

AVANCEMENT DU PROGRAMME DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DU GROUPE

En 2020, Fives a redéfini ses valeurs et a ainsi réaffirmé sa volonté d'inscrire ses activités dans une démarche vertueuse, créatrice de valeur à long-terme. Pour ce faire, le Groupe s'appuie sur un mode de gestion frugal, une gouvernance agile et une éthique des affaires stricte.

Les projets RSE en cours sont en cohérence avec ces valeurs. Toutes les actions mises en place, les résultats obtenus en 2020 et les objectifs pour l'année 2021 sont détaillés dans le tableau ci-après.



En 2020, la pandémie mondiale de COVID-19 a bouleversé l'économie et a surtout rappelé que le monde était fragile. Cette crise impose aux Industriels d'accélérer leur transformation vers une industrie vertueuse.

C'est dans ce contexte que Fives poursuit ses grands programmes : régionalisation des échanges commerciaux, digitalisation et innovation au service du changement climatique.

Et rendre compte de nos actions au travers du Global Compact des Nations-Unies nous permet d'affirmer encore plus fortement notre engagement à Faire aimer l'industrie.

Frédéric Sanchez
Président de Fives



Des **10 PRINCIPES** du Global Compact aux **17 OBJECTIFS** de Développement Durable des Nations Unies



LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

== DROITS DE L'HOMME 1 à 8, 10, 11, 16, 17

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

* NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL 1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

















~ ENVIRONNEMENT 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11 à 15, 17

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

⚡ LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 3, 10, 16, 17

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin











Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.




Engagements	Objectifs Groupe	Programme et plan d'actions	Niveau de maturité à fin 2020	Réalisations à fin 2020	Réalisations 2021
 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"> Programme de certification des sites industriels du Groupe : <ul style="list-style-type: none"> 80% des sites industriels de Fives sont certifiés ISO 14001 50 sites (tous types confondus) sont certifiés ISO 14001 dans le Groupe Consommation d'énergie : <ul style="list-style-type: none"> Suivi des objectifs de réduction fixés par les sociétés pour atteindre l'objectif de réduction de la consommation d'énergie : -10% sur la consommation en kWh/heure travaillée d'ici à fin 2022 (année de référence : 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer la première mesure l'empreinte carbone du Groupe Lancer un travail pour définir une stratégie Climat à l'échelle du Groupe avec des experts du sujet. Poursuivre le travail mené en matière de management de l'environnement sur nos sites
	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"> Réalisation d'un état des lieux à l'échelle du Groupe des solutions performantes qui contribuent à la performance environnementale de nos clients <ul style="list-style-type: none"> développement de solutions digitales pour optimiser les process : consommation d'énergie, de matières premières 	<ul style="list-style-type: none"> Définition de la nouvelle feuille de route du Groupe structurée autour de 2 axes : <ul style="list-style-type: none"> Etre reconnu auprès de nos clients pour les bénéfices environnementaux de nos solutions Développer de nouvelles solutions sur les marchés historiques et sur de nouveaux marchés Obtenir la labellisation Solar Impulse pour quatre de nos solutions Fives : <ul style="list-style-type: none"> SmartLine, solution numérique déjà multi-distinguée pour la transformation de l'acier, H.R.A.™ (Heat Recovery Area), solution en phase avec les enjeux environnementaux de la production de verre AMELIOS Suite, VirtuoTM OptiScale.
	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"> Economie circulaire : <ul style="list-style-type: none"> Poursuite du développement du procédé de recyclage de bétons de déconstruction : Rhodax®. Changement climatique : <ul style="list-style-type: none"> Développement d'un nouveau service : Fives Remote Services 	<ul style="list-style-type: none"> Innovation : Projet Hydrogen : <ul style="list-style-type: none"> Mobilisation du service Innovation autour de l'hydrogène et son utilisation dans l'industrie.
 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 Communiquer à l'ensemble des salariés le dispositif d'alerte interne Promouvoir la responsabilité sociale dans notre offre commerciale 	  	<ul style="list-style-type: none"> Ethique des affaires : <ul style="list-style-type: none"> En 2020, poursuite par la Direction Conformité du Groupe du déploiement du dispositif de prévention de la corruption, en formant près de 400 collaborateurs à distance. Contrôle interne : <ul style="list-style-type: none"> Mise en ligne et communication des Directives accessibles via le portail intranet du Groupe. Valorisation de la notation extrafinancière auprès de nos clients : <ul style="list-style-type: none"> Amélioration de la notation avec un niveau Confirmed (Gold), 78/100, top 1% du panel de 35000 entreprises notées par EcoVadis en 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> Ethique des affaires : <ul style="list-style-type: none"> Rédaction d'un guide des comportements éthiques : La Charte Ethique des affaires de Fives fixe le cadre général dans lequel doit s'inscrire le comportement professionnel de chacun des collaborateurs du Groupe. Ce Guide des comportements éthiques quant à lui en détaille les modalités d'application et donne des exemples de mises en situation. Création de supports de formations en e-learning sur la corruption, les pratiques anti-concurrentielles etc. disponibles sur la plateforme digitale RH : Fives&Me. Ces formations seront obligatoires pour tous les nouveaux arrivants Contrôle interne : <ul style="list-style-type: none"> Revue de la cartographie des risques majeures du Groupe avec un cabinet de conseil externe.
	Déployer une démarche "Achats responsables" : GC1 - GC2 - GC3 - GC4 - GC5 - GC8 - GC10 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre la RSE au cœur des processus achat 		<ul style="list-style-type: none"> Achats : <ul style="list-style-type: none"> Lancement de la nouvelle Charte RSE fournisseurs et sous-traitants à l'ensemble des filiales du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Achats : <ul style="list-style-type: none"> Signature par tous les nouveaux fournisseurs de la Charte RSE fournisseurs et sous-traitants et ensuite cela s'étendra aux autres. Optimisation de l'impact CO2 de la logistique : en étude

