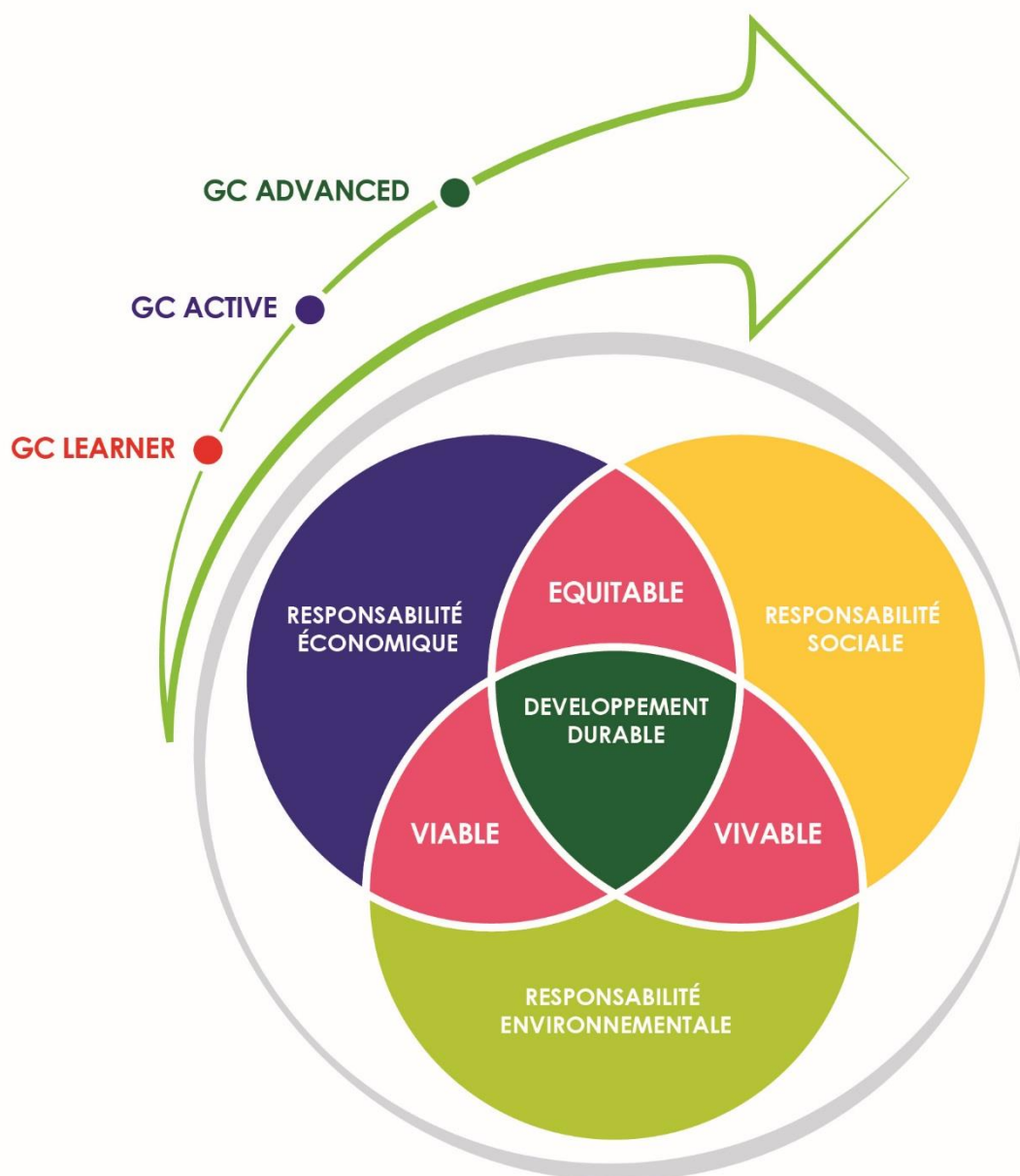


COP-COMMUNICATION DU PROGRES 2016



SIEGE SOCIAL & ATELIER

ZAC DU MOULIN
12 rue du Meunier
BP 63103 Roissy en France 95975 ROISSY
CHARLES DE GAULLE CEDEX
Téléphone : +33 (0)1 73 27 20 00
Télécopie : +33 (0)1 30 11 24

Mail: info-aero@uuds.com

Web: www.aero.uuds.com

GEIE

RCS Créteil 480 944 008
SIRET 480 944 008 0014
APF 82997

POLITIQUE DE RESPONSABILITE SOCIETALE UUDS

SOMMAIRE

Déclaration du Dirigeant

Préambule

- ✓ Modèle de management et limites

Défi Social



- ✓ Stratégie RH
- ✓ Droits de l'Homme
- ✓ Normes Internationales du Travail

Défi Planète



- ✓ L'atténuation du changement climatique
- ✓ La réduction de la consommation des ressources
- ✓ La protection de l'environnement

Défi Ethique



- ✓ Nos principes
- ✓ Etendre nos principes à nos fournisseurs et influencer la chaîne de valeur

Défi Survie

- ✓ Notre approche du Développement Durable
- ✓ Engagements et Actions publiques d'intérêts nationale et internationale

Divers

Annexes : fiches des indicateurs 2016

DECLARATION DU DIRIGEANT



Aujourd'hui, encore plus qu'avant, aucune entreprise ne peut se focaliser sur sa quête de performance économique en négligeant le "facteur de progrès qu'est l'Homme" : derrière chaque initiative il y a des acteurs engagés.

La « responsabilité » est un devoir de rendre des comptes sur ses actes et d'en assumer les conséquences. Elle implique une délibération préalable d'ordre moral pour définir ce devoir, et se traduit par une formalisation institutionnelle, ce que nous faisons au travers de cette COP depuis 4 années.

La pression des sociétés civiles et les impacts réglementaires ont renforcé le champ de responsabilité de notre Groupe UUDS, principalement dans notre croissance « à l'international ».

Conscient de ces nouveaux enjeux et soucieux d'y répondre, nous prenons en compte les implications économiques, sociales et environnementales de nos activités en France et dans le monde.

Notre volonté de nous comporter en entreprise socialement responsable nous fait opter pour une approche progressiste, pérenne et équilibrée de nos activités et intègre nos interactions avec les parties prenantes sur une base volontaire.

En formalisant notre engagement collectif à agir de façon responsable à l'échelle de nos opérations mondiales, nous renforçons notre culture axée sur la croissance durable et rentable. Cette politique nous permet d'exprimer publiquement l'importance que nous accordons à la responsabilité d'entreprise dans tous les aspects de nos activités et d'en garantir l'harmonisation dans toutes nos unités d'affaires et à tous les acteurs de nos chaînes de valeurs.

Conformément à la signature du Pacte Mondial des Nations Unies en Février 2013, et à notre vision des activités à long terme, nous nous efforçons d'être une référence au sein de notre secteur industriel en matière de responsabilité sociétale d'entreprise, en mettant en œuvre une série d'engagements clairement identifiés, transparents et équitables pour s'assurer que notre croissance rentable va de pair avec la promotion des valeurs sociales et la qualité de l'environnement.

En tenant compte de nos priorités et de nos valeurs, des 10 principes du Global compact auxquels nous adhérons, nous nous sommes fixés 4 ambitions prioritaires cohérentes avec notre stratégie et notre fonctionnement au quotidien, répondant aux 21 critères du GC Advanced.

Notre COP contient une description des Politiques et actions mises en œuvre dans les domaines suivants :

- **Droit de L'Homme (Défi Social)**
- **Normes Internationales du Travail (Défi Social)**
- **Environnement (Défi Planète)**
- **Lutte contre la corruption (Défi Ethique)**

Défi Social



Le respect des Droits de l'Homme : Le bien-être des salariés via la promotion, le développement des compétences et des conditions de travail motivantes répondent **largement** à la réglementation en vigueur.



Les Normes internationales de travail : Le respect des normes internationales de travail (telle l'Organisation Internationale du Travail), les conditions de travail de nos salariés fait partie de nos principales priorités. Sur l'ensemble de nos défis une analyse des risques est réalisée par processus et partagée à l'ensemble des pilotes de processus.

La recherche de l'efficacité n'est jamais réalisée au détriment de la sécurité des personnes.

Défi Planète



La Protection de l'environnement : Le respect de la législation, du code de l'environnement et les exigences de nos clients sont considérés comme des recommandations minimales à notre politique environnementale. Nous renforçons notre collaboration avec des filières de collecte et de traitement pour valoriser nos déchets recyclables et déployer des principes d'économie circulaire dans l'ensemble de notre système de gestion.

Défi Ethique



La lutte contre la corruption : Notre devoir de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, la mise en place de procédures internes fiables et surveiller ses évolutions. Notre collaboration avec des institutions pertinentes sur les questions (des pratiques anticoncurrentielles, le marketing responsable...) car l'image que nous véhiculons doit refléter nos valeurs.

Défi Survie



Développer la Stratégie et les Opérations en déployant des modèles économiques adaptés qui contribuent autant à la pérennité de l'entreprise qu'à la création de la valeur ajoutée pour les parties prenantes associées. En cela nous encourageons les initiatives de Global Compact et soutenons publiquement les objectifs généraux de l'ONU et initions des partenariats avec des tiers crédibles de contrôle car nous avons la volonté de transparence.

Les différents pôles managériaux de l'ensemble du groupe UUDS se voient affecter des responsabilités pour la démultiplication de nos engagements et des actions pertinentes suivant nos Chartes de Responsabilité.

En signant la charte d'entreprise responsable le 19 février 2013, nous nous engageons au sein de Global Compact des Nations Unies et les choisissons comme partenaire privilégié pour nous accompagner dans cette démarche. Aujourd'hui, nous affirmons encore notre volontariat pour le progrès de la responsabilité sociétale et notre soutien aux objectifs généraux de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Nous continuerons d'orienter nos actions vers l'adoption et la mise en œuvre des 10 principes fondamentaux et des 21 critères supplémentaires relatifs à nos **4 défis majeurs : social, planète, éthique et survie** en vue du développement durable.

Nous nous engageons également à communiquer publiquement les indicateurs de suivi et d'évaluation des actions mises en œuvre, en les divulguant de façon transparente selon les lignes directrices de Global Reporting Initiatives (GRI-G3) suggérées par le Global Compact.

UUDS ambitionne de diversifier et développer ses activités sur le plan national mais aussi à l'échelle internationale.

Et cela va sans dire que nous devons prospecter les potentialités et les opportunités d'affaire qui ne se

soustraient pas de nos politiques et surtout suivant la conformité aux exigences légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'à notre Politique Groupe définie. Nous devons maintenir le cap de l'excellence dans nos prestations, nos services et dans nos relations envers toutes les parties intéressées pour une croissance durable de nos activités.

Ainsi pour être cohérent avec notre politique et stratégie de développement, nous nous engageons à mobiliser les moyens humains et matériels nécessaires au respect de nos engagements, à l'atteinte de nos objectifs d'entreprise responsable.

La démarche d'amélioration continue des systèmes de management doit sans cesse être développée en vue de maintenir la performance globale en accord avec la politique stratégique du groupe UUDS.

La Direction est clairement impliquée dans la gouvernance et le leadership de la démarche RSE et ne tolère aucune forme d'écarts. L'ensemble du personnel doit s'assurer au quotidien de ne pas se rendre complice de violation de nos valeurs d'entreprise responsable qui nous engagent au plus haut niveau des normes de responsabilité nationales et internationales.

Frédéric LE BRUN

Directeur Général UUDS

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Le Brun', is placed over a faint rectangular box.

1

Préambule



Le modèle de management

Pour notre quatrième année de publication de COP, nous avons veillé, autant que possible, à nous conformer au modèle de management ci-dessous. Nous avons tenu compte des suggestions de bonnes pratiques RSE, des indicateurs suggérés par le Global Reporting Initiatives (GRI), afin de pouvoir transmettre un rapport

qui reflétait au plus juste l'engagement des parties prenantes dans notre mobilisation pour un développement durable. Nous poursuivrons notre démarche d'amélioration continue en intégrant diverses pratiques mesurées par des indicateurs plus avancées pour le soutien et la réalisation des objectifs généraux de l'ONU.

Après une première année de publication en 2013, nous mesurons nos premiers résultats en 2014. Nous ne sommes qu'au début de la mise en place de la RSE chez UUDS.

2015 a été le théâtre de la fin de la mise en place des pierres angulaires permettant de supporter notre démarche RSE.

2016 a permis une mise en place de nos premiers objectifs.

En 2017 et nous poursuivrons en 2018 nous sommes entrés dans un pilotage structuré de notre politique RSE qui consistera à mettre en œuvre nos engagements et à progresser durablement.



Nos engagements, au nombre de 26 (Social 5 ; Planète 10 ; Ethique 4 ; Survie 7) ont été classés par les membres de la Direction en fonction de leur importance, du niveau de maturité ou de performance (existence d'objectifs, d'indicateurs de performance, niveau de la notation externe) ou points de vue d'autres parties prenantes. Ils représentent nos priorités en matière

CRUCIAL	Satisfaction client
	Pérénité de nos activités
	Financements
	Conformité aux règles et règlements
TRES IMPORTANT	Transparence de gouvernance
	Loyauté des pratiques
	Respect des droits humains dans nos activités, égalité des chances
IMPORTANT	Qualité de vie au travail
	Gestion des risques
	Offre de produit développement durable et la vision environnementale
	Mobilité interne
VISIBLE	Mécénat

Les limites

En 2016, notre système a traversé une période trouble par la vacance de plusieurs postes clés de notre organisation, ce qui ne nous a pas facilité le suivi, l'amélioration et la concrétisation de certaines de nos ambitions, d'autant plus que nous sommes en phase de déploiement de nos engagements RSE. Notre méconnaissance des référentiels reconnus et pertinents nous a conduit à formaliser notre propre référentiel, lequel pourrait paraître, pour les plus expérimentés, incomplet voire inexact.

Notre référentiel est le fruit de la collecte d'informations toutes placées sous la responsabilité du directeur Groupe.

