

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA- FINANCIÈRE



2019

AIGLE

DEPUIS 1853

MODÈLE D'AFFAIRES P.3



NOS ENJEUX CRUCIAUX P.12



ENJEUX MAJEURS P.38



Présentation de l'entreprise	P.04
Cartographie des risques	P.09
Notre politique RSE	P.11

Achats et produits responsables...	P.13
Respect du bien-être animal	P.16
Santé & sécurité	P.17
Impact environnemental et biodiversité	P.20
Développer et assurer le maintien du savoir-faire	P.29

Économie circulaire et changement climatique.....	P.39
--	------

ENJEUX À SUIVRE P.45



PERSPECTIVES 2020 P.55



NOTE MÉTHODOLOGIQUE P.57



Impact territorial.....	P.46
Dialogue social	P.49

La nature comme culture	P.56
-------------------------------	------

MODÈLE D'AFFAIRES



Présentation de l'entreprise

Créée en 1853 par Hiram Hutchinson, AIGLE est une marque française devenue un acteur majeur du Lifestyle inspiré par la nature française sur les marchés Asiatiques et Européens.

Aigle est une marque avec un patrimoine fort : esprit d'avant-garde, légitimité urbaine, émancipation des femmes et le caoutchouc, au cœur de ses produits, cadeau de la nature.

Forte de son savoir-faire en protection, AIGLE conçoit, fabrique et distribue des vêtements, bottes, chaussures et accessoires destinés à affronter le quotidien ou les éléments avec style. Elle décline ses collections pour tous et pour tous les âges.

NOTRE MISSION EN QUELQUES MOTS...

Aigle vous fait vous sentir vivant, vous permet de vivre vos expériences librement, toujours à l'extérieur...

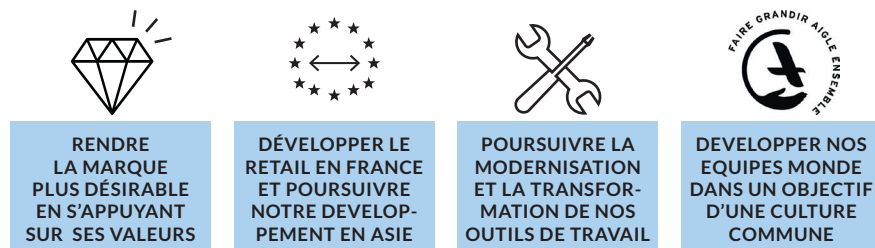
Les caractéristiques de la marque, rendant notre position unique :



NOTRE AMBITION

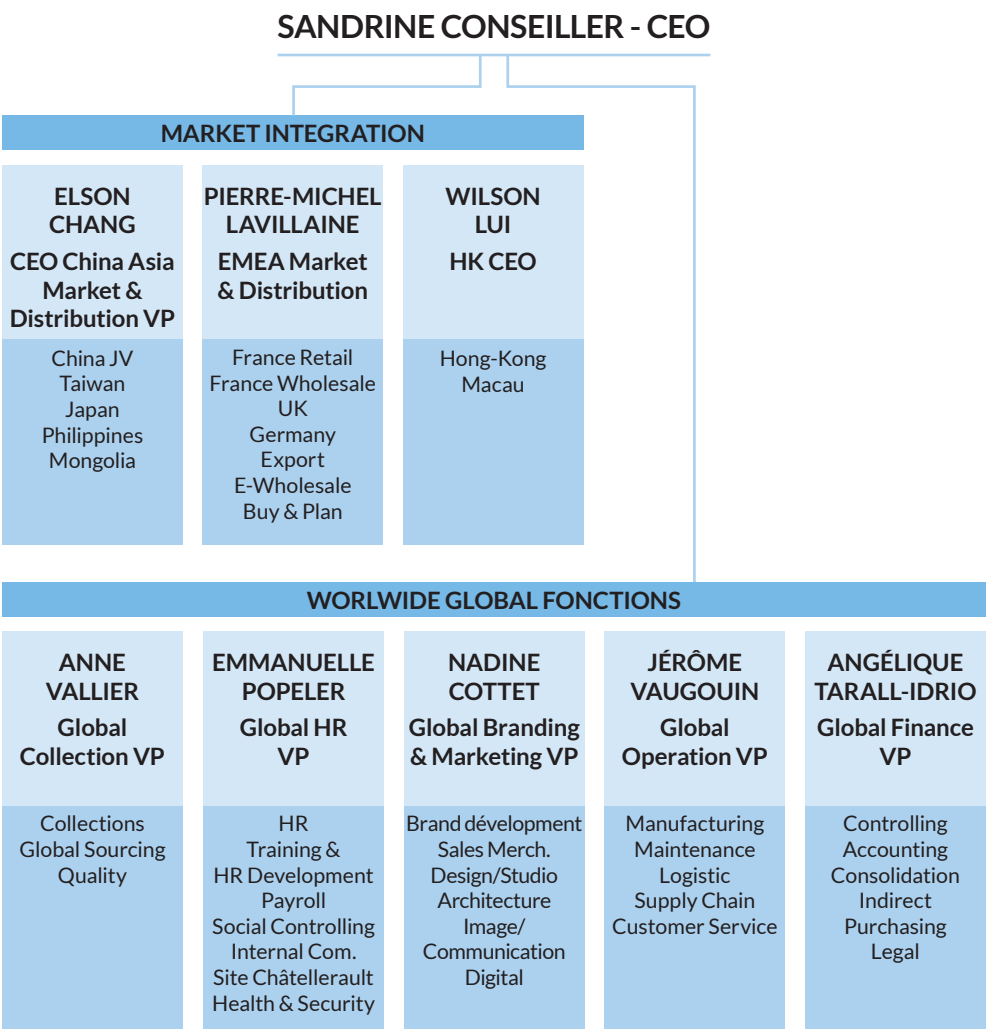
Avec **197 millions** d'euros de chiffre d'affaires réalisés en 2019, notre ambition est de porter l'activité consolidée d'AIGLE à dépasser 250 m€ de chiffre d'affaires tout en augmentant la rentabilité de l'entreprise dans les 5 prochaines années.

Pour atteindre cet objectif, nous poursuivons ces **pilliers stratégiques majeurs** :



NOTRE GOUVERNANCE

Une globalisation et une internationalisation de l'organisation



Depuis juin 2019, **Sandrine Conseiller** est notre nouvelle Directrice Générale.

Son Comité Exécutif a été remodelé afin de l'accompagner dans les nouveaux enjeux stratégiques définis pour la marque, avec un retour de croissance du business sur l'ensemble des marchés. Ce Comité Exécutif est désormais global et international au niveaux des fonctions métiers (Branding/Marketing, Finance & Systèmes d'Informations, Ressources Humaines, Opérations et Collections/Achats/Qualité) ainsi qu'en intégrant les deux VP pour les marchés asiatiques.

Cette organisation permet également un pilotage monde et global de la marque ainsi que ses marchés.

La mission du comité de direction d'Aigle : **construire une marque durable et mondiale tout en optimisant les ressources.**

NOS CHIFFRES CLEFS

2
RÉGIONS
BUSINESS

4
COLLECTIONS

65%
DE VENTES
RETAIL
365 BOUTIQUES

1406
SALARIÉS

20
PAYS DE
PRÉSENCE

3000
MODÈLES

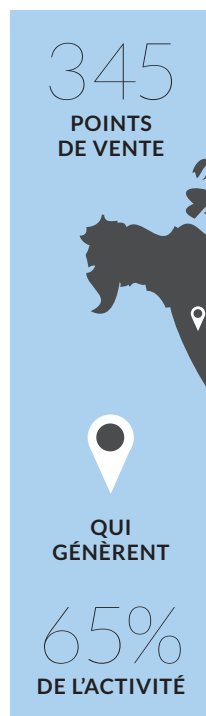
35%
DE VENTES EN
WHOLESALE
7700 PORTES

4
FILIALES

DONT 10%
DE BOUTIQUE
EN LIGNE

1
USINE DE
FABRICATION

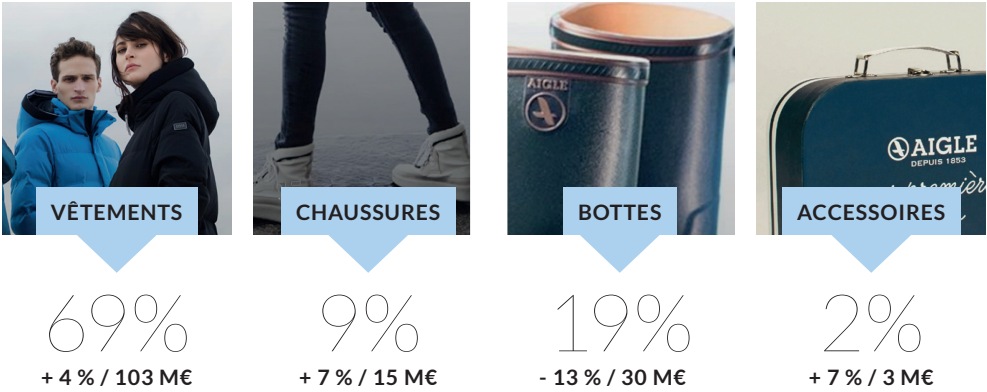
UNE PRÉSENCE MONDIALE



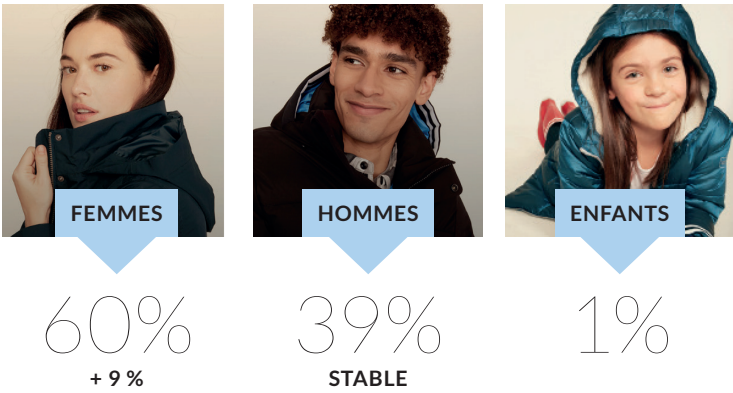
NOTRE CHIFFRE D'AFFAIRES 197 M€ : CA MONDE EN 2019



LA RÉPARTITION DU CA PAR CATÉGORIE DE PRODUITS



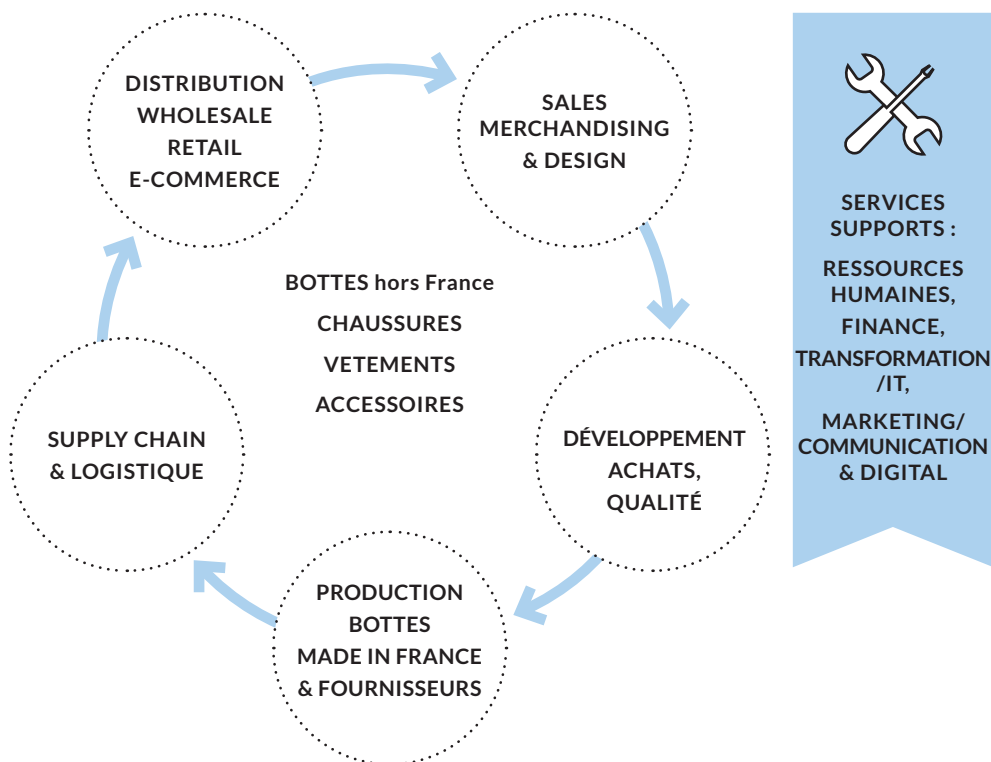
LA RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR GENRE



NOS ÉQUIPES



NOTRE CHAÎNE DE VALEUR AU SERVICE DE NOS CLIENTS



AIGLE confectionne la majorité de ses bottes à la main en France et perpétue un savoir-faire unique depuis 1853. Leader incontesté de la vente de bottes en France, AIGLE équipe les professionnels et les amateurs de nature.

