
Colle et mastic	1,22		
Piles	0,06		
Moteurs électriques	0,57		
Cables électriques	0,15		
PEBD	11,17		
Déchets recyclable en mélange	1,42		
Pu redonné aux fournisseurs	36		
Balle de bourre vendues	485,04		
Balle de bourre collaborateurs	8,64		
Peintures	0,11		
SSQD Standard	0,38		
Bouteille de gaz	52		
Vidange - assainissement	9		
Huile de coupe	2,235		
Amiante	8,98		
Film plastique	12,405		
Azv triable: Tous déchets autres que les films plastiques et les cartons	11,975		
Autres matériaux isolant	14,11		
Emballages plastiques et métal (ex: bouteilles, canettes, ...)	1,16		
Total	2941,01		53,32%

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 dans les usines de la SNAC ou de Saftair, ou par exemple sur notre usine d'Alizay, où la laine de roche est broyée, compactée et est vendue aux particuliers ou distribuée gratuitement aux salariés qui souhaitent isoler leurs combles. Ces actions permettent de réduire, dès la fabrication des produits dans nos usines, l'empreinte de nos réalisations pour 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. En 2022, c'est 192 nouveaux ordinateurs qui ont pu être reconditionnés, nous avons étendu ce partenariat avec OIV qui a permis le réemploi de 110 ordinateurs et 82 ordinateurs sur France Air. Cette démarche permet à titre indicatif, d'économiser environ 15 tonnes de CO2 (source Ecodair) et d'occuper pendant environ 12 jours une personne en situation de handicap ou d'insertion.

Nous avons initié en 2021, chez France Air, notre premier programme d'écoconception via la création d'un process formalisé de développement de produits éco-conçus. A cet effet, nous avons recruté, pour une durée de 3 ans, un étudiant ingénieur énergie et environnement, Rémi Bostvironnois, pour nous aider à structurer le process.

Son premier travail, sur chaque nouveau développement de produit éco-conçu, sera 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

Une analyse spécifique sur les emballages sur l'ensemble de la chaîne logistique est en cours de développement pour garantir, en lien avec les fournisseurs, une bonne protection des produits avec un minimum de matières et principalement 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. Ce logiciel nous permet de créer des fiches PEP (Passeport environnemental du produit). A terme, ces informations nous permettront d'évaluer le niveau de maturité de nos fournisseurs respectifs sur ces sujets environnementaux, et d'inclure des critères d'écoconception pertinents dans l'ensemble de nos cahiers des charges.



En 2022, France Air a commercialisé son premier produit entièrement éco-conçu, le PLUMBOX, son nouveau plénum fabriqué en France à partir de chutes de textile réutilisées, ultra léger, qui remplace les plénums traditionnels métalliques, lourds et encombrants.

Ce nouveau plénum présente des avantages exclusifs :

- Avec ses 145 g, PLUMBOX est ultra compact et ultra léger. Contrairement aux plénums traditionnels métalliques, lourds (environ 10 kg) et encombrants, le PLUMBOX est facile à manipuler, à transporter et à stocker grâce à son encombrement très faible (bien inférieur à un plénum traditionnel).
- Réduction de l'empreinte carbone d'un plénum : La fabrication du PLUMBOX est française et issue de l'économie circulaire. En effet le textile polyester dont il est composé est issu de chutes de textile polyester utilisé dans la fabrication de gaines textiles diffusantes. En améliorant les différentes étapes de l'analyse de cycle de vie du produit, France Air propose un plénum avec un meilleur impact environnemental. Nous sommes en cours de réalisation de la fiche PEP du produit qui permettra de mesurer exactement les réductions d'émissions carbone par rapport à un plénum traditionnel en métal.
- Qualité d'air et confort acoustique améliorés : Contrairement aux plénums métalliques traditionnels, le matériau du PLUMBOX ne présente pas d'effet de condensation. Par ailleurs le matériau textile étant beaucoup moins réverbérant que l'acier, PLUMBOX offre une meilleure atténuation acoustique du bruit généré par le réseau, rendant l'installation plus silencieuse.