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

Engagements	Objectifs Groupe	Programme et plan d'actions	Niveau de maturité à fin 2020	Réalisations à fin 2020	Réalisations 2021
	<p>Préserver la santé et la sécurité des femmes et des hommes travaillant pour Fives : GCI – GC2 – GC4 – GCS</p>	<p>• Poursuivre le programme Ambition Sécurité Groupe : - Réduire le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt à 2,5 - N'avoir aucun accident grave - N'avoir aucun accident mortel (en incluant les sous-traitants) - Renforcer la culture Sécurité sur les chantiers clients</p> <p>• 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</p> <p>• Définir un programme Santé et bien-être au travail visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles</p>	 	<p>• Résultats Sécurité : - un taux de fréquence des accidents avec arrêt qui baisse passant de 3,39 à 2,65 et - le taux de gravité de 0,10 est revenu à un niveau proche de celui de 2018 - le Groupe déplore cependant le décès de deux sous-traitants sur un chantier au Mexique</p> <p>• Ambition Sécurité Groupe : - Développement d'une application digitale au service de la sécurité permettant : analyse des risques avant la tâche, remontée directe des incidents...</p> <p>• Mobilisation forte de l'ensemble des équipes Santé Sécurité dans la gestion de la crise sanitaire COVID-19.</p>	<p>• Mise à jour de l'ambition Sécurité Groupe : - Construction de la roadmap Santé Sécurité 2022 - Définition d'un plan d'actions associé pour l'atteinte des objectifs choisis</p> <p>• Qualité de vie au travail (QVT) : - Démarrage d'une réflexion à l'échelle du Groupe.</p>
	<p>Favoriser la diversité et garantir l'égalité des chances : GCG</p>	<p>• Promouvoir la diversité et sensibiliser à la non discrimination : Égalité professionnelle : - Encourager, développer et valoriser la place des femmes chez Fives ; Soutenir leur évolution</p> <p>- 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.)</p> <p>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</p> <p>- Poursuivre et renforcer le dispositif visant à attirer et former les jeunes talents</p> <p>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</p> <p>- Renforcer la collaboration avec le secteur adapté et protégé (EA/ESAT pour la France)</p>	 	<p>• Déploiement du programme Women@Fives pour encourager et soutenir les talents féminins à l'ensemble du Groupe : - Mise en place de partenariats avec des associations pour promouvoir les femmes dans l'industrie en France et aux Etats-Unis (Elles Bougent, Women in manufacturing). - Analyse d'une enquête réalisée pour l'ensemble des collaboratrices du Groupe, tous métiers et tous pays confondus, pour mesurer leurs attentes et intégrer certaines suggestions dans le programme. - Déploiement de programmes d'accompagnement et de développement adaptés en Chine, en France et aux Etats-Unis : mentoring individuel, programme collectif leadership@Fives, etc.</p> <p>• Proportion femmes-hommes : 16% de femmes parmi les salariés 20% de femmes dans les Comités de direction (+5% par rapport à 2019)</p> <p>• Insertion professionnelle des jeunes : Engagement dans le plan de mobilisation "La France, une chance" principalement au profit des jeunes des Quartiers Prioritaires de la Ville. Poursuite du partenariat en France avec l'association Nos Quartiers ont des talents (NQT). En 2020, malgré le contexte, 26 parrains se sont mobilisés en France.</p> <p>• Accueil des Jeunes chez Fives : En France : - 97 stagiaires et alternants en fin de cursus (+11,5% par rapport à 2019) - 17,5% d'entre eux se sont vus proposer un contrat, 100% ont accepté</p> <p>• Prévention des discriminations : Poursuite des formations à la prévention des discriminations (ouvertes aux managers et obligatoires pour les recruteurs).</p> <p>• Handicap : 1,77 % de l'effectif Groupe sont des personnes en situation de handicap</p>	<p>• Définition d'une nouvelle charte Diversité Groupe en lien avec la politique RSE et la nouvelle Raison d'être du Groupe, Faire aimer l'industrie. - déploiement du plan Handicap France - renforcement des parcours et modules de formation liés à la non discrimination et au harcèlement.</p> <p>• Programme Women@Fives : - Adaptation et déploiement de programmes spécifiques en Italie et autres pays.</p> <p>• Renforcement du dispositif d'accueil des jeunes visant à accroître la capacité à accueillir les stagiaires et alternants dans les sociétés du Groupe en France comme à l'étranger.</p>

