

## AVANCEMENT DU PROGRAMME DE RESPONSABILITE SOCIALE DU GROUPE

Chaque année depuis 2012, une revue globale est réalisée sur l'ensemble du programme de responsabilité sociale du groupe Fives. Ce travail est l'occasion pour Fives de faire un point d'avancement sur les actions réalisées pendant l'année 2017 et de se fixer les objectifs annuels de 2018.

Le tableau (pages 76 à 80) détaille l'avancement global du programme de responsabilité sociale du Groupe et permet également de faire le lien avec l'engagement de Fives de respecter et promouvoir les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

La correspondance avec les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies est signalée par «GCI» («Global Compact 1») pour le programme répondant au principe 1 du Pacte Mondial et ainsi de suite selon la correspondance ci-contre.

«Alors que nos marchés et le Groupe vivent des transformations importantes, nous veillons plus que jamais à évoluer et à grandir dans le respect de valeurs communes et partagées en plaçant l'Homme, l'environnement et l'intégrité au centre de nos préoccupations. Chaque année, rendre compte officiellement de nos actes au travers du Pacte Mondial des Nations Unies nous permet d'évaluer, d'améliorer et de renforcer nos engagements en matière de développement durable.»

**Frédéric Sanchez**  
Président du Directoire



## 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.

Engagement	Programme	Réalisations à fin 2017	Objectifs 2018	Niveau de maturité à fin 2017
Minimiser l'empreinte environnementale chez Fives et ses clients	<b>Engineered Sustainability®</b> Programme interne d'écoconception qui respecte la norme ISO 14062 (et va au-delà). Il s'agit d'un processus d'innovation qui peut aboutir à l'octroi d'une marque distinguant les produits <i>best-in-class</i> en termes de performance environnementale et sécurité. Ce programme a fait l'objet d'une attestation d'assurance délivrée par EY en 2013. GC 8 - GC 9	<b>Démarche Engineered Sustainability®</b> - 32 % des filiales cibles sont engagées dans le programme - Bilan des produits concernés : > 9 produits portent actuellement la marque Engineered Sustainability® > 1 produit est en cours de renouvellement de sa marque > 3 produits travaillent à l'obtention de la marque > 2 produits ne renouvellent pas volontairement leur marque en raison de réorientations marchés. - Plusieurs filiales utilisent volontairement la méthodologie et les outils développés dans le cadre du programme interne d'écoconception pour les aider à structurer le développement de leurs produits, sans viser l'obtention de la marque.  <b>Certification ISO 14001 v2015</b> Redynamisation des formations à l'écoconception, grâce à l'impulsion donnée par les nouvelles exigences du standard ISO 14001 v2015 : 50 nouvelles personnes formées à l'outil Fives d'Analyse de Cycle de Vie (ACV).  <b>Étude d'évaluation d'impact climatique</b> Fives a réalisé, avec le support de Carbone 4, une étude visant à estimer les impacts d'un changement climatique limité à 2°C sur les activités et la stratégie du Groupe. Cette étude a donné au Groupe des pistes à approfondir d'une part sur ses technologies et d'autre part sur ses business actuels ou opportunités de business à saisir.	<b>Démarche Engineered Sustainability®</b> - Produits visant la marque : > finaliser les 3 projets prêts à obtenir la marque > Renouveler la marque pour 4 produits arrivant à échéance > Poursuivre la démarche d'obtention de la marque sur 3 produits (Automobile, Ciment et Combustion) - Poursuivre les projets de design produit basés sur la méthode et les outils sans viser l'obtention de la marque (Interlinking, détection de fuite, générateur moyenne pression, etc.) et en lancer de nouveaux.  <b>Certification ISO 14001 v2015</b> - Poursuivre les formations à l'écoconception, au fur et à mesure des transitions vers la version 2015.	●
	<b>Programme de management de l'environnement et de l'énergie des activités du Groupe</b> Accompagner l'amélioration des performances du Groupe. GC 7 - GC 8	<b>Programme de certification des sites industriels du Groupe</b> À fin décembre 2017 : - 80% des sites industriels du Groupe sont certifiés ISO 14001 soit 35 sites (vs 73% des sites industriels en 2016) - 46 sites tous types confondus sont certifiés ISO 14001 dans le Groupe.  <b>Transition ISO 14001 v2015</b> - En 2017, 54% des sites certifiés ISO 14001 sont passés à la version 2015 (en 2016, seulement 16% avaient mené cette transition). - Des sessions de sensibilisation à l'écoconception ont été organisées en partenariat avec le département Innovation du Groupe (29 filiales de plusieurs divisions sont concernées par ces sessions).	<b>Nouvelle Directive Groupe</b> - Lancement de la nouvelle Directive Environnement Groupe, définissant la nouvelle politique et les objectifs fixés aux filiales. <b>Transition ISO 14001 v2015</b> - Poursuite de l'accompagnement des filiales sur la transition vers la version 2015 de l'ISO 14001, en tirant profit des synergies existant entre les filiales. <b>Réglementation REACH</b> - Accompagnement des filiales à la mise en œuvre de la réglementation européenne REACH via la mise en place d'une démarche type.	●