- **Données Sociale : DRH**
- **Données Planète : Directeur Général**
- **Données Ethique : Directeur du business Développement, Directeur des Opérations**
- **Données Survie : DAF, Directeur Général et Directeur du business Développement, Directeur des Opérations**

Notre référentiel s'appuie sur les principes généraux définis par le Groupe en matière de périmètre, responsabilité et contrôle. Nous tenons à disposition des éventuels demandeurs les données brutes et les méthodes de calculs qui ont servi à publier nos résultats.

Notre COP intègre, applique et fournit des informations sur les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI) couvrant les aspects suivants d'UUDS en matière de hauts standard de transparence et divulgation:

- Economiques → **Défi Survie**
- Environnementaux → **Défi Planète**
- Sociaux → **Défi Social**



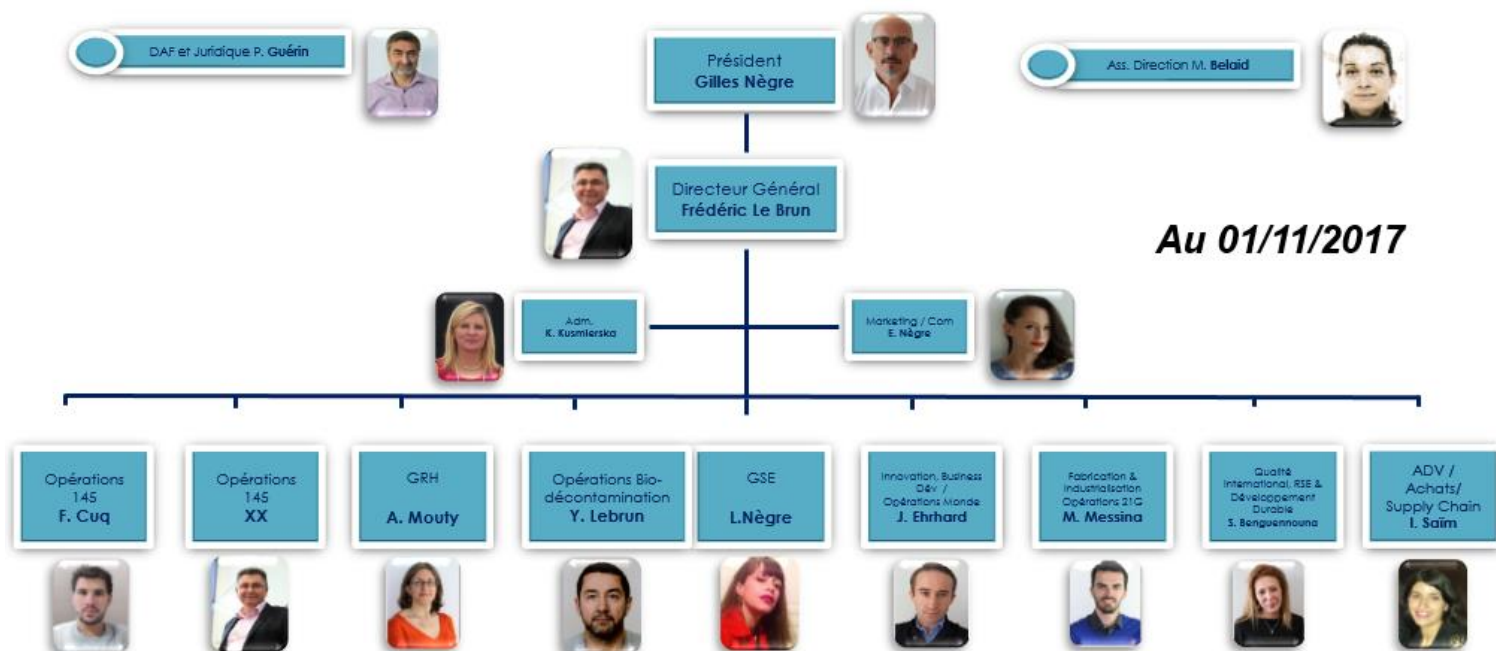
En complément de notre système de validation interne, par soucis de transparence et de validation de notre performance, nous avons opté pour une évaluation de notre politique RSE par ECOVADIS.

Nos plans d'actions mis en œuvre depuis la fin de l'année 2014 ont eu des résultats encourageants. Les derniers Audits d'Ecovadis datant de 2016 et 2017, [révèle publiquement](#) notre progrès sur l'ensemble des thèmes de la RSE. Cela nous a valu, pour la deuxième année consécutive, une place parmi le top 5% des entreprises évaluées (comme fournisseur d'Air France) et donc la validation du niveau GOLD Ecovadis.

Chaque directeur est responsable des données produites. Le contrôle s'effectue par analyse du DG. En cas de données incohérentes ou manquantes, il sera fait mention de notre incapacité à délivrer une valeur permettant d'attester la performance de l'action réalisée.

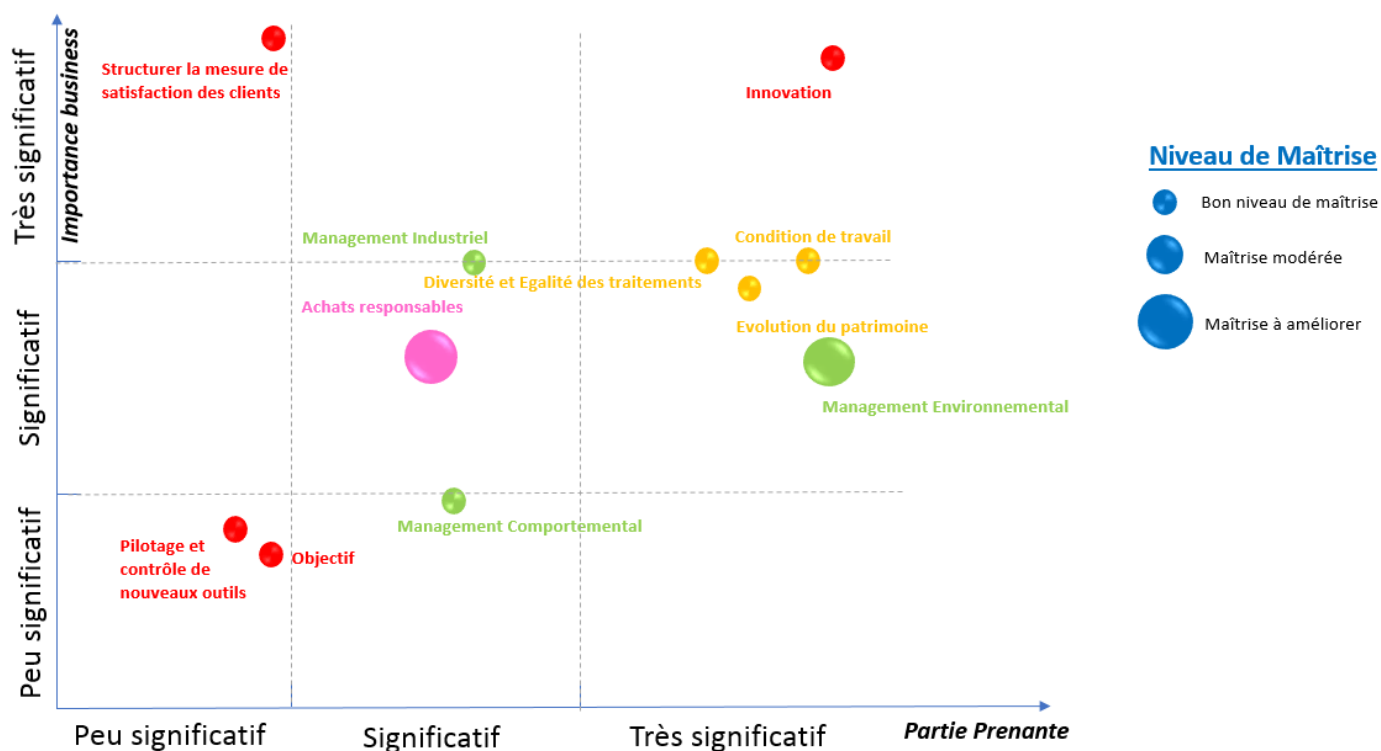
Engagé dans un processus d'amélioration continu, nous compléterons ce référentiel pour l'adapter aux évolutions du Groupe UUDS. Notre référentiel est le fruit de la collecte d'informations toutes placées sous la responsabilité du directeur de l'entreprise.

Notre Comité Directeur



Notre Matrice de matérialité

La COP contient des indicateurs de mesure permettant de réaliser notre matrice de matérialité (indicateurs disponibles en fin de COP).



2

Notre défi SOCIAL



Stratégie Ressources Humaines

Nous savons d'expérience que nos collaborateurs veulent être associés à ce qu'il y a de mieux : le meilleur employeur. Ils s'attendent à ce que nous menions nos activités selon une approche durable sur les plans éthique et social.

La satisfaction de ces attentes contribue au succès de notre entreprise et nous permet de fidéliser nos collaborateurs, d'attirer des professionnels compétents, de prolonger nos principaux contrats et de relever de nouveaux défis.

La responsabilité sociale est l'une de nos valeurs clés. Elle est à la base de notre modèle d'affaires de service de proximité qui a été conçu pour favoriser des relations étroites avec nos collaborateurs, nos clients. Cela signifie pour nous :

- La santé, l'épanouissement de tout collaborateur contribuant à l'atteinte de nos objectifs ;
- L'accompagnement de certains pour le partage de nos ambitions.

En retour nous nous efforçons de renforcer la satisfaction et la confiance de nos collaborateurs, nos clients.

Pour concilier croissance et développement des Hommes, UUDS déploie depuis 2013 une politique de ressource humaine active axée autour de la gestion et du développement des compétences permettent d'anticiper les évolutions de l'emploi et d'ajuster les ressources aux besoins, tout en préservant la satisfaction au travail.

Cette démarche s'appuie sur 4 principes fondamentaux :

- **Transparence sur la stratégie du Groupe**
- **Anticipation des évolutions métiers par des professionnels référents**
- **Mise en mouvement des compétences au service du développement du Groupe et de celui de ses parties prenantes**
- **La satisfaction au travail**

Cette dynamique qui place le développement des compétences et la satisfaction au travail au cœur de nos ambitions s'articule autour d'un calendrier pluriannuel avec l'objectif de veiller à la satisfaction de ses parties prenantes et au renforcement de sa compétitivité.



1- DROIT DE L'HOMME

UUDS s'engage à promouvoir et respecter les droits de l'homme en se référant à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Nous nous inscrivons dans une logique consistant à respecter et faire respecter le droit à la confidentialité par le renforcement de la protection des données personnelles, la vie privée, la veille au respect de la dignité des collaborateurs, sous-traitants, intérimaires et fournisseurs.

En 2015 & 2016, 100% du personnel d'encadrement a été sensibilisé aux valeurs managériales avec guide distribué.

En complément, et supporté par le guide des codes de conduite des salariés, UUDS encourage tout le personnel au respect du devoir de confidentialité.

Au-delà, nous encourageons l'innovation collaborative et valorisons la propriété des idées de nos collaborateurs.



2- NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Les femmes et les hommes du Groupe UUDS constituent des équipes pluriculturelles à compétences multiples. Les entités favorisent la diversité, facilitent et accélèrent les transferts de connaissances, motivent et impliquent leurs collaborateurs, et encouragent leur engagement social et humain.

Les activités du Groupe se conforment aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), particulièrement :

- En favorisant et en respectant le dialogue social, la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective.
- En prévenant tout traitement dégradant ou inhumain notamment toute forme de discrimination, de harcèlement.
- En interdisant tout recours au travail forcé et au travail des enfants.

Notre déploiement à l'international s'assure de la sécurisation des modalités contractuelles de travail sur nos différentes entités, en se conformant aux réglementations nationales et aux normes internationales en vigueur. Dans ce cadre, nous définissons des parcours de pilotage, suivi et accompagnement en prévision des opérations à l'étranger, et ce, pour tous nos métiers.

Les problématiques « drogue et alcool en milieu professionnel » sont examinées par des mesures de prévention et sensibilisation des managers.

Dans le cadre de la surveillance et pour la démarche d'amélioration continue, la Direction d'UUDS examine de près la prise en compte de nos engagements d'entreprise responsable, par tous nos collaborateurs, afin de mieux s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations, améliorer les points faibles et protéger les « plaignants ».

Pour les questions d'éthique, environnementale et sociale, UUDS a établi des canaux de communication directs avec la Direction <https://qualite.uudsaero.net>. Ce canal d'alerte extranet est le moyen

informatique accessible en interne et aussi en externe, par tous nos collaborateurs et parties intéressées. Cette **"webligne"** figure en signature de tous les mails officiels des cadres d'UUDS.

Par ailleurs, comme indiqué dans notre Guide des Codes de Conduite des salariés, il ne pourra être pris aucune mesure de sanction à l'encontre d'un collaborateur qui signalerait de bonne foi un manquement aux règles engageant nos responsabilités sociétales et concernant les objectifs généraux de l'ONU.

Nous respectons la liberté d'expression et encourageons les dénonciations.

Ainsi, les plaintes et réclamations de nos collaborateurs sont toujours prises en compte et traitées par la Direction ainsi que les représentants du personnel.

UUDS a des représentants du personnel (Délégués du Personnel) qui se réunit chaque mois avec le Dirigeant responsable et la Responsable des Ressources Humaines pour discuter des problématiques d'actualité (conditions de travail...), vérifier le progrès des mesures prises et les points à améliorer, concernant l'ensemble du personnel.

Nous déclarons n'avoir pas eu de cas d'abus concernant les normes du travail, ni aucun incident de discrimination au sein de notre entreprise en 2015 & 2016.

