



**RAPPORT
ENGAGEMENT
SOCIÉTAL
D'ENTREPRISE**

2019

SOMMAIRE

Edito	4
Partie 1 : Le Groupe Monnoyeur et son modèle d'affaire	5
Le Groupe Monnoyeur et son modèle d'affaire : chiffres clés, positionnement et perspectives	6
Partie 2 : les enjeux stratégiques de responsabilité sociale et environnementale du Groupe	11
Partie 3 : Stratégie RSE par axe	14
Produits, services et relations d'affaires	15
Enjeu 1 : S'engager pour la qualité et l'innovation	15
Enjeu 2 : Garantir la santé et la sécurité des usagers et tiers	16
Enjeu 3 : Maintenir un cycle de vie des produits responsable	17
Enjeu 4 : Maintenir de bonnes relations fournisseurs et garantir des achats responsables	18
Enjeu 5 : Garantir un comportement éthique dans notre pratique des affaires	19
Opérations	20
Enjeu 6 : Garantir la santé et la sécurité au travail	22
Enjeu 7 : Réduire les émissions énergétiques, de GES et faire face au défi climatique	24
Enjeu 8 : Réduire la production de déchets et la pollution, préserver les ressources en eau	26
Enjeu 9 : Veiller à l'acceptabilité locale et au maintien d'une croissance responsable	27
Capital humain et intellectuel	28
Enjeu 10 : Attirer les talents et retenir les compétences clés	29
Enjeu 11 : Maintenir le dialogue social afin de veiller au bien-être des employés	30
Enjeu 12 : Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations	32
Note méthodologique	34
Correspondance GRI	36



Philippe Monnoyeur

Directeur Général du Groupe Monnoyeur

EDITO

À la fois entreprise familiale et acteur international, notre groupe intervient dans différents domaines : construction, travaux publics, agriculture en passant par l'énergie et la manutention. Tous ces domaines expriment de forts besoins de transition, d'adaptation vers des modèles digitalisés et durables.

Dans cet écosystème, notre objectif principal est d'accompagner au mieux les entrepreneurs en mettant à leur disposition du matériel efficace, durable et productif, soigneusement pensé par nos commettants (notamment Caterpillar et John Deere) et en leur offrant un service aux plus hauts standards du marché. Notre groupe propose également des solutions innovantes et compétitives, répondant à leurs besoins d'énergies et les accompagnant face aux défis de la transition énergétique avec notre filiale Eneria. L'accompagnement des acteurs de la construction et de l'industrie dans leur transformation digitale est également l'une de nos solutions clés face aux enjeux d'aujourd'hui de nos clients par le biais d'Arkance.

Pour répondre au mieux aux attentes de nos parties prenantes, notamment nos clients, nous avons décidé de construire une stratégie RSE (Responsabilité Sociale d'Entreprise) permettant à l'ensemble du Groupe et de ses filiales de se développer de manière responsable.

Cette stratégie repose sur 3 piliers :

- Nos produits, services et relations d'affaires (expérience client, impacts produits et relations d'affaires)
- Nos opérations (santé sécurité et empreinte environnementale)
- Notre capital humain et intellectuel

Ces 3 piliers permettent de répondre aux grands défis de notre entreprise dans sa stratégie de croissance et développement. Nous devons tous œuvrer à sa réalisation.



Baudouin Monnoyeur

Président du Groupe Monnoyeur

LE GROUPE MONNOYEUR ET SON MODÈLE D'AFFAIRE



Chiffres clés, positionnement & perspectives

Groupe familial centenaire diversifié, le Groupe Monnoyeur propose des biens d'équipement pour la construction, la production d'énergie et la motorisation, des engins agricoles, des solutions de manutention et de digitalisation de la construction. Fort de plus de 6 200 collaborateurs, l'objectif du Groupe est de bâtir des solutions complètes, innovantes et capables de préparer ses clients aux challenges que leur réserve l'avenir. Avec des acquis déjà solides, la stratégie du Groupe pour les cinq ans à venir est de continuer sa croissance grâce notamment au développement à l'étranger, la location longue durée et l'innovation.

Chiffres clés

 Plus de 110 ans d'histoire et d'expertise.	 2 058 M€ en 2019.	 12 pays en Europe, Afrique du nord et Asie.	 Plus de 6 200 salariés.
---	---	---	---

Positionnement dans la chaîne de valeur



Notre stratégie

Ambition

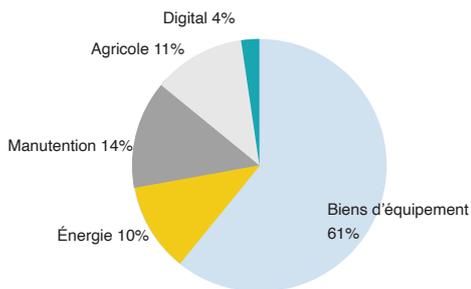
Accentuer le leadership du Groupe sur le marché des biens d'équipement industriels. Diversifier l'offre produits et renforcer le développement de l'offre digitale.

1	2	3	4
<p>Consolider le modèle concessionnaire</p> <ul style="list-style-type: none"> — Poursuivre le développement de l'après-vente et de la location dans les biens d'équipement — Se positionner sur de nouveaux segments de marché en adaptant et en élargissant l'offre de produits et de services. 	<p>Maîtriser la révolution digitale</p> <ul style="list-style-type: none"> — Développer l'offre d'Arkance, notamment sur le BIM et augmenter le nombre de sièges — Accroître la part des services à valeur ajoutée et des solutions logicielles propres — Digitaliser les opérations 	<p>Consolider la position du Groupe à l'international</p> <ul style="list-style-type: none"> — Étendre l'offre du Groupe aux marchés à forte croissance (Pologne, Roumanie) — Développer les activités en Chine — Pénétrer de nouveaux territoires 	<p>Saisir les opportunités de croissance externe</p> <ul style="list-style-type: none"> — Poursuivre les acquisitions sur des activités connexes tout en maintenant une politique financière prudente.

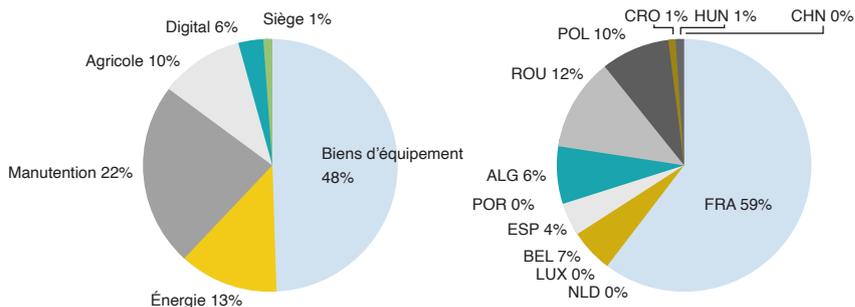
Répartition de l'activité par pôle et géographie

Leaders sur leurs marchés, les sociétés du Groupe distribuent du matériel et des services destinés à la construction et à l'industrie. L'offre proposée par le Groupe est adaptée à l'économie d'usage et soutenue par une transformation digitale en constante progression.

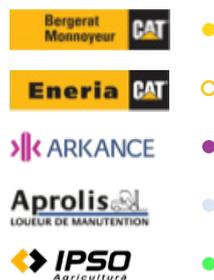
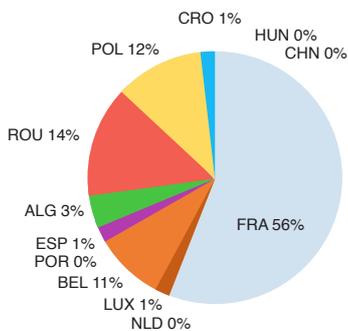
CA 2019 : 2 058 M€



EFFECTIFS 2019 : 6 204 salariés



Répartition Chiffre d'Affaires 2019



Organisation et gouvernance

Notre gouvernance d'entreprise

Le siège de Monnoyeur S.A. est situé à Saint-Denis en France.

Conseil d'administration :

12 administrateurs siègent au conseil d'administration, parmi lesquels 5 sont indépendants.

Comité d'audit :

3 administrateurs siègent au comité d'audit. Deux sont indépendants et un représente la famille Monnoyeur. Ses missions sont :

- L'examen des états financiers ;
- Le suivi du plan d'audit interne et le suivi de la gestion des risques ;
- Le suivi des sujets de conformité (dispositif anti-corruption Sapin 2, dispositif de protection des données personnelles RGPD et suivi des actions RSE principalement)

Comité de direction :

Ce comité se compose du Directeur Général et des directeurs d'activités (Biens d'équipement, Énergie, Manutention, Agricole, Digital). Le comité stratégique oriente l'entreprise sur sa vision moyen terme et ses choix stratégiques.

Structuration de nos actions d'audit interne

En 2019, nous avons structuré une feuille de route à 3 ans de l'audit interne du groupe. Elle comporte plusieurs chantiers :

- La gestion des risques, avec actualisation régulière et suivi de la cartographie des risques Groupe.
- La définition d'un référentiel de contrôle interne pour l'ensemble du Groupe. A court terme, le déploiement du référentiel, des contrôles associés et le suivi des politiques de gestion des risques sont particulièrement suivis, dans une démarche d'amélioration continue. A moyen terme, nous souhaitons structurer notre plan d'audit sur une base pluriannuelle
- Les chantiers conformité, éthique et gouvernance sont décrits plus loin dans ce document dans les parties correspondantes.

En 2019, nous avons commencé à déployer les plans d'actions correspondants.

Nos parties prenantes et leurs attentes

Parties prenantes	Attentes principales	Outils de dialogues et d'actions
Clients	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité de services • Sécurité des équipements • Rapidité d'exécution (délais de livraison...) • Relations durables • Capacité d'innovation • Présentation d'une offre responsable • Qualité des produits utilisés (respect des enjeux environnementaux et sociaux notamment lors des achats pouvant contenir des minéraux de conflits) 	<ul style="list-style-type: none"> • R&D notamment chez Eneria • Innovation notamment chez Arkance • Engagement pour 2020 à la plantation de 10 arbres pour toute machine livrée en France (vendue ou louée) • Charte éthique externe pour 2020
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des délais de paiement • Prix justes • Relations durables 	<ul style="list-style-type: none"> • Le Groupe Monnoyeur (Bergerat Monnoyeur / Eneria) et Caterpillar ont célébré 90 ans de relation partenariale • Charte éthique externe pour 2020
Employés	<ul style="list-style-type: none"> • Développement des compétences • Bien-être au travail • Travailler dans un environnement sécurisé 	<ul style="list-style-type: none"> • Code d'éthique et de conduite • Procédures et actions santé et sécurité • Accords collectifs dans les filiales (égalité homme/femme, dialogue social) • E-NPS (Employee Net Promoter Score) pour 2020
Pouvoirs publics	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des lois et réglementations • Contribution fiscale 	<ul style="list-style-type: none"> • Signature de la relation de confiance avec l'administration fiscale
Communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> • Gestions des nuisances engendrées par les sites industriels (bruits, odeurs..) • Gestions des déchets engendrés par les activités industrielles • Solidarité • Emploi local • Achats locaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Mécénat de compétences avec les Apprentis d'Auteuil et Cultur'Espaces • Participation à des initiatives locales (forum de l'emploi, fondation...)