Cette innovation a attiré l'attention du secteur et obtenu quelques récompenses, comme par exemple :

- Le 1er prix de l'innovation décerné par l'AICVF
- Une nomination aux Awards de l'innovation (organisés par les salons Interclima, Idéobain et Batimat) décernée par 'Le mondial du Bâtiment'
- TOP 4 des immanquables de l'ISH Francfort 2023 du génie climatique

Nos objectifs :

- **Inscrire dans la durée notre partenariat avec Ecodair ou un autre organisme de reconditionnement et permettre le réemploi des ordinateurs qui seront renouvelés sur l'année 2023.**

- **Harmoniser le reporting de gestion des déchets à l'échelle de la France puis à l'internationale. Continuer à travailler en France un indicateur de taux de tri pour la valorisation des déchets (tonnes de produits valorisés, divisé par le tonnage complet des déchets). Etendre progressivement cet indicateur à l'ensemble des sites du groupe.**

- **Suite à la commercialisation en 2022 de notre premier diffuseur éco-conçu. Faire un retour d'expérience sur les démarches réalisées, et étendre progressivement ce questionnement sur l'écoconception aux autres produits conçus par le Groupe Airvance.**

Axe 2 : Faire du groupe un lieu d'épanouissement professionnel pour tous :

Enjeu 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, etc⁹.

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 France Air sont respectivement de 84 et 78 sur 100 en 2022. Nous avons 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 2021-2023.

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.

En 2022, pour la deuxième année de participation, France Air et les autres entités du groupe ont collectées 17 jours de don de congés payés. Nous avons lancé en mars 2022 une campagne de sensibilisation auprès de nos salariés et avons atteint 4537,23 euros de dons. En parallèle nous initions notre programme de bénévolat où chaque salarié de France Air et des autres entités du groupe jouira d'une journée de mise à disposition par l'entreprise pour aider les associations affiliées à l'Entreprise Des Possibles dans leurs aides aux personnes défavorisées.

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.

Au niveau du groupe (France Air, Saftair, SNAC, OIV, SEBEMEX) ce sont 101 464,78€ HT qui ont été sous-traités à des ESAT pour différentes actions tels que l'entretien des espaces verts, le collage d'étiquettes...

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 avait été signé en 2021 à la SNAC. Des

⁹ Source : <https://www.cegos.fr/discrimination-et-diversite-en-entreprise-barometre-cegos-2019>

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.

- Dans notre filiale OIV une campagne de sensibilisation sur le handicap invisible a été déployée, 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.

Nos objectifs :

- Continuer à travailler sur l'égalité Femme/Homme.
- Continuer notre action sur le handicap en signant un accord sur le maintien dans l'emploi au sein de France Air en 2023.
- 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 avec l'Entreprise des possibles.
- Être à l'écoute et essayer d'apporter une aide complémentaire aux personnes souffrant notamment d'un handicap invisible.

Enjeu 5 : Le développement des compétences :

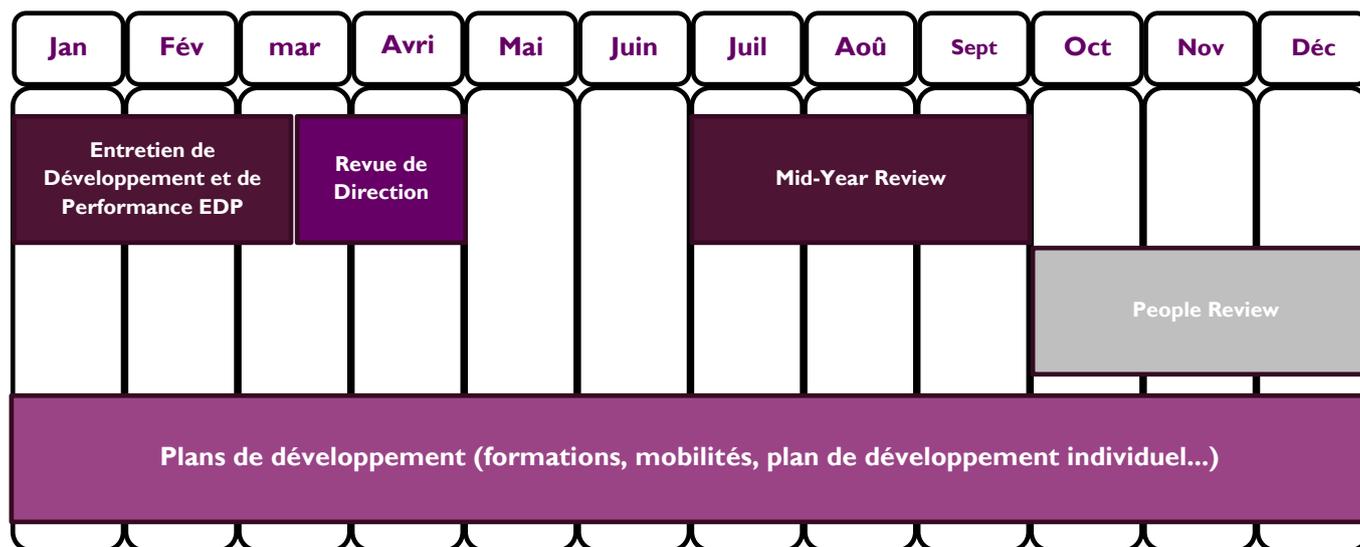
Notre responsabilité / Contexte :

