

AVANCEMENT DU PROGRAMME DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DU GROUPE

Tout en poursuivant son programme d'actions RSE, Fives a décidé, en 2018, de revoir ses engagements pour s'adapter aux attentes de ses parties prenantes, qui ont bien évolué depuis 10 ans.

Le Groupe souhaite renforcer ses actions sur des sujets clés comme la lutte contre le changement climatique, le développement de technologies au service de l'économie circulaire ou encore la contribution au développement des territoires sur lesquels la société est implantée.

Comme chaque année une revue du plan d'actions RSE a été faite et les principaux éléments de synthèse sont repris dans le tableau suivant, avec une correspondance avec les 10 principes du Global Compact.

Ce tableau intègre bien sûr les nouveaux engagements de la politique RSE de Fives ainsi que les objectifs fixés dans le cadre de cette nouvelle feuille de route.



C'est en plaçant les femmes et les hommes de Fives au cœur de notre stratégie, en renforçant nos actions en matière de protection de l'environnement, en luttant contre le changement climatique et en respectant des valeurs communes que nous réussissons à répondre de façon plus agile aux attentes de nos parties prenantes. Nous engager et rendre compte de nos actions au travers du Global Compact des Nations-Unies contribue également à construire ce futur.



Frédéric Sanchez
Président de Fives

LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL



DROITS DE L'HOMME

GC 1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
GC 2. À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

DROITS DU TRAVAIL

GC 3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
GC 4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
GC 5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
GC 6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT












GC 7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
GC 8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
GC 9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION










GC 10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Engagements	Objectifs Groupe	Programme et plan d'actions	Programme et plan d'actions	Réalisations à fin 2018	Objectifs 2019
Minimiser l'empreinte environnementale chez Fives et ses clients	Réduire les impacts environnementaux sur nos sites : GC7 - GC8	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner tous nos sites industriels vers la certification ISO 14001 Diminuer la consommation d'énergie du Groupe de 10% d'ici à 2022 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> Programme de certification des sites industriels du Groupe : <ul style="list-style-type: none"> - 75% des sites industriels de Fives sont certifiés ISO 14001 - 46 sites (tous types confondus) sont certifiés ISO 14001 dans le Groupe Certification ISO 14001 v2015 : <ul style="list-style-type: none"> - L'intégralité des 46 sites certifiés ISO 14001 ont mené avec succès la transition vers la nouvelle version 2015. Consommation d'énergie : <ul style="list-style-type: none"> - Définition d'indicateurs énergétiques pertinents pour mieux suivre les consommations d'énergie de Fives. - Amélioration de l'efficacité énergétique du Groupe avec une baisse de la consommation d'énergie ramenée au nombre d'heures travaillées (8,3 en 2017 à 7,8 en 2018). - Mise en place d'actions correctives spontanées pour réduire la consommation d'énergie dans les filiales du Groupe (30% des sites du Groupe ont mis en place des actions en 2018 alors que moins de 20% d'entre eux ont réalisé des audits énergétiques). Réglementation REACH : <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une démarche aidant les filiales à comprendre les attentes de la réglementation européenne Reach et à les intégrer dans leur process. - Création d'un e-learning pour présenter cette démarche en interne. 	<ul style="list-style-type: none"> Directive Environnement Groupe : <ul style="list-style-type: none"> - Finalisation de la Directive Environnement Groupe, formalisant la nouvelle politique et intégrant les objectifs fixés aux filiales. Efficacité énergétique : <ul style="list-style-type: none"> Nouvel objectif de réduction de la consommation d'énergie pour l'ensemble des sociétés du Groupe : -10% sur la consommation en kWh/heure travaillée d'ici à fin 2022 (année de référence : 2018). Accompagnement des sociétés pour le déploiement de ce nouvel objectif : - Evaluation de leur niveau de maturité sur le management de l'énergie et mise en place de feuilles de route, - Structuration d'un réseau énergie : mise à disposition d'un espace de travail collaboratif, d'outils, organisation de sessions de formation, - Accompagnement des sociétés pour la réalisation d'audits énergétiques et l'identification d'actions d'amélioration de leur performance énergétique.
	Améliorer la performance environnementale de nos clients : GC7 - GC8 - GC9	<ul style="list-style-type: none"> Aider les filiales à intégrer des critères environnementaux dans leurs processus de conception Valoriser et développer des services qui permettent de prolonger la durée de vie de nos produits et des équipements de nos clients 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> Démarche d'écoconception : <ul style="list-style-type: none"> Programme interne d'écoconception : Engineered Sustainability, qui respecte la norme ISO 14062. - 9 produits portent actuellement la marque Engineered Sustainability® - 33% des filiales (scope R&D) font de l'écoconception - ± 200 personnes ont été formées à l'écoconception 	<ul style="list-style-type: none"> Démarche d'écoconception : <ul style="list-style-type: none"> Evolution de cette démarche pour intégrer de manière plus systématique l'écoconception dans les démarches d'innovation et de conception. La méthodologie et les outils seront mis à jour pour aider les sociétés à structurer le développement de leurs produits. Valorisation de solutions développées par les sociétés de Fives qui contribuent à préserver l'Environnement.
