



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Communication sur le Progrès 2014



Roulements, Guidage
& Étanchéité



Transmission Mécanique



Transmission Électrique



Fluiditique



Maintenance Générale

Notre engagement

Conscients de notre rôle dans la société et de notre responsabilité, nous avons mis en œuvre une démarche qui s'inscrit dans le temps et dont l'objectif est de contribuer, avec nos moyens et à notre taille, à un développement harmonieux et durable de la société.

Par notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en juillet 2010, nous avons voulu afficher publiquement cet engagement.

Aujourd'hui, j'ai le plaisir de renouveler le soutien de Brammer France aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Je réitère ma volonté à les faire progresser tant au niveau de notre sphère d'influence qu'au sein de notre entreprise.

Ce document présente les actions menées dans le cadre de ce projet sur la période écoulée grâce à l'implication de l'ensemble de nos collaborateurs.

Julien MONTEIRO
Directeur Général



A propos de Brammer France

Brammer France est un distributeur de composants techniques et de prestations de service destinés à la maintenance de l'outil de production. La société fait partie du groupe Brammer, acteur majeur en Europe avec une présence dans 19 pays. Brammer offre une prestation globale, du conseil à la livraison du produit final, en passant par des solutions destinées à aider nos clients à améliorer leur production, baisser leurs coûts d'exploitation, réduire leurs consommations d'énergie et leur empreinte carbone.



Brammer France compte aujourd'hui 377 collaborateurs et dispose d'un réseau de 34 centres de service répartis sur tout le territoire ainsi que de deux plateformes logistiques d'où partent quotidiennement plus d'un millier de colis. Un million de produits sont référencés et plus de 85 000 sont stockés et disponibles 24h/24 pour répondre aux besoins de nos clients.

Droits de l'Homme

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans notre sphère d'influence
2. Veiller à ce que nos propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme

En tant qu'entreprise socialement responsable, Brammer entend :

- défendre l'égalité des chances,
- respecter les hommes, les femmes et les différentes cultures,
- refléter la diversité de son environnement et de la société française, notamment sa diversité culturelle et ethnique,

afin de transformer le pluralisme en un facteur de progrès et un avantage compétitif, de véhiculer une image positive de l'entreprise tant à l'externe qu'à l'interne et de respecter les lois en vigueur.

Ces principes sont déclinés dans la charte de non-discrimination.

Charte de non-discrimination

La charte du manager relative à la non-discrimination à l'embauche, la promotion et la formation a été rédigée afin de responsabiliser les managers de l'entreprise sur ce sujet. Elle stipule que chaque manager, dans le cadre de ses décisions de recrutement, promotion et formation doit veiller à prendre en compte uniquement les compétences professionnelles de ses collaborateurs ou des candidats, ceci dans le respect du bon fonctionnement de l'entreprise.

Plusieurs supports au recrutement, à l'évaluation professionnelle et aux demandes de promotion/augmentation/mutation, identiques pour tous les salariés, sont disponibles et permettent d'aider les managers à respecter cette charte.

Elle est affichée sur l'ensemble des sites et est systématiquement remise à chaque responsable ou salarié en situation de recrutement, de proposition de promotion et de formation. Le destinataire, en retournant la charte signée, s'engage à respecter et à faire respecter les principes contenus dans celle-ci.

- ▶ A ce jour, aucun acte discriminatoire n'a été enregistré auprès du département Ressources Humaines.

- ▶ Quelques chiffres

Effectifs Brammer	2012		2013	
Total	361		363	
- Femmes	83	23%	91	25%
- Hommes	278	77%	272	75%
- Nationalités différentes	8		6	

Une explication synthétique sur la non-discrimination au travail sera insérée dans le futur livret d'accueil.

Sensibilisation de nos collaborateurs aux principes

Les dix principes du Pacte Mondial sont affichés sur l'ensemble des sites Brammer ; ils sont également repris sur notre portail Intranet.