3- EGALITE DES CHANCES EN INTEGRANT LE HANDICAP

L'égalité des chances est un principe d'équité que nous défendons avec la même ferveur que le respect, et qui regroupe :

- L'accès au développement personnel de son patrimoine de compétence : le nombre d'heures de formations réalisées en 2015 est de 494 heures pour 1685 heures en 2016 tous domaines confondus, ce qui n'était pas mesuré en 2014. Par ailleurs le groupe UUDS a doublé son offre de stage sur l'année 2015, avec un total de 12 stagiaires accueillis dont 7 conventions de stage et 5 contrats de professionnalisation. Les chiffres sur 2016 sont quasi identiques avec 10 stagiaires, dont 7 conventions de stages et 3 contrats de professionnalisation. Les passerelles de mobilité interne sur 2016 a légèrement augmenté passant à 3 (inter-métiers ou inter-sociétés : 2 en 2015), les parcours d'accompagnement personnalisés (1 sur 2015 & 2016). Le respect du plan de formation est à 92% en 2015 et son taux d'efficacité de 84,82% pour un taux de réalisation de 96.53% en 2016 avec une efficacité mesurée à 86.56%.
- La garantie d'un cadre social légal formalisé : 100% de nos salariés sont couverts par une convention collective depuis la création de l'entreprise.
- La compréhension de la stratégie d'entreprise pour tous les niveaux de l'organisation : notre volonté de transparence, du renforcement du bien-être et notre contribution à la liberté d'association nous a permis d'organiser 11 forums de communication objectifs & résultats sur 2015 pour 10 en 2016 et publier 10 news letters en 2015 pour 15 en 2016.
- La garantie d'une rémunération prenant en compte les capacités et l'investissement individuels de chaque collaborateur (58,97% de nos effectifs ont bénéficié de la politique de rémunération variable en 2015 pour 69.72% en 2016).
- En ce qui concerne la recommandation de l'ONU suivant laquelle l'accès à l'emploi et aux postes d'encadrement devra être équitable à l'égard des hommes et femmes, nous avons atteint :

- En 2016, 50% de femmes dans l'encadrement pour 12% de l'effectif total de notre entreprise.
- En 2015, 36.4% du personnel féminin dans l'encadrement pour 14,2% de l'effectif total de notre entreprise.
- En 2014, nous étions à 25% de cadres féminins avec 10,7 % de femmes dans l'effectif total d'UUDS.
- Handicap : nous avons fait appel à l'association ALTHER dans ses axes de soutien « information » (avec 4 réunions organisées) et mobilisation (5 recherches d'emploi partagées). A fin 2015, sur les 4 sociétés de la branche Aéronautique du GEIE UUDS (HSA, NETAERO, AISS, UUDS AERO), nous employons 4 collaborateurs handicapés (pour 2 requis), soit 200% des obligations légales. De plus, une rétribution forfaitaire de 150€ est faite aux salariés ayant porté à notre connaissance un handicap ou ayant permis à l'entreprise de bénéficier d'une aide à l'embauche.

Associé à cette dynamique, nous avons décidé en 2014, de renforcer nos engagements sur le respect des droits de l'homme.

4- PROMOTION DES DISPOSITIFS D'ATTRACTION OU DE FIDELISATION, DYNAMISATION DE NOTRE SYSTEME DE MOBILITE INTERNE ET DE-PLOIEMENT A L'INTERNATIONAL

Dans ses missions au sein du groupe UUDS autant sur le plan national comme international, le pôle Ressources Humaines (RH) s'attèle à appliquer les directives des conventions internationales liés au travail et aux Droits de l'Homme.

L'enjeu de la fonction RH pour 2016 est de fiabiliser les conditions de travail malgré la montée en puissance du groupe sur ses activités phares, en structurant l'évolution du patrimoine de compétence, tout en maîtrisant la masse salariale (et en utilisant tous les dispositifs incitatifs appropriés), afin de garantir notre industrialisation, notre innovation sans dégrader notre niveau de performance qualité.

L'employabilité via la mobilité interne reste un facteur clé de succès dans l'implication des collaborateurs et la satisfaction dans l'emploi est suivie avec 3 mobilités internes sur 2016 pour 2 en 2015. Avec l'internationalisation des formations sous le couvert d'UUDS formation, le plan de formation 2016 a été axé autour de thème impactant nos Produits et Services (Gestion de Projet, Formations Métiers, ...), la satisfaction Client (Maîtrise des risques, Résolution de problème, Formations Règlementaires...), nos activités Eco Responsables (RSE, Achats Responsables, ...). D'un point de vue organisation, le règlement intérieur intégrant les principes de laïcité a été mis à jour et la spécification de développement informatique d'ERP « gestion de compétence » est toujours en cours de rédaction.

Dans le cadre d'aide gouvernementale à l'embauche, nous octroyons le versement d'une prime aux salariés concerné (contrat unique d'insertion, les aides embauche PME, handicap).

Afin de renforcer notre engagement concernant le Handicap, le groupe UUDS sous-traite à une Association pour Adultes et Jeunes Handicapés (APAJH) la fabrication et le conditionnement de produits.

5- SATISFACTION DES COLLABORATEURS, IMPLICATION, ENGAGEMENT

De nombreuses études de l'Institut Gallup, centre de référence dans le monde, ont montré que les organisations avec une motivation / implication beaucoup plus élevée avaient, à unité comparable :

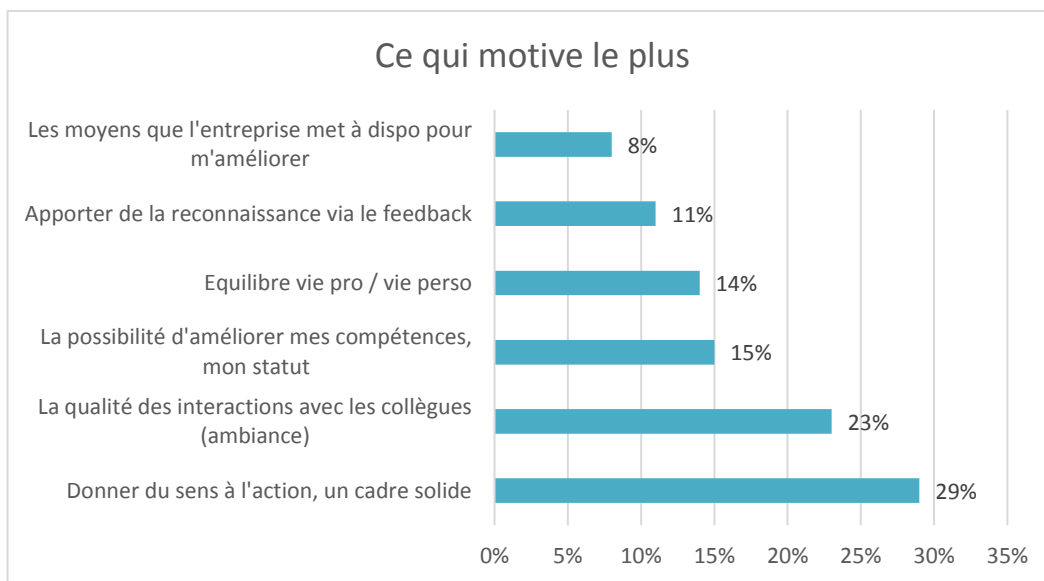
- 86% d'évaluation positive en plus, par les clients
- 78% de santé-sécurité en plus
- 70% de turnover en moins
- 16% de performance

UUDS a lancé en 2015 un vaste chantier sur les leviers de motivation. Nous avons structuré notre démarche dans le workflow suivant :

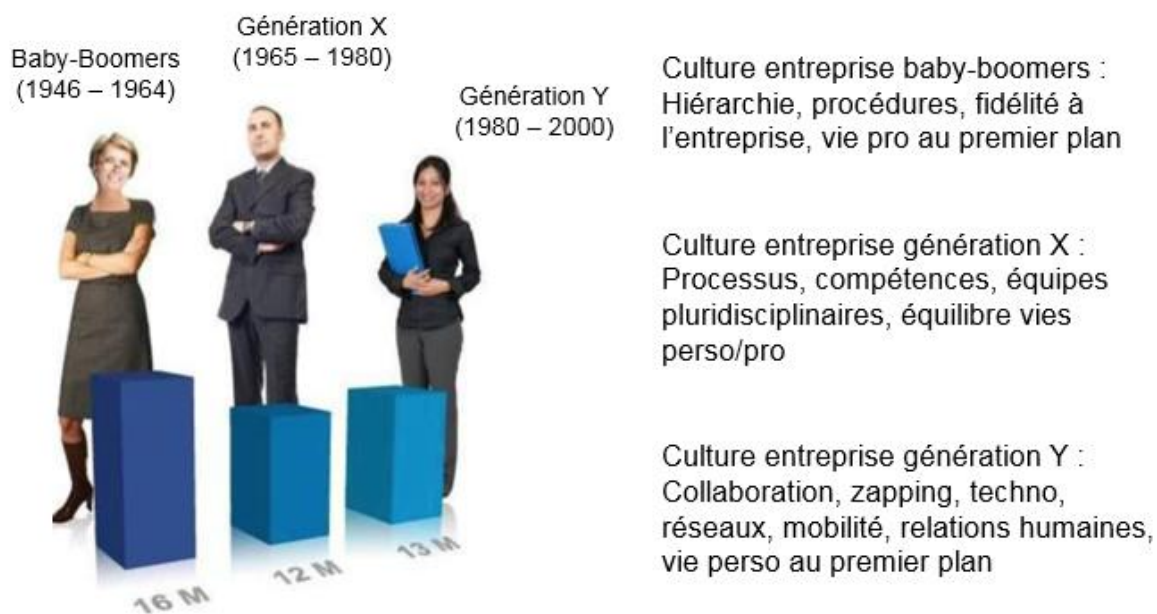
- Une enquête divisée en 4 thèmes : motivations personnelles, motivations relationnelles, motivations liées à la tâche, motivation extrinsèque.
- Une analyse par le comité directeur du groupe UUDS
- Un plan d'actions par thème analysé

A ce stade de notre instruction, nous avons mis en lumière les constats suivants :

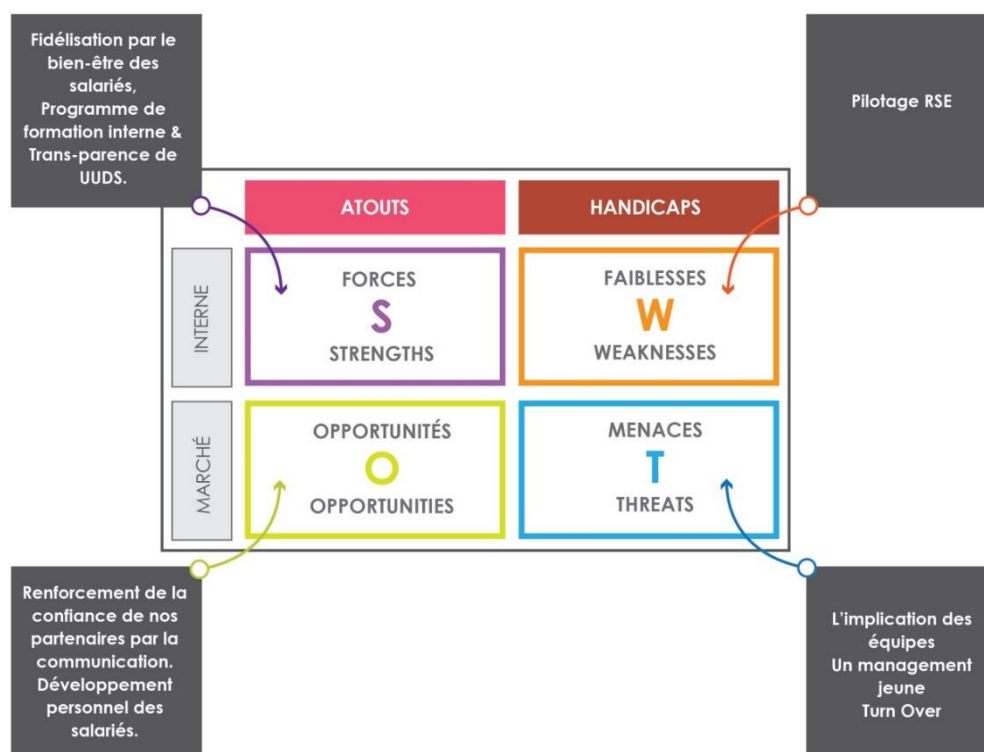
- La motivation est liée au salarié qui cherche à satisfaire ses besoins, en revanche, l'implication concerne l'attachement du salarié à son entreprise. Elle traduit l'adhésion du salarié aux valeurs de celle-ci. Le salarié impliqué travaille mieux et plus, mais il le décide lui-même. La réussite du salarié impliqué passe par la réalisation des objectifs de l'entreprise. La motivation et l'implication des salariés intéressent l'entreprise car elles sont des facteurs de performance.



- Apprendre à différencier les leviers en fonction de la génération de collaborateurs à laquelle on s'adressait :



- Conscients des enjeux, et soucieux d'y répondre nous avons dressé un bilan contextuel de nos activités au travers de la matrice SWOT qui met en exergue l'éventail de nos moyens, notre système et les opportunités d'investissement stratégique. Cela renforce notre objectivité dans la démarche de Responsabilité Sociétale, en ciblant les facteurs essentiels d'épanouissement de nos collaborateurs en vue du développement et de la pérennité de l'entreprise.