Nos faits marquants cette année

L'année 2019 a été marquante pour l'activité du Groupe Monnoyeur :

- ▶ Le Groupe Monnoyeur (**Bergerat Monnoyeur / Eneria**) et **Caterpillar** ont célébré 90 ans de partenariat.
- ▶ **Bergerat Monnoyeur** s'engage désormais à planter 10 arbres pour toute machines livrées en France (vendue ou louée).
- ▶ L'entreprise a formalisé ses valeurs, afin de renforcer l'unité du Groupe et d'explicitier ce que signifie être un collaborateur Monnoyeur dans le monde.
- ▶ Un comité RSE a été créé afin de porter les engagements responsables du Groupe au plus haut niveau. Il se réunit régulièrement (4 fois par an).
- ▶ Le Groupe et plus particulièrement sa filiale **Arkance** a acquis 4 sociétés, lui permettant notamment de se développer sur un nouveau territoire – les Pays-Bas et de consolider sa position en Belgique et en France.
- ▶ La « caravane Ethique et Responsabilité » d'**IPSO** a animé 24 sessions de discussion dans les 3 pays du pôle Agricole.
- ▶ **Aprolis** s'est engagé dans la réflexion sur un portefeuille produits moins intense en carbone – en ligne avec les obligations européennes de réduction des émissions de gaz à effet de serre à horizon 2030 et 2050. La filiale a finalisé sa phase de prototypage sur des systèmes permettant l'exploitation du gaz naturel véhicule (GNV) ou du biogaz pour ses machines thermiques, ces technologies ayant une empreinte carbone plus faible.

Nos valeurs

Portées et partagées par l'ensemble du Groupe, nos valeurs marquent notre excellence et notre engagement quotidien auprès de nos clients.



Le Respect

Fier de l'engagement de ses collaborateurs et de la confiance que lui portent ses clients, le Groupe construit de façon durable chacune de ses relations internes et externes en les fondant sur le Respect, reconnaissant ainsi la valeur humaine, intellectuelle, sociale et morale de ses collaborateurs, clients et partenaires.



L'Esprit d'Entreprendre

Le développement du Groupe repose sur cet esprit d'entreprendre et d'innover qui est source de créativité en interne et levier efficace d'une croissance de nos parts de marché et de notre résultat sur le long terme.



Le Courage

Pour anticiper et gérer nos futurs développements et accompagner nos clients sur leurs marchés, le courage de relever les challenges est un comportement qui doit animer chacun des collaborateurs du Groupe, dans la gestion de la relation client et dans le management des équipes.



La Convivialité

La force du Groupe tient à sa capacité historique de favoriser à tout niveau et en toute occasion les échanges entre ses collaborateurs. Unis par la passion de leur métier et du service client, ceux-ci partagent et vivent dans la convivialité chaque moment clé, garantissant ainsi une dynamique sociale efficace et bienveillante.



**LES ENJEUX
STRATÉGIQUES DE
RESPONSABILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE
DU GROUPE**



Présentation du contexte RSE

Gouvernance RSE

La RSE est un sujet porté par la Direction de l'Audit Interne, la Direction Juridique ainsi que par la Direction des Ressources Humaines au niveau du Groupe.

Le comité RSE, mis en place en 2019, sous le pilotage du Secrétaire Général définit la stratégie et les plans d'actions et s'assure de la mise en place de leur suivi.

La Direction des Ressources Humaines Groupe coordonne les responsables HSE (Hygiène Sécurité Environnement) des filiales qui sont en charge du déploiement opérationnel des plans d'action et de la réalisation des objectifs.

Contexte & enjeux RSE

Les activités du Groupe Monnoyeur sont soumises à des contraintes réglementaires et sociétales relatives aux sujets RSE. En effet, la loi dite « Sapin II » (lutte contre la corruption) et le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) ont permis de structurer l'approche du Groupe sur les sujets d'éthique. Les réglementations environnementales ont aussi un impact sur l'ensemble des opérations du Groupe. La rédaction de la Déclaration de Performance Extra-Financière permet de structurer et de consolider la démarche RSE, déjà existante mais non formalisée jusqu'à présent.

En ce qui concerne les pressions de marché, le Groupe et ses filiales sont soumis aux attentes des clients, de plus en plus exigeants en matière de RSE, comme il est possible de le constater par l'intégration de critères responsables dans les appels d'offres et les engagements de contractualisation.

Afin de répondre à ces différentes demandes, le Groupe réalise un rapport faisant état des politiques, actions et principaux résultats mis en place et obtenus par l'ensemble des filiales.

En 2019, afin de continuer la structuration de la démarche, nous avons formalisé un calendrier de reporting, un organigramme de responsabilités et le suivi des actions de RSE tout au long de l'année. Nous avons notamment formalisé les définitions de nos indicateurs afin d'obtenir des données uniformes entre nos filiales.

Stratégie RSE

Construction de la stratégie

La stratégie RSE a été réalisée suite à une évaluation des risques et opportunités majeurs auxquels le Groupe et ses activités sont exposés. Cette évaluation mesure la gravité et la probabilité d'occurrence de ces risques afin de mettre en exergue les risques saillants. Cette méthodologie d'évaluation a été validée par les cadres dirigeants et opérationnels du Groupe et des filiales.

Cette analyse nous a permis de caractériser 3 niveaux d'importance pour les risques et opportunités :

- Risques majeurs
- Risques importants
- Risques faibles

Le niveau du risque détermine ensuite son mode de traitement.

- Les **risques majeurs** : ils sont traités par une politique et des actions suivies au niveau du comité d'audit et la direction générale du Groupe ainsi que des CODIR des filiales.
- Les **risques importants** : ils sont traités par une politique et des actions mais pilotés au niveau des filiales.
- Les **risques faibles** : ils sont traités et suivis mais ne font pas l'objet de politiques ou d'objectifs chiffrés.

Nos ambitions RSE

Pour chacun des risques identifiés, une démarche est associée. Suite à l'analyse de notre chaîne de valeur, les risques RSE Groupe ont été identifiés et répartis autour des 3 thématiques suivantes :

- Produits, services et relations d'affaires
- Opérations
- Capital humain et intellectuel

Pour chacun de ces risques, les politiques de suivis et plans d'action ont été détaillés dans la suite du présent rapport.



Produits, services et relations d'affaires

S'engager pour la qualité et l'innovation

Garantir la santé et la sécurité des usagers et tiers

Maintenir un cycle de vie des produits responsable

Maintenir des bonnes relations fournisseurs et garantir des achats responsables

Garantir un comportement éthique dans notre pratique des affaires



Opérations

Garantir la santé et la sécurité au travail

Réduire les émissions énergétiques, de GES (Gaz à Effet de Serre) et faire face au défi climatique

Réduire la production de déchets et la pollution, préserver les ressources en eau.

Veiller à l'acceptabilité locale et au maintien d'une croissance responsable



Capital Humain et intellectuel

Attirer les talents et retenir les compétences clés

Maintenir le dialogue social et veiller au bien-être

Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations



Produits, services & relations d'affaires

<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'engager pour la qualité et l'innovation Risque majeur <ul style="list-style-type: none"> ▶ Assurer la satisfaction de nos clients ▶ Développer notre capacité d'innovation sur Eneria et Arkance
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantir la santé et la sécurité des usagers et tiers Risque important <ul style="list-style-type: none"> ▶ Viser le 0 accident pour les usagers et tiers (RIF<1) ▶ RIF : Recordable Injuries Frequency (accidentologie)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintenir un cycle de vie des produits responsable Risque Important <ul style="list-style-type: none"> ▶ Assurer la gestion en fin de vie de nos moteurs (machines, huiles, DEEE...) ▶ Assurer la réutilisation et le maintien des machines grâce à la maintenance et la réutilisation de pièces ▶ Limiter les émissions de nos machines à l'usage
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintenir des bonnes relations fournisseurs et garantir des achats responsables Risque majeur <ul style="list-style-type: none"> ▶ S'assurer que nos fournisseurs partagent nos valeurs ▶ Assurer l'usage de minéraux non issus de zones de conflit ▶ Contrôler et limiter la présence de substances préoccupantes dans nos produits
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantir un comportement éthique dans notre pratique des affaires Risque important <ul style="list-style-type: none"> ▶ Éliminer la corruption et assurer la protection des données personnelles



Opérations

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantir la santé et la sécurité au travail Risque majeur <ul style="list-style-type: none"> ▶ Réduire les accidents et promouvoir une culture du 0 accident
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réduire les émissions énergétiques, de GES et faire face au défi climatique Risque majeur <ul style="list-style-type: none"> ▶ Limiter les consommations énergétiques et les émissions de GES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réduire la production de déchets et la pollution, préserver les ressources en eau. Risque majeur <ul style="list-style-type: none"> ▶ Limiter la production de déchets et assurer un traitement conforme des déchets résiduels. ▶ Éviter toute forme de pollution dans l'eau, l'air ou les sols.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Veiller à l'acceptabilité locale et au maintien d'une croissance responsable Risque faible <ul style="list-style-type: none"> ▶ Assurer la bonne entente avec les autorités et les populations locales ▶ Intégrer des critères HSE et RSE dans nos actions de croissance externe



Capital humain & intellectuel

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attirer les talents et retenir les compétences clés Risque majeur <ul style="list-style-type: none"> ▶ Assurer l'attractivité de nos sites en fonction de leur bassin d'emploi ▶ Assurer le développement des compétences des salariés nécessaires à la qualité de nos prestations.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintenir le dialogue social et veiller au bien-être Risque majeur <ul style="list-style-type: none"> ▶ Assurer un dialogue social actif et les actions nécessaires au bien-être de nos salariés
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations Risque faible <ul style="list-style-type: none"> ▶ Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations ▶ Atteindre 25% de femmes dans nos employés en 2025

De manière plus transverse, en support de nos engagements, nous souhaitons ancrer notre stratégie RSE dans la durée et nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

- Développer nos offres responsables via la mise en place d'une veille sur les sujets RSE liés à nos métiers pour pouvoir nous positionner sur des projets pilotes innovants RSE.
- Engager davantage nos parties prenantes : nous souhaitons pouvoir nous engager en tant qu'acteur responsable du secteur, notamment en prenant la parole lors de colloques.
- Organiser notre communication RSE afin d'en faire un axe de différenciation : tout d'abord, nous construisons notre portefeuille de supports – dont ce rapport RSE et le site internet – et homogénéisons les messages afin de donner à tous les bons outils pour communiquer sur notre démarche. Nous souhaitons ensuite nous faire évaluer par des agences de notation RSE – afin d'attester de notre performance.

STRATÉGIE RSE PAR AXE



Enjeu 1 : S'engager pour la qualité et l'innovation

Définition

La qualité et l'innovation permettent au Groupe de garder une avancée stratégique face à la concurrence. Les deux enjeux principaux sont les suivants :

- Maintenir une grande qualité de service dans le cadre des métiers liés à la location et l'usage des machines (Bergerat Monnoyeur, IPSO, Aprolis et Eneria) afin de satisfaire au mieux ses clients.
- Assurer une forte maîtrise technologique tout en maintenant une capacité d'innovation importante sur les métiers de l'énergie (Eneria) et du digital industriel (Arkance) afin de proposer des services en constante amélioration.

Performance

Les principaux accomplissements relatifs à la qualité sont les suivants :

Eneria (France, Roumanie et Belgique) et Arkance sont certifiés ISO 9001

Politiques et engagements existants

Les engagements en termes de qualité concernent l'ensemble des filiales du Groupe, car il est nécessaire de toujours garantir un haut niveau de qualité dans les opérations et pour les machines.

Les engagements en matière d'innovation concernent principalement la filiale Eneria, qui a une forte politique d'innovation en lien avec les axes de développement stratégiques de Caterpillar. Les efforts de R&D portent sur la densité de puissance des moteurs, l'amélioration des rendements moteurs, la réduction des émissions polluantes et le développement de la connectivité des machines.

L'innovation concerne aussi Arkance qui, du fait de son positionnement marché, a un fort besoin de différenciation par l'innovation. En 2020, nos solutions Arkance vont, par exemple, intégrer les plateformes Stratus et Works-Manager qui suivent l'avancement des projets avec une visualisation dynamique 3D des sites clients – obtenus par un relevé topographique par drone, qui permettent aux clients de transmettre l'information sur les projets aux machines et de faire de la maintenance à distance.