Une refonte du parcours d'intégration est en cours. Une synthèse sur la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme sera présentée à chaque nouvel embauché. Il en est de même au niveau du nouveau livret d'accueil dans lequel nous intégrerons les principes du Pacte Mondial.

Autres actions

A ce jour, nous sommes en négociation avec nos instances syndicales pour la mise en place d'un accord intergénérationnel en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors dans notre entreprise.

Normes du travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
5. Abolir effectivement le travail des enfants
6. Éliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Etant une société de droit français, nous respectons l'ensemble des obligations légales en matière de droit du travail. Notre département des Ressources Humaines a la charge d'appliquer cette réglementation, de développer et faire vivre au quotidien les structures et actions nécessaires dans les domaines de la santé et sécurité des salariés, de la formation et du fonctionnement des différentes instances représentatives. L'ensemble des actions et résultats sont détaillés dans le bilan social que nous établissons chaque année.

Nos collaborateurs constituent le cœur de notre activité, sans lesquels notre société ne peut pas fonctionner et progresser. Il est de notre responsabilité d'aller au-delà des obligations légales en proposant des actions visant à améliorer en permanence l'environnement et les conditions de travail tout en encourageant le développement personnel.

Formation

Avoir des collaborateurs talentueux disposant des bonnes formations et connaissances constitue un axe majeur de la stratégie de l'entreprise. Nous nous appuyons entre autres sur deux outils développés au niveau du Groupe Brammer :

- Le **Learning Management system** qui est un système de formation à distance donnant accès à une série de modules de formation, conçus en interne, et portant sur l'entreprise, sa culture, son fonctionnement ainsi que les produits et services proposés à nos clients,
- La **Brammer Academy**, créée courant 2012, qui est un portail intranet dédié à la formation, permettant à chacun d'avoir un rôle actif dans la gestion de sa formation. Grâce à ce site, chaque salarié a accès à toutes les formations organisées par la société et peut s'inscrire à celles qui l'intéressent.

- ▶ En 2013, comme en 2012, l'investissement dédié à la formation est supérieur aux 1,6% imposés par la législation.

	2012	2013
Masse salariale formation	2,3%	2,6%
Taux réalisation plan de formation	86%	88%
% salariés ayant suivi une formation	71%	75%

Conditions de travail

Plusieurs actions ont été conduites afin d'améliorer les conditions de travail et prévenir les risques en matière de santé et sécurité :

- Acquisition au niveau de notre plateforme logistique d'une filmeuse plus performante et d'une cerceuse électrique en vue de diminuer les risques de troubles musculo-squelettiques,
- Campagnes de formations CACES et Sauveteur Secouriste du Travail,
- Création et déploiement d'un module de formation aux risques psycho-sociaux destiné à l'ensemble des responsables.
 - ▶ 62 collaborateurs ont été formés aux risques psycho-sociaux, soit pratiquement l'ensemble des managers
16% des logisticiens ont suivi la formation CACES
7% des salariés ont reçu une formation SST
 - ▶ Taux de fréquence des accidents du travail : 14,55 en 2013 (16,26 en 2012)
Gravité des accidents du travail : 1,00 en 2013 (1,20 en 2012)

Emploi des jeunes

Nous attachons de l'importance à favoriser l'employabilité des jeunes et travaillons dans ce cadre sur les deux axes ci-après.

Le groupe Brammer a mis en place un programme européen de recrutement de jeunes diplômés. Les candidats retenus suivent un cursus rémunéré de 2 ans dont 6 mois dans un pays étranger. Ils travaillent sur différents projets et gagnent ainsi de l'expérience dans des domaines tels que le commerce, le marketing, le management, la logistique, etc. Ce programme de recrutement permet aux jeunes diplômés d'explorer tout leur potentiel au sein du groupe Brammer.

- ▶ Au niveau de la France, nous avons intégré, en novembre 2013, trois jeunes issus de ce programme.
Cette année, nous embauchons un nouveau jeune.