Sur la catégorie botte, nous n'avons cessé d'innover et de segmenter notre offre afin qu'elle s'adresse à l'ensemble de nos clients : botte enfant, botte lifestyle destinée aux citadines ou lignes de bottes dédiées au jardinage.

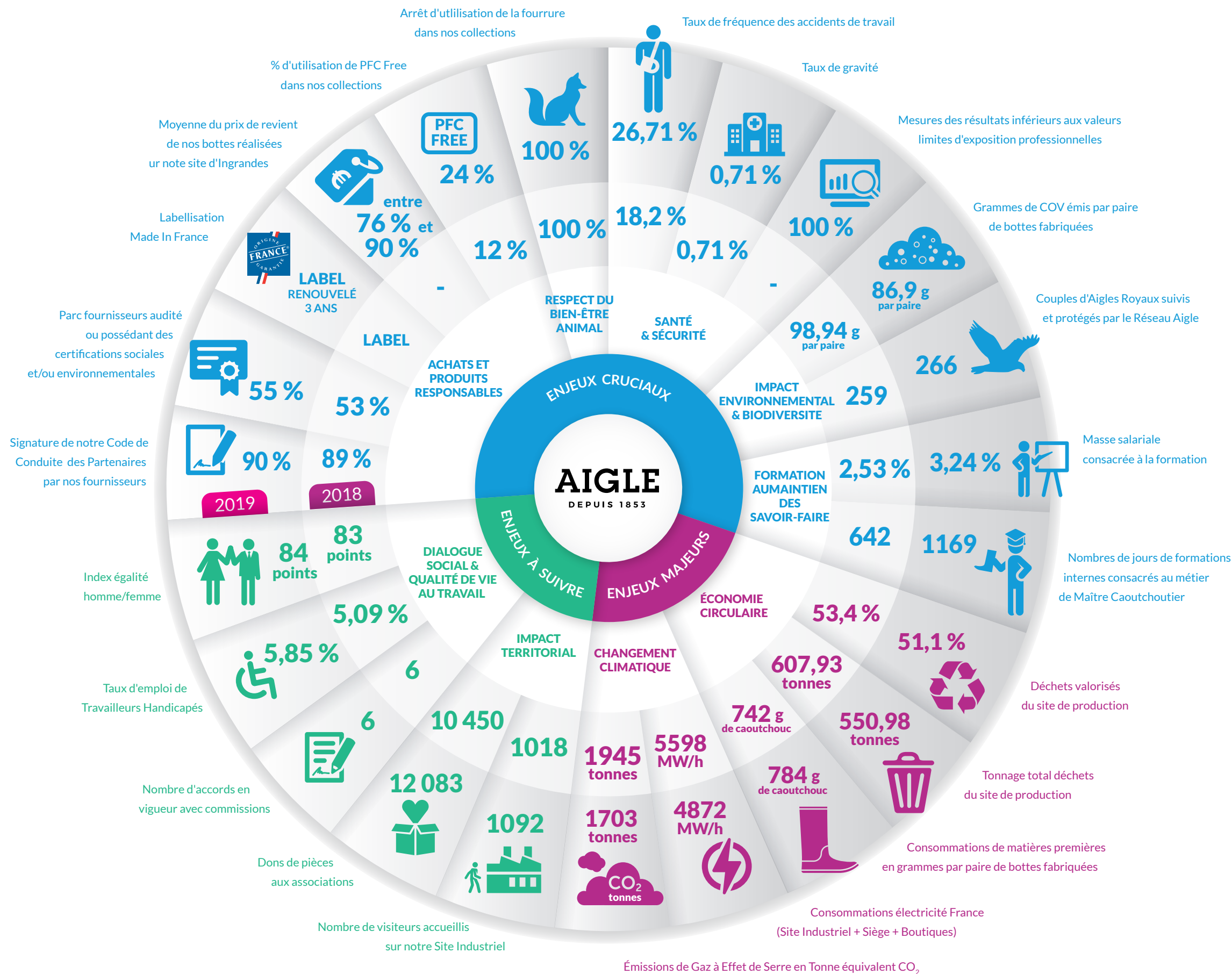
AIGLE est également l'une des marques référentes sur les catégories vêtements et chaussures : parkas, vestes, polaires, chaussures et accessoires. Pour cela, nous nous appuyons sur des fournisseurs experts des matières techniques et de leur montage garantissant ainsi une protection de haute performance à nos clients.

Les produits fabriqués en négoce sont dessinés et conçus par nos équipes Studio et Développement.

Cartographie des risques

Pour identifier nos risques et enjeux principaux en matière de RSE, nous nous sommes basés sur le référentiel Grenelle II et avons procédé à un benchmark des pratiques sectorielles. La méthodologie de la cartographie des risques est décrite dans la note méthodologique.

Catégorie d'informations extra-financières auxquelles un risque peut être associé		RISQUE SIGNIFICATIF	Définition du risque et justification de son caractère significatif
		PAS DE RISQUE SIGNIFICATIF	
ENVIRONNEMENT			
Politique Environnementale	Management environnemental	Non renouvellement de nos autorisations d'exploitation, perte financière	
Changement climatique, énergie et eau	Changement climatique	Risque de rupture d'approvisionnement de nos matières premières	
	Efficacité énergétique, énergies renouvelables et eau	Maîtrise de la facture énergétique et d'eau, augmentation des prix	
Économie Circulaire	Efficacité matière	Augmentation du prix de revient, baisse des marges	
	Déchets	Augmentation des coûts de gestion	
	Gaspillage alimentaire	Non applicable	
Biodiversité	Biodiversité	Pertes irréversibles de biodiversité, risque d'image	
SOCIAL/SOCIÉTAL			
Santé et Sécurité au travail	Santé et Sécurité au travail	Invalidité ou décès pour les employés, risque d'image, d'attractivité, couts sociaux directs et indirects (cotisations AT/MP)	
Emploi et Compétences	Attractivité et recrutement des talents	Pertes des talents contribuant à la valeur	
	Formation	Maintien de notre Savoir-Faire, adéquation des compétences aux besoins de l'entreprise	
Qualité du management et du dialogue social	Engagement des collaborateurs	Perte de productivité	
	Relations sociales	Dégradation du climat social, perte de productivité	
Égalité de traitement	Diversité	Attractivité des talents, risque d'image	
	Discriminations	Risque d'image	
Engagements sociétaux	Impact socio-économique local	Facilité d'obtention de permis, d'autorisation d'exploitation	
	Qualité des produits/services et relation clients	Risque de valeur sur la marque, perte de chiffres d'affaires	
	Maitrise et connaissance de la chaîne d'approvisionnements	Risque de réputation, ruptures d'approvisionnement, maîtrise des coûts de production	
	Bien-être animal	Risque d'image	
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION			
Lutte contre la corruption	Corruption / Ethique	Risque d'amende	
DROITS DE L'HOMME			
Droits de l'Homme	Droits de l'Homme chez nos fournisseurs	Risque de réputation, perte de confiance des consommateurs	



Notre politique RSE

L'analyse des risques nous a permis de déterminer en 2018, 4 enjeux cruciaux et 1 enjeu majeur en matière de responsabilité sociale et environnementale, que nous avons également suivi en 2019 avec la mise en place de plans d'actions dédiés parfois ou de mises en place de nouvelles actions et engagements afin d'encore mieux faire face à nos enjeux.

Les indicateurs de clés de suivi, en réponse à ces enjeux, sont déclinés à la suite de ce rapport. Il toutefois à noter que certaines catégories, non évaluées comme risque fort et immédiat, font l'objet d'un traitement et plans d'actions dans le rapport car elles font partie d'engagements forts pour Aigle (ex : Biodiversité).

NOS ENJEUX CRUCIAUX

(indissociables de notre modèle d'affaires)

Achats et produits responsables	P.13
Respect du bien-être animal	P.16
Santé & sécurité	P.17
Impact environnemental et biodiversité.....	P.20
Développer et assurer le maintien du savoir-faire.....	P.29

NOS ENJEUX MAJEURS

(déterminant pour la création de valeur)

Économie circulaire et changement climatique.....	P.39
---	------

NOS ENJEUX À SUIVRE

(pouvant constituer soit un risque, soit une opportunité)

Impact territorial	P.46
Dialogue social	P.49

NOS ENJEUX CRUCIAUX



Achats et produits responsables

SOUTENIR LA FILIÈRE HÉVÉA EN AGISSANT LOCALEMENT

Concernant le risque RSE fournisseur, nous mettons la priorité sur nos fournisseurs de caoutchouc naturel, dont les approvisionnements proviennent de Thaïlande (1/3) et du Vietnam (2/3). Nous avons étendu la diffusion de notre Code de Conduite des Partenaires AIGLE à nos fournisseurs de caoutchouc naturel de rang 2, mais souhaitons aller plus loin en agissant directement sur la filière.



Pour aller plus loin

Nous contribuons au travers de nos partenaires, à garantir les conditions de travail, un revenu supplémentaire et le cadre de vie via le développement des cultures multiples au sein des champs d'hévéa. Nous souhaitons renforcer *l'insetting & l'agroforesterie* qui sont vraiment un support fort de la diversification des agriculteurs. Cela permet aussi de lutter contre la déforestation et favoriser la résolution des conflits liés à la propriété foncière. Nous mettons également un point d'honneur à ce que nos partenaires soient certifiés par des ONG pour garantir leurs démarches.



Indicateur objectif

Sur 2020, Un indicateur sera défini à la suite de la mise en œuvre du projet déployé par nos partenaires acteurs directs de la filière hévéa.

GARANTIR LA BONNE PRATIQUE DE NOS ACHATS

Les achats responsables et durables sont l'une de nos préoccupations importantes de la marque car ils sont une partie importante de notre activité et donc de notre impact.

Notre Code de Conduite des Partenaires AIGLE est diffusé auprès de nos fournisseurs afin de maîtriser nos achats de produits finis et de matières premières (liées à la fabrication de nos bottes réalisées sur notre site d'Ingrandes-sur-Vienne).

En parallèle de cette démarche, AIGLE défend un comportement d'achat auprès de ses collaborateurs. La déclinaison de ces principes dans le code de conduite interne permet de diffuser auprès de nos salariés cet engagement notamment en matière de lutte contre la corruption et de conflit d'intérêt.

En 2019, nous sommes devenus membre de l'association « **Initiative for Compliance and Sustainability (ICS)** » une initiative nous permettant d'utiliser des outils communs à d'autres enseignes pour évaluer les conditions de travail chez nos fournisseurs et les accompagner dans une démarche de progrès.



ICS est une initiative multisectorielle qui a pour objet l'amélioration des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. ICS est composée de 48 enseignes de détail dans les secteurs économiques du textile, de la chaussure, des produits électroniques, de l'alimentaire et de l'ameublement.

ICS permet aux sociétés membres de collaborer avec des outils partagés, et de mutualiser les audits, et ainsi de contribuer à réduire le nombre d'audits simultanés dans les usines. Les membres de l'ICS partagent leurs connaissances et leurs meilleures pratiques.

Notre objectif est d'auditer l'ensemble des sites de fabrication de nos partenaires d'ici la fin du 1^{er} trimestre 2021.



Pour aller plus loin

Nous nous engageons en 2020 à effectuer une **refonte complète** de notre Code de Conduite des Partenaires AIGLE afin d'actualiser nos standards. L'indicateur de suivi pourra être revu selon les critères retenus.



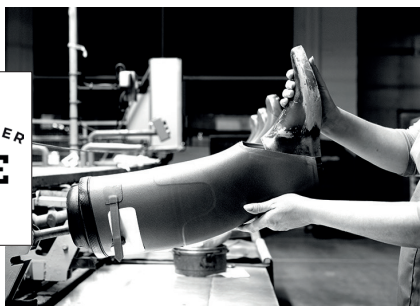
Indicateur de suivi

90 % (vs 89 % en 2018) de signature de notre Code de Conduite des Partenaires par nos fournisseurs et **55 %** (vs 53 % en 2018) du parc fournisseurs audité ou possédant des certifications sociales et/ou environnementales en 2019 (saison AH19/PE20).

LABELLISATION « ORIGINE FRANCE GARANTIE »

La légitimité de notre marque et son ADN se sont construits autour de ce qu'AIGLE a bâti autour de la botte en caoutchouc sur son site industriel depuis 1853. Depuis 2016, nous avons ancré encore plus la marque dans le made in France avec le label **Origine France Garantie** que nous avons obtenu pour nos bottes fabriquées sur notre site industriel d'Ingrandes/Vienne.

Notre labellisation a été renouvelée avec succès en 2019 pour trois ans, nous permettant de poursuivre notre engagement en faveur de la promotion du Made In France.



Indicateur clé

Entre 76 % et 90 % du prix de revient de nos bottes réalisées sur notre site d'Ingrandes est réalisé en France en 2019 sur 4 références produits.