- Conscients des menaces internes d'ordre social, nous avons considérés les différents facteurs de motivation, nous avons débuté des plans d'actions pluriannuels (ou renforcé des actions déjà présentes) qui concilient les points d'intéressement intergénérationnel.
 - Donner du sens à l'action :
 - Officialisation des valeurs de l'entreprise (livret accueil et site web) -> 2016
 - Séminaire Comité Directeur -> depuis 2016
 - Forums de communication -> depuis 2015
 - Séminaire encadrement -> depuis 2014
 - Qualité des interactions avec les collègues :
 - Consultation lancée en 2017, à la suite du salon GRH pour déployer un outil de mesure de l'indice de satisfaction au travail (en 2018) plus performant et ludique que le système de 2015
 - Garden party UUDS en Août -> depuis 2015
 - Célébration de la Saint Eloi (fête des mécaniciens)
 - Créer des rituels propres à l'entreprise (2018)
 - Réseau social interne (2018)

- Améliorer ma compétence, mon statut :
 - Développement de modules de formations internes métiers destinés à renforcer le patrimoine de compétences (16 modules ont été créés en 2015, 10 en 2016 et 1 en 2017)
 - Augmentation des capacités interne de formation : recrutement d'un Formateur ayant suivi sa formation au sein de l'organisme LCA Performances Ltd (une agence de consultants en formation au management des équipes en entreprises) pour la formation des formateurs internes. Cinq membres du personnel d'encadrement ont donc été qualifiés pour dispenser leurs acquis aux membres de leurs équipes respectives et une personne supplémentaire a suivi durant son cursus scolaire une formation de formateur. UUDS dispose donc de 6 formateurs internes en 2015 et 5 formateurs en 2016 suite au départ d'un formateur.
 - Formation anglais dédiée UUDS (2017)
 - Formalisation des filières de mobilité interne -> depuis 2014
 - Elaboration spec outil de gestion des compétences -> 2017
 - Déploiement outil gestion des compétences -> 2018
- Equilibre vie pro/vie perso :
 - Charte e-mail et code des réunions -> 2016
 - Instruction en 2016, avec les partenaires sociaux de la mise en place du télétravail pour un déploiement en 2017
 - Flexibilité des plages horaires et mise en place de RTT en 2018
 - Mise à disposition de berceaux bébés pour ses salariés à la crèche « Kids up » depuis 2014.



- Apporter de la reconnaissance via feedback :
 - Concept de la boîte à idée et de l'innovation participative, avec une rétribution financière -> concept en 2016, déploiement en 2017
 - Séminaire Comité Directeur -> 2016
 - Systématisation des entretiens professionnels annuels avec objectifs -> 2016
 - Forums de communication -> depuis 2015
 - Politique de rémunération variable -> depuis 2015
 - Avantages compensatoires pour dangerosité ou pénibilité -> depuis 2015
 - Ticket cadeau, ticket resto -> 2017
 - Mise en place d'un indicateur de taux de satisfaction dans l'emploi -> depuis 2015
 - Séminaire encadrement -> depuis 2014

- Les moyens que l'entreprise met à dispo pour m'améliorer :
 - Renouvellement flotte automobile -> 2016 et 2017
 - Flotte de smartphone et ordinateurs remplacée -> 2016
 - Extension de la population avec accès au smartphone d'entreprise et aux ordinateurs portables -> 2016
 - Lunettes connectées avec back office -> proto 2015, modèle opérationnel 2016
 - Mobilier de bureau harmonisé en open space -> 2015
 - Développement d'outils de formation en e-learning (2018)

Notre défi PLANETE



Notre vision en matière de responsabilité environnementale

Aujourd'hui, nul ne peut nier la problématique du changement climatique et l'éventuel épuisement des ressources de subsistance générale.

Ainsi UUDS s'engage à optimiser l'utilisation des ressources et du recyclage, à favoriser l'écoconception, et à partager les meilleures pratiques environnementales.

Nous visons une croissance rentable de nos activités sur le long terme en contribuant aux défis de la transition énergétique de notre planète en intégrant la démarche de la protection de l'environnement dans notre système de Management.

A cet effet une politique spécialement dédiée à la gestion durable de l'environnement a été mise en place. La Direction de UUDS, ainsi que le personnel encadrant veillent scrupuleusement au respect de cette démarche.

Sur la base de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le Développement, nous structurons notre démarche autour de 3 thèmes :

- L'atténuation du changement climatique,
- La réduction de la consommation des ressources,
- La protection de l'environnement.

L'ensemble du personnel opérationnel ainsi que le personnel administratif est sensibilisé à notre concept " vers le zéro impact environnemental ", en ce qui concerne nos simples comportements du quotidien mais aussi pour tout ce qui implique les activités du Groupe UUDS. Cette démarche citoyenne et d'entreprise responsable, s'inscrit dans le cadre de notre soutien aux objectifs de l'ONU et aussi dans le cadre de la mise en œuvre de notre politique environnementale.

Nous avons formés à l'ISO 14001 81.58 % du personnel impliqué dans des prestations pour des clients certifiés ISO 14001 en 2015 et 72.22% en 2016.

Notre cartographie des risques, nos résolutions de mesures et contrôles de nos consommations responsables des ressources et l'amélioration continue des initiatives ont été effectives.

Nous contribuons à l'atténuation du changement climatique et nous continuons d'adapter nos moyens, nos activités en vue de la réduction de l'impact environnemental. Cette année a été par le déploiement de l'activité « **Impression 3D – Fabrication additive** », qui présente un avantage de taille purement écologique. En effet, cette technique de fabrication par couches successives produit très peu de déchets de matière.

1- EN VUE DE L'ATTENUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

À une époque où les nouvelles technologies contribuent à la réduction des déplacements en facilitant la transformation numérique, les organisations misent de plus en plus sur l'automatisation, les capacités adaptées au contexte et l'exploitation de données en temps réel. Nous sommes actifs dans la promotion des réductions des gaz à effet de serre (CO₂, NO_x, SO_x...).

1.1- L'atténuation des émissions indirectes de Gaz à Effet de Serre (GES)

Soucieux de la préservation des ressources et de la réduction des impacts environnementaux, le groupe UUDS privilégie les visio-conférences au détriment des déplacements jugés 'énergivores', les achats « Ecoresponsables », nos « Eco-concepts ». UUDS cherche à réduire en permanence ses consommations d'eau et d'énergie, sa production des émissions de GES, la production de déchets non revalorisables.

- Nous avons réalisé 82 visioconférences en 2016, pour 75 visioconférences (téléconférences) en 2015 et 14 visioconférences en 2014.

- Nous avons mis en place une technologie de lunettes connectées qui permettent de rester connecter avec un back office

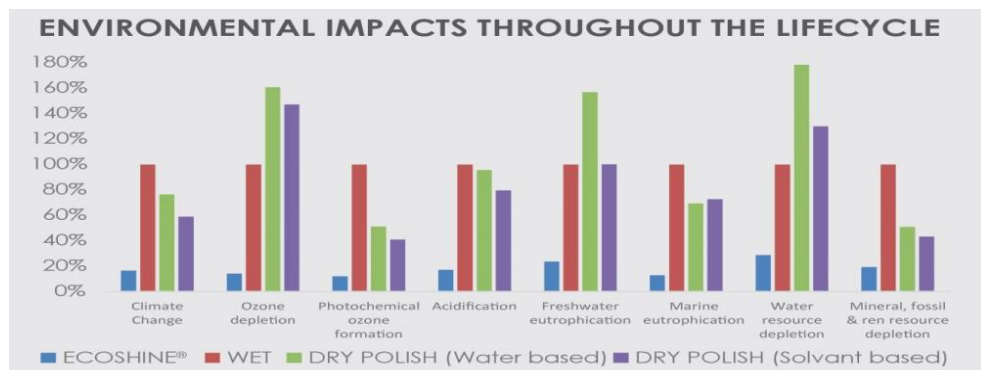


- Nous favorisons l'achat de matières premières, d'outillages (recyclés ou pas) avec une logique d'analyse de cycle de vie (ACV). L'activité la plus importante du groupe (Ecoshine) a été intégralement auditée selon cette méthode en 2015.
- Notre process ECOSHINE permet à nos clients d'atténuer considérablement leurs émissions de CO₂. Le matériel lourd, les engins de remorquage, les surpresseurs à eau, tous les équipements anciennement déployés avec l'ancienne méthode de lavage d'aéronefs ne sont plus utilisés et cela génère des gains d'espace, de temps, d'économie, et d'énergies fossiles, au profit de nos clients. En 2016, le nombre d'avions traités permet d'estimer une réduction d'émission de CO₂ de 204 tonnes, pour 116 tonnes en 2015 et 86 tonnes de l'année 2014.

Nous avons engagé en 2015 une opération de certification de l'impact environnemental de notre activité la plus importante. EcoAct se base sur les normes internationales ISO 14040 et ISO 14044 pour l'Analyse du Cycle de Vie (ACV) de nos services Ecoshine notamment leurs impacts environnementaux et avantages, depuis la matière première passant par sa production jusqu'à sa fin de vie.

Cette analyse prend en compte un large éventail des questions environnementales dont le changement climatique, l'acidification, la consommation des ressources naturelles non-renouvelables.

EcoAct a analysé les effets sur différentes cibles de cette solution de dépollution Ecoshine regroupant 4 types de procédés : ECOSHINE®, WET, DRY POLISH Water based et DRY POLISH Solvant based comme représenté sur le graphique ci-dessous.



- Nous avons intégré dans nos Conditions Générales d'achats auprès de nos fournisseurs et sous-traitants, nos engagements d'entreprise responsable avec l'ambition d'influencer notre chaîne de valeur, dans la mesure où ces engagements doivent permettre à nos prestataires de biens ou services d'adhérer à nos principes sous 2 à 3 ans. (ex : En 2014, signature d'un contrat de partenariat avec société transport UTE pour la mise en place des « éco courses ».)

- Le parc automobile



Pour la réduction de la pollution par GES, UUDS privilégie l'utilisation des véhicules électriques, soit "full électrique" ou hybrides.

Les commerciaux, les membres du Comité Directeur, le directeur Général et le Président sont ainsi dotés de véhicules électriques et hybrides.

- Le parc hybride se compose de 6 véhicules (soit 17% du parc véhicule), nombre constant depuis l'année 2014 et 5 véhicules full électriques (représentant 14% de notre parc total en 2016 pour 6 véhicules full électriques en 2015, soit 17%) dont 2 golfettes achetés pour notre site UUDS-Toulouse.

2- EN VUE DE LA REDUCTION DE LA CONSOMMATION DES RESSOURCES

L'économie circulaire pour une consommation durable

Dans la perspective de la protection de l'environnement et de la préservation des ressources, nous nous appuyons sur les principes de l'économie circulaire, qui constitue un pilier majeur dans notre démarche de responsabilité environnementale.

UUDS intègre les principes de l'économie circulaire dans toutes les filières de son influence en promouvant l'éco-conception et la consommation durable des ressources. Et cela, en encourageant à la revalorisation des produits en fin de vie par la réutilisation et le recyclage.



2.1-L'immobilier

La performance de notre bâtiment géothermique certifié HQE (Haute Qualité Environnementale) permet de maintenir nos locaux de travail à une température confortable pour nos employés, sans forcer ni sur la climatisation, ni sur le chauffage des compartiments. Cela favorise des économies d'énergies et donc la réduction d'impacts sur l'environnement.

- Notre consommation d'énergie électrique en 2016 est supérieure de 12.59 kWh / m² de surface industrielle par rapport à 2015 (on passe de 36,31 kWh / m² de surface industrielle en 2015 pour 48.9 kWh / m² en 2016). Une augmentation expliquée par un écart de température entre 2015 et 2016 de 0.5°C annuel.

Nota : En 2016, la **température** sur la France a été généralement supérieure à la normale* excepté au printemps et en octobre. **Comme la plupart des années depuis 2000, 2016 est à nouveau une année chaude avec une température moyenne qui a dépassé la normale* de 0.5 °C.** Toutefois, cette année ne présente pas de caractère exceptionnel, se classant au 10^e rang, loin derrière 2014 (+1.2 °C) et 2015 (+1.0 °C).

- Concernant notre consommation d'énergies fossiles (gaz) par rapport à l'année 2015, elle reste quasi constante avec une légère baisse de 1% (passant de 16.33 Kwh/m² en 2015 à 16.13 Kwh/m² en 2016)
- Pour les consommations d'eau des sanitaires, nous avons innové en mettant en place une installation de récupération d'eau de pluie et de condensation. Ce qui nous permet d'être auto-suffisant en eau et contribuer à la préservation de cette ressource naturelle.

2.2-Le parc équipement et consommables

Nous avons lancé depuis 2014 un vaste chantier d'upgrade de nos moyens informatiques (performance, quantité, matériel « Hard » et solutions « soft »). L'acquisition volontaire de matériels avec labels écologiques (ENERGY STAR / THE BLUE ANGEL) démontre notre implication dans la réduction de l'impact environnemental de nos activités.

- Remplacement de 9 ordinateurs/écrans par des DELL de nouvelle génération avec les accréditations Energy Star, 2 photocopieurs de nouvelle génération avec les accréditations Blue Angel.

2.3-Les solutions logicielles : moins de papier consommé



En parallèle du renouvellement/maintien d'un parc équipement performant, a été lancé un chantier de mise en place de solution permettant de nous affranchir des contraintes liées à la manipulation (y compris impression) de documents papier et d'optimiser l'ensemble de nos processus documentaires.

Avec une mise en place de GED (Gestion Electronique Documentaire), UUDS a déployé des moyens NTIC qui ont généré moins de papier consommé en 2015 : 212 000 feuilles, soit 157 750 feuilles de moins qu'en 2014.

Cependant en 2016, au vu de l'augmentation du nombre de Clients et de Chantiers, la consommation papier a augmenté passant à 295 000 feuilles.

2.4-Les activités ECOSHINE

ECOSHINE® est une activité sous marque déposée du groupe UUDS. C'est une réponse aux problématiques de la consommation des ressources, notamment l'eau (cf. également atténuation des gaz à effet de serre GES).

N'utilisant que des matériaux recyclables, nos produits ECOSHINE sont biodégradables à plus de 96%, non toxiques, non inflammables et respectent les directives écologique C.E.E.

En 2016, l'activité Ecoshine, produit breveté, a permis d'économiser sur 895 avions traités, 29 millions de litres d'eau du réseau national d'approvisionnement pour 507 litres d'eau en 2015, versus 12 millions en 2014.

2.5-Les offres service économie circulaire

En complément de ses initiatives antérieures, UUDS continue de mener des actions de développement et de déploiement de ses innovations ECO-CONCEPT regroupant les activités ECOREFURB, ECO-REVERSE, ECORESTORE, ainsi que l'ECODESIGN sur les plans nationaux et internationaux.



C'est la solution combinée qui permet la recherche de matières premières venant du recyclage et conçues pour réduire les pertes de matières premières, le calcul de l'optimisation du poids pour chaque produit fini, l'analyse TCO (qualitative et quantitative) incluant la durée d'exploitation ainsi que l'analyse de maintenance.