En parallèle, nous employons régulièrement des jeunes sous contrat en alternance. Entre travail et formation, l'alternance offre la possibilité d'apprendre un métier et d'intégrer plus facilement une personne formée à la vie et la culture de Brammer.

- ▶ Nombre de recrutement

	<i>Contrat de professionnalisation</i>	<i>Contrat d'apprentissage</i>
2012	3	5
2013	4	2

Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
8. Entreprendre 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

Soucieux de l'impact de nos activités sur l'environnement et de notre responsabilité quant à sa protection, la dimension environnementale fait partie intégrante de notre stratégie.

Cette démarche s'est traduite en juin 2013 par l'obtention de la certification ISO 14001 pour le site de Nozay où est située notre principale plateforme logistique. Nous avons limité notre certification à ce site comme les activités de réception, stockage et expédition de marchandises ont une incidence plus marquante sur l'environnement.

Afin d'élargir cette approche à l'ensemble de la société et d'impliquer tous nos collaborateurs, notre politique environnementale comportent des objectifs couvrant tous les sites Brammer, notamment en matière de baisse des consommations d'énergie et de papier ainsi que des émissions de CO₂.

Valorisation des déchets

Sur le site de Nozay, les différents déchets sont traités dans des filières adaptées selon le schéma suivant :

- Les cartons, papiers et plastiques d'emballage, papiers bureau donnent lieu à une valorisation matière,
- Les palettes bois sont soit réutilisées par notre centre pour les envois client ou récupérées par notre prestataire déchets pour recyclage au niveau de chaufferies ou chez des fabricants de panneaux à particules,
- Les déchets industriels banals (DIB) sont revalorisés énergétiquement,
- La ferraille est remise à un ferrailleur,
- Les déchets dangereux sont isolés et pris en charge par notre prestataire pour un traitement approprié.

Au niveau de l'emballage de la marchandise expédiée, nous utilisons des cartons fabriqués 100% à partir de papier recyclé, de la bande gommée kraft pour la fermeture des colis et du papier kraft froissé pour le calage. La nouvelle filmeuse nous permet également d'optimiser la quantité de film utilisé pour le conditionnement des palettes.

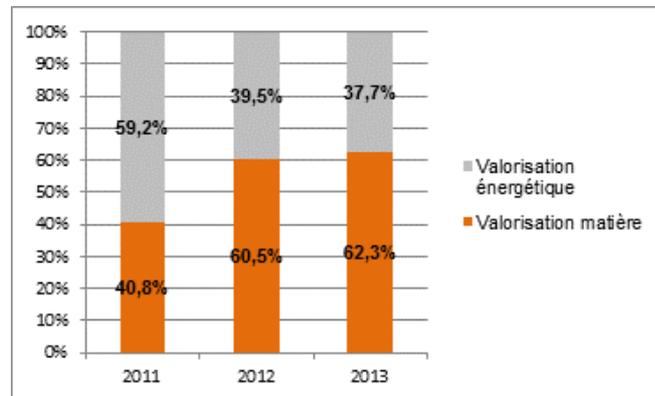
Sur le siège social de Schiltigheim, les déchets sont également triés avec une solution de collecte des bouteilles plastiques pour revalorisation matière.

Le traitement des toners usagés produits sur l'ensemble des sites est géré par la société CONIBI qui est un consortium spécialisé dans la collecte et le traitement des consommables usagés. Les toners collectés donnent lieu à une revalorisation matière et énergétique.

Enfin, l'ensemble du matériel informatique usagé généré par Brammer France est traité par l'association HUMANIS qui est un chantier d'insertion, labélisé ORDI 2.0, spécialisé dans le reconditionnement et la revente de matériel informatique.

Le label ORDI 2.0 a pour mission de limiter la production de déchets informatiques en les revalorisant, de lutter contre la fracture numérique en revendant le matériel informatique reconditionné au plus bas prix possible et de créer de nouveaux emplois pour les personnes en difficulté.