Les actions suivantes ont été mises en place :

- ▶ Pour garantir une démarche qualité d'excellence, la plupart des filiales (Arkance, IPSO, Eneria) sont certifiées ISO 9001. Elles suivent les réclamations et la satisfaction client. En 2019, les réclamations ne comportaient pas de sujets récurrents demandant une attention particulière. La certification est accompagnée par des manuels et des procédures qualité exigeantes et intégrées à l'audit interne.
- ▶ Concernant l'innovation, Eneria emploie 4 ETP¹ dédiés à des projets de développement et d'innovation au sein des équipes de la direction industrielle. De plus, la filiale possède un budget dédié, notamment, à la réalisation de démonstrateurs, pilotes, essais spécifiques, d'études ou travaux confiés à des tiers. Arkance a, quant à elle, développé de nombreux projets CIR².

Actions à venir

Dans un objectif d'amélioration continue, de nombreuses actions restent à venir :

- ▶ Mettre en place un suivi consolidé au niveau du Groupe du taux de certification, des taux de retours, des réclamations et de la satisfaction clients
- ▶ Mettre en place un suivi consolidé au niveau de Eneria et Arkance des jours passés dédiés à la R&D.
- ▶ Mettre en place une veille sur les tendances émergentes à impact RSE positif au sein de notre secteur :
 - ▶ Nommer un responsable de veille par métier
 - ▶ Identifier les sources d'information par métier (associations sectorielles, newsletters, etc.)
 - ▶ Mettre en place une instance de discussion permettant de traiter le sujet

Performance

France		Belgique / Luxembourg	Roumanie		Pologne		Algérie
BM France	Eneria France	BM Belgique	BM Roumanie	Eneria Roumanie	BM Pologne	Eneria Pologne	BM Algérie
NLS 2019							
47	39	52	82	N/D	37	N/D	60

(1) Équivalent Temps plein

(2) Crédit Impôt Recherche

Enjeu 3 : Maintenir un cycle de vie des produits responsable

Définition

Les impacts environnementaux et sociaux sur le cycle de vie des produits concernent principalement les activités de fourniture d'énergie (Eneria) et les commissionnaires (Bergerat Monnoyeur, IPSO, Aprolis). Cependant, le Groupe n'a pas la main sur la conception des produits de Bergerat Monnoyeur, IPSO et Aprolis et certains points d'attention sont remontés par les fournisseurs principaux : Caterpillar et John Deere. Ils sont traités dans le chapitre achats responsables.

Politiques et engagements existants

Eneria vise à assurer la gestion en fin de vie des produits mis sur le marché. De plus, nos filiales souhaitent allonger la durée de vie des engins grâce à la maintenance, le reconditionnement et la réutilisation de pièces tout en assurant une faible émission de CO₂ à l'usage.

Performance

12 filiales sur 18 filiales concernées ont mis en place des systèmes anti-pollution sur une partie des filiales
10 filiales sur 18 filiales concernées ont mis en place un reporting de pièces et machines reconditionnées

Actions existantes

Plusieurs actions ayant pour objectif d'assurer un cycle de vie responsable des produits (usage, fin de vie) ont été mises en place :

- ▶ Eneria a instauré un partenariat avec Paprec Recyclage afin d'assurer la collecte chez les clients et la valorisation de ses produits en fin de vie. Ils interviennent dans deux situations : lorsque Eneria remplace une ancienne installation ou démantèle une ancienne installation sans la remplacer.
- ▶ Eneria assure également la récupération des huiles chez ses clients grâce à un partenariat avec Chimirec, entreprise française de retraitement de déchets.
- ▶ Des chariots fonctionnant au biogaz ont été déployés en phase de tests sur les filiales Aprolis (France) et Eneria (Pologne).

Bonnes pratiques locales

Plusieurs actions ayant pour objectif d'assurer un cycle de vie responsable des produits (usage, fin de vie) ont été mises en place :

- ▶ Aprolis en France a développé pour sa gamme de machines thermiques au gaz des systèmes novateurs permettant l'exploitation du GNV (Gaz Naturel Véhicule) et/ou du bio gaz issu de la fermentation organique. La phase de prototypage est terminée. Aprolis est également entrée dans la phase de certification de cette gamme pour 2 modèles. A terme, prévu fin du premier semestre 2020, Aprolis pourra alors commencer leur industrialisation.
- ▶ Le site français Aprolis de Calais a reconditionné 163 machines en réponse à 163 demandes. 800 autres machines ont été reconditionnées sur les sites français.

Actions à venir

- ▶ En 2020, le déploiement des chariots biogaz sur l'ensemble des filiales pertinentes est prévu.
- ▶ Nous souhaitons à terme réaliser une analyse des produits achetés ou loués selon des critères responsables à déterminer (consommation énergétique durant la phase d'usage, durée de vie anticipée, recyclabilité, etc.) afin de pouvoir toujours promouvoir les produits au cycle de vie le plus responsable.

(1) Fiche de Données Sécurité (formulaire contenant des données relatives aux propriétés des substances chimiques).

Enjeu 4 : Maintenir des relations constructives avec les fournisseurs et garantir des achats responsables

Définition

Les relations fournisseurs forment un sujet stratégique pour l'ensemble du Groupe. Nous travaillons principalement en relation avec Caterpillar, John Deere ou Trimble pour lesquels les enjeux principaux sont la santé et sécurité des usagers de nos machines.

Les enjeux de nos relations avec les fournisseurs restants se concentrent principalement autour du respect de principes de bonne conduite et de la limitation des impacts environnementaux et sociaux de leurs activités. Il est important pour le Groupe de connaître les pratiques de nos fournisseurs sur notre chaîne de valeur, pour lutter contre l'usage de minéraux de conflit, les pollutions, le travail des enfants et l'esclavage moderne.

Les thématiques de lutte contre la corruption au sein des achats sont abordées dans l'enjeu associé.

Performance

12 filiales sur 18 s'assurent de récupérer les fiches de données sécurité FDS¹

Politiques et engagements existants

Notre politique vis-à-vis des fournisseurs est formalisée à travers notre code d'éthique et de conduite visant à s'assurer du respect de nos exigences minimum par nos fournisseurs au sein de toutes les filiales du Groupe.

Actions existantes

Plusieurs actions ont déjà été mises en place afin d'assurer des relations pérennes avec nos fournisseurs :

- ▶ Un code d'éthique et de bonne conduite a été déployé en 2016. Ce code prône l'intégrité, l'honnêteté et le respect dans les relations avec les tiers. Ainsi, tout collaborateur au sein de chaque filiale a le devoir de s'assurer que les fournisseurs et partenaires commerciaux du Groupe respectent des principes d'éthique et de bonne conduite dans la conduite de leurs activités.
- ▶ Des engagements en termes de responsabilité ont été pris auprès de Caterpillar via la signature de leur code de conduite fournisseurs.
- ▶ Le Groupe et ses filiales répondent à chaque demande client concernant la traçabilité de ses minéraux grâce aux connaissances techniques de ses fournisseurs. L'objectif est de tracer la présence potentielle de minéraux de conflit.
- ▶ Les filiales françaises collectent et analysent les fiches de données sécurité des substances et des produits achetés.

- ▶ Des critères RSE standardisés et adaptables ont été déployés afin d'instaurer un nouveau système de sélection des fournisseurs. Les entités concernées sont les suivantes : Aprolis en France et en Espagne, Bergerat Monnoyeur, Eneria et Arkance Roumanie. Dans les filiales roumaines, les critères sont : la certification ISO 9001 ou ISO 14 0001, les autorisations environnementales ou spéciales (notamment liées aux déchets ou à certains métiers). Elles s'appliquent aux familles d'achats sensibles en termes de RSE. Ces éléments sont pris en compte dans la grille d'évaluation pour laquelle un seuil plancher a été fixé afin de contractualiser avec un fournisseur.

Bonnes pratiques locales

- ▶ Au niveau d'Aprolis France, les contrats cadres fournisseurs intègrent désormais des clauses sur la sécurité des salariés, le respect des consignes à destination du client utilisateur, le respect des directives et normes en vigueur, notamment environnementales, le respect des réglementations REACH, la lutte contre le travail dissimulé ainsi que des demandes spécifiques sur le recyclage. Ces clauses concernent systématiquement les fournisseurs majeurs (au-dessus d'un CA achats de 1 million). Une grille d'évaluation des fournisseurs sur les sujets SSE a été réalisée pour intégration en 2020.
- ▶ En 2019, Bergerat Monnoyeur France a présenté sa démarche achats responsables en comité RSE afin de partager les bonnes pratiques. Les principales actions de Bergerat Monnoyeur France sont l'intégration de critères RSE dans la sélection des fournisseurs (la certification ISO 9001 ou ISO 14 001) et l'élaboration d'une charte éthique achats interne/externe. La filiale a également présenté son plan d'actions pour 2020 : signature systématique de la charte, e-learning pour les collaborateurs sur la charte et évaluation via Ecovadis – plateforme d'évaluation RSE de référence - des fournisseurs principaux.

Actions à venir

Les principaux objectifs sont de renforcer les actions existantes. Des efforts doivent être encore déployés afin de permettre de :

- ▶ Anticiper les attentes de nos clients en intégrant la traçabilité des minéraux de conflits dans les contrats et la relation fournisseurs pour toutes les filiales.
- ▶ Suivre le pourcentage de nos fournisseurs certifiés ISO 9 001 et 14 001 pour l'ensemble des filiales.
- ▶ Mettre en place un reporting sur les mesures réalisées pour contrôler la présence de substances dangereuses dans les achats (par exemple : audit concernant le respect de la directive RoHS).
- ▶ Nous souhaitons enfin formaliser une politique d'achats responsables en suivant les étapes suivantes
 - ▶ Définir les standards de RSE essentiels pour être un fournisseur Monnoyeur
 - ▶ Adapter la charte éthique achats en incluant les standards RSE essentiels du groupe Monnoyeur
 - ▶ Formaliser les critères RSE pris en compte dans l'évaluation des fournisseurs avant sélection et leur importance dans la prise de décision
 - ▶ Intégrer la signature de la charte éthique achats au processus de contractualisation
 - ▶ Définir les actions à mettre en place pour les fournisseurs à risque par rapport aux principes RSE du groupe (audits RSE, suivi de KPI à définir, etc.)

(1) Fiche de Données Sécurité (formulaire contenant des données relatives aux propriétés des substances chimiques)

Enjeu 5 : Garantir un comportement éthique dans notre pratique des affaires

Définition

L'éthique des affaires couvre les sujets tels que la lutte contre la corruption, le blanchiment, et les pratiques anti-concurrentielles ainsi que la fraude et la protection des données personnelles. Ce sujet est présent dans les interactions clients et fournisseurs de l'ensemble du Groupe.

Performance

Le programme de conformité à la réglementation Sapin II a été déployé à plus de 90 % sur l'ensemble des filiales du Groupe.
Le programme de conformité à la réglementation RGPD a été déployé à plus de 70 % sur l'ensemble des filiales du Groupe.

Politiques et engagements existants

La loi dite « Sapin II » et la loi RGPD visent à éliminer toutes formes de corruption et à assurer la protection des données personnelles. Dans ce nouveau contexte réglementaire, des mesures et programmes ont été mis en place visant la mise en conformité du Groupe et de ses filiales.

Actions existantes

De nombreuses actions ont été engagées pour mettre en place un programme anti-corruption.

- ▶ Un code d'éthique et de bonne conduite a été diffusé à tous les salariés dans les langues de chaque pays pour le Groupe et ses filiales.
- ▶ Une analyse a été réalisée, pour les filiales du Groupe, afin d'identifier les postes les plus exposés aux risques de corruption. Une hiérarchie des postes a pu être formalisée, mettant en valeur que le top management puis les managers, les vendeurs, les acheteurs et techniciens sont la première priorité du Groupe, suivi par les fonctions back office. Un plan de formation a été déployé en conséquence, en français et anglais pour ces deux populations.
- ▶ Les partenaires d'affaires (clients, fournisseurs intermédiaires) ont aussi été analysés au regard de leurs risques de corruption et 3 groupes ont ainsi été distingués. Chaque groupe fait l'objet d'une procédure de vérification propre à son niveau de risque incluant les diligences suivantes : collecte d'informations publiques, intégration d'une clause anti-corruption, etc.
- ▶ Nous avons également mis en place un portail éthique complet sur le site du groupe, disponible en anglais uniquement pour indiquer une situation suspecte. Il donne l'accès au dispositif d'alerte anonyme. Le dispositif est aussi diffusé au travers du code d'éthique et de bonne conduite.
- ▶ Un contrôle annuel sur les comptes a été mis en place au sein de chacune des filiales afin de détecter les potentielles opérations frauduleuses.
- ▶ Un régime disciplinaire propre aux enjeux de corruption a été défini.