ECOSHINE est le socle originel de notre concept ECODESIGN. Nous continuons à promouvoir des pratiques novatrices dans ce but et encourageons nos collaborateurs et parties intéressées, à s'inscrire dans cette démarche.

Les activités ECOREFURB

C'est notre capacité à transformer le produit pour une seconde vie (la vente intervenant en déduction du capital non amorti) dans la mesure où une filière destinée à optimiser les amortissements des investissements des compagnies aériennes (cycle habituel à 7 ans, mais si le retrofit intervient avant, il reste un capital non amorti comptablement).

En 2015, nous avons traité un seul projet pour 2 projets en 2016.

Les activités ECOREVERSE

C'est notre capacité à démanteler le produit pour créer un stock de pièces détachées permettant le maintien en conditions opérationnelles des équipements encore avionnés sans acheter de spares (pièces de rechange) chez les OEM. Cette activité de démantèlement s'accompagne d'une offre de stockage, d'une offre de distribution à la demande, d'une offre de traitement des déchets pour le recyclage.

Nous avons traité 1651 sièges en 2016 pour 2144 sièges en 2015 et 450 en 2014. Cette diminution s'explique par le développement de nos activités grand projets

Les activités ECORESTORE

ECO-RESTORE® c'est notre capacité à créer, certifier et mettre en œuvre des solutions de réparations alternatives (c'est-à-dire non prévues dans les données d'entretien fournies par les fabricants) visant à diminuer les volants de stocks, réduire les délais de livraison. Ces solutions permettent des réparations sur des ½ tours avions et augmentent le niveau de qualité cabine par traitement des défauts. Cette activité de réparation atelier s'accompagne d'une offre de réparation ON WING.

Nous avons enregistré une baisse de charge sur les activités Ecorestore, le nombre de pièce traité en 2016 est de 1855 pour 2252 pièces en 2015 et 1600 pièces en 2014. Cette activité étant aussi alimentée par les activités Ecoreverse, la diminution de pièces traitées s'explique donc par la baisse de charge Ecoreverse.

3- EN VUE DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

3.1-La préservation de la biodiversité



La biodiversité a toujours été au cœur de nos préoccupations. Nous savons que chaque espèce, aussi discrète soit-elle, participe au bon fonctionnement de l'écosystème. Soucieux de valoriser le caractère « green » de ses installations », UUDS décida d'introduire en zone industrielle une espèce animale. Ainsi, nous avons accueillis dans les meilleures conditions possibles 3 ruches installées par des jardiniers spécialistes, sur le terrain de nos bureaux.

Le miel récolté est mis en pots et distribué au personnel, collaborateurs et clients d'UUDS. En 2016, la baisse de récolte de miel est due à des conditions météorologiques dégradées, 20 kg en 2016 pour 45 kg en 2015, et 50 kg sur l'année 2014.

3.2- Le Traitement et la valorisation des déchets

En matière de la gestion des déchets produits par nos activités, UUDS adopte l'attitude responsable d'une entreprise engagée dans la démarche de la protection de l'environnement. Ainsi, nous collaborons avec des partenaires professionnelles qui prennent en charge nos déchets depuis les sites de production.

- Eaux usées issues des activités ECOSHINE (lavage externe d'aéronefs) sont traitées par EUROFINIS IPL ILE DE France SAS
- Pour les déchets solides divers, la Société de Transports et de Travaux de l'Oise (STTO S.A.R.L) en partenariat avec SITA-Suez (le destinataire) sont en charges du transport et du traitement, de façon respective.

Nos chiffres concernant les quantités produites, le taux de compaction et la valorisation sont relativement à la hausse et les moyens d'innovation en vue de la réduction des déchets restent toujours maîtrisés.

- Production de déchets : 201.38 tonnes avec taux de compaction « naturelle » de 5.58 Tonnes par benne en 2016 contre 147.27 tonnes avec taux de compaction « naturelle » de 4.25 Tonnes par bennes en 2015.
- Valorisation de matières premières issues du traitement de fin vie : 16 920 kg en 2016 pour 24 005,59 kg en 2015, contre 2363 kg en 2014.

- Le taux de compaction sur 2016 est supérieur à celui de 2015 suite à des sensibilisations du personnel, quant à la production de déchet qui est aussi supérieure, elle s'explique par des « scrap » de pièces démantelées issues de l'activité Ecoreverse et dont l'engagement contractuel de conservation de 2 ans a été dépassé.

3.3-L'identification et le traitement des polluants

Identifier, localiser, quantifier et suivre les polluants imposés par nos clients, proposer des alternatives

- UUDS s'est employé à proposer, pour chaque demande clients contenant des produits CMR (Cancérigène, Mutagène et Reprotoxique), un produit alternatif sans CMR et conforme aux exigences aéronautiques. Cet effort nous a conduits à un taux de produit CMR enregistré de 2% (1 produit sur 49 référencés) malgré une croissance de 31% de notre activité en 2015. En 2016, le taux de produits CMR a augmenté, passant à 11%, expliqué par une fourniture Client imposée et dont le traitement des polluants est réalisé sur le site de notre Client certifié ISO 14001.

4- ETENDRE NOS PRINCIPES A NOS FOURNISSEURS

Le pôle achats constitue un département stratégique pour la promulgation de nos valeurs au sein de notre chaîne de valeurs, particulièrement dans la sphère d'influence du Groupe UUDS.

C'est à cet effet, que notre charte de développement durable figure dans nos conditions générales d'achats en rappelant à tous les prestataires de biens ou services les principes que chacun d'entre eux s'engage à défendre et à respecter en contractant avec UUDS.

En 2015, 65% de nos fournisseurs et sous-traitants ont validé nos CGA dans lesquelles figure une clause de possibilité d'audit sur les pratiques de développement durable et nos engagements d'entreprise responsable.

A partir de 2016, et sur une période de 3 ans, tous les fournisseurs du panel qui ont acceptés la clause d'audit seront questionnés sur leurs pratiques environnementales. Sur la même période, des plans d'actions seront mis en place avec nos fournisseurs les plus actifs pour partager nos engagements d'entreprise responsable avec l'ambition d'influencer notre chaîne de valeur, dans la mesure où ces engagements doivent permettre à nos prestataires de biens ou services d'adhérer à nos principes sous 2 à 3 ans. Nous visons l'objectif de 40% de nos fournisseurs partageant de façon formalisée nos engagements d'entreprise responsable à fin 2018.

5-EN VUE DE REDUIRE LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Le risque environnemental, c'est la possibilité qu'un accident survienne dans l'entreprise, ce qui aurait des répercussions nuisibles sur l'environnement, les personnes, les salariés de l'entreprise et les objectifs ainsi que la réputation de la société. Cet impact sur l'environnement humain et naturel de l'entreprise peut être direct ou indirect.

Nous avons, en 2015, instruit les risques technologiques générés par nos activités et ayant un impact sur l'environnement. En 2016, suite à notre cartographie, il n'a pas été identifié de risques environnementaux qui n'auraient pas déjà été traités.

Risques Environnementaux					
Activités		Processus	Risques	Moyens de maîtrise	Indicateur
Maintenance / Modification & Design	Maintenance / Modification & Design	PO1-1	Pollution de l'environnement Consommation de ressources	Sensibilisation ISO 14 001	% de personnels sensibilisés
	FAL	PO1-2	Pollution de l'environnement Consommation de ressources	Traitement des déchets Sensibilisation ISO 14 001	Nb de bennes à déchets produites et taux de compaction % de personnels sensibilisés
	Civières	PO2-1	Pollution de l'environnement Consommation de ressources	Traitement des déchets Sensibilisation ISO 14 001 Valorisation des déchets	Nb de bennes à déchets produites et taux de compaction % de personnels sensibilisés
	On Wing	PO2-2	Pollution de l'environnement Consommation de ressources	Traitement des déchets Sensibilisation ISO 14 001	Nb de bennes à déchets produites et taux de compaction % de personnels sensibilisés
	Eco restore	PO2-3	Pollution de l'environnement Consommation de ressources	Traitement des déchets Sensibilisation ISO 14 001 Utilisation de produits Biodégradables	Nb de bennes à déchets produites et taux de compaction % de personnels sensibilisés Réduction émission CO2
	Ecoreverse	PO2-4	Production en masse de déchets	Valorisation des déchets (Unserviceable) Remise en service des équipements (Serviceable : après ou non remise en conformité)	Nb de bennes à déchets produites et taux de compaction Matières premières valorisées
Fabrication		PO3	Production de déchets Pollution de l'environnement	Valorisation des déchets Utilisation de produits Biodégradables	Matières premières valorisées Réduction émission CO2
Biodécontamination	Ecoshine	PO4-1	Pollution de l'environnement Consommation de ressources naturelles	Utilisation de produits Biodégradables Matériaux recyclables Traitements des déchets Sensibilisation ISO 14 001	Taux de biodégradabilité des produits Ecoshine Réduction émission CO2 Réduction Consommation d'eau % de personnels sensibilisés
	Traitement Sanitaire	PO4-2	Consommation de ressources	Traitements des déchets Sensibilisation ISO 14 001	% de personnels sensibilisés
All Processus Management / Support et Réalisation			Emissions de Gaz à Effet de Serre dues aux déplacements	Visioconférences privilégiées	Nb de visioconférences
			Consommation de ressources "Bâtiment"	Bâtiment certifié HQE	Nb de kWh Gaz consommé Nb de kWh électrique consommé
			Consommation de ressources "Automobile"	Véhicules électriques Véhicules Hybrides Mise en place d'eco-course	Nb de véhicules hybrides (et % du parc total) Nb de véhicules électriques (et % du parc total) Nb de transport "eco-course"
			Consommation de ressources "Équipements"	Acquisition d'équipements avec labels écologiques	Nb de kWh électrique consommé
			Consommation de ressources "Consommables"	GED (Gestion Électronique Documentaire)	Nb de feuilles consommées



4

Notre défi ETHIQUE



→ L'éthique, c'est notre culture d'intégrité pour une croissance durable

Pour soutenir son développement, UUDS fait de l'éthique un facteur de succès et de pérennité.

Les exigences et législations en matière de responsabilité sociale des entreprises ne cessent de se développer à travers le monde. Elles se traduisent par une demande croissante de transparence et de renforcement des règles de bonne gouvernance, notamment dans les domaines de la lutte contre la corruption, la lutte contre les pratiques de concurrence déloyale ainsi que la protection des données.

Une attention particulière doit notamment être portée à la prévention de la corruption car toute infraction dans ce domaine aurait des conséquences critiques pour le Groupe UUDS et ses collaborateurs sur le plan judiciaire comme sur l'image de marque de l'entreprise. C'est ainsi que la Direction d'UUDS soutien et collaborera avec toute organisation officielle, publique impliquée dans la lutte contre la corruption.

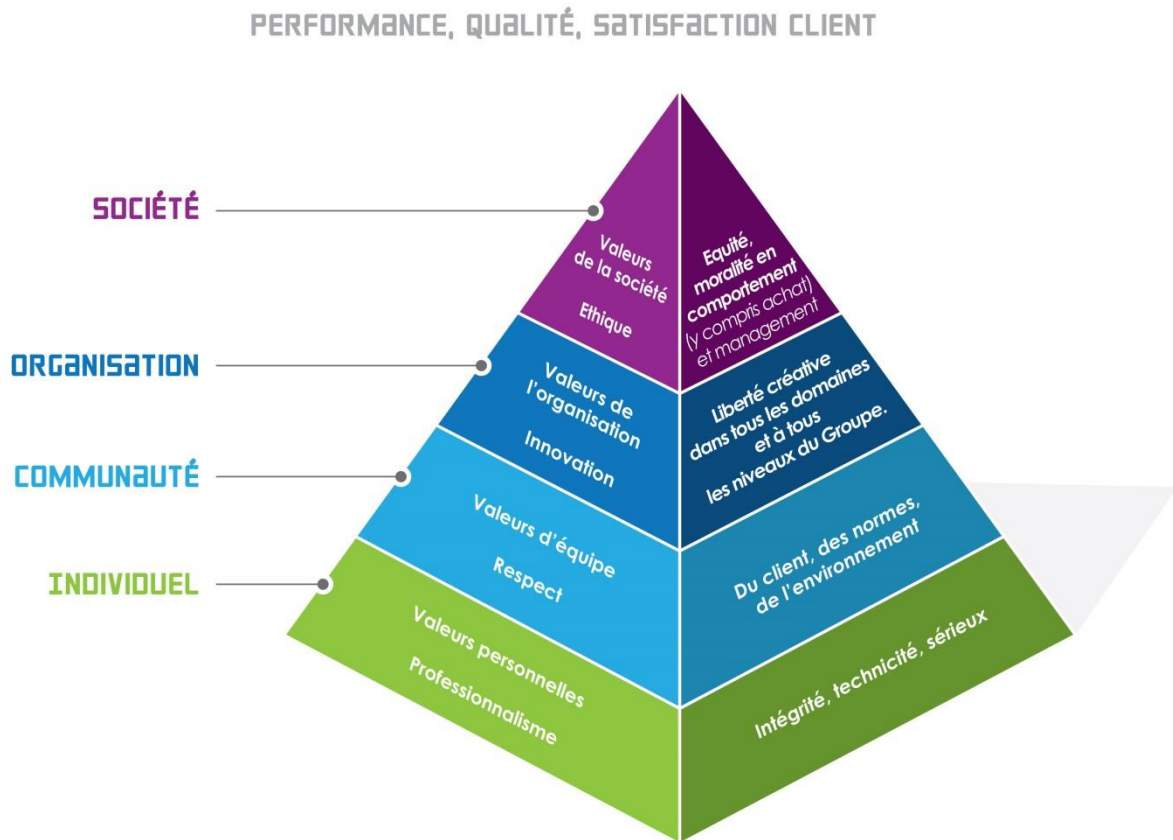
La dimension éthique de la Politique de Responsabilité sociale et environnementale couvre les valeurs du groupe.