RÉDUIRE NOTRE UTILISATION DES PFC

Conformément à notre engagement pris en 2016, nous avons maintenu notre effort dans la réduction des Perfluocarburés (PFC) pour les apprêts de nos articles déperlants.



Le pourcentage d'articles **PFC free (C0)** a doublé en 2019, atteignant **24 %** de notre collection produite en 2019.



Pour aller plus loin

Notre challenge en 2020 est de ne plus utiliser de matières PFC8 et de progresser dans la sélection de matières PFC0 tout en maîtrisant notre niveau d'exigence en déperlance. Nous sommes conscients que cet enjeu est crucial dans notre démarche souhaitée.



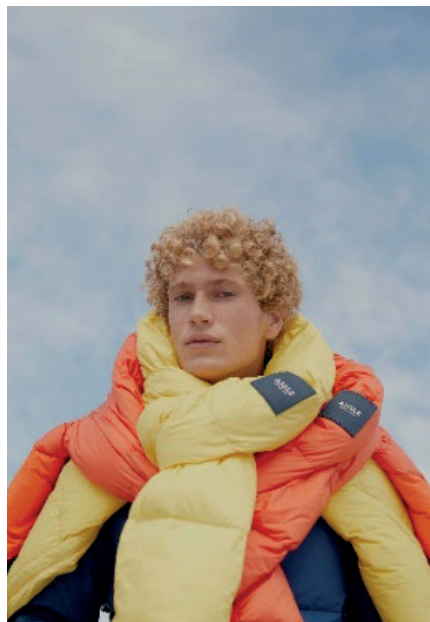
Indicateur clé

Répartition des PFC dans nos collections **2 % PFC8 - 74 % PFC6 - 24 % PFC0** sur les collections produites en 2019 (AH19/PE20) (2018 PFC8 : 1.2 % ; PFC6 : 86.9 % ; PFC0 : 11.9 %).

Respect du bien-être animal

ARRÊT DE L'UTILISATION DE LA FOURRURE ANIMALE

Depuis 2016, la direction d'AIGLE a décidé de remplacer l'emploi de fourrures naturelles par des fourrures synthétiques. À l'origine le choix de la fourrure naturelle provient de notre histoire, notre positionnement premium et notre « savoir-protéger ». Cependant, nous avons pris conscience des enjeux de protection de la nature et du bien-être animal et arrêté l'emploi de fourrure animale



que ce soit sur notre collection européenne ou nos collections spécifiquement développées pour nos magasins en Asie.

Nous souhaitons poursuivre cet effort concernant le bien-être animal et œuvrer à développement des actions permettant de faire avancer notre engagement.

Santé & sécurité



GARANTIR LA SANTÉ & LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS PAR LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION

Notre service Santé Sécurité Environnement et le CSSCT travaillent en étroite collaboration sur les sujets de santé, sécurité et conditions de travail. En 2019, le CSSCT s'est réuni 12 fois pour évoquer les différentes problématiques de l'entreprise. De plus, des visites ont été réalisées afin d'assurer le suivi et la mise en œuvre des actions sur le terrain. Chaque problématique est consignée dans notre outil de pilotage dédié.

En 2019, 359 actions ont été ouvertes et 179 problématiques ont été résolues, soit un taux d'avancement de 60 % sur la période 2016-2019 (37 % des actions 2019 soldées).

Depuis 2015, AIGLE a mis en place un accueil sécurité à destination des nouveaux collaborateurs du site d'Ingrandes. Cette mesure de prévention vise à lutter contre la sur-accidentalité des nouveaux arrivants et plus particulièrement des intérimaires. En 2019, 146 personnes ont bénéficié de cette formation dont 103 intérimaires.

Parce que la communication, est indispensable pour maintenir la dynamique de prévention, nous avons poursuivi en 2019 les flashs sécurité à destination de l'ensemble des collaborateurs.

Le flash vise à sensibiliser les collaborateurs en leur donnant des conseils pratiques.

Compte tenu de nos enjeux de sécurité dans nos bâtiments situés sur notre site industriel d'Ingrandes sur Vienne, nous avons mis en place des mesures compensatoires déclinées en visites quotidiennes pour prévenir le risque amiante (plaques de faux-plafond) et en visites hebdomadaires pour prévenir le risque structure bâtiment (charpentes, couvertures et murs).

12

RÉUNIONS
CSSCT

179

ACTIONS
CLÔTURÉES
EN 2019

616

ACTIONS
CLÔTURÉES
DEPUIS 2016

146

ACCUEILS
SÉCURITÉ



- Taux de fréquence des accidents du travail : **26,71 en 2019** pour 18,2 en 2018
- Taux de gravité : **0,71 en 2019** pour 0,71 en 2018
- Nombre de maladies professionnelles reconnues : **14 en 2019** pour 10 en 2018
- Absentéisme global cumulé : **7.73 % pour 2019** & 6.52 % pour 2018
- Absentéisme global payé : **4.36 % pour 2019** & 3.97 % pour 2018

Être en vigilance sur le risque chimique

Soucieux de la santé de nos collaborateurs, notre service Santé Sécurité mène une politique de prévention active. En effet, nous avons poursuivi nos travaux d'étude et de mesure d'exposition en milieu de travail vis-à-vis des émanations de solvants. En 2019, **des mesures d'exposition** aux poussières et fumées ont également été réalisées sur le site industriel d'Ingrandes sur Vienne. Les résultats de ces études sont inférieurs aux valeurs limites d'exposition professionnelles.

En parallèle de ces actions, des travaux d'amélioration de l'aspiration des solvants aux postes d'encollage des semelles d'usure a permis de réduire la concentration de ces solvants aux postes de travail.

Une sensibilisation au risque chimique a également été réalisée pour le personnel de production (personnel du Banbury). Cette sensibilisation était focalisée sur les produits utilisés par ces opérateurs, les risques encourus et les équipements de protection individuelle obligatoires pour se protéger de ses risques. Les fiches de poste sécurité ont également été mises à jour dans ce secteur, présentées et signées par les opérateurs et l'animateur.

**DES RÉSULTATS
INFÉRIEURS AUX
VALEURS LIMITES
D'EXPOSITION
PROFESSIONNELLES**

[illegible]

Améliorer les conditions de travail

Dans un souci de rentabilité économique et d'amélioration des conditions de travail, AIGLE a investi dans la mise en place de nouveaux contrats de location afin de renouveler et moderniser les chariots en production (chariot automoteur, gerbeur pour la dissolution...).

En 2019, AIGLE a déployé le **Projet ERGO+**. Le but de ce projet était de démarrer l'amélioration des postes de travail. Un poste pilote a été sélectionné en production : **l'encollage des tiges et des avants-pieds**. Ce projet collaboratif a réuni des opérationnels et responsables de secteurs afin de mettre en place des méthodes relatives aux enjeux de santé et de sécurité, assisté par un ergomotricien. L'observation des postes et l'évaluation des contraintes gestuelles ont permis de définir un prototype éliminant les opérations inutiles et réduisant les niveaux de pénibilité. De nouveaux modes opératoires standardisés ont été rédigés. Un 1er groupe d'encolleuses a été formé à ces nouveaux gestes fin 2019. D'autres formations se poursuivront début 2020. L'aménagement selon le prototype défini sera déployé sur tous les postes d'encollage.



Pour aller plus loin

Le prochain chantier d'amélioration de postes sera **dédié au montage de nos bottes**.

Former des Équipes de Seconde Intervention

La lutte contre le risque incendie est l'un des enjeux majeurs en matière de Sécurité sur notre site compte tenu du volume de stockage sur notre site industriel. C'est pour cette raison que nous avons formé une **équipe de Seconde Intervention (ESI)** dont le rôle est de soutenir et de compléter l'action des pompiers professionnels en apportant et en utilisant des moyens d'extinction ou de protection complémentaires.

Trois manœuvres/entraînements ont été réalisés en 2019, ceci dans le but de mettre en application les connaissances théoriques et pratiques.



Impact environnemental et biodiversité

GARANTIR LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION ET MAÎTRISER NOS IMPACTS

Maîtriser nos émissions de Composés Organiques Volatils (COV)

La réduction des émissions de Composés Organiques Volatils dans notre processus de fabrication des bottes de notre site d'Ingrandes est l'une de nos principales préoccupations en matière environnementale.

Plusieurs actions ont été réalisées au cours de l'année 2019 afin de maîtriser cet enjeu tel que **des actions de formations, l'amélioration du captage des COV sur le pôle d'encollage et de l'étuve des semelles d'usures**. Avec un résultat mesuré supérieur au calcul théorique d'extraction.



Pour aller plus loin

Pour aller plus loin dans notre démarche de réduction, une **Étude des Risques Sanitaire** a été lancée en 2019 afin de s'assurer du caractère acceptable du risque sur l'environnement et sur les populations riveraines de l'installation. Le résultat conclut à un caractère acceptable des risques pour la population riveraine et l'environnement.

De plus une **étude technico-économique complémentaire** a été lancée fin 2019 et prendra jour courant 2020 pour trouver des alternatives acceptables avec les meilleures techniques disponibles qui permettront de diminuer un maximum d'émissions diffuses de COV en adéquation avec le risque associé. Malgré tout, une baisse significative d'émission de COV en 2019 a pu être réalisée par l'aboutissement des recherches de nos services industriels, qui ont permis de diminuer la quantité de consommation du solvant heptane, par l'évolution d'une partie de notre process de fabrication.

La baisse d'émission est une priorité absolue pour nos équipes sécurité/environnement.



Indicateur clé

Grammes de COV émis par paire de bottes fabriquées en 2019 :

86,9

versus en 2018 :

98,94

SOUTENIR LA PROTECTION ET LA SAUVEGARDE DES AIGLES EN FRANCE

En janvier 2018, AIGLE s'est engagé pour une durée de trois ans, avec **la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO)**, afin de participer à la sauvegarde des 7 espèces d'aigles en France. Cette contribution est un élément clé pour Aigle, tant dans son engagement vis-à-vis de la protection de la biodiversité en France, mais aussi dans le symbole vis-à-vis de la marque. Côté protection des aigles, **cet engagement est également primordial car il permet un soutien global des 7 espèces d'aigle en France** ainsi que des programmes spécifiques mis en place depuis 2018, sans quoi cette sauvegarde ne serait pas possible à ce niveau de suivi et d'actions de préservation en France.



À ce jour Aigle est l'acteur majeur de la sauvegarde des aigles en France.

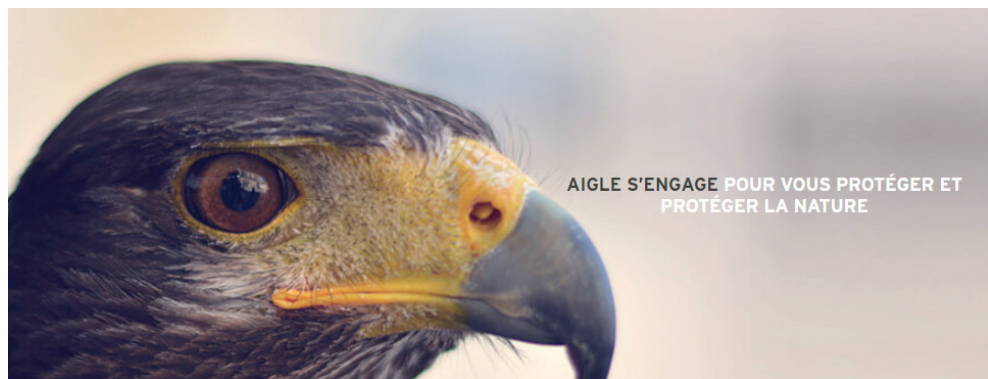
Bilan de la deuxième année de notre engagement

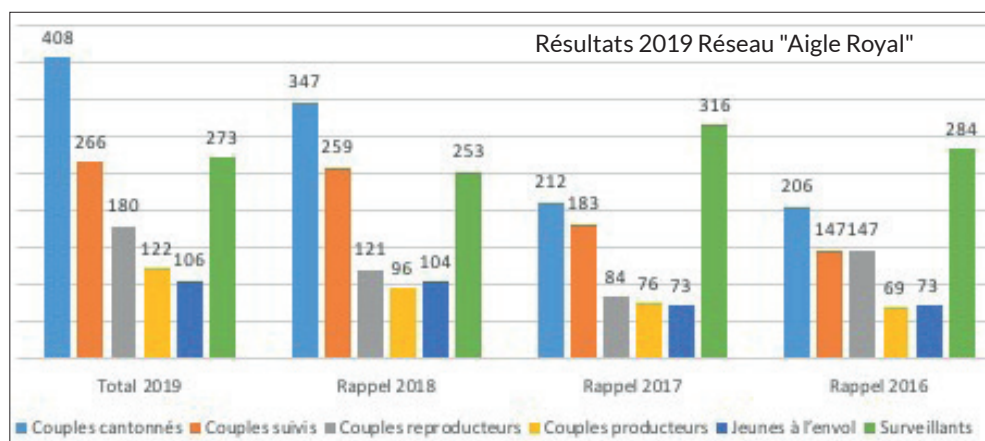
• Sauvegarde des espèces

Notre soutien et financement du **Réseau National Aigle Royal** en France, permet le comptage, le suivi et la sauvegarde des couples d'aigles royaux en France. Relancé en 2018, grâce à notre partenariat, le réseau permet l'observation et une meilleure connaissance de la présence de cette espèce sur l'ensemble du territoire. Chaque année, le nombre de couples observés augmentent permettant ainsi un plan d'actions adapté dans le maintien de cette espèce en France.