- ▶ Depuis la mise en place du tri des déchets fin 2011, nous avons inversé la proportion de déchets basculant en revalorisation matière et énergétique.



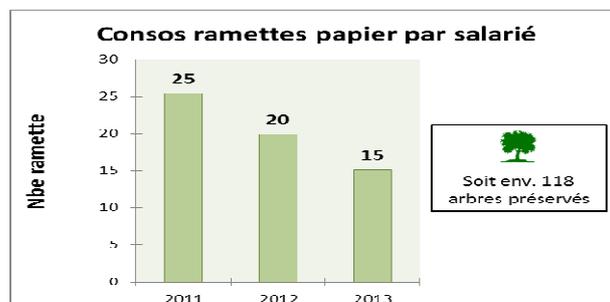
- ▶ Néanmoins, la qualité du tri sur notre plateforme logistique doit encore être fiabilisée. Une nouvelle organisation, des actions de sensibilisation et de vérification menées régulièrement devraient nous permettre de progresser sur la période à venir. Notre cible est de 65% de déchets en valorisation matière.

Consommation de papier

La réduction des papiers utilisés reste l'une de nos priorités. Les moyens mis en œuvre au quotidien sont :

- L'utilisation d'un matériel d'impression performant, offrant notamment des options d'impression recto/verso, 4 pages sur une feuille, le transfert des fax directement sur les boîtes mail,
- Le développement permanent, en collaboration avec nos clients et fournisseurs, de la dématérialisation des factures, commandes et accusés de réception,
- L'amélioration régulière de nos applicatifs informatiques afin de favoriser l'émission et la réception par courriel des offres, commandes et accusés de réception,
- Le déploiement progressif d'un 2^{ème} écran ou d'un écran de grande taille sur les postes de travail pour permettre la double visualisation des documents et limiter ainsi l'impression.

- ▶ En 2013, nous avons diminué de 23% le nombre de feuilles imprimées, soit



- ▶ Notre objectif pour la période à venir est une baisse de la consommation de papier par collaborateur de 10%.

Emissions de CO₂

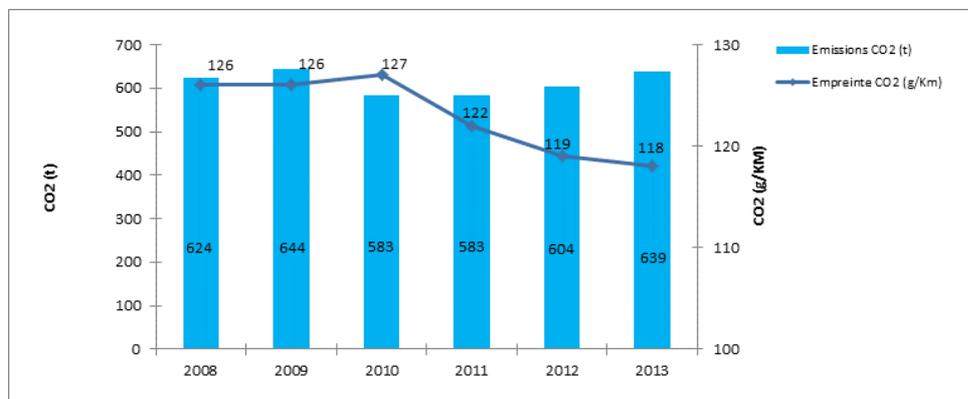
Actuellement, nous orientons nos axes de progression sur les deux points suivants.

Parc auto

Nous poursuivons, en collaboration avec notre loueur longue durée, notre action de réduction de nos émissions de CO₂. Pour atteindre cette cible, nous tenons compte systématiquement, lors du renouvellement de nos véhicules, des dernières évolutions constructeur pour bénéficier des modèles les moins polluants et gourmands en carburant et ainsi orienter notre choix lors de la passation des commandes.