1- SE PREOCCUPER DE LA PREVENTION DES PRATIQUES ANTICONCCURENTE-LELES DANS LA CHAINE DE VALEUR ET SENSIBILISER LES INTERLOCUTEURS

Nous avons mis en place un code de conduite achats général, associé à un double contrôle des engagements de dépenses et une matrice de délégations avec plafond par membre du Comité Directeur. Nos initiatives impliquent chacun de nos collaborateurs car nous nous engageons en faveur d'une conduite éthique des affaires.

Les collaborateurs sont tenus d'éviter toute situation qui implique un conflit entre leurs intérêts personnels et les intérêts d'UUDS. Peut constituer un conflit d'intérêts le fait pour un collaborateur de travailler simultanément pour un client, un fournisseur ou un concurrent ou de détenir des intérêts significatifs directement ou indirectement de ces derniers. Il est recommandé au collaborateur qui

pourrait se trouver dans une situation comportant un conflit d'intérêt, de le porter à la connaissance de son supérieur hiérarchique. Car la finalité de l'éthique est au profit de toutes **les parties prenantes**.



La démarche d'achats responsables d'UUDS fait partie intégrante de l'approche de Développement Durable et de Responsabilité du Groupe.



2- LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Notre charte de déontologie définit les bonnes pratiques d'éthique tangibles au sein de nos équipes. Nous sensibilisons nos collaborateurs contre les pratiques déloyales, et tout type de "pot-de-vin". **Nous déclarons n'avoir eu aucun cas de tentative de corruption par nos collaborateurs sur 2015.**

Respect des règles concernant la corruption

Un livret d'accueil contenant les règlements en vigueur dont les pratiques anti-corruption dans l'entreprise est remis à tout nouvel arrivant. Il est interdit de verser, d'offrir ou de consentir des avantages quelle qu'en soit la forme, directement ou par un intermédiaire, à une personne privée ou un représentant des pouvoirs publics dans tout pays, dans le but d'obtenir un traitement de faveur ou d'influencer l'issue d'une négociation à laquelle UUDS est intéressée.

Rétributions, cadeaux et avantages

Aucun collaborateur ne doit accepter d'un concurrent, d'un client ou d'un fournisseur d'UUDS ou offrir à ces derniers de rétributions, cadeaux ou autres avantages. Seuls les cadeaux ou invitations de faible valeur, qui ne sont pas versés en espèces et conformes aux usages commerciaux en vigueur, et non contraires aux lois ou aux réglementations, peuvent être acceptés.

Transparence et intégrité de l'information

UUDS vise à la plus grande transparence, et aux plus hauts standards en matière d'intégrité et de fiabilité de l'information financière, comptable ou de gestion qui est traitée ou communiquée.

Tout collaborateur qui participe à la production, l'analyse, la conservation ou la communication de cette information, doit réaliser ces opérations de manière intègre et transparente.

Contrôle / Evaluation

Les dispositifs de contrôle interne mis en place (notamment en matière de respect des lois, règlements, politiques ou procédures, et de fiabilité des informations financières) contribuent à la maîtrise de ses activités et à l'efficacité de ses opérations.

Tous les employés d'UUDS se doivent de contribuer à l'efficacité des dispositifs de contrôle interne et coopérer avec les audits internes ou externes (qui interviennent dans l'évaluation de ces dispositifs), notamment en faisant preuve de diligence et de transparence dans leurs réponses à d'éventuelles demandes d'informations.

Au-delà des personnels UUDS, La formation au code de conduite achats est suivie en 2016 par un indicateur de taux de nos fournisseurs ayant un programme de développement durable ou ayant accepté nos Conditions Générales d'Achats rappelant les exigences en terme de Développement Durable. Suite aux audits fournisseurs et sous-traitants que nous avons réalisé en 2016 et que nous déclencherons sur 2017 et 2018, nous réaliserons des indicateurs prenant en compte le pourcentage (%) des fournisseurs et sous-traitants dont le respect des droits de l'homme a fait l'objet de contrôle et de mesures prises.

3- RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour atteindre son ambition d'« être le leader dans son industrie en étant performant sur le long terme et en agissant de façon responsable », non seule information, UUDS attend de tous ses fournisseurs qu'ils respectent les principes éthiques du Groupe mais également le sens plus large du Développement Durable (les droits de l'Homme, les Normes Internationales du Travail, ...). Et donc des contrôles seront réalisés pour s'assurer de la conformité des pratiques (via des audits, comme mentionné dans les conditions générales d'achats).

La démarche d'achats responsables du Groupe se traduit par :

- Un Code de conduite des acheteurs.
 - L'introduction de clauses de développement durable au sein des conditions générales d'achats. Ces clauses prévoient la possibilité d'évaluation des aspects sociaux et environnementaux et, le cas échéant, d'audits chez les fournisseurs et sous-traitants concernés.
- ➔ En 2015, 36% de nos collaborateurs avec une fonction achats ont été formés au code de conduite achats pour 100% en 2016. En effet, la fonction Achats a été centralisée et des délégations ont été octroyées au personnel faisant parti du Comité Directeur, tous ayant été sensibilisés au code de conduite des acheteurs.

Organiser le respect de l'égalité de traitement : La croissance et l'efficacité du Groupe UUDS, principalement société de service, reposent sur la valorisation du capital humain, de ses ressources internes, actif immatériel par essence. Un système de management adapté associé au développement individuel de chaque membre du personnel est la condition nécessaire au succès d'UUDS.

L'égalité de traitement, qui suppose d'éviter toute discrimination d'origine, de mœurs, de sexe, d'âge, d'opinions politiques ou religieuses : **le groupe UUDS est particulièrement fier de la richesse culturelle générée par les 13 nationalités qui sont représentées au sein de ses effectifs en France, autant que de sa politique anti-discriminante qui permet d'afficher que plus de 17% de ses collaborateurs sont étrangers en 2016 (pour 21% en 2015, suite à demande de nationalité Française). Pour finir notre Comité Directeur a augmenté son effectif en faveur des femmes et est constitué de 50% de femmes en 2016 pour 36.4% en 2015.**

La volonté d'assurer un cadre de travail respectant les dispositions légales en vigueur dans le pays, la prévention des risques sanitaires et professionnels, ainsi que la formation du personnel : **La mise en place d'une politique sécurité au travail en 2013 a permis une réduction du taux de fréquence de 14.16% par rapport à 2014 et de 16.77% par rapport à 2015 (52.21% en 2014 pour 38.05% en 2015 et 21.28% en 2016), avec une baisse du taux de gravité sur 2016 de 0.24% par rapport à 2014 et de 0.57% par rapport à 2015.**

4- EVALUER ET SUIVRE LA PERCEPTION DE NOS CLIENTS

Le concept UUDS de satisfaction client perçue est le résultat de 3 approches :

1. L'analyse des retours clients sur la performance UUDS
 - Notre Ecoute Client
 - Nos prestations de service
 - Nos offres
 - Notre positionnement par rapport à la concurrence
 - Nos livraisons
 - 1 Enquête sur la perception d'image d'UUDS
 - 1 Enquête sur la perception des métiers UUDS
2. L'analyse des retours clients sur la perception d'image d'UUDS
3. L'analyse des retours clients sur la perception métiers d'UUDS

2 enquêtes ont été lancées en 2016:

- 155 personnes contactées pour 26 Clients représentatifs du panel des 80/20 de nos recettes (contre 9 clients en 2015)
- 02 Relances effectuées
- 24 réponses validées soient 15.5 % du panel sondé (pour 26 réponses validées soient 21% du personnel sondé en 2015 et 14% en 2014)
- Satisfaction globale à 92% en 2015 pour 96% en 2016.
- Retour en 2016 sur perception d'image
- Retour en 2016 sur perception métiers



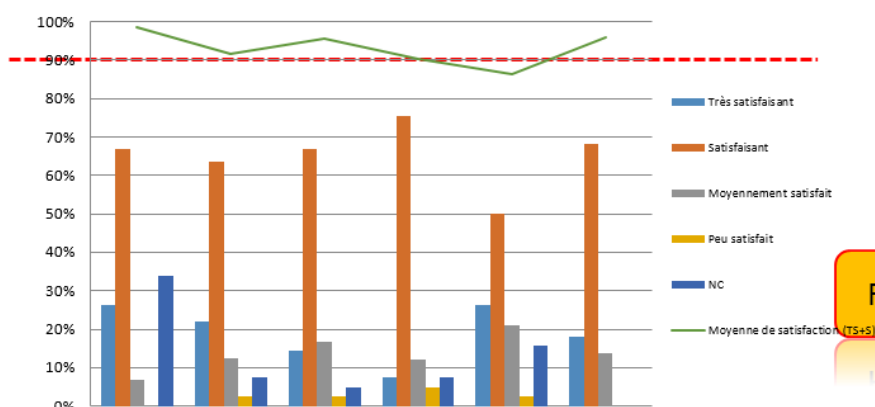
Résultats

Objectif 90%



6

Satisfaction Client Globale second semestre 2016



Réalisé 96%

	juin-16	déc-16	TENDANCE
Quel est globalement votre degré de satisfaction vis-à-vis de notre société?	86,00%	96,00%	↑

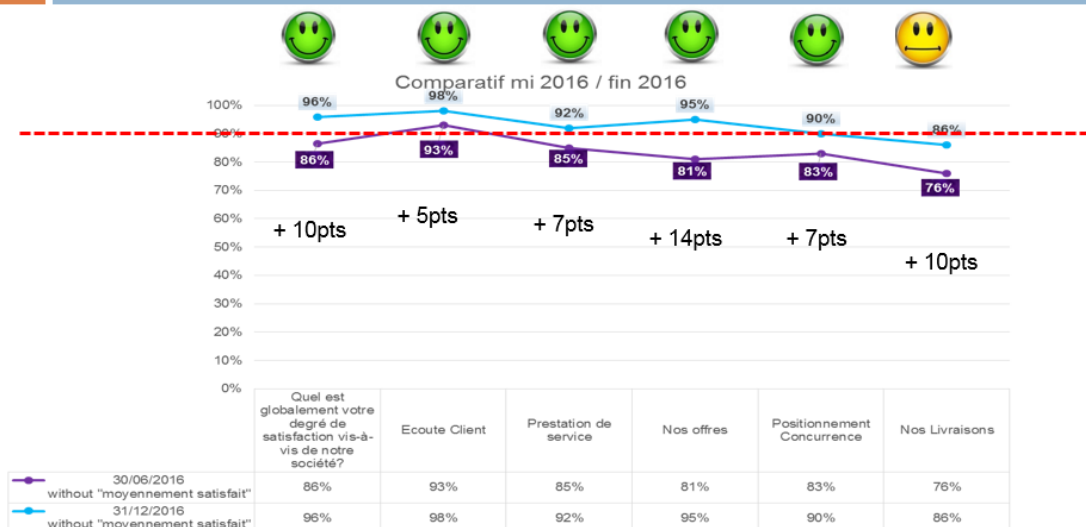


Synthèse & Analyse : mi 2016 / fin 2016

Objectif et critères revus



12



- En 2016, 2 enquêtes ont été lancées, l'amélioration se stabilise
- Notre structuration de patrimoine a permis une nette amélioration comparée à 2015.



Enquête perception d'image

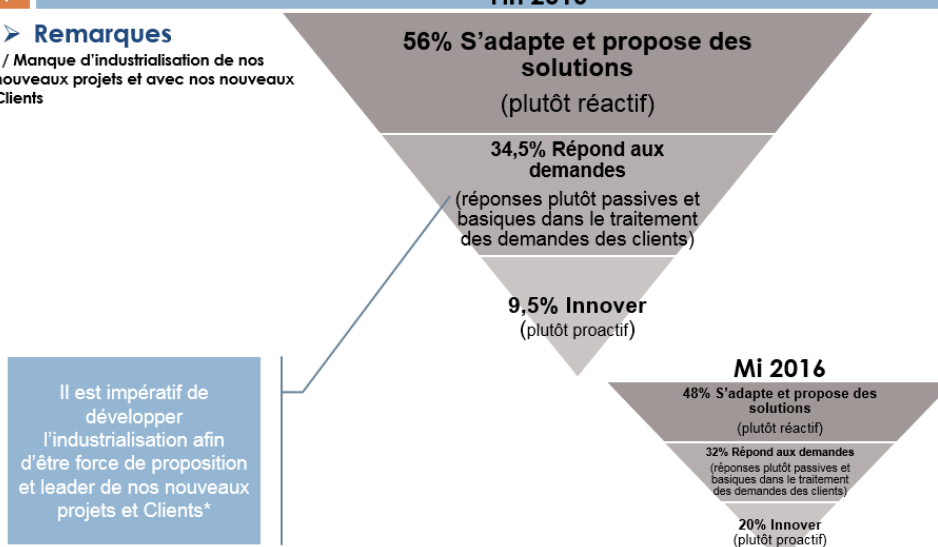


14

Fin 2016

Remarques

1/ Manque d'industrialisation de nos nouveaux projets et avec nos nouveaux Clients



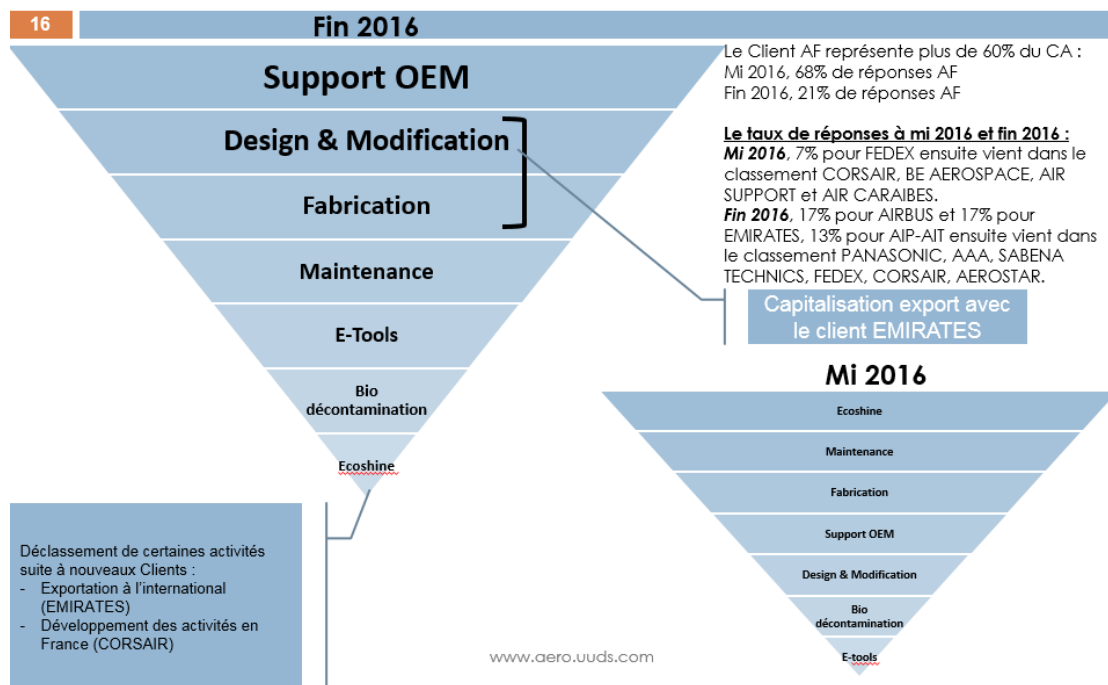
* La perception d'image est dégradée comparée à mi 2016 suite à l'arrivée de nouveaux marchés (CORSAIR) et nouveaux Clients (EMIRATES)

www.aero.uuds.com

* Réponses ramenées sur une base 100



Enquête perception métiers



5

Notre défi SURVIE



La responsabilité économique, pilier fondamental de la RSE

La responsabilité sociétale des entreprises incorpore une dimension économique qui ne peut se réduire à la performance sociétale (dont traite habituellement la RSE) mais qui l'impact : l'analyse de cette dimension est donc indispensable.