	Mettre notre expertise au service du changement climatique et de l'économie circulaire : GC7	<ul style="list-style-type: none"> Adapter nos solutions pour répondre à ces enjeux 	<ul style="list-style-type: none"> ● 	<ul style="list-style-type: none"> Economie circulaire : <ul style="list-style-type: none"> - Développement d'un nouveau système de broyage pour recycler le béton de déconstruction grâce au Rhodax®. Changement climatique et économie circulaire : <ul style="list-style-type: none"> Production d'électricité et de chaleur (cogénération) avec à partir de la bagasse (activité sucrière). 	<ul style="list-style-type: none"> Développement de services contribuant à la lutte contre le changement climatique et/ou à l'économie circulaire.
Etre un acteur économique responsable	Promouvoir un comportement loyal sur les marchés : GC10	<ul style="list-style-type: none"> Définir la nouvelle feuille de route conformité Groupe Mettre en place un dispositif d'alerte interne Promouvoir la responsabilité sociale dans notre offre commerciale 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> Ethique des affaires : <ul style="list-style-type: none"> - Renforcement du processus de suivi des risques de non-conformité (notamment en matière de lutte contre la corruption, de respect du droit de la concurrence, d'éthique, de droit d'alerte, de douane et de contrôle des biens à double usage) avec la création d'une Direction Conformité et la nomination d'un Group Compliance Officer, rattaché à la Direction Générale du Groupe. Contrôle interne : <ul style="list-style-type: none"> - Création d'un département Contrôle Interne Groupe pour assurer : <ul style="list-style-type: none"> *l'application des Directives et des orientations fixées par les SBU et la direction générale du Groupe ; *le bon fonctionnement des processus internes du Groupe. Directives Groupe : <ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour complète des Directives Groupe de Fives. Valorisation de la notation extrafinancière auprès de nos clients : <ul style="list-style-type: none"> - Amélioration de la notation avec un niveau Confirmed (Gold), 76/100, top 1% du panel de 35000 entreprises notées par EcoVadis en 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> Ethique des affaires : <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction d'une charte Anti-corruption. - Lancement de formations spécifiques pour toutes les sociétés du Groupe. - Communication, et formations sur la mise en place du nouveau dispositif d'alerte interne pour l'ensemble du Groupe.
	Déployer une démarche "Achats responsables" : GC1 - GC2 - GC3 - GC4 - GC5 - GC8 - GC10	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une cartographie des risques RSE dans les Achats et mettre en place des moyens pour les réduire Intégrer des critères environnementaux et sociaux dans les processus achats 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> Achats : <ul style="list-style-type: none"> - Intégration de la sécurité dans les processus achat pour une meilleure prise en compte des objectifs sécurité par la sous-traitance (sélection, contractualisation, suivi, évaluation des performances sécurité des sous-traitants) : ce point est intégré aux audits Sécurité Groupe de manière systématique. 	<ul style="list-style-type: none"> Achats : <ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour des Conditions Générales d'Achat avec un renforcement de la prise en compte des critères environnementaux et sociaux.