Engagement	Programme	Réalisations à fin 2017	Objectifs 2018	Niveau de maturité à fin 2017
Promouvoir un comportement loyal sur les marchés	<b>Code de conduite Fives</b> Appropriation du Code de conduite par tous les collaborateurs, par : - La diffusion à l'ensemble des salariés. - L'élaboration d'un guide de lecture du Code de conduite et de cas pratiques destinés à la formation de tous les managers du Groupe, pour permettre une discussion annuelle autour du code au sein de chaque équipe. GC 10	- Suivi de la diffusion du Code de conduite à tous les collaborateurs. - Travail mené en France pour intégrer les dispositions propres à la Sapin II.	- Mise à jour des règles de diffusion et d'intégration du Code de conduite à l'occasion de la refonte des procédures Groupe.	●
	<b>Éthique des affaires</b> Renforcement du dispositif de prévention de la corruption et des pratiques anticoncurrentielles. GC 10	- Lancement des formations faisant suite aux analyses de risques réalisées en 2016 : 93% des sociétés ont fait l'objet d'une analyse de risques corruption sur les 24 derniers mois. - Mise à jour des règles et des documents de travail concernant les agents : l'ensemble du processus de validation des agents a été revu.	- Poursuite des formations. - Mise à jour des analyses de risque réalisées en 2016 et intégration des entités nouvellement acquises. - Finalisation du dispositif Sapin II, en particulier concernant le dispositif d'alerte.	●
	<b>Achats responsables</b> Décliner nos objectifs de responsabilité sociale dans nos relations sous-traitants et fournisseurs. GC 1 - GC 2 - GC 3 - GC 4 - GC 5	- Renforcement de la prise en compte des impacts sur l'environnement dans la chaîne de sous-traitance, sous l'impulsion des nouvelles exigences du standard ISO 14001. Des projets communs achats / QSE ont été menés, intégrant également, pour l'Europe, les réglementations Reach et DEEE. - Suivi des accidents des sous-traitants sous la responsabilité du Groupe (site Fives et site client) au même niveau que les salariés et intérimaires. - Actions conjointes entre la Direction des achats et la Direction de l'innovation pour la promotion des innovations fournisseurs.	- Mise à jour de nos CGA en y intégrant les nouvelles dispositions des Directives Européennes RoHS et DEEE. - Formalisation d'une démarche type pour la meilleure prise en compte de la réglementation Reach au niveau du Groupe, suite au pilote lancé en 2016. - Imbrication des processus commerciaux, achat et sécurité 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 à présent intégré aux audits Sécurité Groupe de manière systématique.	●
<b>Promotion de la responsabilité sociale dans notre offre commerciale</b> Savoir intégrer, dans l'offre, les impacts sociaux et environnementaux et, dans l'approche commerciale, les performances RSE de Fives et de chaque filiale. GC 9	- Notation EcoVadis : amélioration de la notation avec un niveau Confirmed (Gold), 75/100, top 1% du panel de 20 000 entreprises notées par EcoVadis fin 2017. - Support aux équipes commerciales et marketing pour exploiter au mieux les acquis du Groupe en matière de RSE, ainsi que les actions menées directement par les filiales.	- Poursuivre le dispositif mis en place depuis plusieurs années, via l'information systématique des équipes commerciales. - Poursuivre l'implication des équipes commerciales dans le cadre de la feuille de route sécurité 2020.	●	

