

AVANCEMENT DU PROGRAMME DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DU GROUPE

Depuis l'année dernière, le groupe a renforcé ses actions en matière de RSE et a fait évoluer son organisation pour relever des défis majeurs tels que la conformité et la santé et la sécurité.

Tous les engagements et les projets déployés contribuent à la raison d'être de Fives : "Faire aimer l'industrie".

La revue du plan d'action RSE a été effectuée et les principaux éléments de synthèse sont repris dans le tableau suivant. Une correspondance avec les 10 principes du Global Compact et avec les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies est mentionnée. Ce tableau inclut également les nouveaux engagements de la politique RSE de Fives ainsi que les objectifs fixés dans la 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 réussirons 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



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 2019	Réalisations à fin 2019	Objectifs 2020
 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"> 79% des sites industriels de Fives sont certifiés ISO 14001 47 sites (tous types confondus) sont certifiés ISO 14001 dans le Groupe Consommation d'énergie : <ul style="list-style-type: none"> 30 % des sociétés de Fives ont mis en place des actions pour réduire leur consommation d'énergie. Communication et accompagnement de l'ensemble des sociétés du Groupe sur le nouvel 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) 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 de 122 personnes à travers le monde : développement d'outils, partage d'expérience et formations. 	<ul style="list-style-type: none"> Définition de la nouvelle feuille de route du Groupe structurée autour de 3 axes : <ul style="list-style-type: none"> Maîtriser les impacts environnementaux sur nos sites Réduire les émissions de CO2 liés à notre consommation d'énergie Protéger notre patrimoine face aux risques liés au changement climatique
	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 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
	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 des bétons de déconstruction : Rhodax®. Changement climatique : <ul style="list-style-type: none"> Développement d'un nouveau service : Fives Remote Services 	
 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"> Ethique des affaires : <ul style="list-style-type: none"> Communication de la nouvelle Charte Ethique des affaires Groupe Mise en place du nouveau dispositif d'alerte interne WhistleB : communication sur le Portail intranet, par emails et présentations aux filiales du Groupe. Poursuite de la sensibilisation et la formation des collaborateurs à l'éthique des affaires: un e-learning aux US et des formations présentielle en Europe ont été mises en place pour les salariés considérés comme les plus exposés : 432 collaborateurs ont été formés en 2019, notamment lors de comités de direction de société. Contrôle interne : <ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une cartographie des risques majeurs du Groupe Réalisation de plusieurs audits transverses en lien avec la cartographie des risques majeurs de Fives Finalisation des nouvelles Directives 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 2019. 	<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 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 (dont l'exposition aux risques est la plus forte) et toute la population Achats/Ventes du Groupe, soit environ 400 personnes). Contrôle interne : <ul style="list-style-type: none"> Mise en ligne des Directives accessibles via le portail intranet du Groupe. Lancement du dispositif de déploiement pour l'ensemble des filiales du Groupe (outils d'analyse, outil de dérogations, formations...) Création et déploiement de e-learning et de parcours de formation en français et anglais pour l'ensemble des collaborateurs concernés sur les Directives et les principaux thèmes à risque. Réalisation de plusieurs audits transverses en lien avec la cartographie des risques majeurs 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"> Achats : <ul style="list-style-type: none"> Renforcement du volet "sécurité" dans les processus achat : sélection, contractualisation, suivi, évaluation des performances sécurité des sous-traitants. 	<ul style="list-style-type: none"> Achats : <ul style="list-style-type: none"> Rédaction d'une nouvelle Charte Fournisseur RSE