Afin d'attester de notre engagement et de notre volonté d'avoir un programme de lutte contre la corruption exemplaire, nous avons fait évaluer notre système par un tiers externe. Nous avons été évalués conformes avec des axes d'amélioration.

Plusieurs actions ont également été réalisées pour déployer notre programme de protection des données :

- ▶ Au niveau de la confidentialité des données, le Groupe a réalisé une cartographie des données personnelles détenues par toutes les filiales et constitué un registre. Un bilan et une centralisation des procédures existantes ont également été réalisées
- ▶ Nous avons élaboré une politique de conservation, archivage et suppression des données personnelles et travaillé à l'amélioration de notre plan cybersécurité
- ▶ Nous avons désigné des référents RGPD dans toutes nos filiales.
- ▶ Nous avons commencé notre devoir d'information avec nos lettres d'informations aux clients, fournisseurs et employés sur les données personnelles détenus

Le code d'éthique et de bonne conduite couvre les sujets suivants :

- ▶ Respect des lois et règlements
- ▶ Ethique et intégrité dans la conduite des activités du groupe (relations avec les clients et fournisseurs, marchés publics, respect des règles anti-corruption et anti-blanchiment, respect des règles de la concurrence, prévention des conflits d'intérêts, respect de l'environnement, transparence financière et sincérité des informations)
- ▶ Protection des actifs du groupe (protection et utilisation des actifs du groupe, confidentialité des informations)
- ▶ Respect et protection des personnes (santé et sécurité au travail, lutte contre les discriminations et le harcèlement, protection de la vie privée et des données personnelles)
- ▶ Mise en œuvre du code et dispositif d'alerte

Actions à venir

Différentes actions restent à venir :

- ▶ Mise à jour du code d'éthique et de bonne conduite pour renforcer notre politique concernant les transactions sensibles (cadeaux, voyages d'affaires, invitations...)
- ▶ Suivi d'indicateurs de résultats concernant le déploiement des formations et les alertes reçues sur le portail éthique
- ▶ Amélioration du dispositif d'évaluation de la cartographie des risques
- ▶ Mise à jour du code d'éthique et de bonne conduite du groupe et réalisation puis partage d'un code de conduite à destination des fournisseurs
- ▶ Mise en place de questionnaires d'évaluation à destination des principaux fournisseurs et clients afin d'estimer leur propre gestion des risques liés à l'éthique des affaires
- ▶ Formalisation de notre politique de gestion des données personnelles

OPÉRATIONS



Pilotage de la fonction HSE

La fonction HSE (Hygiène, Santé, Environnement) couvre l'ensemble des enjeux liés aux opérations. Ainsi, le pilotage et les politiques générales en termes de Santé, Sécurité au travail et de limitation des impacts environnementaux sont communs à cette fonction.

Ces sujets sont ainsi pilotés à trois niveaux :

- ▶ Au niveau du siège des filiales, parmi lesquels les responsables HSE des filiales ont mis en place des procédures et un pilotage clair des sujets HSE ;
- ▶ Au niveau local, où les objectifs et plans d'actions des filiales sont déclinés sur les sites ;
- ▶ Au niveau du Groupe par les responsables filiales qui partagent leurs bonnes pratiques au sein d'une commission santé, sécurité et environnement constituée des responsables HSE par activités. En 2019, le Groupe souhaite étendre cette commission au-delà des sociétés francophones et mettre en place un pilotage Groupe de ces sujets.

Les responsables HSE des entités réalisent annuellement 4 audits internes :

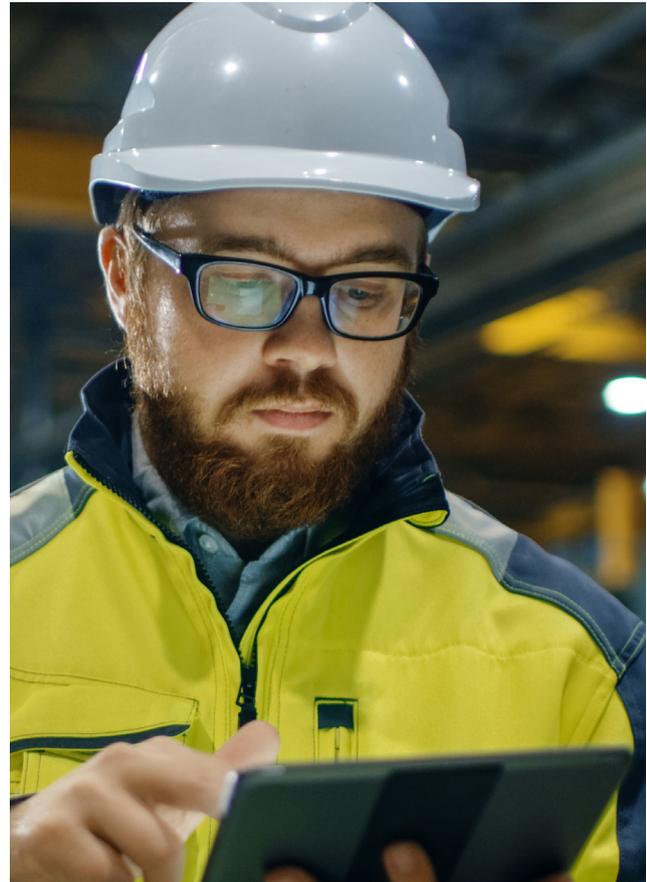
- Contrôle de la contamination,
- Sécurité,
- Environnement,
- SAVPRO¹

Ces derniers traitent et suivent les sujets de gestion et de conformité HSE avec des plans d'actions à réaliser par les sites audités.

Bonnes pratiques locales

Les entités du Groupe (hormis Arkance et Bergerat Monnoyeur Roumanie) ont un guide de bonnes pratiques HSE, qui couvre les objectifs et des bonnes pratiques sur les sujets de Santé / Sécurité au travail, contamination et pollution, déchets.

Bergerat Monnoyeur Algérie, Belgique et France, Eneria Belgique, France et Pologne et IPSO Croatie, Roumanie et Hongrie se sont dotés d'une politique HSE signée par leurs directions.



(1) Propreté, rangement, organisation

Enjeu 6 : Garantir la santé et la sécurité au travail

Définition

Les relations fournisseurs forment un sujet stratégique pour l'ensemble du Groupe. Le niveau de risque pour le Groupe et ses filiales n'est pas homogène. En effet, la santé et la sécurité au travail est un enjeu majeur pour les activités entraînant de la manipulation d'engins ou de produits chimiques par les salariés (Bergerat Monnoyeur, IPSO, Aprolis et Eneria). En revanche, pour Arkance, activité de service, le risque est plus modéré.

Politiques et engagements existants

Le Groupe et ses filiales partagent la même ambition : le 0 accident. Elle passe par l'analyse des risques, la prévention, la sensibilisation, la formation continue, le suivi minutieux des accidents et le partage de bonnes pratiques.

Actions existantes

De nombreuses actions relatives à la santé et à la sécurité des employés ont été mises en place :

- ▶ Les documents uniques d'évaluation des risques (DUER) sont en place pour l'ensemble des filiales et des travaux sont en cours pour fusionner les approches Bergerat Monnoyeur et Eneria via un système informatique commun.
- ▶ Au sein de chaque entité, un suivi régulier est réalisé avec la médecine du travail. Il comprend des retours d'expérience sur les risques et actions en place.
- ▶ Les consignes de sécurité au travail sont présentées dans le règlement intérieur du Groupe et de chaque filiale et exposent les éléments clés : port des EPI (Équipements de Protection Individuelle), respect des consignes affichées notamment pour les outils, recommandations sur la conduite.
- ▶ La prévention est présente partout, au sein de chaque site, dans les communications, en affichage dans les ateliers, via des flash infos, des quarts d'heures sécurité, des alertes, des formations, des journées de sensibilisation...
- ▶ L'application DRIVE OR PHONE a été installée sur le téléphone des employés des filiales suivantes : Bergerat Monnoyeur France, Bergerat Monnoyeur et Eneria Belgique, IPSO Roumanie et IPSO Hongrie. Il s'agit de capteurs qui neutralisent certaines applications du téléphone portable lorsque les véhicules sont en mouvement, comme les e-mails ou SMS.
- ▶ Des formations aux risques psycho-sociaux ont été réalisées sur les filiales françaises.

Performance

France								Belgique/Luxembourg				Roumanie								Pologne				Croatie		Hongrie		Algérie		Espagne		Portugal					
Aprolis France		Eneria France		BM France		Arkance		BM Belgique		Arkance		BM Roumanie		Eneria Roumanie		IPSO		Arkance		BM Pologne		Eneria Pologne		Arkance		IPSO		IPSO		BM Algérie		Aprolis		Aprolis			
2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019		
Nombre d'accidents avec arrêt de travail																																					
33	30	13	14	36	22	N/D	0	3	6	N/D	N/D	0	1	0	1	0	2	N/D	N/D	5	6	6	1	N/D	N/D	N/D	0	N/D	0	12	2	18	11	N/D	0		
Taux de fréquence des accidents du travail (TF)																																					
16	17	14	16	14	9	N/D	0	5	10	N/D	N/D	0	4	0	7	0	2	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	0	N/D	0	13	2	8	5	N/D	0	
Taux de gravité des accidents du travail (TG)																																					
0,45	0,7	1	1	0	0	N/D	0	0	0	N/D	N/D	0	0	0	0	0	0	0	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	0	N/D	0	0	0	N/D	N/D	N/D	N/D	

Bonnes pratiques locales

- ▶ Aprolis a un plan SSE sur 3 ans, 2019-2021. Les points saillants sont la réduction des maladies professionnelles, le suivi des Troubles Musculosquelettiques (TMS), une étude ergonomique des postes administratifs, un projet sur les travaux en hauteur et la poursuite de l'analyse des situations de travail.
- ▶ Aprolis France réalise des audits à blanc dans le cadre de sa certification MASE. En complément, la filiale réalise régulièrement des sensibilisations comme l'initiative le « moi(s) sans tabac ».
- ▶ En 2018, Eneria a pris la décision de s'engager dans une démarche à moyen terme, avec un plan d'actions pluriannuel. L'objectif ambitieux d'atteindre un taux de fréquence < 5 en 2020 a été pris.
- ▶ Eneria France a travaillé sur la sécurité de ses salariés en déplacement à l'étranger grâce à un livret général portant sur les comportements à respecter. L'accent a été mis en 2019 sur le port des EPI. La filiale continuera ses actions en ce sens en 2020.
- ▶ Pour Bergerat Monnoyeur France, les actions issues de la mise à jour de la matrice des risques et dans la continuité de 2018 incluaient la formation aux bons gestes et postures de travail, la sensibilisation au choix des gants de sécurité adaptés, le rangement et la propreté des espaces de travail, le port des lunettes et des protections du visage adaptées. L'encadrement terrain fait l'objet de formations et suivi de compétences spécifiques. Les actions constantes qui diffèrent de la pratique des autres filiales sont la présentation des consignes de sécurité aux visiteurs, même lorsqu'ils sont internes au groupe et la déclinaison d'un support de sensibilisation spécifique aux sous-traitants. Bergerat Monnoyeur France a atteint son objectif de TF à 10 pour 2019 avec un résultat à 8,7.
- ▶ En plus de l'approche partagée par toutes les entités du Groupe sur le suivi des accidents du travail, IPSO réalise des audits et inspections internes dédiées à la santé et sécurité au travail.