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.

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

Notre Système d'Information RH (SIRH) nous permet de suivre et de formaliser nos EDP. Depuis 2021, il a été progressivement déployé sur l'ensemble des filiales du groupe. La grande majorité des collaborateurs, tout comme les managers et responsables RH, ont accès aux différentes informations les concernant et peuvent ainsi suivre en temps réel leurs performances. Seuls certains collaborateurs (environ 5%), pour lesquels nous n'avons pas encore réussi à traduire les formulaires dans la langue native, ne sont pas encore concernés par les EDP. 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.

Chez Airvance, nous déployons une politique de mobilité interne¹⁰ volontariste. En 2022, sur le périmètre France, le groupe a connu 64 mobilités internes dont 1 inter-filiales et nous souhaitons poursuivre cette dynamique. Un portail est accessible depuis 3 ans sur notre SIRH et permet le partage des postes à pourvoir. Le 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 662 000 € de frais de formation plusieurs programmes de développement des compétences au niveau du Groupe, adapté aux besoins de chacun :

- Ce sont en 2022, pour la France, la Belgique ainsi que certaines formations menées par le corporate sur d'autres filiales (leadership academy...), 425 personnes qui ont eu l'opportunité de suivre une formation non obligatoire (comme CACES, Habilitation elec, SST ...)
- 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 44 nouveaux managers en 2022, qui sont venus rejoindre les 64 académiciens formés depuis 2019. A travers ce programme de formation de 9 jours, nous souhaitons promouvoir un management bienveillant et exigeant. En 2023, 15 nouveaux managers ont déjà entamé « l'academy ».

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, et la préparation en Anglais du programme on-boarding pour le groupe a été réalisé en 2021. La première promotion de la leadership Academy en langue anglaise a été démarrée en 2021. En 2022 nous avons initié parallèlement en langue native la Sales academy pour chacun des 400 collaborateurs commerciaux du groupe, afin de les former et d'harmoniser nos techniques de vente.

Nos objectifs :

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

- **Atteindre un taux de réalisation proche de 100% des EDP sur notre SIRH pour l'ensemble du groupe en 2023.**
- **Réaliser une People Review auprès des cadres et postes clés en 2023.**
- **Développer la communication sur les possibilités de mobilité interne et augmenter leur nombre.**
- **Continuer à étendre le programme Leadership Academy aux managers anglophones, et à l'ensemble des cadres intermédiaires du groupe.**
- **Continuer à créer progressivement en anglais, des formations disponibles afin de compléter notre programme e-learning.**

¹⁰ La mobilité interne est la nomination à un poste disponible d'un salarié déjà présent dans les effectifs du groupe.

Enjeu 6 : La qualité de vie au travail :

Garantir des conditions de travail optimales

Notre responsabilité / Contexte :

Pour l'année 2022 nous avons recensé 1675 collaborateurs (en Equivalent Temps Plein) de 13 pays différents sur le groupe Airvance. Cette année 2022 nous a permis de continuer à nous découvrir, partager nos différents savoir-faire, savoir-être, identités et valeurs.

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, et que nous souhaitons déployer sur les nouvelles filiales du groupe.

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.

De manière 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 grâce à des indicateurs communs que sont, les taux de fréquence et de gravité.

Nous suivons ces deux indicateurs tous les mois depuis octobre 2020, nous avons maintenant un retour d'information sur une année complète qui nous permettra en 2023 de travailler nos standards groupes.