La relance de ce réseau réparti sur l'ensemble du territoire permet depuis 2 ans de mieux surveillés les couples d'aigles royaux et ainsi avoir une meilleure connaissance de l'évolution de l'espèce. Ce réseau suit plusieurs indicateurs : les couples cantonnés, les couples suivis, les couples reproducteurs, les jeunes à l'envol ainsi que le nombre de surveillants.

L'ensemble des indicateurs concernant les aigles a **progressé en 2019**.





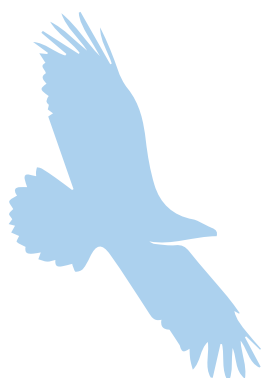
Ce partenariat permet également le soutien et financement des centres de soins, afin de récupérer les aigles blessés afin de les soigner puis les relâcher, si cela est possible. Cela permet également de financer les études biologiques afin de connaître les causes de décès des aigles récupérés.



*Circaète Le Blanc accueilli en 2019
LPO Aquitaine*



*Aigle botté accueilli et soigné en 2019
/ LPO Aquitaine*



Bilan 2019
des centre
de soins
concernant
le recueil
des aigles :

7

OISEAUX
SOIGNÉS :

1

AIGLE BOTTE

2

AIGLES ROYAUX

4

CIRCAÈTE
JEAN LE BLANC

Autres actions grâce à notre partenariat :

- Suivi et maintien du protocole « Vigilance Poison » en France pour les 7 espèces d'aigle, permettant des analyses biologiques pour mieux comprendre les raisons des décès.

- Suivi et maintien du protocole « Electrocutation/Percussion » avec ENEDIS & RTE pour limiter l'impact des lignes électriques, permettant un plan d'actions dédiés.

Grâce à notre partenariat, nous participons au financement du Plan National d'Actions pour la sauvegarde du Balbuzard Pêcheur et du Pygargue à Queue Blanche. Rédigé et présenté en 2019 devant le Conseil national de la protection de la nature (CNPN) rattaché auprès de Ministère de l'Ecologie, ce plan validé va permettre pendant 10 ans de mener une protection totale de ces deux espèces par l'ensemble des acteurs territoriaux (associations, parcs nationaux, Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage...) en France.



Balbuzard Pêcheur



Pygargue à Queue Blanche

• Sensibilisation du grand public

Suite à sa création en 2018 grâce au partenariat, excellent résultat d'audience du site web Aigle Royal sur le site « Rapaces de la LPO ».



Site le plus visité en 2019 :

- **Nombre d'actualités :** 9
soit + 4 % par rapport à l'année 2018
- **Pages vues :** 9 838,
soit + 16,97 % par rapport à 2018
- **Vues uniques :** 41 534,
soit + 20,1 % par rapport à 2018
- **Temps moyen passé sur la page :** 00:02:17
soit + 16,69 % par rapport à 2018
- **Taux de rebond :** 80,99
soit + 6,17 % par rapport à 2018

Création de 7 kakémonos



Création de 7 kakémonos de présentation des espèces d'aigles, permettant une communication auprès du grand public lors de manifestations.

Dépliant



Créé en 2018, le dépliant des 7 espèces a été déployé largement en 2019 lors de manifestations auprès du grand public.

Déploiement du casque virtuel

« VOLER COMME UN AIGLE »

(AIGLE x LPO) :



Emmanuelle Wargon à la LPO France, Secrétaire d'Etat auprès de la Ministre de la transition écologique et solidaire

- Ingrandes : le 11 juillet 2019
- BirdFair : du 16 août au 18 août 2019
- Festival de Ménigoute : du 29 octobre au 3 novembre 2019
- LPO Grands Causses
- LPO DT Aquitaine : Expos becs et ongles à Audenge
- LPO France : Visite d'Emmanuelle Wargon - vendredi 8 novembre 2019



Le casque Aigle à Ingrandes-sur-Vienne

Création d'une mallette pédagogique « Aigle Royal » afin de présenter à un large public cette espèce et sensibiliser à la connaissance et la préservation. Ce projet est piloté à la fois par la Ligue de Protection des Oiseaux mais aussi par l'Association « Education Pyrénées vivantes » regroupant plusieurs associations et acteurs de la biodiversité. Cette mallette sera utilisée au sein des écoles, des associations, dans les parcs naturels nationaux et régionaux ainsi que lors de manifestations grands publics.



Cette mallette comprend :

Une silhouette taille réelle d'Aigle royal



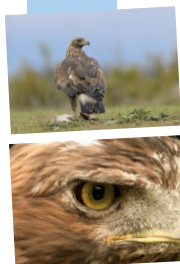
la structure du corps est en résine peinte à la main, les ailes sont en toile de cerf-volant imprimée avec une structure en baguettes de fibre de verre et fibres de carbone qui rigidifie l'ensemble et permet de démonter les ailes, les baguettes et le corps en résine et ranger les éléments dans un sac à dos de rangement et transport de l'ensemble des autres outils.

Un kit de 16 silhouettes de rapaces à l'échelle 1/6°



Ce kit comprend une silhouette de Gypaète barbu adulte, Gypaète barbu juvénile, Aigle royal juvénile, Aigle royal adulte, Vautour moine, Vautour fauve, Vautour percnoptère, Buse variable, Grand corbeau, Milan royal, Milan noir, Faucon pèlerin, Faucon crécerelle, Epervier d'Europe, Pigeon ramier et Homme enfant pour la comparaison. L'ensemble est conditionné dans un sac en toile permettant de ranger et protéger les silhouettes. Le sac est logotypé aux couleurs du commanditaire.

Une banque d'images



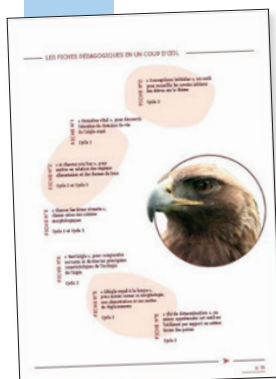
Elle comprend 100 images illustrant l'identification de l'espèce juvénile et adulte, le régime alimentaire, l'habitat, les aspects culturels à travers différents pays, les comportements, le vol, les menaces et les actions de suivi et de préservation... Des commentaires sont associés à chacune des images.

Un paysage magnétique avec 30 magnets



Les magnets représentent les activités humaines et les espèces associées au milieu de vie de l'Aigle royal. L'impression du paysage se fait sur panneau magnétique souple sur un support autoportant type kakémono. Le panneau est d'une dimension de 80 cm sur 200 cm avec deux tubes alu démontables à l'arrière. Le panneau se roule ; il est conditionné dans un tube et se range dans la malle. Les magnets sont rangés dans un cylindre cartonné inclus dans la malle.

Rédition et adaptation du dossier pédagogique



140 pages de ressources pédagogiques à destination des enseignants avec une présentation de l'espèce, 13 fiches pédagogiques à l'usage des enseignants, 13 fiches élèves – une bibliographie. L'adaptation du dossier pédagogique comprend une actualisation et un complément de conception pédagogique ainsi que la refonte de la mise en page.

Une reproduction en 3D de becs et de serres de divers rapaces dont l'Aigle royal :



À l'échelle, le bout de la patte avec ses serres d'une part le crâne avec le bec d'autre part sont en résine monochrome. Le but : montrer les détails morphologiques de ces attributs spécifiques aux rapaces et les différences au regard de la spécialité de leur régime alimentaire (prédateur/ nécrophage...).

Malle de rangement et de transport de l'ensemble des outils.

L'ensemble des outils pédagogiques est contenu dans une malle avec un autocollant logotypé aux couleurs du commanditaire.

Suivi de production

- Commande auprès des prestataires et suivi des productions.
- Formation des futurs utilisateurs
- 1 journée de présentation des outils et de formation à l'utilisation (montage, rangement, pistes pédagogiques...).

Soutien aux colloques de préservation :

• Les 5^e rencontres Circaète Jean-Le-Blanc

Les observateurs du réseau national Circaète se sont réunis le week-end, des 5 et 6 octobre 2019, à Gémenos, dans les Bouches-du-Rhône, au pied de la Sainte-Baume.

Une quinzaine d'interventions ont permis de faire le point sur les connaissances locales (répartition, habitat, productivité, etc.) acquises ces dernières années de l'espèce.



• Soutien de la 2^e rencontre « Aigle Botté » à Carcassonne les 31 mai et 2 juin 2019

Cette rencontre des spécialistes français de cette espèce, permet de consolider un plan d'action de sauvegarde de l'espèce en France. À cette occasion, l'ensemble des 41 participants a été équipé d'une paire de botte Aigle.



Pour aller plus loin

Nos actions prévues pour l'année 2020 :

- ▶ Finalisation du kit pédagogique « aigle royal » et lancement des animations auprès du grand public
- ▶ **Séminaire national aigle royal** en automne à Florac au siège du Parc National des Cévennes
- ▶ Animation du réseau aigle royal : surveillance, actions de préservation
- ▶ Communication du bilan de la 2^e année du partenariat
- ▶ Communication sur les rapaces de la famille des aigles accueillis en centres de soin
- ▶ Équipement en bottes et équipement pour les centres de soin en France
- ▶ Poursuite du soutien aux actions de préservation des 7 espèces d'aigle en France

SOUTIENS À DES PROJETS DE PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

Sauvegarde des abeilles noires d'Ouessant

Aigle a participé au projet de la Maison Guerlain, en faveur de la Conservation des abeilles noires bretonne de l'île d'Ouessant par le don de **51 paires** de bottes à l'Association.

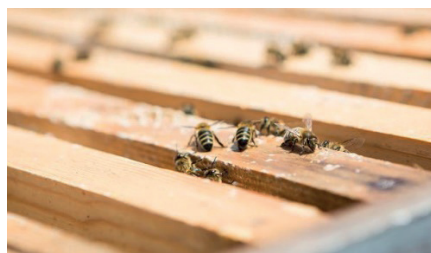
Ce projet de mécénat de Développement Durable auprès de l'Association Conservatoire de l'Abeille Noire bretonne de l'île d'Ouessant permet de protéger un patrimoine naturel unique au monde.

Soutien de la Réserve Ornithologique du Grand Laviers Baie de Somme

Aigle soutient via l'équipement des équipes de la réserve et ce avec un engagement de soutien pour trois années (2018-2020).

Suite à la démolition de la sucrerie d'Abbeville en 2008, les bassins de décantation de Grand-Laviers ont été réhabilités à partir de 2010, en Réserve ornithologique. Actuellement ce ne sont pas moins de 194 espèces d'oiseaux qui ont été recensées sur ce site, parmi lesquelles le Busard des roseaux, l'Avocette élégante, le Grèbe à cou noir, la Grande Aigrette, le Canard souchet, le Râle d'eau, la Gorgebleue à miroir...

La Réserve Ornithologique Baie de Somme – Grand-Laviers est un site remarquable pour la reproduction des oiseaux d'eau, en particulier l'Avocette élégante, le Grèbe à cou noir et la Gorge Bleue qui viennent s'accoupler chaque année.



Développer et assurer le maintien du savoir-faire

L'UNIVERSITÉ DES SAVOIR-FAIRE AIGLE

L'Université des Savoir-Faire AIGLE (USF), est notre école du développement des compétences, adaptée à tous les métiers de notre maison : fonctions front-office, fonctions back office, fonctions commerciales (retail/wholesale) et les métiers de la production aussi bien pour les collaborateurs que pour les managers.

Un développement des compétences pour tous

Notre effort de formation est mis sur le développement des compétences métiers de nos collaborateurs, des compétences de management pour nos managers et le développement personnel.

Ainsi, l'investissement formation réalisé en 2018 a représenté un montant de 480 685 euros, soit 2.53 % de la masse salariale. Au cours de l'année 2018, le nombre total d'heures de formation s'élève à 6889,5 heures. Au total, 468 stagiaires ont bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2018.

Ainsi, l'investissement formation réalisé en 2019 a représenté un montant de 606 570.31 euros, soit 3.24 % de la masse salariale (vs 2.53 % en 2018 et 1.98 % en 2017) ; incluant notre obligation de contribution unique à la formation professionnelle de 1 % de notre masse salariale brute et la valorisation de nos formations internes au poste de travail ; en plus des formations issues du plan de formation.

Au cours de l'année 2019, le nombre total d'heures de formation (hors formation au poste de travail en production) s'élève à **6150 heures**.

Au total, 317 stagiaires ont bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2019 (hors production), soit **211 collaborateurs**.