Actions existantes

Au niveau de Bergerat Monnoyeur France les actions envisagées sont :

- ▶ L'attribution pour chaque collaborateur d'au moins un objectif clair et accessible en matière de prévention des accidents du travail
- ▶ Une vigilance accrue sur la formation des jeunes embauchés
- ▶ La mise en place pour chaque direction régionale d'un programme santé, sécurité, environnement (SSE) sur 6 actions

Au niveau de Aprolis :

- ▶ Une réflexion est en cours avec les élus du CHSCT sur l'identification et la gestion des risques psycho-sociaux.

Au niveau de Bergerat Monnoyeur Belgique :

- ▶ Nous préparons le renouvellement de la certification VCA

Au niveau d'Arkance :

Nous intégrerons les sujets SST, notamment sur les thématiques de l'ergonomie des postes et du suivi des accidents de trajet.

Enjeu 7 : Réduire les émissions énergétiques, de GES et faire face au défi climatique

Définition

Les enjeux de consommations énergétiques et d'émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) dans les opérations sont principalement portés par les activités physiques.

Arkance est une activité dont les impacts sont faibles par rapport aux autres activités.

L'ensemble des activités est, en revanche, exposée aux risques liés aux changements climatiques.

Politiques et engagements existants

Le Groupe et ses filiales souhaitent limiter leurs consommations énergétiques et émissions de GES au maximum, dans un souci d'efficacité et de responsabilité sociale.

Actions existantes

Différentes actions ont déjà été réalisées :

- ▶ Eneria Roumanie est certifié ISO 14001.
- ▶ Des audits énergétiques et un bilan des émissions de GES ont été effectués pour les filiales françaises de Bergerat Monnoyeur, Eneria, Aporlis. Des diagnostics de performance énergétique pour les entités roumaines (IPSO, Bergerat Monnoyeur et Eneria Roumanie) ont aussi été réalisés. A la suite de chacun de ces diagnostics, un plan d'action a été élaboré. Ces plans d'action concernent, dans le cas de Bergerat Monnoyeur France par exemple, l'intégration d'un critère CO₂ dans la « car policy », la réalisation d'une formation à l'écoconduite et le renforcement l'information aux salariés sur le suivi de la pression des pneus.

- ▶ Des plans de mobilité ont été mis en place auprès de 3 sites pilotes (Aporlis Créteil, Bergerat Monnoyeur Saint Denis et Eneria, Monthéry). L'objectif de ce plan est d'étudier les principaux déplacements des collaborateurs afin de proposer des solutions alternatives aux déplacements individuels. Les solutions proposées ont été les suivantes : l'installation d'abris vélos associés à la mise en place de douches et vestiaires, l'incitation au covoiturage via des partenariats avec des plateformes externes, réservation de places de parking aux covoitureurs ainsi que la mise en place de tiers lieux de travail sur les autres sites des sociétés du groupe.
- ▶ Plus globalement, les entités du groupe sont équipées de systèmes de visioconférence et de partage de documents afin de limiter les transports des salariés.
- ▶ Une campagne de communication aux écogestes a été mise en place pour le Groupe et ses filiales, afin d'inciter les collaborateurs à opter quotidiennement pour des pratiques responsables.

Bonnes pratiques locales

- ▶ Eneria France a déployé un plan d'actions détaillé dédié à l'efficacité énergétique et la réduction des GES :
 - ▶ Mise en place de LED et programmateur éclairage extérieur
 - ▶ Application RT2012 sur la Direction Industrielle pour les nouveaux bâtiments
 - ▶ Mise en place de CTA1 dans les bâtiments rénovés en remplacement de chaudières gaz.
 - ▶ Chauffage éteint la nuit et le week-end
 - ▶ Détecteurs de mouvement dans les circulations
 - ▶ Isolation thermique et remplacement des fenêtres
 - ▶ Géolocalisation des techniciens : certificat « Bronze » de Masternaut
 - ▶ Mise à disposition d'un groupe de véhicules en autopartage
 - ▶ Mise en place d'une politique véhicule construite sur un critère de rejet de CO₂
 - ▶ Formation à la conduite écologique
 - ▶ Utilisation d'outils d'optimisation des itinéraires

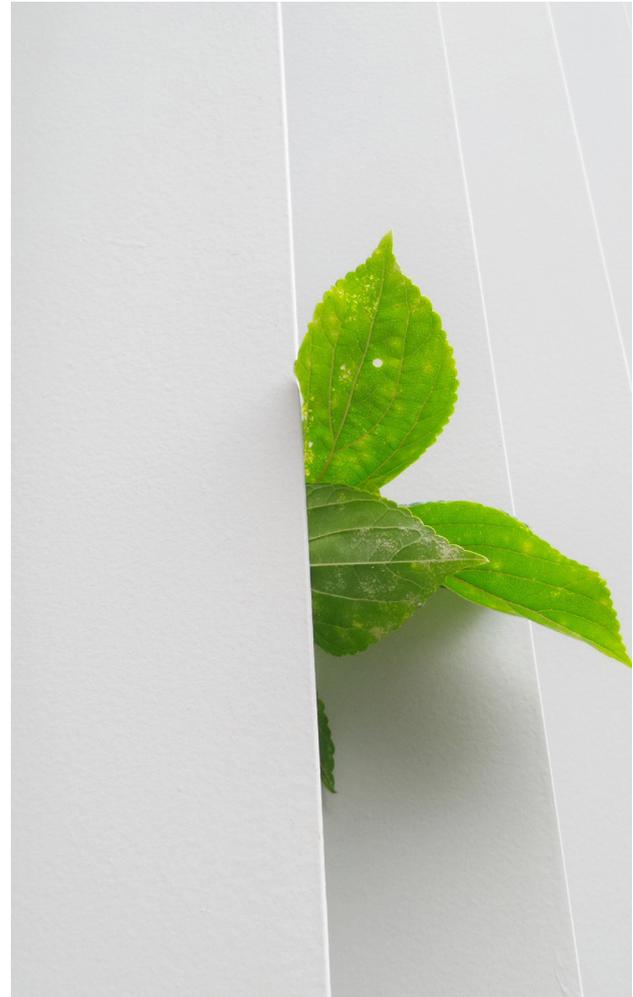
Performance

France				Belgique/Luxembourg				Roumanie				Pologne				Croatie		Hongrie		Algérie		Espagne		Portugal									
Aporlis France	Eneria France	BM France	Arkance	BM Belgique	Arkance	BM Roumanie	Eneria Roumanie	IPSO	Arkance	BM Pologne	Eneria Pologne	Arkance	IPSO	IPSO	BM Algérie	Aporlis	Aporlis																
2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019										
Consommations énergétiques des bâtiments (MWh)																																	
1 497	3026	1 941	2 010	15 565	15 401	N/D	N/D	4 268	4 269	N/D	N/D	N/D	390	N/D	N/D	900	838	N/D	N/D	1 049	952	N/D	N/D	N/D	N/D	77	N/D	135	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Consommations des véhicules (Kilo litres)																																	
1 333	1 303	1 344	1 332	2 093	2 253	N/D	N/D	92	598	N/D	N/D	216	238	104	107	660	735	N/D	N/D	591	658	196	224	N/D	N/D	4	N/D	83	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Emissions de GES des véhicules (tCO2e)																																	
3 343	N/D	1 810	N/D	4 790	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Emissions de GES scope 1+2 (tCO2e)																																	
3 864	N/D	2 472	N/D	5 967	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D

Actions à venir

Plusieurs actions sont à venir :

- ▶ Mettre en place un suivi et un pilotage Groupe sur les enjeux d'émissions énergétiques
- ▶ Initier une analyse de risques des activités et du patrimoine au changement climatique
- ▶ Engager nos émissions dans une stratégie 2 degrés pour se mettre en ligne avec l'accord de Paris de lutte contre le dérèglement climatique :
 - ▶ Réaliser un diagnostic énergétique sur les sites les plus émetteurs afin d'identifier les principales actions d'efficacité énergétique à mettre en place
 - ▶ Evaluer le cout du déploiement de ces actions et le gain en efficacité carbone
 - ▶ Mettre en place un programme de réduction des émissions
- ▶ En 2020, Eneria va s'engager sur des projets à impact concret sur la gestion des aléas climatiques avec un contrat d'entretien de plus de 500 groupes électrogènes auprès d'Enedis



Enjeu 8 : Réduire la production de déchets et la pollution, préserver les ressources en eau

Définition

Les activités liées aux engins et à l'énergie (Eneria, Bergerat Monnoyeur, IPSO et Aprolis) sont les principales émettrices de déchets et de pollution. En effet, plusieurs types de déchets sont engendrés par la mise en service et le recyclage des engins de construction.

Les consommations d'eau et les rejets dans l'eau ont un impact faible pour l'ensemble le Groupe.

La filiale Arkance est une activité de service, celle-ci n'est donc pas source de risque pour cet enjeu.

Politiques et engagements existants

Les objectifs du Groupe visent à limiter la production de déchets et assurer un traitement conforme des déchets résiduels. Notre objectif est d'éviter toutes les formes de pollution des sols et des effluents.

Actions existantes

Des actions relatives à la gestion des déchets ont été réalisées :

- ▶ La gestion des déchets fait l'objet de procédures dédiées pour toutes les filiales du Groupe (classification, mode de gestion et suivi en interne). De plus, au sein de chaque entité, les déchets sont systématiquement gérés via des contrats avec des fournisseurs spécialisés (excepté pour Arkance).
- ▶ Comme pour les accidents du travail, les incidents et accidents environnementaux sont suivis et analysés par toutes les filiales du Groupe et des plans d'actions correctionnels sont déployés lorsque nécessaire. Par exemple, le déversement de mazout dans la nature dû à un mauvais montage a été suivi d'une formation au personnel en Belgique.

Bonnes pratiques locales

- ▶ Eneria assure des campagnes de sensibilisation au recyclage et à la réutilisation de certains produits.
- ▶ Bergerat Monnoyeur Algérie déploie une procédure de tri sélectif plus fin afin de permettre une meilleure valorisation des déchets.

D'autres actions spécifiques à la pollution ont aussi été menées :

- ▶ Les filiales et sites suivent les réglementations en vigueur et ont des niveaux de maîtrise du sujet inégaux. Cependant, un audit HSE réalisé sur l'ensemble du Groupe a montré que les sites avaient un stockage correct des équipements, des produits dangereux et des déchets.
- ▶ Des bacs adaptés pour stocker les produits dangereux ont été installés afin de limiter les risques de pollution pour Aprolis.

Actions à venir

Certaines actions ultérieures sont :

- ▶ La mise en place d'une procédure et une intégration dans les grilles d'audit interne des risques de contamination et les procédures sécurité pour les tiers externes au niveau du Groupe
- ▶ La mise en place d'un suivi au niveau du Groupe des critères ICPE1 par site et de l'évacuation des déchets.

Performance

France				Belgique/Luxembourg				Roumanie				Pologne				Croatie		Hongrie		Algérie		Espagne		Portugal														
Aprolis France		Eneria France		BM France		Arkance		BM Belgique		Arkance		BM Roumanie		Eneria Roumanie		IPSO		Arkance		BM Pologne		Eneria Pologne		Arkance		IPSO		IPSO		BM Algérie		Aprolis		Aprolis				
2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019					
Déchets dangereux (tonnes ou litres)																																						
N/D	254	133	139 207 800L	N/D	N/D	N/D	N/A	25	16	N/D	N/D	N/D	13	N/D	12	N/D	15	N/D	N/D	N/D	117	N/D	34	N/D	N/D	N/D	5	N/D	6	66	200	63	100	N/D	N/D	N/D	N/D	
Déchets métalliques (tonnes)																																						
N/D	4	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/A	126	155	N/D	N/D	N/D	2	N/D	0	N/D	20	N/D	N/D	N/D	0	N/D	0	N/D	N/D	N/D	4	N/D	N/D	74	18	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	
Incidents liés à de la pollution locale (depuis 3 ans)																																						
0	0	2	1	N/D	0	N/D	N/D	0	0	N/D	N/D	N/D	0	N/D	0	N/D	0	N/D	N/D	N/D	0	N/D	0	N/D	N/D	N/D	0	N/D	0	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D

Enjeu 9 : Veiller à l'acceptabilité locale et au maintien d'une croissance responsable

Définition

Les sites du Groupe Monnoyeur peuvent engendrer des pollutions au niveau de leurs activités industrielles (Bergerat Monnoyeur, Eneria, Aprolis et IPSO) ce qui le pousse à renforcer son acceptabilité locale. Eneria France est, aujourd'hui, le seul site situé au cœur d'une zone d'habitations et non dans une zone industrielle. De plus le groupe appuie son développement sur de la croissance externe et se doit d'intégrer au mieux ses critères de responsabilités dans les analyses de ses cibles potentielles.