Nos filiales FA, OIV, Saftair, Sebemex et Cairox Belgique, qui représentent environ 77% 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. Cette fonction est déléguée pour BLH à un prestataire de service qui assure les formations pour les employés.

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, semaine de la sécurité au travail chez OIV 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 nouvelle enquête « MyPulse ». L'objectif de cette enquête est de faire émerger des équipes des idées pour améliorer l'engagement et réduire le stress au travail. Suite à cette enquête interne, réalisée en 2021 auprès de 1632 salariés sur le périmètre Airvance avec un taux de 63% de participation, la satisfaction au travail a obtenu une note de 6,5/10 en progression par rapport à 2020 et 637 nouvelles suggestions d'améliorations nous ont été transmises.

En concertation avec l'ensemble des managers et employés, plus de 100 réunions de restitutions ont été programmées.

Pour l'enquête de 2020, 134 plans d'actions avaient été coconstruits avec les équipes afin qu'ils soient le plus opérationnels possibles. Aujourd'hui 43 plans d'actions ont été finalisés, les autres sont en cours de finalisation ou seront repris dans la nouvelle campagne.

L'enquête est renouvelée tous les 18 mois et sera donc lancée en 2023.

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

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

- Un service de conciergerie est en place sur le site du siège social à Beynost, et l'expérience a été étendue avec succès au siège D'OIV à Alizay.
- La création en 2021 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 proposé, en 2021 une formation de management à distance qui insiste notamment sur la bonne utilisation des outils de travail collaboratif comme TEAMS. Le but était 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. Suite au déploiement de notre site internet pour assurer l'intégration et l'identité du nouveau groupe, nous avons déployé en 2021 notre intranet groupe OAK sur les entités FAF, OIV FAP. La Belgique, la Bulgarie, et le Royaume Uni ont été déployés sur 2022. Nous avons également relancé au travers de notre projet « To Get News » : la communauté des référents communication interne, de vrais ambassadeurs, 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 : baptisée Newslett'Air (suite aux propositions et votes faits par les collaborateurs) et une Newsletter Manager en français et en anglais : Impulse. 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.**
- **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.**
- **Généraliser l'accueil sécurité des nouveaux arrivants sur l'ensemble des sites français (OIV + France Air).**
- **Réaliser l'enquête MyPulse en 2023 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 2021 afin d'obtenir un meilleur taux de satisfaction moyen en 2023.**

Axe 3 : S'investir dans des relations saines et durables avec notre écosystème :

Enjeu 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 1675 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 1804 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 ». Cairox Belgium a rejoint France Air dans cette certification.

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

Depuis 2013, tous les quatre ans, nous essayons de déployer 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.

Des enquêtes satisfaction clients sont aussi menées chaque année sur l'entité Cairox Belgium.

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 et 2021, 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.

Notre partenariat avec L'entreprise des Possibles, 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, est aussi une preuve de notre investissement dans des relations saines et durables avec notre écosystème. (Voir enjeux 4 : lutte contre les discriminations).

Nos objectifs :

- Continuer les enquêtes de satisfaction client de France Air malgré des difficultés d'approvisionnement.
- Répertoire 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.

Enjeu 8 : Ethique et responsabilité sur la chaîne de valeur :

Structurer des échanges éthiques et responsables :

Notre responsabilité / Contexte :

La croissance du Groupe Airvance a considérablement étendu 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 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. Aujourd'hui, en complément de la démarche groupe sur les contrats multi-filiales, notre filiale OIV négocie ses nouveaux contrats de partenariat en insérant cette clause éthique.

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 d'identification a été déployée auprès de plus de 93% du périmètre du groupe dès avril 2021 (intégralité du groupe hors France Air Portugal, Courtois, Airsun et Elthisol), notamment par le biais de questionnaires. Ces questionnaires ont pour but de couvrir l'évaluation des risques existants ainsi que les contrôles et les bonnes pratiques à mettre en place. Le tout par l'intermédiaire d'une revue des politiques et procédures clés du groupe, incluant par exemple, la gestion des notes de frais, la gestion des cadeaux et des marques d'hospitalité, les méthodes de choix des fournisseurs, etc.