Indicateur clé

Masse salariale consacrée à la formation :

3.24 % en 2019

vs 2.53 % en 2018.

Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une ou plusieurs actions de formation en

France : **317 en 2019** vs 468 en 2018 (hors formation au poste de travail en production).

Nombre de jours de formations internes consacrées au maintien de notre savoir-faire de maître caoutchoutier :

1 169 jours en 2019

vs 642 en 2018.

L'offre de l'Université des Savoir-Faire a été déployée autour de 2 grands axes en 2019 pour nos 3 grands métiers (Corporate, Retail et Production/Logistique) :

- **USF Métiers**, dédiée au développement des compétences métiers
- **USF Management**, dédiée aux programmes de développement des compétences de nos managers

USF Métiers	USF Management
 Corporate Production Logistique Retail	 Parcours Managers COMEX Corporate & Retail Production et Logistique
Pour le collaborateur :	Pour le collaborateur :
Développer ses compétences au service du client et aux besoins de son poste	Développer son management et son leadership
Pour Aigle :	Pour Aigle :
Développer la culture de l'obsession client et l'employabilité de ses collaborateurs	Développer les leaders de demain

L'USF MÉTIERS : TOUJOURS PLUS DE PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT ADAPTÉS À CHAQUE MÉTIER DE L'ENTREPRISE

Sur le corporate

43 sessions de formations ont été déployées en 2019, en groupe ou en action individuelle, sur le site, auprès d'un prestataire ou à distance, pour la population corporate et principalement autour **des formations techniques propres aux métiers de chacun.**

Sur le retail

Nous continuons le développement de nos programmes spécifiques diplômants : le parcours Management des Univers Marchands (**MUM**) pour nos responsables magasins et le parcours Vendeurs Conseil en Magasin (**VCM**) pour nos équipes de vente.

Sur la production/logistique

8 182 heures de formation ont été déployées sur la formation interne au poste de travail de nos Maîtres Caoutchoutiers. Ces formations permettent de développer de la polyvalence au sein de nos titulaires. Ces heures de formation ont permis de développer de la polyvalence au sein de nos titulaires et ont également été dédiées à de la formation initiale pour nos nouveaux embauchés.

Les équipes de notre site industriel sont également accompagnées pour être formées sur les aspects réglementaires et sécuritaires de leur poste (habilitations, SST, CACES, amiante...)

En 2019, la modélisation de la formation interne au poste de travail a changé. Auparavant, le nouvel arrivant était directement mis en formation au poste de travail en conditions réelles de vie série.

Le modèle 2019 qui sera reconduit en 2020 est le suivant :

PHASE 1 : INTÉGRATION / DÉCOUVERTE (1 jour)

Accueil sécurité à l'arrivée des nouveaux puis intégration avec découverte de l'environnement de travail et visite du process de fabrication d'une botte accompagné du formateur.

PHASE 2 : APPRENTISSAGE EN STATIQUE (3 jours)

Découverte des éléments constitutifs d'une botte ainsi que les caractéristiques liées à la matière.

Découverte du poste de travail : outillage, documentation, vocabulaire, organisation et fonctionnement d'un convoyeur d'assemblage.

Montage à 100 % de bottes : pas de notion de cadence mais l'attention est portée sur la qualité et l'apprentissage des bons gestes.

PHASE 3 : APPRENTISSAGE EN DYNAMIQUE (4 à 5 semaines)

Montage des bottes sur la ligne d'assemblage à faible vitesse puis montée en cadence sur 5 semaines

Organisation prévue en production : 1 convoyeur dédié à la formation – 1 formateur pilote et 1 agent expert en support

Création de l'école des Maître Caoutchoutiers

Parce que notre savoir-faire bottier est unique au monde, pour le sauvegarder et le transmettre dans les meilleures conditions, AIGLE investi dans la création d'une école dédiée à l'apprentissage de notre savoir-faire de maître caoutchoutier. Ce nouveau programme vise à formaliser un process de formation afin d'assurer l'intégration et la transmission des gestes centenaires aux nouvelles recrues. Actuellement en cours de définition, l'école du caoutchouc a été initiée dans le cadre du projet Ergo+ et de la modélisation du parcours de formation pour les opératrices sur les postes d'encolage. Un premier pas dans le sens de la création de cette école. En 2020, la réflexion se poursuit pour une mise en place autour des métiers du montage, zone critique de sauvegarde des gestes.



Chantier Pilote Ergo+ : l'homme et les conditions de travail au cœur de la transformation du site industriel

Un chantier pluriannuel de transformation est en cours au sein de notre atelier de production pour améliorer les conditions de travail de nos agents de fabrication.

Ce chantier a démarré en 2019 autour d'un périmètre bien défini : le poste individuel d'encollage tiges et avant-pied. L'objectif étant de retravailler le poste de travail tel qu'il existait auparavant en aménageant les postes de travail, en modifiant les outillages, en redéfinissant les bons gestes pour préserver sa santé, en écrivant des modes opératoires...

Accompagnés d'un expert en ergonomie et ergo motricité, le Comité de Direction Industriel, les membres et contributeurs du projet ainsi que les membres du CSSCT et les élus de l'atelier bottes ont suivi une formation d'une journée autour de la sensibilisation au concept de l'ergonomie dynamique.

Ensuite, l'équipe chantier s'est réunie régulièrement pour préparer le chantier puis avancer sur des phases de réalisation du plan d'action puis de suivi. Une fois le nouveau poste de travail établi avec les modes opératoires écrits, nous avons pu travailler sur la modélisation du parcours de formation pour former nos encolleuses à cette nouvelle méthodologie de travail.

Notre nouveau parcours de formation à destination de nos encolleuses s'articule de la façon suivante :

1 - FORMATION EN SALLE :

Durée : 2 h

- Sensibilisation au concept Ergonomie et Ergodynamique
- Accompagnement au changement
- Vidéo formation

2 - FORMATION TERRAIN

Durée : 5 à 7 jours ou Poste pilote ERGO+

En binôme, encollage d'un Programme de production AVP puis Tige

> *Accompagné par Samantha et Virginie (nos formatrices expertes)*

3 - ACCOMPAGNEMENT TERRAIN

Durée : 1 à 2 jours par poste

Mise en place du nouveau poste d'encollage dans les flux

> *Accompagné au démarrage par nos deux formatrices expertes*

4 - BOUCLE D'ORIENTATION

Durée : 1 h par poste et par binôme

Reprise des gestes s'il y a des dérives

> *Réalisé par nos deux formatrices*

La formation en salle et celle sur le terrain ont été déployées à partir de novembre 2019 auprès de notre équipe de 10 encolleuses. L'accompagnement à la mise en place et au démarrage des nouveaux postes en production a démarré en janvier 2020 et les boucles d'observation seront instaurées entre avril et mai 2020



Pour aller plus loin

Deuxième chantier Ergo+ : organisation du convoyeur. L'objectif du chantier étant de trouver, mettre en place et tester une nouvelle organisation autour du convoyeur pour améliorer les conditions de travail tout en améliorant la performance. Démarrage du chantier en mars 2020.

L'USF MANAGEMENT : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET CRÉATION D'UNE CULTURE MANAGÉRIALE CHEZ AIGLE

Pour le corporate

Pour rappel, AIGLE a décidé en 2018 de créer un Parcours Management pour les managers de l'ensemble des équipes corporate pour la France et l'international.

Ce programme a plusieurs objectifs : créer une culture et des rites communs et offrir les outils d'animation du quotidien pour manager son équipe. De plus, ce programme a pour ambition de permettre à chaque manager de développer ses capacités et ses compétences personnelles et professionnelles dans un cadre de changement afin de Faire grandir AIGLE Ensemble.

Ce parcours est organisé en plusieurs niveaux évolutifs.

Le 1er niveau de ce parcours est basé sur la "*Connaissance de soi & l'Efficacité Collective*" via la réalisation du Test Insight Discovery. Ensuite, au cours d'une journée de formation en groupe, chaque participation prendra connaissance de son profil, du fonctionnement des langages des couleurs et la méthodologie d'interaction entre les différentes personnalités colorielles.

En 2019, **27 managers** des équipes Corporate ont participé à cette première journée de formation au cours de 2 sessions organisées en janvier et février sur notre siège à Boulogne Billancourt.

Pour la production

En 2019, nous avons initié un **parcours d'accompagnement** de notre ligne managériale complète en production : nos 5 responsables de secteur, nos 10 animateurs et nos 5 relais animateurs. Ces parcours sont animés par 2 consultantes coachs de l'Ecole du Management de l'AFPI Centre Val de Loire.

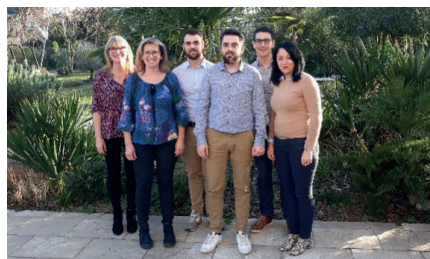
Pour nos responsables de secteur, le parcours de 5 jours de formation s'est déroulé sur le premier semestre. Après une première journée de team building pour permettre à l'équipe fraîchement constituée de mieux se connaître, ils ont pu travailler sur leur positionnement dans leur rôle de manager et acquérir les outils fondamentaux et les démarches du management.

Pour nos animateurs et relais animateurs, leur parcours de 4 jours a démarré sur le second semestre. Ils ont également démarré avec une journée de cohésion d'équipe animée par 2 consultantes. L'objectif pour cette population étant de devenir un animateur de production crédible et légitime dans l'exercice de son rôle quotidien de manager non hiérarchique.



Pour aller plus loin

En 2020, nous allons construire le 2^e niveau de ce parcours dédié à nos managers pour les accompagner sur les outils et attitudes du manager chez AIGLE. L'objectif étant d'être centré sur des phases d'entraînement et de mises en situation autour de cas concrets.



Pour aller plus loin

En 2020, l'accompagnement de nos managers en production va se poursuivre.

Pour le retail : poursuite du programmes diplômants pour nos Managers de boutiques

Parcours VCM, Vendeur Conseil en Magasin

Fort du succès des parcours managers (Responsables et Responsables Adjoints de magasin) Aigle et MK'UP ont collaboré une nouvelle fois en 2019 pour offrir aux 1^{ers} Vendeurs et Vendeurs (CDI temps plein) répondants aux exigences de savoir-être, d'engagement professionnel et de potentiel de développement, une formation spécifique : le Parcours VCM, Vendeur Conseil en Magasin.



Le parcours de formation a débuté en novembre 2018 à raison de 10 modules de 2 jours par mois (hors période de soldes et congés d'été) jusqu'au passage du titre en décembre 2019.

Les modules de formation autour des piliers fondamentaux du métier : « Développer sa connaissance des produits », « Contribuer à l'animation de l'espace de vente » et « Conseiller le client en magasin » ont été animés conjointement par Emilie Rollot (Chargée de formation et de recrutement Retail) et l'équipe de consultant MK'UP.

Une cérémonie sera organisée fin février 2020 pour mettre à l'honneur nos équipes au cours de laquelle elles se verront recevoir leurs diplômes officiels (titre certifiant de niveau 4 inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles).

Parcours Management pour les Responsables Magasins

L'USF Retail AIGLE renouvelle son partenariat avec MK'UP pour proposer un parcours dédié aux Responsables Magasins : **le Parcours Management**.

Proposé aux Responsables Magasins ayant rejoint les effectifs en 2018- 2019 ou ayant évolué au cours de l'année 2019, il est composé de 12 modules de formation (12 X 1 jour) délivrés conjointement par l'équipe de formation AIGLE et l'équipe de consultants MK'UP de novembre 2019 à novembre 2020.



Avec pour objectif de développer les compétences des Responsables Magasins sur le pilier fondamental du métier, le management, ce programme va permettre en outre de renforcer la posture managériale, développer le leadership et les Soft Skills, donner des outils de communication et de motivation d'équipe pour performer en animation et favoriser les échanges entre RM sur les « Best Practices »

La validation de ce parcours de formation repose sur la certification d'un Bloc de compétences MANAGEMENT du titre professionnel MUM (Manager d'Unité Marchande), reconnu dans l'univers Retail.

Améliorer l'expérience candidats

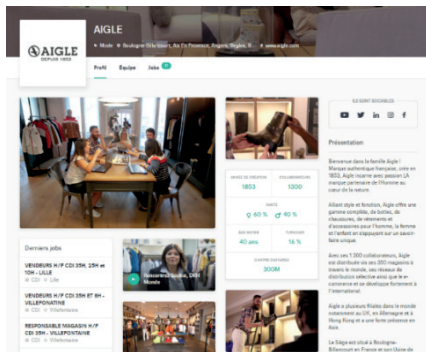
En 2018, nous avons décidé de créer en partenariat avec *Welcome To The Jungle*, un site employeur AIGLE. Grâce à cet outil, nous avons développé notre image employeur, en amplifiant notre sourcing candidats et en proposant une meilleure expérience candidats.

Et les premiers résultats se sont déjà fait ressentir puisque nous avons atteint un trafic de **2 953 pages vues** par mois sur le profil Aigle en 2019. En un an, nous avons reçu près de **2 600 candidatures** sur 90 offres d'emploi postées.