Politiques et engagements existants

Assurer la bonne entente avec les autorités et les populations locales.
Intégrer des critères HSE et RSE dans nos actions de croissance externe.

Actions existantes

En France, des critères RSE et HSE ont été intégrés dans les opérations de croissance externe. Ces critères permettent de cibler le rachat des entreprises plus responsables dans les cas de croissance externes. Ces entreprises s'adapteront mieux aux valeurs et à la culture du Groupe et permettront une croissance plus responsable.

Actions à venir

L'intégration systématique de critères RSE et HSE dans les opérations de croissance externe est un axe de développement.



CAPITAL HUMAIN ET INTELLECTUEL



Enjeu 10 : Attirer les talents et retenir les compétences clés

Définition

L'identification, la rétention et le développement des talents sont au cœur des dispositifs mis en place par le Groupe et ses filiales. Ils contribuent à favoriser la performance et l'engagement des collaborateurs et des équipes. Cet enjeu est crucial pour le Groupe, c'est pourquoi nous voulons faire de son développement une priorité.

Politiques et engagements existants

L'attraction des talents est assurée par les sites, qui s'adaptent aux contraintes de leur bassin d'emploi respectif.

Les filiales du Groupe constituent un plan de formation afin d'assurer le développement des compétences des salariés nécessaires à la qualité de nos prestations.

Actions existantes

Plusieurs actions ont été menées afin de favoriser le développement des compétences de nos collaborateurs :

- ▶ Une plateforme de formation entièrement digitale « 360 learning » a été déployée dans la quasi-totalité de nos filiales en France et à l'étranger (hors Hongrie et Roumanie). Cette plateforme va permettre à nos collaborateurs d'avoir accès à un panel plus important de formations.
- ▶ Afin de renforcer l'attractivité du Groupe, un suivi du nombre de cooptation est désormais mené afin d'analyser l'efficacité du système.
- ▶ Un indicateur de suivi de l'ancienneté a été mis en place.
- ▶ Des programmes d'échange avec les universités et écoles ont été réalisés afin de faire connaître notre entreprise aux jeunes générations.
- ▶ Nous avons organisé un reporting sur les indicateurs clés reportés ci-dessous – avec des définitions d'indicateurs homogènes pour toutes les filiales.

Bonnes pratiques locales

- ▶ En 2019, Bergerat Monnoyeur et Eneria Roumanie ont développé des partenariats avec 3 lycées – pour lesquels 12 étudiants sont soutenus – et sponsorisent le programme IChoose qui a pour objectif de développer les soft skills dans les lycées partenaires.
- ▶ Depuis 2014, et en collaboration avec la fondation des « Apprentis d'Auteuil », le Groupe Monnoyeur s'est également engagé dans un mécénat de compétences dont le but est de donner à des jeunes en difficulté scolaire une formation mécanique qualifiante en lien direct avec le monde du travail. En 2019, pour la 3e année consécutive, le groupe a accueilli 9 jeunes en préformation pendant 2 mois chez Bergerat Monnoyeur. Suite à cette première étape, les 9 jeunes ont entamé un contrat de professionnalisation de 16 mois. Tout au long du parcours, ils seront accompagnés par la fondation et des collaborateurs du groupe. Aprolis a également participé au projet en intégrant des jeunes en contrat de professionnalisation dans ses équipes.
- ▶ Bergerat Monnoyeur France a fait appel à un cabinet externe pour réaliser un référentiel talents en 2019.
- ▶ Bergerat Monnoyeur Belgique réalise des retours d'expérience de leurs formations. Les retours seront recueillis à la suite des formations « à chaud ». Les retours « à froid » sont également recueillis et alimentent la construction des trajectoires de développement des équipes.
- ▶ IPSO a recruté 34 apprentis sur 5 sites et a animé le système de cooptations internes de manière réussie avec 53 cooptations.
- ▶ En 2019, Aprolis a fait évoluer ses modes d'évaluation et de communication interne en mettant en place une plate-forme collaborative avec le support de TalentSoft. Notre volonté a été d'enrichir l'expérience de nos collaborateurs en les connectant en continu avec l'ensemble des opportunités Groupe, à un seul endroit, ainsi que de transformer les processus d'évaluation en complétant le traditionnel entretien annuel de solutions dynamiques, collaboratives et inclusives.

Actions à venir

Nous allons structurer les actions de marque employeur afin de faire connaître davantage l'entreprise et d'exprimer de façon uniforme à nos candidats de ce qu'est l'expérience du Groupe Monnoyeur, ce que signifie être collaborateur du groupe :

- ▶ Mettre en place une identité visuelle unique pour le groupe et des communications communes
- ▶ Définir les écoles cibles en termes de recrutement et structurer les actions de communication

Performance

France								Belgique/Luxembourg				Roumanie								Pologne				Croatie		Hongrie		Algérie		Espagne		Portugal					
Aprolis France		Eneria France		BM France		Arkance		BM Belgique		Arkance		BM Roumanie		Eneria Roumanie		IPSO		Arkance		BM Pologne		Eneria Pologne		Arkance		IPSO		IPSO		BM Algérie		Aprolis		Aprolis			
2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019		
Heures de formation par salarié formé																																					
14	14	14	29	44	44,43	N/D	N/D	89	105	N/D	N/D	48	51	14	25	9	84	N/D	N/D	N/D	69	N/D	45	N/D	N/D	N/D	65	N/D	33	75	60	N/D	10	N/D	N/D		
Heures de formation totales																																					
13 117	15 445	16 005	15 884	71 609	73 584	N/D	N/D	12 693	17 752	N/D	N/D	7 169	7 897	948	1 959	11 500	16 734	N/D	N/D	N/D	27 020	N/D	6 228	N/D	N/D	N/D	2 089	N/D	500	20 981	22 000	N/D	2 467	N/D	N/D		
% de la masse salariale dédiée à la formation																																					
3	3	2	2	5	5	N/D	1	4	5	N/D	N/D	2	2	2	0	2	2	N/D	N/D	2	3	2	3	N/D	N/D	N/D	2	N/D	2	1	1	N/D	1	N/D	N/D		
Cooptation																																					
N/D	15	9	16	N/D	49	N/D	11	N/D	19	N/D	0	N/D	7	N/D	3	N/D	22	N/D	1	N/D	24	N/D	2	N/D	0	N/D	0	N/D	5	N/D	0	N/D	0	N/D	0		
Ancienneté moyenne																																					
N/D	15	11	11	12,3	12	N/D	6	N/D	12	N/D	6	N/D	8	N/D	7	N/D	6	N/D	3	N/D	8	N/D	6	N/D	5	N/D	3	N/D	3	7	7	N/D	11	N/D	11		

Enjeu 11 : Maintenir le dialogue social afin de veiller au bien-être des employés

Définition

Le dialogue social et le bien-être au travail concernent logiquement l'ensemble des entités du Groupe. Le dialogue social recouvre tout ce qui favorise l'échange et la compréhension entre les différentes composantes du Groupe. Il contribue nécessairement au bien-être des collaborateurs, qui pourront donner leur avis à travers des moments d'échange ou via les instances représentatives du personnel. Nous voulons que chaque collaborateur puisse faire évoluer l'entreprise dans un sens qui lui convient.

Performance

En 2017, des enquêtes ont été effectuées auprès des différentes entités du Groupe. L'objectif était de mesurer le taux d'engagement des collaborateurs et les conditions dont ils avaient besoin pour réussir. Au niveau du Groupe, 77% des salariés se disent fiers d'appartenir au Groupe Bergerat Monnoyeur. Ces enquêtes sont une opportunité pour le Groupe de connaître les attentes de leurs collaborateurs et de les engager dans la vie quotidienne de l'entreprise.

Politiques et engagements existants

Le Groupe souhaite maintenir un dialogue social actif permettant la rétention de ses talents et le bien-être de ses salariés.

Par ailleurs, Aprolis s'est engagée dans le cadre d'un accord d'entreprise sur l'évolution professionnelle des représentants du personnel.

Actions existantes

Plusieurs actions relatives à la qualité de vie au travail ont été menées ces dernières années :

- ▶ Le groupe a adhéré en 2019 à l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail (QVT) qui nous permet d'avancer avec d'autres entreprises sur les sujets de QVT, de partager les bonnes pratiques et de proposer des avancées en la matière.
- ▶ La satisfaction des salariés a été calculée via des enquêtes dans les entités du Groupe (hors Aprolis et Arkance).
- ▶ Le dialogue social se traduit pour l'instant principalement via des accords dédiés au dialogue social et au bien-être au travail dans toutes les entités en France. Notamment, Aprolis et Bergerat Monnoyeur ont signé un accord sur le dialogue social en France.
- ▶ De plus, les entités françaises de toutes les filiales ont mis en place un bilan social individuel.
- ▶ Dans l'ensemble des filiales du Groupe, des actions de convivialité comme par exemple des barbecues et d'amélioration des locaux comme une rénovation de cafétéria sont mises en place en fonction des besoins locaux.

Focus – soutien au projet CulturEspaces

Soucieux de son engagement sociétal et désireux de permettre à ses propres collaborateurs et leurs familles de bénéficier de cette démarche ou d'y participer, le Groupe Monnoyeur a décidé d'agir aux côtés de la Fondation CulturEspaces dans le cadre d'un mécénat éducatif et culturel et ce depuis 2 ans. Le projet Art en Immersion, soutenu par le Groupe Monnoyeur, se veut un parcours de sensibilisation aux arts et au patrimoine. Le projet permet de développer la culture générale des enfants (de 6 à 10 ans) et leur créativité par des activités artistiques. Par ce mécénat, le Groupe Monnoyeur souhaite développer le nombre d'enfants bénéficiaires du projet notamment en Seine-Saint-Denis, en Seine et Marne, dans le Val de Marne et dans l'Essonne où sont implantées certaines de nos sociétés. Les collaborateurs du Groupe ont la possibilité de relayer cette initiative auprès des structures scolaires, des associations de leurs quartiers, des hôpitaux et services pédiatriques ou des centres pour enfants porteurs de handicap afin de permettre la mise en œuvre de ce nouveau programme pédagogique pour leurs enfants ou ceux de leurs proches. Impliqués dans le projet, les collaborateurs peuvent porter, s'ils le désirent, un engagement social soutenu par le Groupe et accompagner leurs propres enfants dans la découverte artistique.

Fort de ce succès, le projet Art en Immersion se développe, toujours avec le soutien du groupe, aux Carrières des Lumières des Baux de Provence et se développera bientôt en Aquitaine avec le futur Bassin des Lumières de Bordeaux.

Bonnes pratiques locales

- ▶ Bergerat Monnoyeur et Eneria en Belgique ont élaboré une politique de bien-être au travail signée par le Directeur général.
- ▶ De plus, ces deux entités réalisent annuellement une analyse de risques psycho-sociaux tout comme Bergerat Monnoyeur France.
- ▶ IPSO s'assure que le dialogue a lieu dans toutes ses implantations dans ses pays notamment lors des réunions de fin d'année dont l'un des objectifs est de s'assurer de l'adéquation de la communication et de la possibilité de dialogue pour la filiale.