Notre responsabilité économique est l'un des piliers fondamentaux de la RSE. Le développement d'UUDS (qu'il soit ou non à l'international) induit des relations avec de nouvelles parties prenantes. Pour être durables et mutuellement bénéfiques, ces liens doivent être synonymes de loyauté, symbole de valeurs partagées.

1- ADOPTER UNE ROADMAP PLURIANNUELLE

Pour assurer une croissance durable stratégique, UUDS s'est doté d'une feuille de route R&D à 5 ans. Dans ce cadre, le Groupe identifie les technologies émergentes, développe des tests de validation et participe à de nombreux projets. Nous nous appuyons sur notre compétitivité opérationnelle, nos investissements ciblés, dans les marchés en croissance, et l'innovation, pour ouvrir de nouveaux marchés et créer de nouvelles opportunités.

Notre stratégie est portée par **3 tendances majeures**.

- Une diversification client pour coller à la chaîne de valeur du transport aérien

SOME AIRLINES



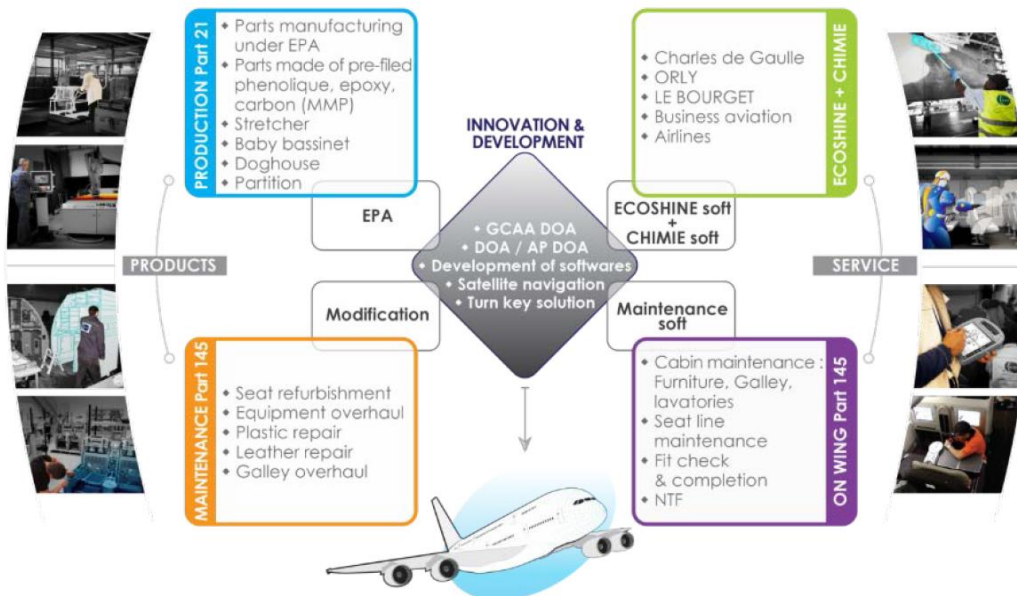
SOME OEM



SOME MRO



- Une diversification prestation pour coller aux évolutions du marché MRO



- Une diversification géographique pour coller à la croissance des marchés



2016 et 2017 ont été le théâtre de la capitalisation immatérielle (au-delà du plan de marche) via :

- Des projets de fabrication de plus en plus complexes, CORSAIR, EMIRATES
- Un rapprochement avec AEROTEC et la maîtrise des réparations alternatives sous DOA
- Des statuts GOLD Ecovadis et "Advanced" au niveau du Global Compact pour la deuxième année consécutive.
- Un positionnement GSE qui intègre maintenant la réparation ULD et la fabrication Outillage, préambule à un positionnement FEDEX.
- Le référencement premium chez Air France dans le cadre d'une bibliothèque grand compte qui fait écho au trophée achat de 2015.

□ Les opportunités et responsabilités que représentent un ou plusieurs ODD pour notre entreprise

- Développement de l'Ecoshine à l'Etranger : Atténuation des changements climatiques
- Développement des réparations Cuirs et Plastiques à l'étranger (Refurbishing cabine) : Consommation durable avec l'économie Circulaire
- Mobilité interne / Déplacement : Satisfaction dans l'emploi
- Partenariat locaux (UUDS CPS à la Réunion / UUDS China) : Revitalisation de partenariat mondial pour le développement durable

□ Les conséquences et impacts (attendus) de nos activités par rapport aux ODD

- Réactivation de l'organisme de formation UUDS Aero, avec création de module de formation de convention de formation et programme de formation : numéro de déclaration d'activité 11950569195 auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

□ Les activités de l'entreprise en lien avec les ODD sont menées en collaboration avec d'autres parties prenantes

- Des entreprises locales (voir MAP Monde UUDS ci-dessus)
- L'UNICEF (United Nations International Children's Emergency Fund)

Adhérer en tant qu'entreprise amie de l'Unicef depuis 2016 : UUDS fait partie des entreprises solidaires qui s'engagent aux côtés de l'UNICEF pour les enfants les plus démunis.

Nous **soutenons financièrement l'action de l'UNICEF**, dans ses missions générales « SAUVER-EDUQUER-PROTEGER », ou encore dans des interventions en contexte d'urgence en versant un don par berceau bébé vendu. L'UNICEF offre à ses entreprises partenaires l'occasion de s'allier à l'organisme de protection de l'enfance le plus important et le plus respecté au monde pour que tous les enfants puissent avoir accès à la santé, l'éducation, l'égalité et la protection



L'UNICEF en quelques mots

Une mission universelle

- Une présence dans plus de 191 pays et territoires

- Défense des droits de l'enfant

5 objectifs majeurs

- La survie et le développement de l'enfant

- L'éducation de base, l'égalité des sexes

- La protection de l'enfant

- Sensibiliser la politique publique aux droits de l'enfant

- La lutte contre le VIH/sida



Le modèle « Ecoles Amies des Enfants »

→ L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), pour toutes nos activités de Bio décontamination. Dans le cadre des objectifs de développement durables relatifs à la Santé, UUDS réalise les opérations suivantes :

- La désinfection des Aéronefs
- La désinfection des circuits d'eau Potable des Aéronefs
- La désinsectisation des Aéronefs
- La désinsectisation des Bâtiments
- La dératisation
- La fumigation des Aéronefs

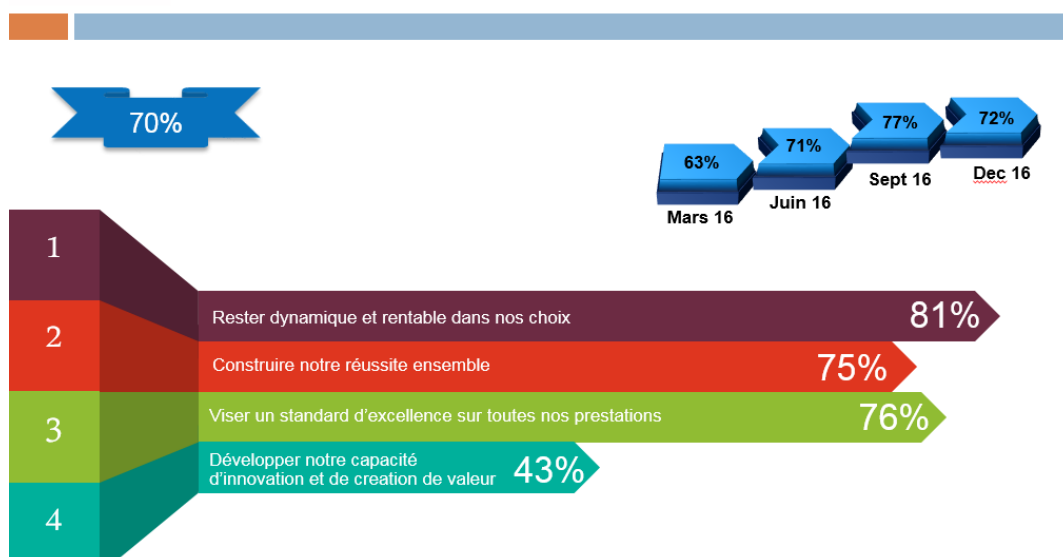
Nous nous efforçons de réduire la transmission de maladie à travers le monde

Notre Road Map correspond à notre Plan de marche Entreprise dont les résultats figurent ci-dessous :



"FROM SHARED VISION TO SHARED VALUE.
A BETTER WAY TO ACHIEVE EXCELLENCE IN SERVICE"

8. Suivi des objectifs qualité : plan de marche ambition 2016



2- FIABILISER LES CONDITIONS DE MONTEE EN PUISSANCE

2.1- Structurer l'organisation opérationnelle

Le Groupe UUDS s'est doté d'un organe de pilotage à 2 niveaux :

- 1 comité directeur composé de 7 hommes et 7 femmes, d'horizons différents, tous occupants des postes à responsabilité dans l'entreprise.
- 1 comité exécutif composé de 3 personnes

Les modes de fonctionnement ont été cartographiés et intégrés à nos systèmes de management par la qualité normée.

Tel que l'exige la nouvelle certification EN 9100 versus 2016, une évaluation des risques est réalisée intégrant **les parties prenantes**, sources d'informations et d'amélioration, pour le développement des activités.

Un nouveau regard pour créer de la valeur : UUDS transforme ses métiers, ses produits, innove et s'ouvre à de nouveaux horizons afin de créer de la valeur.

- 1 embauche d'un Directeur des opérations
- 1 embauche d'un Responsable Planification
- 1 embauche d'un Responsable des opérations Traitements Sanitaires

2.2- Structurer l'organisation capitalistique

Pour être durables et mutuellement bénéfiques, les liens de relation clients/fournisseurs évoluent du statut de relations commerciales à celui de partenariats stratégiques qui pourront s'appuyer sur des prises de positions capitalistiques croisées.

- **En 2016, 7 MOU visant la création de sociétés à actionnariat partagé (JV) ont été signés pour 5 en 2015 et uniquement 2 en 2014.**

2.3- Organiser la diversification géographique

En 2014, nous avons fait évoluer notre organisation mondiale autour d'une base, à Paris, et de deux pôles, à Dubaï et Canton. En 2015, 3 bases ont ouvert en Chine à TAIPEI, FUZHOU et BEIJIN et en 2016, 4 bases ont été ouvertes : MAURICE, HONG KONG, SHENZHEN, DALHIAN.

2.4- Organiser la diversification prestation et protéger nos idées

La réflexion globale d'innovation et de recherche est corrélée à une analyse systématique de protection des données.

- En 2016, une marque a été déposée **ECOFENOX** pour 3 marques en 2015, déposées en Chine Continentale car déjà présentes en France: **ECORESTORE®**, **ECOSANITARY®**, **ECONETT®**

3- FINANCER NOTRE AVENIR

Les fonds propres engagés pour soutenir cet effort de recherche et d'innovation devront être compensés par une réflexion structurée d'appel aux aides et financements publics

En 2016, 6 projets CIR ont vu le jour pour un montant subventionné de prêt de 120 000€ pour 5 projets CIR en 2015 & 5 en 2014 (montant subventionné de près de 85 000€ en 2015 et 70 000€ en 2014). Les projets ont été validés.