Suite à la mise en vigueur du RGPD, *Welcome To The Jungle* est également le bon moyen de mieux gérer nos candidatures reçues, tout en respectant le droit à l'oubli et le droit de conservation de chacun.

En complément de *Welcome To the Jungle*, nous allons développer une page employeur sur LinkedIn ainsi que la mise en place d'annonces afin d'accroître notre image employeur et de séduire un plus grand nombre de candidats. Fin 2019, nous sommes très heureux d'avoir atteint **10 000 personnes abonnées**.

En parallèle de *Welcome to the Jungle* et LinkedIn, nous sommes également très présents sur Indeed et Fashionjob ; deux jobboards très utilisés dans le secteur du retail.



Poursuite de l'amélioration de l'intégration des salariés

L'arrivée dans une entreprise est une étape importante pour tout nouveau collaborateur et nous accordons une grande importance de cette étape, dans notre cycle RH. De manière que la prise de fonction se passe le mieux possible et que le collaborateur se sente rapidement intégré au sein de l'entreprise, AIGLE a mis en place des parcours d'intégration en 2017, adapté pour chaque grand métier de l'entreprise, qui se sont poursuivis par métier en 2019 :

CORPORATE	RETAIL	LOGISTIQUE & INDUSTRIE
L'intégration « Made in Aigle » se base sur trois piliers essentiels : • Découverte d'équipe (déjeuner d'accueil) • Découverte du business model retail et industriel (journée en boutique et visite usine) • Découverte expertise métier (formation produit) Un livret d'accueil est remis à chaque collaborateur dès son arrivée.	RM : 2 semaines en magasin référent + accompagnement manager via Kit d'intégration jusqu'à la validation de la période d'essai RA : 1 semaine en magasin référent + 1 semaine en magasin d'attribution + accompagnement manager via Kit d'intégration jusqu'à la validation de la période d'essai Equipes de vente : 2 semaines en magasin d'attribution + accompagnement manager via Kit d'intégration jusqu'à la validation de la période d'essai.	Concernant nos collaborateurs basés à Ingrandes, nous avons à cœur d'intégrer chaque personne dans le respect des règles de sécurité. C'est pourquoi nous mettons en place dès leur arrivée : • Un point sécurité • Une réunion d'information RH



Indicateur clé

Nombre d'entrées cumulées sur Aigle International SA (CDI, CDD, Alternants) : **173**

en 2019 (pour 168 en 2018).

Nombre de sorties CDI : **199**

en 2019 (pour 122 en 2018).

ENJEUX MAJEURS



Économie circulaire et changement climatique

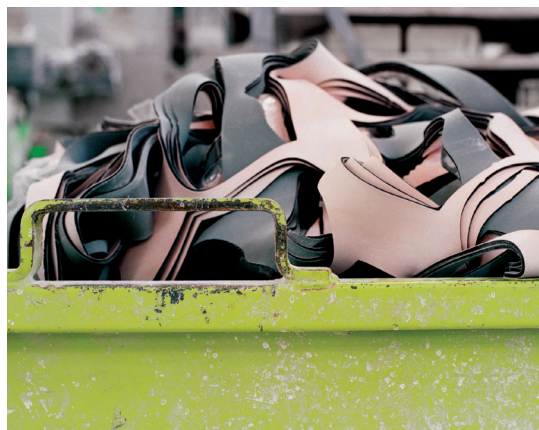
ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS

Valoriser nos déchets et contribuer au recyclage de nos produits

Depuis toujours, nous veillons à limiter la quantité de déchets produits sur notre site d'Ingrandes. Pour piloter au mieux la gestion des déchets dans le cadre de sa production, AIGLE suit mensuellement les quantités de déchets par type de traitement (déchets enfouis, incinérés, recyclés).

Au total sur l'exercice 2019, **51.1 % des déchets produits** sur notre site industriel d'Ingrandes-sur-Vienne ont été valorisés soit en légère diminution par rapport à l'année 2018. Cependant, AIGLE recherche activement de nouvelles filières de recyclage pour les déchets de caoutchouc, qui ont été mis en attente d'une solution adaptée.

Afin de limiter notre consommation de matières premières, nous pratiquons le recyclage d'une partie de nos déchets tout au long de la chaîne de production : **90 % du caoutchouc non « vulcanisé » est réutilisé** sans perdre ses propriétés et est réintroduit dans le cycle de production de nos bottes.



Indicateur clé

Pourcentage de déchets valorisés du site de production : **51,1 % en 2019** (pour 53,4 % en 2018) ;
Tonnage total de déchets du site de production : **550.98 tonnes en 2019** (607,93 tonnes en 2018)

Appliquer l'économie circulaire dans notre chaîne de production

Nous essayons au maximum de réduire notre consommation en termes de matière première, en lien toutefois avec une amélioration continue de la qualité de nos bottes, qui est un vrai vecteur de notre marque.

La part de caoutchouc naturel en grammes par paire de bottes fabriquées sur le site augmente en 2019 vs 2018, liée à la fabrication de nouveaux modèles. À noter la baisse de soufre en 2019, ce qui est positif dans notre processus de fabrication.



Indicateur clé

Consommations de matières premières en grammes par paire de bottes fabriquées :

784 g de caoutchouc naturel (vs 742 en 2018),
226 g de caoutchouc synthétique
(209 vs 2018) ; 132 g de silice (vs 126 g
en 2018) et 15g de soufre (vs 19 en 2018).

Mettre en œuvre des initiatives de recyclage de nos produits

Du 6 au 20 novembre 2019, en partenariat avec Gamm Vert
Nous avons mis en place dans 10 points de vente en France, des points de récoltes de textile usagé auprès des clients de notre partenaire.

Dans chaque magasin, était disposées près des caisses des bornes de récolte pour que les clients puissent y déposer des vêtements qu'ils n'utilisaient plus. Chaque participant recevait un bon d'achat des vêtements de 8 euros en contrepartie sur nos bottes Aigle vendues chez Gamm Vert.

Une campagne de communication auprès de nos clients et des clients Gamm Vert avait été mise en place, afin de les sensibiliser à cette opération.

Ensuite, l'ensemble des vêtements récoltés est envoyé à notre partenaire l'association FRINGUETTE, qui trie, nettoie, répare et transforme ce qui a été récolté. Ensuite suivant l'état, une partie est revendue dans le réseau des boutiques FRINGUETTE, une autre offerte à des mairies, notamment sur des vêtements chauds auprès de personnes dans le besoin, et le reste qui n'est plus mettable est donné à GEBETEX, qui transforme les vêtements en énergie durable.



Gamm vert



Participer au ramassage du plastique dans nos rivières et fleuves

Aigle a souhaité participer à une action collective avec l'association **SURFRIDER** afin de sensibiliser ses équipes du Siège de Boulogne-Billancourt et de son Site Industriel à Châtelleraut avec deux actions de ramassages de déchets et du plastique dans la Seine (75) et la Vienne (86) en 2019.



Bilan de la première campagne de ramassage des déchets sur la Seine en juin 2019 :



Bilan de la seconde campagne de ramassage sur la Vienne (86) en septembre 2019 :



Au final, ces deux actions, ont permis via la participation de 85 collaborateurs, le ramassage de 31 sacs poubelles de 30 litres de déchets soit 930 litres de déchets ramassés et triés dans la Seine et la Vienne.

Permaculture sur notre Site Industriel d'Ingrandes

Action à la fois sociale et environnementale, 5 salariés du site d'Ingrandes/Vienne participent à la création d'un jardin collectif sur le principe de la permaculture. Accompagnées par Apizone, c'est un lieu de pause et de convivialité que les volontaires souhaitent proposer à leurs collègues.

Le partage d'une culture commune, la bienveillance, l'ouverture d'esprit, la prise en compte des énergies et l'invitation à faire une pause sont les valeurs portées par ce projet.

En plus de l'aspect pratique de la plantation d'un jardin, il y a des ateliers intellectuels de formation à la permaculture, invitant chacun des membres du groupe à penser à un monde d'aujourd'hui et de demain plus durable et protecteur de son environnement, aussi bien humain que naturel.

L'équipe s'est constituée et a démarré la **conception en 2019**. Le jardin verra le jour en 2020.



Indicateur
de suivi

5 bénévoles & Surface
de plantation : 20 m²

MAÎTRISER ET ASSURER LE SUIVI DE NOS CONSOMMATIONS

Au-delà de l'engagement environnemental, la maîtrise de l'énergie et de nos consommations reste un enjeu à suivre afin de limiter nos risques liés à la fourniture, de maîtriser nos facteurs de productivité ou encore de réduire nos émissions de gaz à effet de serre.

Ainsi, nos équipes Maintenance et Procédés assurent la vérification et le suivi régulier de nos installations dans une démarche de prévention. De plus, plusieurs initiatives ont été réalisées ces dernières années afin d'optimiser nos process et d'améliorer la qualité de notre fabrication par la mise en place d'un éclairage d'ambiance intérieur par un dispositif LED intelligent. En 2019, 50 % de notre atelier a été équipé de cette technologie.



Indicateur clé

Consommation d'électricité en 2019 : **4 872MW/h** sur l'ensemble de nos sites en France (vs 5 598 MW/h)

Consommations Energies



Indicateur clé

Consommations énergétique du site de production	2018	2019
Electricité (MW/h)	4 132	3697
Gaz naturel (MW/h)	8 351	7233
Fuel (L)	23 057	24 756
Eau	15 728	13 005
Consommations énergétique des magasins	2018	2019
Electricité (MW/h)	1288	995
Consommations énergétique du siège social	2018	2019
Electricité (MW/h)	178	180

Une **baisse de plus de 10 %** est observée sur les consommations du site d'Ingrandes suite à la baisse du volume du nombre de jours travaillés en équipe de la production 2019 = 2807 jours (vs 2018=5537 jours).

NB : Erreur sur la consommation d'eau en 2018 : 15728 m³ au lieu de 23127 m³, valeur établie par notre gestionnaire, au prorata de la facture du premier semestre.

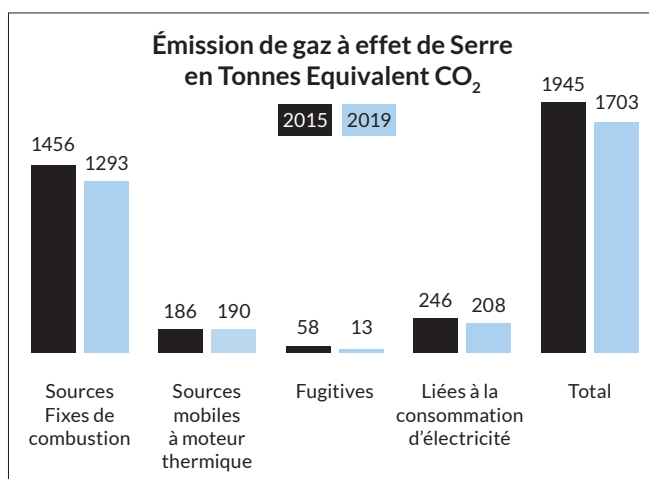
2018 : Consommation d'eau au premier semestre importante due à un incident sur nos canalisations. Les réparations ont été effectuées au cours de l'année.

Gaz à effet de Serre

Nous avons actualisé le bilan des émissions GES (Gaz à Effet de Serre) de nos activités. Ce bilan a été réalisé selon la norme ISO 14 064 en prenant 2015 comme année de référence. Le périmètre de cette étude concerne les activités d'Aigle International sur le territoire français de notre site industriel suivant les scopes 1 & 2 comprenant les consommations de Gaz, Fuel, Essence, Electricité ainsi que les fuites en gaz réfrigérants.

Le premier poste d'émission de Gaz à Effet de Serre est celui des émissions directes liées à des sources fixes de combustion (gaz naturel, gaz propane, fuel domestique et gazole non routier) viennent ensuite les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité.

Conformément au décret n° 2016-1138 du 19 août 2016, les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre seront intégrés à notre prochain bilan réglementaire 2020.



Pour aller plus loin

En 2020, nous envisageons d'engager la réalisation du bilan carbone (**scope 3**) des activités AIGLE, un préalable pour envisager un plan de réduction des émissions CO₂, notamment sur la compensation carbone produits (production de bottes françaises) et inscrire la marque dans une dynamique positive de lutte contre le changement climatique.



Indicateur clé

Emission de Gaz à Effet de Serre en CO₂ Site Industriel d'Ingrandes 2019 : **1703 Tonnes de CO₂** (scope 1 & 2)

ENJEUX À SUIVRE



Impact territorial

PARTAGER ET VALORISER NOTRE PATRIMOINE INDUSTRIEL

Depuis toujours nous avons la volonté de partager le savoir-faire et faire découvrir nos métiers, fait partie des valeurs historique



de notre entreprise. Fort de cet engagement, nous avons mis en place en 2017 un processus de structuration afin de professionnaliser notre parcours de visite du site industriel et ainsi offrir la possibilité au plus grand nombre de découvrir notre savoir-faire unique en France. Ainsi, les visites de

nos ateliers permettent à plus de 1 000 visiteurs chaque année de comprendre le processus de fabrication d'une botte, de valoriser nos techniques et nos Hommes – indispensables dans ce processus –, de connaître l'histoire atypique de notre site d'Ingrandes/Vienne, mais aussi de mettre à l'honneur le Made In France et faire preuve de transparence vis-à-vis de nos consommateurs.