Actions à venir

- ▶ Déploiement d'actions sur le droit à la déconnexion
- ▶ Suivi de manière consolidée du taux d'engagement et de satisfaction du personnel
- ▶ Définition d'objectifs sur le sujet
- ▶ Mise en place d'un « pedibus » au siège de Saint-Denis afin de permettre aux collaborateurs de partir ensemble du siège pour les transports en commun et palier le sentiment d'insécurité

Focus - E-NPS

Le Groupe Monnoyeur va mettre en place à partir de l'été 2020 un E-NPS (Employee Net Promoter Score) dans toutes ses sociétés et tous ses pays afin de mesurer partout en même temps, 2 à 3 fois par an, le taux de recommandation de ses collaborateurs.

Cette mesure se fera via une plateforme digitale avec 3 questions au maximum dont la principale portera sur la recommandation du groupe. Les deux autres pourront avoir une orientation plus ouverte et un focus sur les points clés du moment.

Le principe est le même que pour le NLS que nous mesurons auprès de nos clients : les notes 9 et 10 sont positives, les notes entre 6 et 8 sont des alertes et en dessous nous avons des détracteurs.

Quelle que soit la note donnée, nous ouvrirons une fenêtre sollicitant le répondant afin qu'il nous précise les points qui ont motivé sa réponse et ses éventuelles propositions d'amélioration.

Cette enquête simple et rapide sera déroulée dans chaque langue, disponible pour chaque pays et/ou société et consolidée au niveau Groupe. Nous serons ainsi à même de publier nos résultats chaque année et de mesurer notre progression.

En cohérence avec ce dispositif régulier, nous intégrerons une fois tous les 2 ans, une enquête d'engagement plus globale et plus fournie qui enrichira notre connaissance.

Performance

France								Belgique/Luxembourg				Roumanie						Pologne				Croatie		Hongrie		Algérie		Espagne		Portugal						
Aprolis France		Eneria France		BM France		Arkance		BM Belgique		Arkance		BM Roumanie		Eneria Roumanie		IPSO		Arkance		BM Pologne		Eneria Pologne		Arkance		IPSO		IPSO		BM Algérie		Aprolis		Aprolis		
2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	
Taux d'absentéisme (%)																																				
3	3	4	4	4	4	N/D	3	6	5	N/D	N/D	13	2	10	2	2	3	N/D	0	N/D	4	N/D	6	N/D	N/D	N/D	N/D	4	N/D	1	3	4	N/D	1	N/D	0
Turnover (%)																																				
8	10	17	16	14	15	N/D	18	9	9	N/D	6	15	16	18	22	11	21	N/D	0	8	7	14	9	N/D	8	N/D	13	N/D	30	12	17	N/D	4	N/D	0	
Turnover Volontaire (%)																																				
N/D	N/D	6	7	4	5	N/D	12	N/D	6	N/D	6	N/D	15	N/D	18	N/D	10	N/D	0	N/D	4	N/D	5	N/D	8	N/D	8	N/D	15	10	14	N/D	N/D	N/D	N/D	

Enjeu 12 : Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations

Définition

La lutte contre toute forme de discrimination doublée de la promotion de la diversité est un sujet important au sein du Groupe. En effet, le secteur de l'entreprise est faiblement féminisé ce qui fragilise l'équilibre de nos équipes. Les principaux enjeux sont la promotion de nos métiers auprès des femmes, l'intégration des travailleurs en situation de handicap dans nos structures et l'équilibre de notre pyramide des âges.

Performance

100% de l'effectif français couvert par des accords collectifs sur l'égalité

Politiques et engagements existants

Le Groupe et ses filiales souhaitent promouvoir la diversité sous toutes ses formes. Le Groupe s'est engagé par la signature d'une charte de la diversité nous engageant à 6 points :

- ▶ Sensibiliser nos dirigeants et managers à la diversité
- ▶ Promouvoir l'application du principe de non-discrimination
- ▶ Favoriser la représentativité de la diversité française
- ▶ Communiquer notre engagement à nos salariés
- ▶ Faire de la diversité un objet de dialogue social
- ▶ Evaluer les progrès réalisés régulièrement

Actions existantes

Afin de promouvoir l'égalité et la diversité, différentes actions sont mises en place :

- ▶ En 2016, le groupe a diffusé au sein de chacune de ses filiales un code d'éthique et de bonne conduite comprenant un chapitre dédié à la lutte contre les discriminations et le harcèlement.
- ▶ L'interdiction du harcèlement et agissements sexistes est précisée dans le règlement intérieur de toutes les filiales du Groupe. Tout salarié ayant procédé à de tels faits est passible de sanction disciplinaire.
- ▶ Un accord sur l'égalité Hommes/Femmes a été déployé sur l'ensemble des filiales françaises.
- ▶ Une politique de recrutement des travailleurs en situation de handicap a été mise en place et déployée au niveau de la plupart des filiales.

Bonnes pratiques locales

- ▶ Aprolis France a signé un accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations en 2018. Dans une entreprise très majoritairement masculine, il porte sur différents sujets : l'embauche, afin d'obtenir davantage de candidatures féminines, la promotion professionnelle, la rémunération afin d'assurer l'équité ainsi que l'articulation vie personnelle/vie professionnelle. Début 2019, Aprolis a signé une charte de la diversité. Cette charte a été déployée pendant l'année. Aprolis a ainsi renouvelé l'ensemble de ses instances représentatives en 2019.
- ▶ Bergerat Monnoyeur et Eneria en Belgique ont mis en place un accord concernant les seniors afin que leurs problématiques spécifiques soient abordées en entretien annuel.

Actions à venir

Nos actions prévues sont les suivantes

- ▶ Renforcer les actions de promotion de la parité et de la diversité, notamment en proposant une formation de lutte contre les discriminations, afin d'aider concrètement les équipes à lutter contre les stéréotypes.
- ▶ Continuer le déploiement de notre politique de recrutement des salariés en situation de handicap.

Performance

France				Belgique/Luxembourg				Roumanie				Pologne				Croatie		Hongrie		Algérie		Espagne		Portugal											
Aprolis France		Eneria France		BM France		Arkance		BM Belgique		Arkance		BM Roumanie		Eneria Roumanie		IPSO		Arkance		BM Pologne		Eneria Pologne		Arkance		IPSO		IPSO		BM Algérie		Aprolis		Aprolis	
2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019		
% de femmes dans les effectifs																																			
18	17	20	21	14	15	N/D	27	14	14	N/D	26	21	23	18	17	23	24	N/D	0	19	18	26	23	N/D	48	N/D	25	N/D	13	13	11	N/D	20	N/D	14
% de femmes cadre																																			
N/D	15	15	15	18	20	N/D	31	N/D	19	N/D	0	N/D	29	N/D	25	N/D	22	N/D	0	N/D	2	N/D	3	N/D	4	N/D	13	N/D	16	N/D	11	N/D	1	N/D	0
% de femmes au CODIR																																			
0	0	0	0	10	25	N/D	0	0	0	N/D	0	40	40	40	40	16	14	N/D	N/D	17	17	0	0	N/D	25	N/D	N/D	N/D	N/D	0	20	N/D	0	N/D	0
% travailleurs handicapés																																			
N/D	3	2	N/D	2	2	N/D	0	N/D	0	N/D	0	N/D	0	N/D	0	N/D	0	N/D	0	N/D	0	0	N/D	1	N/D	0	N/D	0	0	1	N/D	1	N/D	0	

Nos indicateurs consolidés

Enjeu	KPI	Valeur 2018	Valeur 2019 <small>(périmètre comparable)</small>	Valeur 2019
Enjeu 1	NLS ¹	<i>N/D</i>	<i>N/D</i>	53
Enjeu 6	Nombre d'accidents avec arrêt de travail	126	96	96
Enjeu 7	Consommations des véhicules (litres)	5 286	6 116	7 534
Enjeu 7	Consommations énergétiques des bâtiments (kWh)	8 014	9 475	20 337
Enjeu 8	Incidents liés à de la pollution locale (depuis 3 ans)	2	1	1
Enjeu 8	Déchets métalliques (tonnes)	199	173	202
Enjeu 10	Cooptations	<i>N/D</i>	<i>N/D</i>	175
Enjeu 10	Ancienneté moyenne	<i>N/D</i>	<i>N/D</i>	11
Enjeu 10	Heures de formation totales	154 022	161 651	199 953
Enjeu 11	Turnover (%)	11	14	14
Enjeu 11	Turnover volontaire (%)	<i>N/D</i>	<i>N/D</i>	7
Enjeu 12	Femmes dans les effectifs (%)	17	17	18
Enjeu 12	Travailleurs handicapés (%)	<i>N/D</i>	<i>N/D</i>	1

Les définitions des KPI sont présentées dans les sous-parties correspondantes et leur périmètre dans la note méthodologique.

Note méthodologique

Introduction

Le contenu de ce chapitre consacré au développement durable et à la RSE du Groupe Monnoyeur a été préparé par l'audit interne, avec la collaboration de fonctions support telles que les services Achats, Ressources Humaines ainsi que des filiales du groupe.

La collecte et la consolidation de l'ensemble des informations – données quantitatives et textes - ont fait l'objet d'un processus dédié. Cette section a fait l'objet d'une revue par Aca Nexia, nommé organisme tiers indépendant en application de l'ordonnance du 19 juillet 2017 (ordonnance n° 2017-1180) et du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017.

Principe de reporting

Toutes les données déclarées (indicateurs) proviennent de différents systèmes de reporting internes. Les indicateurs considérés comme pertinents sont définis en référence à la Global Reporting Initiative (GRI). Certains indicateurs ne sont pas disponibles à ce jour de manière consolidée ou n'ont pas été considérés pertinents pour le reporting. Dans ce cas, ils ne sont pas mentionnés.

Périmètre de reporting

Ce rapport couvre l'ensemble des filiales du Groupe en France, Belgique, Luxembourg, Roumanie, Pologne, Algérie, Croatie, Hongrie, Espagne et au Portugal. La Chine ainsi que les pays entrés dans le groupe en 2019 uniquement – les Pays-Bas - sont exclus. Ainsi le rapport couvre 98% des effectifs du Groupe (100% pour Bergerat Monnoyeur, Eneria, IPSO et MIS, 98% pour Aprolis, 93% pour Arkance, 56% pour SITECH).

En 2020, le Groupe s'efforcera d'unifier les démarches des filiales et d'intégrer ces pays au reporting Groupe.

Par ailleurs, le Groupe s'engage à respecter les principes de l'OIT et de l'OCDE.

Collecte des données

Chaque direction est responsable des informations produites.

La DPEF se fonde sur plusieurs données :

- Des indicateurs sociaux pilotés et collectés par un service spécifique de la direction des ressources humaines ;
- Des indicateurs sociétaux qui sont suivis directement par les directions concernées puis transmis pour le rapport.
- Des informations environnementales qui sont suivis directement par les directions concernées puis transmis pour le rapport.

L'ensemble des données est consolidé par le service d'audit interne.

Compte tenu de la nature de nos activités, nous considérons que les thèmes gaspillage alimentaire, lutte contre la précarité alimentaire, bien-être animal, et alimentation responsable, équitable et durable ne constituent pas des risques RSE majeurs et ne justifient pas un développement dans le présent rapport de gestion.