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

Engagements	Objectifs Groupe	Programme et plan d'actions	Niveau de maturité à fin 2019	Réalisations à fin 2019	Objectifs 2020
	<p>Préserver la santé et la sécurité des femmes et des hommes travaillant pour Fives : GC1 – GC2 – GC4 – GC5</p> 	<p>• 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</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 au travail visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles</p>	<p>●</p> <p>●</p> <p>—</p>	<p>• Résultats Sécurité : - un taux de fréquence des accidents avec arrêt qui augmente légèrement passant de 3,30 à 3,39 et - 1 accident mortel d'un salarié dans les activités du Groupe - Le nombre d'accidents graves a augmenté passant 1 à 4</p> <p>• Ambition Sécurité Groupe : - Création d'une coordination Sécurité Chine pour aider à la définition et la mise en place d'actions.</p>	<p>• Ambition Sécurité Groupe : - Développement d'outils digitaux au service de la sécurité : analyse des risques avant la tâche, remontée directe des incidents... - Création d'un outil d'auto-évaluation du niveau de maturité en sécurité pour les sociétés de Fives</p>
	<p>Favoriser la diversité et garantir l'égalité des chances : GC6</p> 	<p>• 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.)</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 - 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 - Renforcer la collaboration avec le secteur adapté et protégé (EA/ESAT pour la France)</p>	<p>●</p> <p>●</p> <p>●</p> <p>●</p> <p>●</p> <p>●</p> <p>●</p>	<p>• Définition du programme Women@Fives pour encourager et soutenir les talents féminins : - Elaboration de partenariats avec des associations pour promouvoir les femmes dans l'industrie en France et aux Etats-Unis, - conception d'un programme d'accompagnement spécial pour les collaboratrices du Groupe, - Envoi d'une enquête à l'ensemble des collaboratrices du Groupe, tous métiers et tous pays confondus, pour mesurer leurs attentes et intégrer certaines suggestions dans le programme, - test de coachings dédiés, - définition d'un mentorat spécifique...</p> <p>• Proportion femmes-hommes : 16% de femmes parmi les salariés 42% des femmes sont ingénieur et cadre (+1% par rapport à 2018)</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 2019, une quarantaine de parrains se sont mobilisés.</p> <p>• Accueil des Jeunes chez Fives : - 419 stagiaires (+12% par rapport à 2018) - 343 contrats d'alternance (+4% par rapport à 2018) En France : - 87 stagiaires et alternants en fin de cursus - 25% d'entre eux se sont vus proposer un contrat, 95% ont accepté</p> <p>• Prévention des discriminations : Poursuite des formations à la prévention des discriminations (ouvertes au managers et obligatoires pour les recruteurs).</p> <p>• Handicap : 2,2 % de l'effectif 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. - Réflexion d'un plan Handicap France</p> <p>• Déploiement du programme Women@Fives à l'ensemble du Groupe</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 et satisfaisant

Engagements	Objectifs Groupe	Programme et plan d'actions	Niveau de maturité à fin 2019	Réalisations à fin 2019	Objectifs 2020
 Etre un employeur exemplaire	Piloter une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : GC1 – GC2 	• 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 : - 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 : - 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	  	• Créer et maintenir le dialogue : - 562 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). - 76% des effectifs ont effectué un entretien annuel (-1% par rapport à 2018). • Evaluer et développer : Comité d'Evaluation et de Développement des Ressources humaines (CEDRE) : - 67% des effectifs ont été évalués en CEDRE (+4% par rapport à 2018). 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'engagement formation de l'année représente un total de 146 543 heures (-18% par rapport à 2018), soit environ 26 heures de formation par salarié. - 70% des effectifs ont suivi au moins une formation dont : *50% de formations techniques ; *33% de formations Sécurité ; *7% de formations en Management ; *5% de formations en langue ; *5% de 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).	• 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.
	Renforcer le sentiment d'appartenance au Groupe GC1 – GC2	• 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	  	• Lancement de "Fives Digital Workplace" : Déploiement du nouveau Portail Intranet "Fives Digital Workplace" : une plateforme collaborative, point d'accès unique et profilé pour accéder aux informations du Groupe, aux outils Microsoft Office 365 et aux applications métier mises à disposition de l'ensemble des salariés de Fives • 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 réalisée en 2018	• Refonte du Site Internet de Fives : Ce nouveau site sera 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 fera en effet écho à la Raison d'être de Fives et à sa nouvelle signature de marque, Industry can do it, et présentera la réponse du Groupe aux défis environnementaux, technologiques, sociétaux et économiques. • Etre à l'écoute des équipes : - Préparation de la prochaine enquête à mener (pour 2021) • Définition des valeurs de Fives en lien avec la raison d'être du Groupe : Faire aimer l'industrie
Intégrer les priorités de RSE dans l'organisation de toutes les entités Fives	Code de conduite Fives : GC10         	• 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		• Refonte du Code de conduite pour en faire un document de référence.	• Elaboration du plan de déploiement du nouveau Code de conduite à destination des 8427 collaborateurs de Fives dans près de 30 pays.

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