4- PROMOUVOIR NOTRE VISIBILITE

Soutien aux objectifs de l'ONU / Partenariats

Adhérer au GC Advanced

Les dirigeants d'UUDS sont très sensibles aux problématiques auxquelles l'humanité, et particulièrement l'ONU, est confrontée. Notamment en ce qui concerne les questions de :

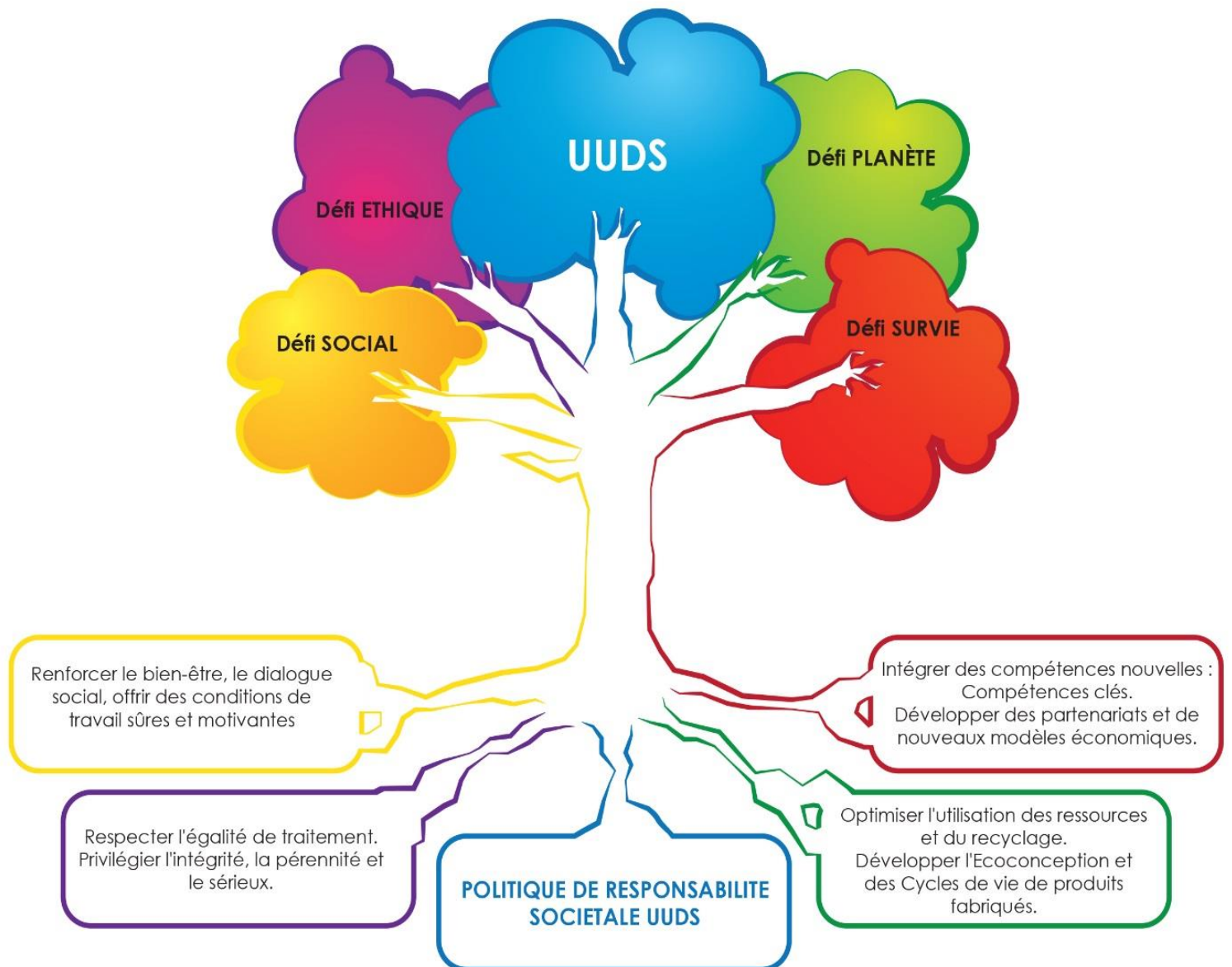
- Droits de l'Homme
- Les normes internationales du travail
- La protection de l'environnement
- La consommation durable des ressources
- L'anti-corruption
- L'Aide Humanitaire



En tant que acteur de la vie collective et interagissant 'géo-economiquement', nous avons le devoir de soutenir les objectifs, même les plus larges de l'ONU. Nous sommes ainsi amenés à nous ranger aux côtés des défenseurs de la planète.

La Direction d'UUDS reste sensible aux problématiques sociales et philanthropiques de la société moderne. C'est pour ces raisons que nous maintenons nos efforts quand il s'agit de soutenir et contribuer aux actions d'organismes selon la mesure de nos moyens.

En vue de l'amélioration permanente, nous allons entreprendre des partenariats et renforcer notre collaboration avec des organismes externes pour les évaluations périodiques de notre système RSE en place. A cet effet, nous comptons signer des partenariats avec des organismes externes d'évaluation en matière de RSE sur des thématiques des Droits de l'Homme, de normes du travail, de lutte contre la corruption.... Nous instruirons des actions d'interactivité avec les parties prenantes. Aussi, nous souhaiterions intégrer le Club du GC Advanced afin de promouvoir en interne tout comme en externe notre COP et fiabiliser notre crédibilité auprès des parties prenantes.



ANNEXES

- Indicateurs Défi Social
- Indicateurs Défi Planète
- Indicateur Défi Ethique
- Indicateurs Défi Survie

Les 21 critères du niveau GC Advanced

Priorité	Défi	THEMES	Définition de l'objectif	INDICATEURS	Résultat Année N-1	Résultat Année N	Résultat	Résultat Année N+1	Résultat en %	
1	D E F I S U R V I E	Parties prenantes	Structurer la mesure de satisfaction des clients du Groupe UUDS	% de satisfaction globale de nos clients	95%	92%	96%	90%	96%	100%
				% de réponse du panel sondé	14%	21%	16%	> 10%	16%	
			Pilotage et contrôle : de nouveaux outils	Tendance activité	+7,42%	30%	-3%	> 10%	0%	
				Développement de l'activité Fabrication		40%	-26%	> 10% CA	0%	
				Taux de réussite du plan de marche entreprise	77%	72%	70%	> 70%	70%	
		Innovation	Compétences clés, partenariats et nouveaux modèles économiques	Non-conformité clients	16	28	27	< NC année N-1 pour CA identique	100%	
				Taux d'assiette Chiffre d'affaire sous contrat	81%	89%	89%	> 80%	89%	
				Taux de réunion DP tenues dans chaque société	100%	100%	100%	100%	100%	
				Partenariat MOU	2	5	7	= Mini année N-1	100%	
				Partenariat JV	1	5	1	= 0 JV dissoute	100%	
2	D E F I S O C I A L	Condition de travail	Renforcer le bien-être, le dialogue social, offrir des conditions de travail sûres et motivantes	Nb de bases ouvertes à l'international	2	3	4	= 0 fermeture de site	100%	
				Montant Crédit Impôt Recherche Validé	69 748 €	85 104 €	119 145 €	= Mini année N-1	100%	
				Nb de marques déposées	5	3	1	= 0 marque annulée ou supprimée	100%	
			Objectif	Un nouveau regard pour créer de la valeur : UUDS transforme son regard sur ses métiers, innove et s'ouvre à de nouveaux horizons afin de créer de la valeur.	Nb de projets innovation validés par CIR	5	6	= Mini année N-1	100%	100%
		Evolution du patrimoine	Cartographier ses métiers, ses compétences et anticiper leur évolution. Identifier les dispositifs de recrutement et de formation, d'employabilité et de mobilité interne. Identifier les valeurs managériales UUDS et créer le guide du manager	Nombre de forum de communication objectifs et résultats	6	11	10	> 5	100%	
				Taux d'absentéisme (hors congés et AT) en % des heures développées	4,33%	6,45%	6,53%	< 4%	50%	
				Taux de fréquence AT	52,21%	37,78%	21,28%	50%	100%	
				Taux de gravité AT	1,70%	2,02%	1,46%	2%	100%	
				Nombre de news letters publiées	6	10	15	1/mois	100%	
3	D E F I E T H I Q U E	Diversité et Egalité des traitements	Relations et conditions de travail Conditions de travail et protection social Principes fondamentaux et droits du travail Remédier aux atteintes aux droits de l'Homme Discrimination et groupes vulnérables	Pourcentage du personnel éligible à prime exceptionnelle	0%	58,97%	69,72%	50%	100%	
				Nombre de métiers cartographiés	49	52	52	= Mini année N-1	100%	
				Nombre de compétences cartographiées	333	530	575	= Mini année N-1	100%	
				Nombre de contrats aidés (de génération et/ou unique d'insertion) signés	4	1	5	= Mini année N-1	100%	
				Nombre de VAE validées	1	0	0	≥ 1	0%	
		Achats Responsables	Structurer la fonction achat du Groupe UUDS : UUDS établit des relations en matière d'achats avec ses fournisseurs et sous-traitants, fondées sur une loyauté réciproque, le partage de valeurs fondamentales en matière de respect des droits de l'homme et lutte contre la corruption. Loyauté des pratiques	Nombre de stages signés	4	7	7	= Mini année N-1	100%	
				Nombre de contrats en alternance (apprentissage / professionnalisation) signés	1	5	3	≥ 1	100%	
				Nombre de passerelles de mobilité validées	3	2	3	= Mini année N-1	100%	
				% d'encadrement sensibilisé aux valeurs managériales avec guide distribué	100%	100%	100%	= Mini année N-1	100%	
				Nombre de formations internes sur les valeurs managériales		6	5	≥ 1	100%	
4	D E F I P L A N E T E	Management Environnemental	Préserver l'environnement tout en réduisant les coûts : Rationalisation des moyens d'impression, promotion de la visioconférence pour limiter les déplacements et les rejets de CO2, utilisation de matières/papier recyclé	% de salariés couverts par une convention collective		100%	100%	100%	100%	
				% de femme dans l'effectif total de l'entreprise	10,7%	14,2%	13,4%	10%	100%	
				% de femme dans l'effectif de l'encadrement	25%	36,0%	50,0%	20%	100%	
				% de travailleurs handicapés		3,3%	9,0%	> 6%	100%	
				Nombre de personnes formées à une session de formation des travailleurs handicapés		100%	100%	100%	100%	
		Management Comportemental	Former, Sensibiliser : En continu, les collaborateurs bénéficient de programmes et de modules dédiés aux enjeux environnementaux et aux comportements à adopter	Nb de nationalités représentées dans le groupe (en France)	14	13	13	= Mini année N-1	100%	
				% de collaborateurs étrangers	23%	21%	17%	> 10%	100%	
				Nombre d'abus concernant les normes du travail dans l'année		0	0	0	100%	
				% de collaborateurs avec fonction achats formés aux codes de conduite achats	50%	36%	100%	50%	100%	
				% de fournisseurs ayant un programme de développement durable		0%	1%	10%	1%	
5	D E F I P L A N E T E	Management Environnemental	Optimiser l'utilisation des ressources et du recyclage	Nb de feuilles consommées	370250	212500	295000	= Baisse de 10%	61%	
				Nb de visioconférences réalisées	14	75	82	1/semaine	100%	
				Nb de Kwh consommé Gaz / m2 de surface industrielle	7,33	16,33	16,13	= Mini année N-1	100%	
				Nb de Kwh consommé Electricité / m2 de surface industrielle	39,13	36,31	48,9	= Mini année N-1		
				Nb de bennes à déchets produites et taux de compaction	115T et 3,6 T/benne	147,27T et 4,25T/benne	201,38T et 5,58T/benne	= Mini année N-1		
		Management Industriel	ECOSHINE	Nb de kg de matières premières valorisées	2363 kg	25 005,59 kg	16 920 kg	= Mini année N-1	68%	
				Nombre de véhicule hybride (et % du parc total)	6 et 18%	6 et 17%	6 et 17%	= Mini année N-1	100%	
				Nombre de véhicule électriques (et % du parc total)	6 et 18%	6 et 17%	5 et 14%	= Mini année N-1	83%	
				Nombre de transport "ecocourse" réalisés		22	5	= Mini 1/mois	42%	
				Mettre en évidence la qualité environnementale de l'implantation de son site principal : biodiversité	Nombre de kg de miel récoltés	50kg	45kg	= Mini année N-1	44%	
6	D E F I P L A N E T E	Management Environnemental	Lutter contre le CO2	Taux de biodégradabilité des produits Ecoshine		> 96 %	> 96%	> 80%	100%	
				% de produits CMR (par rapport aux produits enregistrés)	4%	2%	11%	= Mini année N-1	0%	
		Management Comportemental	Former, Sensibiliser : En continu, les collaborateurs bénéficient de programmes et de modules dédiés aux enjeux environnementaux et aux comportements à adopter	% de personnels sensibilisés	65%	78%	86%	> 50%	100%	
				Activité France (Nb d'avions traités)	250	305	540	= Mini année N-1	100%	
				Activité UAE (Nb d'avions traités)	12	16	20	= Mini année N-1	100%	
7	D E F I P L A N E T E	Management Industriel	ECOSHINE	Activité Chine (Nb d'avions traités)	115	162	275	= Mini année N-1	100%	
				Activité Europe SAS (Nb d'avions traités)		24	15	= Mini année N-1	63%	
				Activité Europe KLM Hollande (Nb d'avions traités)			25	= Mini année N-1	100%	
				Activité Europe Hfly Portugal (Nb d'avions traités)			20	= Mini année N-1	100%	
				Total	377	507	895	= Mini année N-1	100%	
		Management Industriel	ECODESIGN	Equivalent réduction émission Tonnes de CO2	86	116	204	= Mini année N-1	100%	
				Equivalent réduction consommation eau (million de l)	12	16	29	= Mini année N-1	100%	
				Activité Ecorefurb (nombre de projets traités)	1	1	2	= Mini année N-1	100%	
				Activité Ecorestore (nombre de pièces traitées)	1600	2252	1855	= Mini 1 pièce par jour	100%	
				Activité Ecoreverse (nombre de places traitées)	450	2144	1651	= Mini année N-1	77%	

	Défi Survie	Défi Social	Défi Ethique	Défi Planète	Préambule
Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations					
Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles	Défi Survie				Préambule
Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur			Défi Ethique	Défi Planète	
Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme					
Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme		Défi Social			
Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme		Défi Social			
Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme		Défi Social	Défi Ethique		Préambule
Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail					
Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail		Défi Social	Défi Ethique		
Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail		Défi Social			
Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail		Défi Social			
Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement					
Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement				Défi Planète	
Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement				Défi Planète	
Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement				Défi Planète	Préambule
Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption					
Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption			Défi Ethique		
Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption		Défi Social	Défi Ethique		
Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption	Défi Survie	Défi Social			
Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies					
Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU	Défi Survie			Défi Planète	
Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie	Défi Survie	Défi Social			
Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique	Défi Survie		Défi Ethique		
Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective	Défi Survie				
Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)					
Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction					
Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance					Préambule
Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes	Défi Survie	Défi Social	Défi Ethique	Défi Planète	