En 2019, nous avons accueilli **1 092 visiteurs**, soit + 7 % vs 2018, venus du monde entier : Chine, Japon, Mongolie, Allemagne...

Nous poursuivons notre partenariat avec les organismes locaux comme l'Office de Tourisme de Châtelleraut, et avons mis en place un nouveau partenariat avec la Région Nouvelle Aquitaine, grâce à un soutien financier pour nous permettre de continuer de développer notre activité patrimoniale et touristique. Notre site est désormais présent dans le Guide du Routard des entreprises et usines à visiter en France.



Indicateur clé

1092

NOMBRE
DE VISITEURS
ACCUEILLIS
SUR NOTRE SITE
EN 2019

1018

EN 2018



Pour aller plus loin

En 2020, le site d'Ingrandes/Vienne entreprendra de réaliser son **Musée de la Botte**, afin de poursuivre la valorisation du patrimoine local et l'héritage d'un savoir-faire unique en France.

INITIATIVES SOLIDAIRES

Soutenir des programmes de protection des hommes

AIGLE a mis en place depuis de nombreuses années, des partenariats avec plusieurs associations caritatives locales et nationales pour venir en aide aux personnes démunies et favoriser l'insertion professionnelle grâce à des dons de produits textiles et chaussant.

Participation via le don de **100 paires** de bottes Lifestyle à la **Grande Braderie de la Mode** organisée par l'association AIDES, à Pantin en juin dernier, afin de soutenir l'action de lutte contre le virus du Sida. Une action collective des grandes marques du prêt à porter, qui a permis de récolter 221 920 euros.



DON DE
100
PIÈRES

Cette association « **Atout Solidaire** » est à la fois un atelier de « customisation » et une boutique de vente de vêtements cédés par des partenaires industriels du textile. Ce chantier d'insertion a permis, en 2018, la concrétisation d'une vingtaine de contrats pour des femmes âgées de 21 à 61 ans.

En 2019, nous avons fait le don de **1 799 pièces** (vêtements, bottes et chaussures).



DON DE
1799
PIÈCES

Créée à l'initiative de bénévoles du Secours Catholique en 1993, l'**Association Fringuette** est une association d'utilité sociale qui a pour objet de favoriser l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté d'insertion à un emploi salarié.

L'association est conventionnée en qualité d'A.C.I. (Atelier et Chantier d'Insertion). Le chantier d'insertion est un tremplin pour renouer avec le monde du travail.

Elle emploie 30 personnes en insertion autour des activités suivantes :

- Collecte et tri de vêtements de seconde main
- Vente de vêtements de seconde main et de fin de séries de partenaires fabricants
- Création d'accessoires de mode et sous-traitance
- Retouches couture
- Sous-traitance couture
- Création et location de costumes

Nous avons soutenu via des dons cette association située dans la Nouvelle Aquitaine. En 2019, nous avons fait le don de **6 973 pièces** (vêtements, bottes et chaussures).



DON DE
6973
PIÈCES

Nous avons participé à l'envoi d'un container via l'**Association France Touraine Madagascar** constitué de matériels agricoles, d'outillages, de fournitures scolaire, de vélos, de vêtements, jouets, vaisselles... et envoyé à la ferme école d'Antsirabe qui est situé dans le secteur d'Antsahasoa. Cette ferme est constituée de 40 hectares de terres avec des élevages de vaches, porcs et de poules pondeuses. Le bénéfice de ses activités permet de faire fonctionner la ferme école.

La plus grande partie du container est destinée à cette ferme école dont le contenu est plus constitué de matériels agricoles, d'outillages et vélos. Les revenus de cette ferme visent à permettre de financer une partie des frais de fonctionnement du lycée.

Le collège et lycée rassemblent près de 400 élèves dont 140 internes.

En 2019, nous avons envoyé **3 219 pièces** (vêtements, bottes et chaussures).



ENVOI DE

3219
PIÈCES

Bilan 2019 :

FRINGUETTE :

6973

DONS

FRANCE
TOURAIN
MADAGASCAR :

3219

DONS

ASSOCIATION
CONSERVATOIRE
ABEILLE
BRETONNE :

51

DONS

ATOUT
SOLIDAIRE :

1799

DONS

LIGUE DE
PROTECTION
DES OISEAUX :

41

DONS



Indicateur clé

12 083 pièces
données à des
associations en 2019
vs 10 450 en 2018

Dialogue social

MISE A DISPOSITION D'UNE DE NOS SALARIÉS AU SEIN DE LA FÉDÉRATION CHIMIE ENERGIE CFDT

Au cours de l'année 2019, nous avons été sollicités par la CFDT pour la signature d'une convention de mise à disposition de l'une de nos salariés jusqu'alors déléguée syndicale au sein de l'entreprise.

Consciente de l'importance des fonctions syndicales assurées à l'extérieur de l'entreprise et dans un souci de bon déroulement du dialogue social, la Direction d'Aigle International SA a facilité cette mise à disposition en accédant à la requête de la CFDT et en signant, le 25 septembre 2019, une convention de mise à disposition avec la CFDT et la salariée concernée.

Cette convention, entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2019, est consentie pour une durée de 4 ans

BILAN DE NOS ACCORDS D'ENTREPRISE

Sur le télétravail (2^e année) :

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018, notre charte sur le télétravail s'inscrit dans une démarche d'amélioration et de modernisation de la qualité de vie au travail. L'objectif du télétravail est de permettre aux salariés de bénéficier d'une plus grande souplesse dans l'organisation de son travail (sans porter atteinte à l'efficacité collective de travail). Ce dispositif est destiné aux salariés cadres au forfait jours et tous horaires pour lesquels leurs statuts leur permettent une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. Il repose sur un lien de confiance mutuelle entre le salarié et son responsable hiérarchique. **463.50 jours de télétravail** ont été réalisés par nos collaborateurs en 2019 (vs 75 jours en 2018) soit 388.5 jours de plus.

Le télétravail a notamment permis à nos collaborateurs de faire face aux différents mouvements de grève sur la fin d'année 2019.



Indicateur clé

Nombre de réunions
IRP (dont visites
CSSCT) : **64**
réunions réalisées
en 2019 vs 55
réunions en 2018.
Nombre d'accords
en vigueur donnant
lieu à une commission
annuelle de suivi : **6**
en 2019 vs 6 en 2018

Droit à la déconnexion (2^e année) :

Le développement des outils numériques est devenu un enjeu d'efficacité néanmoins, leur accessibilité croissante rend plus floues les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle.

En signant un accord relatif au droit à la déconnexion fin 2017, l'entreprise a souhaité définir les modalités d'une utilisation raisonnée des outils numériques, à protéger les temps de repos et de congés des salariés, en vue d'assurer le respect de la vie personnelle.

Cet accord met en avant les modalités pratiques de l'exercice du droit à la déconnexion, rappelle les règles de bonnes pratiques quant à l'usage efficient et raisonné de la messagerie électronique.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi, la Direction des Ressources Humaines a mis en place un reporting au cours de l'année 2019 et elle reçoit un bilan hebdomadaire permettant de savoir combien de mails ont été envoyés par nos collaborateurs sur la plage horaire définie.

Accord relatif à la mise en place d'une couverture prévoyance pour les salariés non affiliés à l'AGIRC et d'une carence pour le personnel Agents (2^e année)

Mis en place au cours de l'année 2017, cet accord avait trois principaux objectifs.

Premièrement de lutter contre l'absentéisme de la population agent et notamment des agents de production par la mise en place d'une carence. Deuxièmement, il a permis de prendre en compte la pénibilité par la mise en place d'une couverture prévoyance pour les salariés non affiliés à l'AGIRC. Pour finir, cet accord rétabli l'équité en matière de protection par l'élargissement du périmètre de couverture. Ainsi, 100% de la population d'AIGLE bénéficie désormais d'une couverture en France.

Au cours de l'année 2019, 11 dossiers prévoyance pour des salariés non affiliés à l'AGIRC ont été montés et 12 personnes ont pu bénéficier du dispositif avec le versement de prestations prévoyance (contre 7 au cours de l'année 2018).

MESURER L'ENGAGEMENT DE NOS SALARIÉS EN FRANCE

En mars dernier, nous avons souhaité interroger l'ensemble de nos salariés en France, afin de prendre le pouls de l'ensemble des métiers, notamment sur un certain nombre de question relatif à leur **engagement et leur vie de salarié chez Aigle** (Vision, Mode de fonctionnement, Environnement de travail, Gestion des talents, Image externe). **76 % des salariés** ont participé, ce qui a constitué un vif succès.



594

COLLABORATEURS
INVITÉS À RÉPONDRE

224 via e-mail
370 via courrier papier

452

répondants



76%

TAUX DE PARTICIPATION

89 % pour les connectés
68 % pour les non connectés



ONT ÉCRIT
AU MOINS
UN VERBATIM

22 105

MOTS ÉCRITS
PAR LES
COLLABORATEURS

232

COLLABORATEURS
ONT SUGGÉRÉ
DES IDÉES
D'AMÉLIORATIONS

Les résultats :

ENGAGEMENT COLLABORATEUR



La relation à l'entreprise

1. Je suis **fier(e)** de travailler pour mon entreprise
2. Je compte **rester longtemps** dans mon entreprise
3. Je **recommanderais** mon entreprise comme un bon employeur
4. Mon entreprise me donne **envie de me dépasser**

62%

TAUX
D'ENGAGEMENT

+ 11 % vs Benchmark

Indicateurs clés		Commentaires	Positif (%)	vs. Benchmark
Engagement		-	62	+11
Motivation (issu des commentaires)			-	-
Vision		Commentaires	Émotions positives (%)	vs. Benchmark
Communication			34	-1
Rythme du changement			34	-3
Leadership			36	+4
Stratégie			43	-4
Mode de fonctionnement		Commentaires	Émotions positives (%)	vs. Benchmark
Organisation			48	-10
Outils et ressources			44	-9
Technologie (issu des commentaires)			-	-
Clients			56	-6
Coopération			28	-5
Innovation			40	-13
Produits & services (issu des commentaires)			-	-
Environnement de travail		Commentaires	Émotions positives (%)	vs. Benchmark
Conditions matérielles			46	-12
Écoute (issu des commentaires)		-	-	-
Management			58	+11
Pression			41	+6
Autonomie			74	+1
Sécurité			62	-3
Respect de la diversité			57	-3
Ethique			52	+4
Equilibre vie professionnelle / vie privée		-	55	-4
Intérêt du travail		-	73	+12
Gestion des talents		Commentaires	Émotions positives (%)	vs. Benchmark
Rémunération et avantages sociaux			24	-13
Reconnaissance			35	+2
Formation			42	-4
Carrière			29	-1
Compétence (issu des commentaires)			-	-
Image externe		Commentaires	Émotions positives (%)	vs. Benchmark
Engagement social et environnement			51	+1
Image			62	-5

Ces résultats ont été présentés à tous, suivis de tables rondes représentatives des différents métiers, ont permis d'orienter la politique RH aux **constats et mettre en place des plans d'actions spécifiques**.

L'objectif est de faire une étude d'engagement auprès de l'ensemble de nos équipes dans le monde en 2021.

FAVORISER L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP CHEZ AIGLE

Début 2018, nous avons signé un accord d'entreprise en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de Handicap avec nos partenaires sociaux. Cet accord est entré en vigueur à la suite de l'obtention de notre agrément par la DIRECCTE le 10 avril 2018 pour une durée de 3 ans. Il s'inscrit dans le cadre du projet d'entreprise « *Faire grandir Aigle ensemble* ».

Au terme d'une première année 2018 riche d'événements ludiques de sensibilisation, la Mission Handicap a souhaité mettre l'accent en 2019 sur le **renforcement de la communication** pour recruter en interne de nouveaux travailleurs handicapés et sur de l'investissement en matériel pour maintenir dans l'emploi un salarié avec RQTH en production.

Ainsi, nous avons lancé une campagne de communication destinée à sensibiliser nos salariés sur tous les sites en France : siège social, site industriel, réseau commercial et Retail via un leaflet ajouté aux bulletins de salaire envoyés en décembre 2019.

Ce document précise à tous les salariés :

- Les engagements du groupe sur sa politique handicap,
- Les différents types de handicap, notamment le handicap invisible,
- L'intérêt pour le salarié d'obtenir une Reconnaissance de Travailleur Handicapé
- Les démarches à faire pour obtenir cette reconnaissance
- Les coordonnées des pilotes de la Mission Handicap avec un bulletin à retourner pour être contacté de manière confidentielle

Cette action a porté ses fruits car elle nous a permis d'obtenir **2 nouvelles RQTH et 1 nouveau titre de pension d'invalidité valables sur 2019** et de lancer des démarches de demandes de RQTH pour 3 nouveaux salariés.