Cette cartographie des risques a été finalisée en 2022 et nous permettra de rédiger notre futur code de conduite interne à l'attention de l'ensemble des collaborateurs du groupe. Il nous 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 2023.**
- **Rédiger notre Code de Conduite interne à l'échelle Groupe d'ici la fin de l'année 2023.**
- **Atteindre un taux de fournisseurs signataires d'un contrat d'achat insérant la clause éthique de comportement de 100% d'ici fin 2026, pour nos principaux fournisseurs multi-filiales (ayant plusieurs filiales du Groupe comme client) dont le chiffre d'affaires est supérieur à 1 million d'euros et pour lesquels nous avons une gestion centralisée au niveau du Groupe Airvance.**

Enjeu 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. Elles sont autant liées à l'instabilité géopolitique qui rend la France et les sociétés françaises des cibles privilégiées des Hackers, qu'à la situation sanitaire qui avec l'augmentation du télétravail augmente les vulnérabilités potentielles d'accès au système d'information.

Par ailleurs nos systèmes d'informations 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.

Nos actions :

Partant de ce constat, nous avons nommé depuis octobre 2020, à l'échelle du Groupe, un Référent sécurité des Systèmes d'Information. Par ailleurs des solutions logicielles et matérielles de protection de nos infrastructures ont également été mises en place et déployées sur toutes nos filiales. La roadmap sécurité est mise à jour tous les ans et est présenté au COMEX pour arbitrage des orientations stratégiques.

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. »

Enfin une charte IT a été mise à jour au niveau Corporate et est en cours de déploiement dans les différentes filiales du groupe Airvance.

Nos objectifs :

- **Mettre en place des sauvegardes inaltérables pour l'ensemble des serveurs de l'entreprise.**
- **Empêcher les virus de rentrer sur notre réseau avec tous les outils de protection nécessaires.**
- **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.**

5) Récapitulatif de nos indicateurs RSE :

Axes	Enjeux	Engagements	Echéance	Périmètre	Indicateurs	Résultat 2022	Objectifs 2023
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	Nous avons mesuré la consommation d'énergie en KWh pour le périmètre France Air, SNAC, Saftair, Elthisol, Sebemex, et 38 sites d'OIV (voir valeurs page 25/26 à continuer en 2023)	Initié en 2021, nous attendons la fin de la mise en service de la plateforme OPERAT	40% de réduction de consommation d'énergie finale
	Déchets	Inscrire dans la durée notre partenariat avec Ecodair et permettre le réemploi de 192 ordinateurs qui seront recyclés sur l'année 2022	2022	France Air + OIV	Nombre d'ordinateurs réemployés à travers le partenariat Ecodair	82 + 110 ordinateurs reconditionnés en 2022, vs 81 en 2021	Continuer l'action en 2023
	Déchets	Harmoniser le reporting de gestion des déchets à l'échelle de la France puis à l'international. Commencer à travailler en France un indicateur de taux de tri pour la valorisation des déchets (tonnes de produits valorisables, divisé par le tonnage complet des déchets). Etudier la possibilité d'étendre cet indicateur à l'ensemble des sites du groupe. Aujourd'hui certains déchets sont collectés dans les poubelles mises à disposition par les mairies, et sont impossibles à quantifier.	2022	France puis Airvance	Taux de tri pour la valorisation des déchets : Le reporting de gestion des déchets est aujourd'hui complètement opérationnel sur 6 filiales : BLH, OIV, SNAC, SAFTAIR, SEBEMEX et Cairox Belgium Et sur le site de Beynost qui est le principal site de France Air. Les principaux types de déchets sont les cartons, les métaux, le bois et les DIB	Pour environ 72% des effectifs du groupe : (France Air : site de Beynost ; OIV ; Sebemex ; Saftair ; SNAC ; Cairox Belgium ; BLH-Allemagne) DIB : 1372,97 T Total des déchets : 2941,01 T Taux de tri pour la valorisation des déchets : 53,32 %	Pour la DPEF de 2023, connaître le taux de tri pour la valorisation des déchets pour un nombre de sites et de filiales plus important.
	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 questionnement sur l'écoconception à d'autres produits conçus par le Groupe Airvance	2023	France Air	Nombre de produits éco-conçus	1 produit complètement Eco-Conçu : Le PlumBox	Un produit éco-conçu au catalogue 2023 : faire le retour d'expérience pour définir les standards groupe en termes d'Eco-conception