Nous avons défini des plafonds de CO₂ par catégorie de conducteurs.

- ▶ A fin 2013, notre empreinte CO₂ moyenne en g/km pour notre flotte de véhicules se situait à 118 g/km, soit une amélioration de 1 point par rapport à fin 2012. Nos émissions totales ont légèrement augmenté en raison de la hausse du nombre de véhicules de notre parc.



- ▶ Pour 2014, nous maintenons une cible de 118 g/km.

Optimisation des déplacements professionnels

En vue de réduire les nombreux déplacements professionnels liés à notre structure multi-sites, nous avons équipé nos deux sites principaux d'un système de vidéoconférence. En parallèle, nous utilisons des outils permettant d'organiser facilement des conférences audio et web entre les différents sites mais également avec nos clients et nos fournisseurs.

De plus, des consignes ont été données afin d'optimiser les déplacements et de privilégier, dans la mesure du possible, les déplacements en train par rapport à l'avion.

Promotion des Ecogestes

Nous continuons à sensibiliser nos salariés aux gestes de bon sens à appliquer dans leur quotidien afin de respecter l'environnement et de participer à la préservation des ressources. Cela se concrétise par la diffusion de feuillets appelés **EcoFlyer**. Ces documents sont accessibles en permanence sur notre intranet.

- ▶ Sur la période écoulée, édition d'un numéro consacré aux bonnes pratiques en matière de consommations d'électricité.

Service ECONOMIES D'ENERGIE

Nous apportons à nos clients des solutions en matière d'économies d'énergie afin de les assister dans leurs actions de réduction de leurs consommations d'énergie et par conséquent de leur empreinte carbone.

Cette démarche consiste à informer, conseiller, former et accompagner nos clients dans l'optimisation énergétique de leur outil de production, en réalisant des études et audits et en leur proposant des produits de la gamme Brammer permettant d'économiser de l'énergie. Notre compétence s'articule autour des domaines de la motorisation, des réducteurs, de la transmission mécanique, de la pneumatique et de l'hydraulique.

Nos fournisseurs partenaires peuvent intervenir en soutien pour nous aider à réaliser des audits très précis des différentes situations rencontrées chez nos clients et ainsi de leur soumettre des solutions alternatives et économes en énergie.

- ▶ En 2013, nous avons réalisé 28 jours d'audit qui ont permis à nos clients de réduire de 295 tonnes leurs émissions de CO₂ et d'économiser 4 206 000 kWh.
- ▶ Notre prochaine cible est de réaliser au moins 70 jours d'audit.

Lutte contre la corruption

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

Le Groupe Brammer a mis en place une Politique de Lutte contre la Corruption et le Trafic d'Influence. La finalité est de protéger aussi bien Brammer que ses salariés contre les violations des lois anti-corruption par le déploiement et l'application effective de dispositifs de lutte contre les comportements constitutifs de corruption.

Cette politique décrit chacun des actes susceptibles d'enfreindre ces règles. Tout cadeau ou invitation, dont la valeur est supérieure à 50€, doit faire systématiquement l'objet d'une demande d'autorisation préalable et être enregistré auprès du service Finances. Tout salarié ayant connaissance d'un acte visé par la politique doit obligatoirement le signaler au service Ressources Humaines.

Un module spécifique de formation par E-Learning a été créé pour présenter cette politique à l'ensemble des collaborateurs et les sensibiliser sur l'importance de ce sujet. Le module est opérationnel depuis le second trimestre 2013.

- ▶ Chaque nouvel embauché reçoit le document relatif à la lutte anti-corruption et doit attester en avoir pris connaissance en retour au service Ressources Humaines.
- ▶ Dans le futur, tout nouvel arrivant utilisera le module de formation E-Learning, qui se substituera ainsi au document papier. Le collaborateur devra effectuer ce premier module pendant sa période d'essai. Des rappels par courriel lui seront adressés chaque mois et un indicateur de suivi sera mis en place.