En 2019, notre taux d'emploi de travailleurs handicapés chez AIGLE est de **5.85 %** (vs 2018 : 5.09 %).

ENGAGEMENTS DE AIGLE

Aigle a signé en janvier 2018 un accord handicap afin que le handicap soit au cœur de sa politique de ressources humaines.

Ainsi, Aigle s'engage à ce que tout collaborateur en situation de handicap :

- Accède et conserve son emploi si celui-ci correspond à sa qualification et est compatible avec son handicap.
- Soit accompagné en cas de survenue d'un handicap ou d'un risque d'invalidité.
- Suive des formations adaptées à ses besoins comme tout autre salarié.

Aigle s'engage aussi à développer le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté et à créer une dynamique d'amélioration par étape par tous.

Le saviez-vous ?

En 2019, 18 collaborateurs en situation de handicap ont travaillé au sein des équipes d'Aigle.

HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le handicap est l'altération d'une ou plusieurs fonctions entraînant une limitation d'activité ou une restriction de participation à la vie en société.

Voici quelques exemples d'altérations des fonctions qui peuvent entraîner une reconnaissance de la situation de handicap d'une personne :

- **Deficiences motrices** : troubles musculo-squelettiques, hernie discale, sciatique...
- **Maladies invalidantes** : diabète, maladie cardiovasculaire, cancer, allergie, hépatite...
- **Troubles psychiques ou maladies mentales** : dépression, phobie, bi-polarité, psychose...
- **Deficiences sensorielles** : auditive (surdit, acouphène...), visuelle (altération, DMLA...),...
- **Troubles cognitifs** : dyslexie, atteinte des fonctions cérébrales supérieures (mémoire, langage)...
- **Deficiences intellectuelles ou mentales** : trisomie, retard intellectuel...

Le saviez-vous ?

80 % des handicaps sont invisibles.

POURQUOI SE FAIRE RECONNAÎTRE ?

Se faire reconnaître travailleur handicapé permet de compenser des difficultés à travailler liées à votre état de santé. Les compensations peuvent être techniques, organisationnelles, managériales ou permettre l'accès à des formations.

Exemples au sein d'Aigle :

- L'usage de poste et l'aménagement de son poste de travail en cas de difficulté de santé ou suite à un accident.
- L'aménagement des horaires de travail.
- La possibilité de bénéficier de 5 heures d'absence autorisées et rémunérées pour réaliser des démarches administratives en lien avec le handicap ou des soins médicaux.
- Un entretien de suivi et d'écoute.

Exemples au niveau personnel :

- La garantie de bénéficier des aides de l'Etat : accès privilégié à la formation.
- Et des aides personnelles de l'Aigle : prestations auditives, aménagement du logement, du véhicule...

Le saviez-vous ?

50% de la population active connaît une situation de handicap, plus ou moins légère et/ou due au moins grand, au cours de sa vie.

POUR L'ÉGALITE HOMME/FEMME – INDEX 2019

Suite à la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, Aigle International, comme l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus, a dû procéder à la publication de son Index Égalité Femmes/Hommes pour la 1^{ère} fois.

Conformément au décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, cet index, (sur 100 points) est calculé par le biais de cinq indicateurs compte-tenu de notre effectif :

- Écart de rémunération entre les femmes & les hommes (/40 points)
- Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes & les hommes (/20 points)
- Écart de taux de promotions entre les femmes & les hommes (/15 points)
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année qui suit leur retour de congé maternité (/15 points)
- Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (/10 points)

La note minimale requise pour cet index est de 75/100. Les entreprises dont l'index est inférieur à 75 points auront l'obligation de mettre en place des mesures correctives pour atteindre 75 points au plus tard dans un délai de trois ans, sous peine de payer une pénalité pouvant atteindre 1 % de leur masse salariale.

& chez Aigle alors ?

Selon le barème suivant, au titre de l'année 2018, publié en 2019, il est de 83 points. Au titre de l'année 2019, publié en 2020, il est de **84 POINTS**.

	2018	2019
Indicateur 1	38/40	39/40
Indicateur 2	20/20	20/20
Indicateur 3	15/15	15/15
Indicateur 4	0/15	0/15
Indicateur 5	10/10	10/10



Pour aller plus loin

Ce score témoigne toutefois et nous devons poursuivre cet élan et nos actions afin d'atteindre **100 % en 2020**.

PERSPECTIVES 2020



La nature comme culture

LANCEMENT EN 2020

Neutraliser les émissions de carbone

Point de départ : tirer le caoutchouc de la nature...

Arrivée : donner en retour à la nature

- > Compensation Carbone des activités d'Aigle
- > Issus d'arbres à caoutchouc plantés (2020)
- > Programme de recyclage circulaire
- > Localisation visuelle des arbres



LANCEMENT EN 2020

Produit à faible impact sur l'environnement

Point de départ : produits techniques élégants...

Arrivée : produits techniques élégants et durables

- > Norme mondiale de recyclage
 - « La basket naturelle »
- > Nylon recyclé et caoutchouc naturel



Marque éco-consciente :
Chaussure « Skilon »

Avec une stratégie RSE globale basée sur 5 principes clés :



NOTE METHODO- LOGIQUE

ET ATTESTATION
DE L'ORGANISME
TIERS INDÉPENDANT



Préambule

La transcription de la directive européenne sur le reporting extra-financier a donné lieu durant l'été 2017 à la publication d'une ordonnance et de son décret d'application remplaçant le dispositif actuel de reporting RSE dit « Grenelle II ». (Décret n°2017-1265 en date du 9 août 2017 et de l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017)

Avec ce nouveau dispositif de « déclaration de performance extra-financière » (DPEF), l'intention est de passer de l'exhaustivité précédemment exigée par l'article 225 du Grenelle 2, à une approche de « pertinence » de la conformité réglementaire.

Conformément à cette nouvelle réglementation, AIGLE INTERNATIONAL SA a demandé à un organisme tiers indépendant un rapport comportant une attestation relative à la conformité et à la sincérité des informations.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cette note a pour objectif d'expliquer la méthodologie de reporting appliquée par AIGLE INTERNATIONAL en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE). Elle précise l'organisation du processus de collecte, de validation et de consolidation des indicateurs, les responsabilités aux différents niveaux du processus et les définitions utiles à la bonne compréhension des données demandées.

Périmètre

Le périmètre des informations RSE intégrées dans la déclaration de performance extra-financière, doit être le périmètre de consolidation financière.

Pour cet exercice, nous avons privilégié un périmètre Europe pour notre reporting incluant le Siège social de Boulogne Billancourt, le site industriel d'Ingrandes-sur-Vienne, les magasins détenus en propre et nos trois filiales européennes (Royaume-Uni, Allemagne & Espagne) pour faire face à nos nouvelles obligations réglementaires.

Les filiales asiatiques sont exclues des indicateurs et de la cartographie des risques, mis à part le calcul des effectifs. En effet, les filiales asiatiques sont principalement des joint-venture sur des activités de distribution retail (Chine, Taiwan, Hong-Kong, Mongolie, Philippines, Japon).

Cependant, nous tendrons d'augmenter progressivement ces données à nos filiales asiatiques et y étendre et développer les bonnes pratiques en menant avec elles des premières actions dans le cadre de nos engagements et nos valeurs.

Période de reporting

Aigle International a opté pour une consolidation des données sur la période comptable de l'année 2019. Sauf indication contraire, tous les indicateurs RSE reflètent l'activité du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année 2019.

Historique

Afin de pouvoir comparer les résultats d'une année sur l'autre, l'historique des informations reportées, lorsqu'il est disponible, couvre les années N-1, N-2, avec les méthodologies correspondantes.

Collecte des données

Les données sont recueillies directement auprès des contributeurs RSE des pôles d'activités ou auprès des directions concernées par la direction RH. Le calendrier de rédaction du rapport s'articule sur une production des indicateurs durant les mois de janvier et février puis une rédaction des commentaires associés.

Cartographie des risques

En 2018, nous avons défini et identifié nos risques et enjeux principaux en matière de RSE, en mettant en face de chaque risque, les conséquences pour notre entreprise et nos activités. Nous avons ainsi pu déterminer pour chaque catégorie si elle représentait un risque significatif. Ainsi, nous avons défini la cartographie des risques selon une hiérarchisation des enjeux. Ces enjeux ont été validés par le Comité Exécutif de l'entreprise.

En 2019, nous avons fait le choix de garder la même cartographie des risques ainsi que la même hiérarchisation de nos enjeux, car ainsi, nous pouvons mesurer l'avancée de nos actions et des indicateurs et faire de ce rapport un vrai outil de pilotage. De plus, notre activité est restée similaire en 2019.

Il est toutefois à préciser, que certaines catégories, évaluées sans risque significatif pour l'activité sont quand même traitées dans notre rapport et font l'objet d'engagements ou plans d'actions, car nous les considérons comme majeurs dans les valeurs d'engagement de l'entreprise (exemple : biodiversité).

Eu égard à notre activité, nous avons considéré que les informations suivantes n'étaient pas pertinentes : la lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, l'alimentation responsable, équitable et durable.

Précisions méthodologiques

- Indicateurs sociaux et sociétaux

Les informations sociales et qualitatives sont collectées de manière centralisée par un référent RH pour chacun des périmètres. Les données RH sont établies sur les mêmes définitions et bases de calcul que celles du bilan social d'Aigle International SA.

- Indicateurs environnementaux

Les informations environnementales sont collectées par le service RH & SSE à partir des sources suivantes : fichiers de suivi sous Excel, factures, rapports d'audit environnementaux, rapport de consommation d'eau, registre de suivi des déchets, bordereaux de suivi des déchets, etc.

Concernant l'indicateur relatif aux émissions de gaz à effet de serre, les calculs ont été effectués à partir des données relatives aux consommations d'électricité, de gaz et de fuel couvrant le périmètre du site de production et du siège social. Les calculs ont été réalisés sur les mêmes bases de calcul que notre bilan GES 2015 déterminé à partir des facteurs d'émission extrait de la BASE CARBONE (www.basecarbone.fr.)

AIGLE INTERNATIONAL

Rapport de l'organisme tiers indépendant (OTI) relatif à la vérification des informations sociales, environnementales et sociétales figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2019

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1103 (dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31/12/2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

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

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

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession inséré dans le décret du 30 mars 2012 relatif à l'exercice de l'activité d'expertise comptable et prend en compte les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

GROUPE Y AUDIT

Société d'Expertise Comptable et de Commissariat aux Comptes
Inscrite au tableau de l'Ordre de la Région Poitou-Charentes-Vendée – Membre de la Compagnie Régionale de Poitiers
Membre indépendant du réseau Nexia International – Membre de l'Association Technique A.T.H.

SAS au capital de 37 000 €
Siège social : 53 rue des Marais – CS 18421 – 79024 NIORT Cedex – Tél. : 05 49 32 49 01
RCS NIORT B 377 530 563 – APE 6920 Z – TVA : FR 10 377 530 563

FONTENAY-LE-COMTE – FUTUROSCOPE – LA ROCHE-SUR-YON – LUÇON – NANTES – NIORT – PARIS



Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

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

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

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

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

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

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, le cas échéant, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;

- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants¹ :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au niveau du site industriel d'Ingrandes sur Vienne (SI), du Siège social de Boulogne Billancourt (SS), les magasins (MG) détenus en propre ainsi que trois filiales européennes (Royaume-Uni, Allemagne & Espagne), et couvrent 48% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation ;

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

¹ **Informations sociales** : Formation via la masse salariale consacrée à la formation, nombre de jours de formations internes consacrées au maintien de notre savoir-faire de maître caoutchoutier ; Organisation du travail via l'indicateur portant sur l'absentéisme ; Les conditions de santé et de sécurité au travail via les taux de fréquence & taux de gravité ; L'organisation du dialogue social via le nombre de réunions IRP.

Informations environnementales : Pollution, les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement via l'indicateur sur les grammes de COV par paire de bottes fabriquées ; Protection de la biodiversité, les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité via les dons & partenariats noués avec des associations de protection de l'environnement ; Economie circulaire, les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets via le % de déchets valorisés du site de production ; Utilisation durable des ressources, la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation via les consommations de matières premières en grammes par paire de bottes fabriquées ; Changement climatique, les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit via le montant total des émissions relevées sur l'année 2019.

Informations sociétales : Engagements sociétaux en faveur du développement durable, les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci via le programme de visite du site industriel ; Les actions de partenariat ou de mécénat ;

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre les mois de novembre 2019 et février 2020 sur une durée totale d'intervention d'environ 3 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration 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.

Fait à Niort, le 28 février 2020

L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT

GROUPE Y Audit

Arnaud MOYON *

Associé Département Développement Durable





Aigle International S.A.

Siège Social - Atelier 57
57, Boulevard de Montmorency
75016 PARIS

Site Industriel
d'Ingrandes-sur-Vienne
CS 30755 - ZI Saint Ustre
86107 CHÂTELLERAULT CEDEX

www.aigle.com

AIGLE

DEPUIS 1853