Axes	Enjeux	Engagements	Echéance	Périmètre	Indicateurs	Résultat 2022	Objectifs 2023
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	2023	France	Taux de couverture du dispositif sur le périmètre France	Initié en 2021	100% du périmètre Français concerné : réalisé
	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	2023	France Air		Initié en 2021	Accord signé en 2023
	Lutte contre les discriminations	Favoriser et développer le recours à la sous-traitance par des ESAT en France	2023	Airvance	Montant (€ HT) de la sous-traitance en 2022 : 57310 € SNAC 6996,1 € Saftair 17435,85 € OIV 846 € France Air 18876,83 € SEBEMEX	Initié en 2021 : Total 2022 : 101 464,78€ HT	Récupérer l'intégralité des frais de sous-traitance d'activités aux ESAT en France en 2023
	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	2023	Airvance	Nombre de journées donnés aux profits de l'association	Accord signé en 2021 :17 journées et 4537,23 de dons récoltés en 2022	Augmenter le nombre de jours de dons récoltés, initier les journées de bénévolat au sein des associations
	Développement des compétences	Généraliser les Entretiens De Performance à l'ensemble du personnel en CDI du groupe en 2022	2023	Airvance	Taux de collaborateurs en CDI ayant eu un EDP saisi dans notre SIRH	95,1%	100% des collaborateurs ayant leurs EDP saisis dans notre SIRH
	Développement des compétences	Réaliser un nombre de People Review croissante sur le groupe	2023	Airvance	Nombre de personnes dont la people review a été effectuée	282 people review effectuées	Augmenter le nombre
	Développement des compétences	Augmenter à terme le ratio du nombre de postes pourvu par mobilité interne sur le nombre de poste ouvert	2023	France	Nombre de poste pourvus en interne sur nombre poste ouverts	31% en 2022	Progression en 2023
	Développement des compétences	Améliorer l'employabilité du plus grand nombre possible de nos salariés	2023	France + Belgique (80% du Groupe) + formations initiées par le Corporate	Taux de personnes formées dans l'année sur des formations non obligatoires à l'exercice de leur métier (comme Caces, Habilitation elec, SST...) <i>Formations du fait d'Airvance mais aussi relevant d'initiatives personnelles de vos salariés</i>	32% en 2022	Progression en 2023
	Développement des compétences	Etendre progressivement le programme Leadership Academy aux managers du Groupe	2023	Airvance	Nombre de cadres ayant suivi ou initié la leadership academy	44 cadres en 2022, en plus des 64 cadres formés depuis 2019	Augmenter le pourcentage de cadres ayant suivi l'academy
Qualité de vie au travail	Suivi et baisse des Taux de Fréquence et Gravité des accidents de travail, ainsi que de l'absentéisme	2023	Airvance	Taux de Fréquence Taux de Gravité Taux d'absentéisme	16,7 0,51 4,8 %	Baisse des taux concernés	

	Qualité de vie au travail	Suivi du taux de turnover	2023	Airvance	Taux de turnover	14,2 %	NA
	Qualité de vie au travail	Augmenter le taux de réponses de l'enquête Mypulse	2023	Airvance	Taux de réponse de l'enquête note d'engagement sur 2021	63 % pour le groupe	80% de taux de réponse
	Qualité de vie au travail	Augmenter la note d'engagement au travail (enquête Mypulse)	2023	Airvance	Taux d'engagement sur 2021	6,5 / 10 Objectif atteint	Note > à 6,5

Axes	Enjeux	Engagements	Echéance	Périmètre	Indicateurs	Résultat 2022	Objectifs 2023
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.	2023	Airvance	Note de satisfaction client moyen	6,88 ¹¹	Enquête en cours de préparation en 2023. 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.	2021/2022	Airvance	Taux de couverture du recensement	Recensement réalisé en 2021 sur plus de 93%	18 filiales sur 22 : objectif atteint
	Ethique et responsabilité sur la chaîne de valeur	Rédiger notre Charte éthique interne à l'échelle Groupe d'ici la fin de l'année 2023.	2023	Airvance	Taux de signataires de la charte éthique interne	Initié en 2021	100% en 2024
	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 100% d'ici fin 2026, pour nos principaux fournisseurs multi-filiales (ayant plusieurs filiales du Groupe comme client) dont le chiffre d'affaires est supérieur à 1 million d'euros et pour lesquels nous avons une gestion centralisée au niveau du Groupe Airvance.	2026	Airvance	Taux de fournisseurs multi-filiales importants signataires d'un contrat d'achat intégrant une clause éthique	25% en 2021 65% en 2022	78% en 2023