Périmètre des indicateurs consolidés

Enjeu	KPI	Valeur 2019
Enjeu 1	NLS	En France : BM En Belgique et Luxembourg : BM, Eneria En Roumanie : BM En Pologne : BM En Algérie : BM, Eneria
Enjeu 6	Nombre d'accidents avec arrêt de travail	En France : Aprolis, Eneria, BM, Arkance En Belgique : Eneria, BM En Roumanie : BM, Eneria, IPSO En Pologne : BM, Eneria En Croatie : IPSO En Hongrie : IPSO En Algérie : BM, Eneria En Espagne : Aprolis Au Portugal : Aprolis
Enjeu 7	Consommations des véhicules (litres)	En France : BM En Belgique et Luxembourg : BM, Eneria En Roumanie : BM En Pologne : BM En Algérie : 50
Enjeu 7	Consommations énergétiques des bâtiments (kWh)	En France : Aprolis, Eneria, BM, Arkance En Belgique : Eneria, BM En Roumanie : BM, Eneria, IPSO En Pologne : BM, Eneria En Croatie : IPSO En Hongrie : IPSO En Algérie : BM, Eneria En Espagne : Aprolis Au Portugal : Aprolis
Enjeu 8	Incidents liés à de la pollution locale (depuis 3 ans)	En France : Aprolis, Eneria, BM En Belgique et Luxembourg : BM, Eneria En Roumanie : BM, Eneria, IPSO En Pologne : BM, Eneria En Croatie : IPSO En Hongrie : IPSO
Enjeu 8	Déchets métalliques (tonnes)	En France : Aprolis En Belgique et Luxembourg : Eneria et BM En Roumanie : BM, Eneria, IPSO, Arkance En Pologne : BM, Eneria En Croatie : IPSO En Algérie : BM, Eneria
Enjeu 10	Cooptations	En France : Aprolis, Eneria, BM, Arkance, SITECH, MIS En Belgique et Luxembourg : BM, Eneria, Arkance En Roumanie, BM, Eneria, IPSO, Arkance En Pologne : BM, Eneria, Arkance En Croatie : IPSO En Hongrie : IPSO En Algérie : BM, Eneria En Espagne : Aprolis Au Portugal : Aprolis

Enjeu 10	Ancienneté moyenne	En France : Aprolis, Eneria, BM, Arkance, SITECH, MIS En Belgique et Luxembourg : BM, Eneria, Arkance En Roumanie : BM, Eneria, IPSO, Arkance En Pologne : BM, Eneria, Arkance En Croatie : IPSO En Hongrie : IPSO En Algérie : BM, Eneria En Espagne : Aprolis Au Portugal : Aprolis
Enjeu 10	Heures de formation totales	En France : Aprolis, Eneria; BM En Belgique et Luxembourg : BM, Eneria En Roumanie, BM, Eneria, IPSO En Pologne : BM, Eneria En Croatie : IPSO En Hongrie : IPSO En Algérie : BM, Eneria En Espagne : Aprolis
Enjeu 11	Turnover (%)	En France : Aprolis, Eneria, BM, Arkance, SITECH, MIS En Belgique et Luxembourg : BM, Eneria, Arkance En Roumanie : BM, Eneria, IPSO, Arkance En Pologne : BM, Eneria, Arkance En Croatie : IPSO En Hongrie : IPSO En Algérie : BM, Eneria En Espagne : Aprolis Au Portugal : Aprolis
Enjeu 11	Turnover volontaire (%)	En France : Eneria, BM, Arkance, SITECH, MIS En Belgique et Luxembourg : BM, Eneria, Arkance En Roumanie : BM, Eneria, IPSO, Arkance En Pologne : BM, Eneria, Arkance En Croatie : IPSO En Hongrie : IPSO En Algérie : BM, Eneria
Enjeu 12	% de femmes dans les effectifs	En France : Aprolis, Eneria, BM, Arkance, SITECH, MIS En Belgique et Luxembourg : BM, Eneria, Arkance En Roumanie : BM, Eneria, IPSO, Arkance En Pologne : BM, Eneria, Arkance En Croatie : IPSO En Hongrie : IPSO En Algérie : BM, Eneria En Espagne : Aprolis Au Portugal : Aprolis
Enjeu 12	% de travailleurs handicapés	En France : Aprolis, BM, Arkance, SITECH, MIS En Belgique et Luxembourg : BM, Eneria, Arkance En Roumanie : BM, Eneria, IPSO, Arkance En Pologne : BM, Eneria, Arkance En Croatie : IPSO En Hongrie : IPSO En Algérie : BM, Eneria En Espagne : Aprolis Au Portugal : Aprolis

Correspondance GRI

Eléments généraux du référentiel GRI

Référence	Indicateur	Chapitre	Correspondance
102-1	Nom de l'organisation	Notre gouvernance d'entreprise	●
102-2	Activités, marques, produits et services	Notre positionnement dans la chaîne de valeur	●
102-3	Lieu géographique du siège	Notre gouvernance d'entreprise	●
102-4	Lieux géographiques des sites d'activités	Répartition de l'activité par pôle et géographie	●
102-5	Capital et forme juridique	Notre gouvernance d'entreprise	●
102-6	Marchés desservis	Répartition de l'activité par pôle et géographie	●
102-7	Taille de l'organisation	Chiffres clés	●
102-8	Effectif de l'organisation	Répartition de l'activité par pôle et géographie	●
102-9	Chaîne d'approvisionnement de l'organisation	Modèle d'affaire	●
102-10	Modification significative de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	Notre positionnement dans la chaîne de valeur	●
102-11	Principe de précaution	Enjeu 1	●
102-12	Chartes, principes et autres initiatives externes	Présentation du contexte RSE	●
102-13	Adhésion à des associations nationales ou internationales	Présentation du contexte RSE	●
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé sur la pertinence du développement durable pour l'organisation et sa stratégie	Edito	●
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de l'organisation tels que les codes de conduite et codes d'éthique	Enjeu 5	●
102-18	Structure de la gouvernance de l'organisation, y compris les comités de l'instance supérieure de gouvernance.	Notre gouvernance d'entreprise	●
102-40	Liste des groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	Nos parties prenantes et leurs attentes	●
102-41	Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective	Enjeu 11	●
102-42	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	Nos parties prenantes et leurs attentes	●
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	Nos parties prenantes et leurs attentes	●
102-44	Enjeux et préoccupations majeures soulevées	Nos parties prenantes et leurs attentes	●
102-45	Entités incluses dans la consolidation financière : incluant les justifications d'exclusion	Note méthodologique	●
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres des enjeux	Note méthodologique	●
102-47	Liste des enjeux pertinents	Stratégie RSE	●

Référence	Indicateur	Chapitre	Correspondance
102-48	Réaffirmation des informations	Stratégie RSE	●
102-49	Modifications relatives au reporting		●
102-50	Période de reporting	Note méthodologique	●
102-51	Date du dernier rapport publié, le cas échéant	Note méthodologique	●
102-52	Cycle de reporting	Note méthodologique	●
102-53	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu		●
102-54	Option de « conformité » choisie par l'organisation et l'Index du contenu	Correspondance GRI	●
102-55	Table de correspondance GRI	Correspondance GRI	●
102-56	Vérification externe du rapport	Note méthodologique	●

Éléments économiques, environnementaux et sociaux du référentiel GRI

Thématique	Réf.	Indicateur	Chapitre	Correspondance
Economique – 200				
201 – Performance économique	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Répartition de l'activité par pôle et géographie	●
204 – Pratiques d'approvisionnement	204-1	Part des dépenses auprès des fournisseurs locaux	Enjeu 4	●
205 – Anti-corruption	205-2	Communication et formation relative aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Enjeu 5	●
Environnement – 300				
301 - Materials	301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	Enjeu 3	●
302 - Energie	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Enjeu 7	●
305 - Emissions	305-1	Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	Enjeu 7	●
305 - Emissions	305-2	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	Enjeu 7	●
306 – Effluents et déchets	306-2	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	Enjeu 8	●
306 – Effluents et déchets	306-3	Nombre et volume total des déversements substantiels	Enjeu 8	●
308 – Evaluation environnementale des fournisseurs	308-2	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Enjeu 4	●
Social - 400				
401 - Emploi	401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Enjeu 10	●
403 - Santé et sécurité au travail	403-2	Taux et types d'accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, journées de travail perdues et nombre de décès liés au travail	Enjeu 6 Enjeu 11	●
404 – Formation et éducation	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	Enjeu 10	●
405 – Diversité et égalité des chances	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Enjeu 12	●
413 – Communautés locales	413-2	Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	Enjeu 9	●
414 – Evaluation sociale des fournisseurs	414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Enjeu 4	●
416 – Santé et sécurité des consommateurs	416-1	Evaluation des impacts de produits et de services sur la santé et la sécurité des consommateurs	Enjeu 2	●

La table ci-dessus présente les éléments attendus par le référentiel GRI – format CORE – et leur correspondance avec les éléments présents dans cette DPEF. La correspondance peut être totale (sujet traité et présence de KPI), partielle (sujet traité et absence de KPI) ou nulle (sujet non évoqué).

Légende – correspondance :

Rouge : non évoqué

Orange : sujet évoqué mais absence de KPI

Vert : sujet évoqué et présence d'un KPI

La liste des éléments attendus par le référentiel GRI dépend de la matérialité des enjeux. Le GRI liste 34 enjeux. Les enjeux suivants n'ont pas été considérés comme matériels pour le groupe Monneyeur et ne sont donc pas inclus dans la table de correspondance :

202 – Présence sur le marché, 203 – Impacts économiques indirects, 206 – Comportements anti-concurrentiel, 303 – Eau et effluents, Taxe, 304 – Biodiversité, 307 – Conformité environnemental, 402 – Management des relations du travail, 406 – Non-discrimination, 407 – Liberté d'association et négociations collectives, 408 – Travail des enfants, 409 – Travail forcé, 410 – Pratiques de sécurité, 411 – Droits des populations indigènes, 412 – Evaluation des Droits de l'Homme, 415 – Politiques publiques, 417 – Marketing et labélisation, 418 – Vie privée du consommateur, 419 – Conformité socio-économique.

Groupe Monnoyeur

117, Rue Charles Michels
93200 Saint-Denis
France
Tél. +33 (0)1 49 22 60 61
www.monnoyeur.com

Bergerat Monnoyeur France

117, Rue Charles Michels
93200 Saint-Denis
France
Tél. +33 (0)1 49 22 60 61
www.bm-cat.com/fr-fr/

BM Belgique

Brusselsesteenweg 340
3090 Overijse
Belgique
Tél. +32 2 689 22 11
www.bm-cat.com/fr-be/

BM Pologne

Modlińska 11
Izabelin-Dzieskanówek
05-092 Łomianki
Pologne
www.bm-cat.com/pl-pl/

BM Roumanie

Strada Morii nr.5
Mogosoia
Roumanie
Tél. +40 (0) 21 202 76 00
www.bm-cat.ro

BM Algérie

Route de Dar El Beida
Oued Smar
Algérie
Tél. +213 770 55 55 56
www.bm-cat.com/fr-dz/

Eneria France

6, Rue de Longpont
91310 Monthéry
France
Tél. +33 (0)1 69 80 21 00
www.eneria.fr

Eneria Pologne

Modlińska 11
Izabelin-Dzieskanówek
05-092 Łomianki
Pologne
Tél. +48 22 201 36 60
www.eneria.pl

Eneria Roumanie

Strada Morii nr. 7A
Mogosoia
Roumanie
Tél. +40 31 824 4600
www.eneria.ro

Aprolis France

6, Rue Claude Nicolas Ledoux
94046 Créteil
France
Tél. +33 (0)8 00 10 61 26
www.aprolis.com

Arkance Systems France

2 rue René Caudron, bât C
78960 Voisins-le-Bretonneux
France
Tél. +33 (0)1 39 44 18 18
www.arkance.net

Sitech France

15 Avenue Condorcet
91240 Saint-Michel-sur-Orge
France
Tél. +33 (0)1 69 51 60 00
www.sitech-france.fr

Sitech Belgique

Gontrode Heirweg 148b
9090 Melle
Belgique
Tél. +32 9 277 16 00
sitech-belgium.be/fr/

Sitech Pologne

Wielicka 28
30-552 Kraków
Pologne
Tél. +48 12 354 19 01
www.sitech-poland.pl

Sitech Roumanie

Tirgoviste nr. 174D, Cladirea
M2, Calea București,
Mogosoia 077135
Roumanie
Tél. +40 724 223 373

Ipsos

Șoseaua București-Târgoviște 174D
Mogosoia
Roumanie
Tél. +40 21 207 2070
www.ipso.ro

Novocommerce

Jablanova ul. 16
31000 Osijek
Croatie
Tél. +385 31 297 341
www.novocommerce.hr

Kuhn Center

Búzakalász u. 20
6000 Kecskemét
Hongrie
Tél. +36 76 500 460

Groupe
Monnoyeur