Engagement	Programme	Réalisations à fin 2017	Objectifs 2018	Niveau de maturité à fin 2017
Fournir un environnement de travail sûr et motivant	<b>Ambition Sécurité Groupe 2018-2020</b> Renforcer l'évolution du Groupe vers une culture de la sécurité partagée par tous et se fixer de nouveaux objectifs, pour ses salariés et intérimaires, à savoir : <b>Objectifs de résultat 2020 :</b> - 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). <b>Objectifs de culture 2020 :</b> - Atteindre un niveau de maturité « Indépendant » pour le Groupe. - N'avoir aucune société au statut « Réactif ». - Atteindre le statut « Interdépendant » pour plusieurs sociétés du Groupe.	<b>Performances accidentelles</b> - Amélioration notoire des performances accidentelles du Groupe avec un taux de fréquence des accidents avec arrêt de 3,74. - Aucun accident mortel dans les activités du Groupe (incluant les sous-traitants). - Le nombre d'accidents graves a diminué de moitié (de 7 en 2016 à 3 en 2017).  <b>Ambition Sécurité Groupe</b> - Définition des objectifs Sécurité Groupe 2018-2020. - Définition des actions stratégiques adaptées aux problématiques actuelles et futures de chacun des pôles d'activité par le COMEX, les directeurs de SBU et les Codir des Sociétés.	<b>Ambition Sécurité Groupe</b> - Accompagnement de chaque société de Fives dans la clarification de ses priorités, dans la mise en œuvre des outils et le suivi des plans d'actions d'amélioration.  - Poursuivre le déploiement dans l'ensemble des activités de Fives de l'ensemble des outils SSE Groupe notamment : > Formation des équipes dirigeantes aux Visites d'Observation et Dialogue Sécurité. > Renforcement de la mise en œuvre des Règles d'Or Sécurité Groupe (en y incluant également les sous-traitants).	●
	<b>Promotion de la diversité et sensibilisation à la non discrimination</b> <b>Égalité des genres :</b> suivi du pourcentage de femmes recrutées, de l'accès à la formation et à la promotion ; sensibilisation sur les pratiques discriminatoires. <b>Emploi des seniors :</b> suivi de l'accord sur les seniors signé en France. Toutefois, le taux d'emploi au dessus de 50 ans est élevé, et le challenge de Fives dans beaucoup de ses filiales est le transfert de savoir-faire. <b>Emploi de personnes handicapés :</b> campagne de sensibilisation depuis 2012 et partage des bonnes pratiques. GC 6	<b>Égalité des genres</b> 15% de femmes parmi les salariés 40% des femmes sont ingénieurs ou managers  <b>Seniors</b> 34% des salariés ont 50 ans ou plus, proportion stable depuis 2015.  <b>Formations</b> Poursuite des formations à la prévention des discriminations.	- Élaboration et lancement d'un plan pour promouvoir la présence des femmes dans le Groupe, piloté par la Direction des Ressources Humaines Groupe.  - Promotion du programme de formation à la diversité notamment dans le cadre des recrutements.	●
	<b>Harmonisation du régime de protection sociale</b> Harmoniser et challenger le régime de protection sociale dans les pays où le Groupe est implanté.	- Mise en place d'une couverture décès pour les salariés des filiales au Mexique, en Thaïlande et en Russie. - Harmonisation de la couverture décès déplacements pour les filiales américaines. - Évolution du plan de frais de santé aux États-Unis.	- Étude pour la mise en place d'une couverture complémentaire au Moyen-Orient et en Indonésie. - Étude de l'harmonisation des régimes au Canada.	●

Engagement	Programme	Réalisations à fin 2017	Objectifs 2018	Niveau de maturité à fin 2017
Fournir un environnement de travail sûr et motivant	<b>Identification et gestion des salariés prometteurs (CEDRE)</b> Réunion annuelle de management de carrière dans chaque filiale, en présence de l'équipe de management et d'un représentant des Ressources Humaines, pour : - déterminer quelles mesures doivent être mises en place pour améliorer la performance des employés, - valider les plans de carrière individuel.	- Déploiement et promotion du système de gestion RH entièrement digitalisé (Fives&Me) pour 90% des salariés du Groupe. - Réalisation des premiers entretiens annuels entièrement digitalisés et centralisés dans l'outil Fives&Me. - 64% des effectifs ont régulièrement un entretien d'évaluation. - 50% des effectifs sont passés en CEDRE.	- Intégrer les dernières filiales au système de gestion RH Fives&Me (Royaume-Uni et Japon). - Amélioration du suivi de l'animation des plans d'actions identifiés au cours des CEDRE.	●
	<b>Formation et accompagnement de l'évolution des salariés:</b> - Dispositifs d'intégration - Formation continue	<b>Fives Leadership Factory</b> - 19 personnes ont bénéficié du programme LeadershipRise@Fives en 2017. - 26 personnes ont suivi BusinessManagement@Fives en 2017. - 186 personnes ont suivi le programme Manager@Fives en Italie, France, États-Unis et Chine. - Poursuite des programmes Starter et Accélérateur de carrière sur toutes les zones et du développement de l'offre de formation Groupe. - Lancement de la plateforme de digital learning en juin 2017.	<b>Fives Leadership Factory</b> - Poursuite des programmes Starter et Accélérateur de carrière sur toutes les zones. - Préparation de l'intégration au sein de la plateforme Fives&Me de la gestion des actions de formation, en lien avec les entretiens annuels. - Poursuite du développement de l'offre de formation Groupe à l'international, notamment via la plateforme de digital learning, Learning@Fives. - Renforcement du catalogue de formations Groupe sur les sujets relevant de la performance opérationnelle (Gestion de Projet, Achats, etc.).	●
	<b>Développement d'une stratégie prévisionnelle des emplois et des organisations dans chaque société</b> Programme en 4 étapes, conduit à partir de la stratégie définie au niveau de l'activité : - 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. - Analyse d'écart et plan d'action.	Plusieurs sociétés ont mis à jour leur <i>strategic workforce planning</i> , en France et aux États-Unis, en suivant le rythme de mise à jour de leur plan stratégique.	- Poursuivre les mises à jour, en fonction des actions menées sur les plans stratégiques animés sur un cycle de 3 ans.	●