¹¹ Note obtenue lors de la dernière enquête client réalisée en 2017

Thèmes issus de l'article L. 225-102-1 issu de l'ordonnance n° 2017-1162 du 12 juillet 2017 qui doivent se trouver dans la DPEF :

Thème	Axes et Enjeux de notre démarche RSE
Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives	Axe 2, enjeu 6
Conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit	Axe 1, Enjeu 2
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Axe 1, Enjeu 3
Economie circulaire	Axe 1, Enjeu 3
Lutte contre le gaspillage alimentaire	Non traité dans cette DPEF : faible risque dans le secteur d'activité d'Airvance
Lutte contre la précarité alimentaire	Non traité dans cette DPEF : faible risque dans le secteur d'activité d'Airvance
Respect du bien-être animal	Non traité dans cette DPEF : faible risque dans le secteur d'activité d'Airvance
Alimentation responsable, équitable et durable	Non traité dans cette DPEF : faible risque dans le secteur d'activité d'Airvance
Accords collectifs conclus dans l'entreprise et conditions de travail	Axes 2 et 3, enjeux 4, 6, 8
Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	Axe 2, Enjeu 4
Mesures prises en faveur des personnes handicapées	Axe 2, Enjeu 4

LEXIQUE :

- AIRVANCE : Nom commercial du groupe France Air Corporate dans ce rapport.
- CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive = Directive sur le rapport de durabilité des entreprises
- CVC : Chauffage Ventilation et Climatisation
- ESAT : Etablissement et service d'aide par le travail
- FA : France Air
- HVAC : Heating Ventilation & Air Conditioning = chauffage ventilation et air conditionné
- OIV : Oust Isol et Ventil
- REP : Responsabilité élargie du producteur



France Air Corporate
Exercice clos le 31 décembre 2022

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

EY & Associés



France Air Corporate

Exercice clos le 31 décembre 2022

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

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées 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.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

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

- Le périmètre de certaines politiques et plans d'actions et indicateurs est encore limité à un nombre restreint d'entités. La part de postes pourvus par la mobilité interne dans l'année et les consommations d'énergie couvrent le périmètre France, représentant 72 % des effectifs. Le taux de tri pour valorisation des déchets couvre sept entités représentant 72 % des effectifs.
- Aucun indicateur clé de performance n'a été publié pour les politiques suivantes : qualité de l'air intérieur, protection des données.



Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Directoire :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- 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 ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

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 historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3^o du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

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



Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)¹.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. 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.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre novembre 2022 et avril 2023 sur une durée totale d'intervention de seize semaines.

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

Nature et étendue des travaux

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

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

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;

¹ ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- 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^e 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, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (Energies, Ethique et responsabilité sur la chaîne de valeur, Lutte contre les discriminations, Développement des compétences, Qualité de vie au travail), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : Cairox Bulgaria, Cairox Belgium ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 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 ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent 15% des données consolidées des effectifs ;



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

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

Paris-La Défense, le 28 avril 2023

L'Organisme Tiers Indépendant
EY & Associés

Xavier Guillas
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 des salariés ayant réalisé un Entretien De Performance Taux de personnes formées dans l'année sur des formations non obligatoires à l'exercice de leur métier Part du nombre de postes pourvus par la mobilité interne sur le nombre de postes pourvus dans l'année	La qualité de vie au travail Les plans de formation La lutte contre les discriminations (égalité hommes/femmes (Index d'Egalité Professionnelle en France), insertion des personnes handicapées)
Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Taux de tri pour la valorisation des déchets Consommations énergétiques des sites en France	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>
Montant de la sous-traitance à des ESAT Part des fournisseurs signataires de la clause éthique (fournisseurs multi-filiales, dont le chiffre d'affaires est supérieur à 1 million d'euros, en gestion centralisée)	Les démarches pour favoriser la qualité de l'intérieur des consommateurs La satisfaction clients et la certification ISO 9001