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

Engagements	Objectifs Groupe	Programme et plan d'actions	Niveau de maturité à fin 2020	Réalisations à fin 2020	Réalisations 2021
 Etre un employeur exemplaire	Piloter une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : GCI – 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"> • Créer et maintenir le dialogue : - 468 personnes ont été reçues à un entretien Starter (bilan réalisé 6 à 18 mois après l'arrivée d'un nouvel embauché permettant de valider l'intégration et la bonne adéquation au poste). - 71% des effectifs ont effectué un entretien annuel (-5% par rapport à 2019). • Evaluer et développer : Comité d'Evaluation et de Développement des Ressources humaines (CEDRE) : - 55% des effectifs ont été évalués en CEDRE (-12% par rapport à 2019). Le suivi des plans d'actions a été optimisé grâce à la digitalisation de ces échanges sous le système d'information RH Fives&Me. • Formation et accompagnement de l'évolution des salariés : L'année 2020 a été caractérisée par la nécessité d'adapter rapidement efficacement des modules de formation en présentiel en séances en classe virtuelle. Cette nécessaire adaptation a engendré une baisse de 24% par rapport à 2019, l'engagement formation de l'année représentant cependant un total de 111 208 heures, soit environ 22 heures de formation par salarié. - 63% des effectifs ont suivi au moins une formation dont : *42% de formations techniques ; *49% de formations Sécurité ; *5% de formations en Management ; *3% de formations en langue ; *1% de formations en développement personnel. - 127 collaborateurs formés au programme spécifique Manager@Fives en Chine, en France , aux Etats-Unis et en Italie (675 personnes formées depuis le lancement du programme en 2015). 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluer et développer : Comité d'Evaluation et de Développement des Ressources humaines (CEDRE) : - Poursuite de l'amélioration du suivi de l'animation des plans d'actions identifiés au cour de CEDRE. - Optimisation des outils de gestion de carrière au service de parcours de carrière associés à des parcours de formation pour certains métiers transversaux • Développement du programme de mentoring • Formation et accompagnement de l'évolution des salariés : - Evolution des programmes de management et de leadership de la Leadership Academy - Utilisation par l'ensemble des filiales du module de formation intégré au système d'information RH Fives&Me. - Déploiement d'une offre e-learning Groupe au travers de la plateforme digitale elearning@Fives - Développement de l'offre de coaching et de co-développement. .
	Renforcer le sentiment d'appartenance au Groupe : GCI – GC2	<ul style="list-style-type: none"> • Partager la vision et les informations : - 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 : - 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"> • Refonte du Site Internet de Fives : Ce nouveau site est un atout maître pour Faire aimer l'industrie à nos parties prenantes externes : clients, prospects, futures recrues, journalistes, communauté financière, etc. Chaque section du site fait en effet écho à la Raison d'être de Fives et à sa nouvelle signature de marque, Industry can do it, et présente la réponse du Groupe aux défis environnementaux, technologiques, sociétaux et économiques. • Communication des valeurs du Groupe : - Lancement de la campagne de communication sur les nouvelles valeurs de Fives. • Maintenir le lien, malgré l'impossibilité de se déplacer : - Afin de maintenir un point d'échange avec les collaborateurs, et compte tenu de l'impossibilité pour les équipes dirigeantes de se déplacer et d'aller à la rencontre des collaborateurs, un dispositif de prise de parole en ligne a été mis en place. Le Président a ainsi effectué deux interventions en "live" dans l'année en français et en anglais, pour partager sa vision avec les collaborateurs et répondre à leurs questions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du développement des outils de travail collaboratif intra -groupe. • Adaptation des nouveaux modes de communication interne
Intégrer les priorités de RSE dans l'organisation de toutes les entités Fives	Code de conduite Fives : GC10 	<ul style="list-style-type: none"> • Appropriation du Code de conduite par tous les collaborateurs, par : - 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"> • Refonte du Code de conduite pour en faire un document de référence. 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication et remise en main propre du nouveau Code de conduite à tous les collaborateurs de Fives dans près de 30 pays dès septembre 2021. • Réalisation d'une formation e-learning pour valider la compréhension du contenu du Code de conduite - fin d'année 2021. • Création de contenus sur les différentes thématiques traitées dans le Code de conduite pour approfondir les connaissances des collaborateurs et communiquer plus en détails les politiques et actions mises en place sur ces sujets.

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