— Sujet non déployé ● Émergent ● En construction ● Cadré, déploiement en cours ● Complètement déployé et satisfaisant

Engagements	Objectifs Groupe	Programme et plan d'actions	Programme et plan d'actions	Réalisations à fin 2018	Objectifs 2019
 Etre un employeur exemplaire	<u>Préserver la santé et la sécurité des femmes et des hommes travaillant pour Fives :</u> GC1 – GC2 – GC4 – GC5	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le programme Ambition Sécurité Groupe 2018-2020 : Renforcer la culture sécurité du Groupe avec des : Objectifs de résultat 2020 : - Réduire le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt à 2,5 - Diviser par 2 le nombre d'accidents avec arrêt (LTI) dans les ateliers - N'avoir aucun accident grave - N'avoir aucun accident mortel (en incluant les sous-traitants) Objectifs de leadership : - Atteindre selon de la courbe de Bradley, un niveau de maturité « Indépendant » pour le Groupe - N'avoir aucune société au statut « Réactif » - Atteindre le statut « Interdépendant » pour plusieurs sociétés du Groupe • Assurer le pilotage du programme d'assistance médicale et sécurité pour les déplacements à l'étranger des salariés du groupe : Former et accompagner les sociétés du Groupe pour prévenir et limiter les risques auxquels leurs collaborateurs pourraient être exposés lors de missions professionnelles à l'étranger sur site Fives ou chez le client • Définir un programme Santé au travail visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats Sécurité : - Amélioration des statistiques du Groupe avec un taux de fréquence des accidents avec arrêt de 3,21 - 1 accident mortel d'un sous-traitant dans les activités du Groupe - Le nombre d'accidents graves diminué de moitié (de 7 en 2016 à 1 en 2018) • Ambition Sécurité Groupe : - Accompagnement de chaque société de Fives dans la mise en œuvre des outils et du suivi des plans d'actions d'amélioration. - Poursuite du déploiement des outils Santé Sécurité et Environnement dans l'ensemble des sociétés de Fives. • Programme d'assistance médicale et sécurité pour les déplacements à l'étranger des salariés du groupe : - Communication à l'ensemble des sociétés du contenu et des avantages du programme. - Formations des voyageurs des filiales françaises et anglaises à l'utilisation des services pour prévenir les risques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambition Sécurité Groupe : - Renforcer la coordination Sécurité par zone géographique avec notamment la création d'une coordination Sécurité Chine pour aider à la définition et la mise en place d'actions. - Poursuivre le déploiement des plans d'actions fixés en 2018 dans l'ensemble des activités du Groupe . • Programme d'assistance médicale et sécurité pour les déplacements à l'étranger des salariés du groupe : - Poursuivre les formations voyageurs pour toucher l'ensemble des filiales du Groupe. - Faire une nouvelle campagne de communication interne pour valoriser les services mis à disposition des salariés. - Mettre à jour la Directive Groupe Sécurité en déplacement.
	<u>Assurer un niveau de protection équitable dans l'ensemble des filiales du Groupe</u> GC1 – GC2	<ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser les régimes de protection sociale dans les pays dans lequel le Groupe est implanté 		<ul style="list-style-type: none"> - Harmonisation et mise en place d'un contrat "cadre" de protection sociale pour l'ensemble des entités canadiennes. - Harmonisation et mise en place d'un contrat "cadre" de protection sociale pour l'ensemble des entités aux Moyen-Orient. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un plan de retraite pour toutes les sociétés canadiennes. - Etude d'une mise en place d'une couverture complémentaire en Asie.
	<u>Favoriser la diversité et garantir l'égalité des chances :</u> GC6	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la diversité et sensibiliser à la non discrimination : Egalité professionnelle : - Encourager, développer et valoriser la place des femmes chez Fives ; Soutenir leur évolution - Rendre nos organisations attractives et engager les collaboratrices à être des ambassadrices du Groupe auprès de parties prenantes externes (écoles, partenaires techniques et scientifiques, etc.) Insertion professionnelle des jeunes : - Accueillir des plus jeunes, y compris jeunes des Quartiers Prioritaires de la Ville pour leur permettre de découvrir l'entreprise et l'industrie - Poursuivre et renforcer le dispositif visant à attirer et former les jeunes talents Emploi des personnes en situation de handicap : - Favoriser l'accès à l'emploi et sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap dans le Groupe - Renforcer la collaboration avec le secteur adapté et protégé (EA/ESAT pour la France) 	     	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention des discriminations : Poursuite des formations à la prévention des discriminations (ouvertes aux managers et obligatoires pour les recruteurs). • Proportion femmes-hommes : 16% de femmes parmi les salariés (+1% par rapport à 2017) 41% des femmes sont ingénieur et cadre (+1% par rapport à 2017) • Accueil des Jeunes : - 374 stagiaires en 2018 - 330 contrats d'alternance - 6,11 % de conversion des stages/alternances en contrat de travail (CDD-CDI) • Handicap : 2% de l'effectif sont des personnes en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisation de l'engagement du Groupe en matière de diversité et d'inclusion. • Egalité professionnelle : - Déploiement du programme Women@Fives, un programme visant à encourager, développer et valoriser les femmes chez Fives. • Insertion professionnelle des jeunes : Découverte du monde de l'industrie et de la diversité des métiers de Fives : - Accueil des jeunes en stage de 3ème en vue de favoriser l'égalité des chances dans l'éducation, - Poursuite des formations en alternance dans le Groupe, - Promotion des dispositifs valorisant l'engagement des salariés vis-à-vis des jeunes. • Handicap : Définition d'un programme Groupe visant à favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap dans le Groupe.