Engagement	Programme	Réalisations à fin 2017	Objectifs 2018	Niveau de maturité à fin 2017
Fournir un environnement de travail sûr et motivant	<b>Maintien des savoir-faire et de l'emploi au sein du Groupe</b> Processus existant depuis 2009 en France. Organisation de réunions de mutualisation 2 à 3 fois par an, visant à faire le point sur les charges/sous-charges et décider de mise à disposition du personnel, allant de quelques semaines à plusieurs mois.	- Le process de mutualisation des ressources (véritable outil d'optimisation de l'allocation des ressources du Groupe) s'est poursuivi avec 129 salariés mis à dispositions en 2017. La principale filiale source étant Fives Stein - de la division Acier - et la principale filiale destinataire Fives Cail - de la division Énergie.	- Poursuite du dispositif de mutualisation des ressources.	●
	<b>Enquête mondiale de satisfaction des salariés</b> Conduite d'une étude de satisfaction pour tous les salariés du Groupe tous les 3 ans, avec pour objectif de mesurer le niveau de satisfaction, de mesurer les dysfonctionnements éventuels des organisations et qui donnent lieu à la mise en place de plans d'action proposés par des groupes de salariés.	- Lancement de micro enquêtes par certaines filiales, pour évaluer l'efficacité des actions menées suite à l'enquête de 2015.	- Lancement de la nouvelle enquête de satisfaction Groupe en avril 2018 pour une première présentation des résultats en juin et une analyse complète en septembre 2018. - Comme pour les autres enquêtes, des actions ciblées seront lancées en fonction des résultats.	●
Intégrer les priorités de RSE dans l'organisation de toutes les entités Fives	<b>Diffusion des bonnes pratiques et des Directives Groupe</b> Recueil des Directives et Recommandations couvrant tous les métiers du Groupe, assorties des règles de contrôle interne. GCI à GC10	- Lancement de la mise à jour de l'ensemble du Manuel des Directives : > Groupe de travail interne pour cadrer les principes de la refonte > Audits du dispositif existant > Formalisation du cahier des charges de la refonte	- Rédaction et validation des nouvelles Directives, auprès du Comité exécutif. - Lancement de la plateforme devant les héberger. - Lancement de la campagne de promotion et accompagnement de la nouvelle version dans les filiales.	●

## Fives

Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance  
au capital de 102 723 764 euros  
Siège social: 3 rue Drouot, 75009 Paris  
542 023 841 R.C.S. PARIS - APE 7010Z  
Téléphone: +33 (0)1 45 23 75 75 - Fax: +33 (0)1 45 23 75 71  
E-mail: [contact@fivesgroup.com](mailto:contact@fivesgroup.com)  
[www.fivesgroup.com](http://www.fivesgroup.com)

Édité par la Direction de la Communication de Fives

Créé par Le Square: +33 (0)1 45 06 56 44  
Photographies: Fives, Le Square  
Copyright © 2018 - Fives - Tous droits réservés

Ce document est imprimé sur papier Condat Silk, certifié PEFC (Pan European Forest Certification ou Programme de reconnaissance des certifications forestières), garantissant la gestion durable des forêts. Les encres utilisées sont des encres végétales utilisant un mouillage sans alcool.