 Sujet non déployé
  Émergent
  En construction
  Cadré, déploiement en cours
  Complètement déployé et satisfaisant

Engagements	Objectifs Groupe	Programme et plan d'actions	Programme et plan d'actions	Réalisations à fin 2018	Objectifs 2019
 Etre un employeur exemplaire	<u>Piloter une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :</u> GC1 – GC2	<ul style="list-style-type: none"> • Développement d'une stratégie prévisionnelle des emplois et des organisations dans chaque société Programme en 4 étapes, conduit à partir de la stratégie définie au niveau de chaque activité : <ul style="list-style-type: none"> - Établir les objectifs d'affaires et les objectifs pour les opérations, - Identifier les compétences requises pour atteindre ces objectifs, - Qualifier les positions existantes dans la société en lien avec les compétences requises, - Analyser les écarts et mettre en place des plans d'actions. • Comité d'Evaluation et de Développement des Ressources humaines (CEDRE) : Réunion annuelle de management de carrière dans chaque filiale, en présence de l'équipe de management et d'un représentant des Ressources Humaines, pour : <ul style="list-style-type: none"> - déterminer quelles mesures doivent être mises en place pour améliorer la performance des employés - valider les plans de carrière individuels • Plan de formation et accompagnement de l'évolution des salariés 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs sociétés ont mis à jour leur Strategic Workforce Planning (cadre de gestion prévisionnelle des emplois et compétences) en France, en Italie et aux Etats-Unis, en suivant le rythme de mise à jour de leur plan stratégique. • Créer et maintenir le dialogue : <ul style="list-style-type: none"> - 618 personnes (+90 personnes par rapport à 2017) ont été reçues à un entretien Starter (bilan réalisé à 6 à 18 mois après l'arrivée d'un nouvel embauché permettant de valider l'intégration et la bonne adéquation au poste). - 77% des effectifs ont effectué un entretien annuel (+13% par rapport à 2017) dont 72% des entretiens entièrement réalisés et complétés dans le système d'information RH Fives&Me. • Evaluer et développer : Comité d'Evaluation et de Développement des Ressources humaines (CEDRE) : <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation en CEDRE pour 63% des effectifs (+13% par rapport à 2017) avec meilleur suivi des plans d'actions grâce à la digitalisation de ces échanges grâce au système d'information RH Fives&Me. • Formation et accompagnement de l'évolution des salariés : <ul style="list-style-type: none"> - 74% des effectifs ont suivi au moins une formation dont 43% de formations techniques ; 40% de formations Sécurité ; 7% de formations en Management ; 5% de formations en langue ; 5% de formations en développement personnel. - L'engagement formation de l'année représente un total de 178 658 heures, soit 29 heures par salarié. - 548 managers formés au programme spécifique Manager@Fives au Canada, en Chine, en France , aux Etats-Unis, en Italie et au Royaume-Uni depuis 2015 dont 139 en 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les mises à jour, en fonction des actions menées sur les plans stratégiques animés sur un cycle de 3 à 4 ans. • Evaluer et développer : Comité d'Evaluation et de Développement des Ressources humaines (CEDRE) : <ul style="list-style-type: none"> - Poursuite de l'amélioration du suivi de l'animation des plans d'actions identifiés au cour de CEDRE. • Formation et accompagnement de l'évolution des salariés : <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation par l'ensemble des filiales du module de formation intégré au système d'information RH Fives&Me. - Poursuite du développement de l'offre de formation Groupe à l'international, notamment au travers de la plateforme digitale <i>elearning@Fives</i>. - Développement du programme de mentoring. - Développement de l'offre de coaching.
	<u>Renforcer le sentiment d'appartenance au Groupe</u> GC1 – GC2	<ul style="list-style-type: none"> • Partager la vision et les informations : <ul style="list-style-type: none"> - Refonte du Portail Intranet Groupe et évolution des outils et canaux de communication au profit d'un partage de l'information plus visuel et verbal - Déploiement à l'échelle du Groupe d'outils de collaboration en ligne favorisant les échanges, le travail en transversal et le décloisonnement • Etre à l'écoute des équipes : <ul style="list-style-type: none"> - Conduite d'une enquête de satisfaction auprès de tous les salariés du Groupe tous les 3 ans, avec pour objectif de mesurer le niveau de satisfaction, les dysfonctionnements éventuels des organisations et de mettre en place de plans d'actions 	 	<ul style="list-style-type: none"> • Etre à l'écoute des équipes : <ul style="list-style-type: none"> - Conduite d'une étude en 2018 avec une participation plus élevée qu'en 2015 (+5,9 points) : Les premiers résultats à l'échelle du Groupe montrent une satisfaction générale de l'ensemble des collaborateurs avec un taux de 77 %, en progression de trois points par rapport à 2015. - Le travail des dernières années a permis de faire progresser 41 % des items de l'enquête : la sécurité (89%), les rapports avec les collègues (94%) et le supérieur direct (86%), et l'intérêt du travail (88%) sont autant de résultats toujours en hausse qui contribuent à la satisfaction à travailler chez Fives. - Les taux de satisfaction par thème sont en progression ou stables, et 83 % des indicateurs montrent une progression significative ou une stabilité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Portail intranet Groupe : Déploiement d'un nouveau Portail Intranet et développement d'une plateforme collaborative Groupe. • Etre à l'écoute des équipes : Accompagnement et suivi de la mise en œuvre, par société, des actions identifiées à l'occasion de l'enquête de satisfaction.
 Participer au développement local des territoires	<u>Favoriser l'engagement citoyen des collaborateurs :</u> GC6 – GC7 – GC8	<ul style="list-style-type: none"> • Développer un programme de mécénat de compétences pour tous les salariés du Groupe 			<ul style="list-style-type: none"> • Définition du programme de mécénat pour les filiales : Pour permettre aux collaborateurs volontaires de mettre leurs compétences au service d'associations oeuvrant dans le domaine de l'environnement et de l'emploi.
Intégrer les priorités de RSE dans l'organisation de toutes les entités Fives	<u>Code de conduite Fives :</u> GC10	<ul style="list-style-type: none"> • Appropriation du Code de conduite par tous les collaborateurs, par : <ul style="list-style-type: none"> - la diffusion à l'ensemble des salariés - la mise en place d'outils de formation pour faciliter l'appropriation du Code de conduite 		<ul style="list-style-type: none"> • Suivi de diffusion du Code de conduite à tous les collaborateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Refonte du Code de conduite pour en faire un document de référence.

 Sujet non déployé
  Émergent
  En construction
  Cadré, déploiement en cours
  Complètement déployé et satisfaisant