

COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

Période couverte par la Communication sur le progrès (COP)

Du : 19/03/14 au 19/03/15

Déclaration de soutien continu par le Président du Directoire jointe en annexe



Rappel des dix principes

Les entreprises qui s'engagent à respecter le Pacte mondial acceptent d'implémenter à tous les niveaux de leur politique d'entreprise les 10 principes suivants. Ils sont répartis en quatre catégories: droits de l'homme, droit du travail, environnement, bonne gouvernance.

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits humains dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits humains.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits humains dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits humains.

Actions Boccard :

Dans le cadre du « **Boccard Management System** », il est défini le « Processus de Développement et de Gestion des Ressources Humaines » dont voici un extrait de la fiche d'identité soulignant le respect des droits humains fondamentaux :

CLIENTS DU PROCESSUS	BESOINS ET ATTENTES DES CLIENT
La Direction	<ul style="list-style-type: none"> ■ Renforcer les savoir-faire des équipes managériales et leur capacité à adapter le management en fonction de l'autonomie des collaborateurs. ■ Faire évoluer l'autonomie par : <ul style="list-style-type: none"> - Le développement des compétences - Le développement de la motivation ■ Anticiper nos besoins en ressources et compétences par l'évaluation et l'adaptation des compétences internes et le recrutement externe, ■ Adapter le potentiel de ressources à la charge de travail par la modulation, ■ Identifier les forts potentiels et accompagner leur parcours professionnel, ■ Favoriser la mobilité interne ■ Accompagner le développement à l'international, ■ Renforcer la diversité ■ Respecter les droits humains fondamentaux
Le Salarié	
OBJECTIFS DU PROCESSUS	INDICATEURS ASSOCIES
<p><u>Prévention / Qualité :</u> S'assurer de l'adéquation poste / profil en matière de savoir / savoir-faire / savoir être</p> <p><u>Productivité :</u> Mesurer la performance individuelle et collective au travers des Entretiens Individuels et des People Review.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Réaliser minimum 70 % des Entretiens Individuels pour l'ensemble de la population et 90% pour l'encadrement, 2. Maintien du Turn Over non maîtrisé inférieur à 8 %, 3. Déployer 80% du plan de formation en budget et/ou en heures, 4. Atteindre un taux d'avancement du plan de recrutement supérieur ou égal à 70 %, 5. Suivre l'application de l'accord « handicapés » : nombre d'équivalents temps plein et taux d'emploi.

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DU TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Actions Bocard :

Bocard a toujours eu à cœur d'inscrire le dialogue social au cœur de ses préoccupations.

Ce dialogue n'est pas limité à la simple satisfaction des obligations légales ; il est étendu à la recherche des solutions les plus adaptées au développement de l'entreprise et de ses salariés, dans un environnement très concurrentiel.

Les défis à relever sont nombreux. Ils impliquent la recherche de l'amélioration continue dans les grands domaines de la Prévention, de la Qualité et de la Productivité, ainsi que le développement et la transmission des compétences.

Les partenaires sociaux sont des acteurs importants, avec qui Bocard échange, discute, et négocie pour construire une entreprise agile, performante et durable, dont chacun peut être fier de porter les couleurs.

Bocard s'est engagé autour de :

- L'emploi des personnes en situation de handicap : Mission Handicap
- La diversité sociale, raciale et culturelle
- La diversité des âges et l'emploi des seniors
- La prévoyance

Avec les différents accords signés suivants :

Un nouvel accord handicap pour 2013 – 2015

La direction et les partenaires sociaux ont donc choisi de s'engager pour une durée de 3 ans en concluant un nouvel accord sur l'emploi des travailleurs handicapés afin de poursuivre les efforts entrepris et capitaliser sur les effets positifs déjà enregistrés. **Cette politique volontaire des parties signataires consiste à franchir une nouvelle étape en s'appuyant sur les savoir-faire développés et dans une perspective d'amélioration continue.**



Accord handicap

L'accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap signé le 27 Juin 2013 pour une durée de 3 ans (sous réserve de son agrément par la DIRECCTE) poursuit des objectifs ambitieux :

- Atteindre aux termes de l'accord l'objectif de 6,25% comme taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap, ce qui représente 11,25 d'unités bénéficiaires. 50 % de cet l'objectif sera atteint par des nouvelles embauches.
- Systématiser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap par des aménagements de poste matériels et organisationnels, par l'amélioration des conditions de confort de ces personnes et en évitant le départ de l'entreprise de façon générale
- Former prioritairement les travailleurs handicapés notamment sur les évolutions technologiques majeures
- Assurer la mise en œuvre et le suivi de l'accord par la mission Handicap, entité du service RH, aidé par des correspondants désignés dans chaque Business Unit.

Accord égalité hommes femmes

L'accord égalité hommes femmes signé le 18 Septembre 2013 s'est fixé de mettre en œuvre des actions concrètes dans les domaines suivants :

- Améliorer la mixité dans le recrutement en se fixant comme objectif d'avoir un taux d'emploi des femmes de 20% (contre 12% aujourd'hui) ce qui correspond à l'embauche de 80 femmes pendant la durée de l'accord (soit 27 personnes par an)

- Favoriser une représentation équilibrée des hommes et des femmes à tous les niveaux de responsabilité
- Garantir l'égalité salariale hommes/femmes en résorbant les écarts éventuels sur une enveloppe hors budget NAO, en veillant à ce que les promotions et augmentations de salaires soit similaires entre les hommes et les femmes
- Développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie familiale en accédant aux demandes de temps partiel choisi si le poste le permet et en octroyant au père ou à la mère (ayant plus d'un an d'ancienneté) d'un enfant malade (ayant au plus 12 ans) un jour de congé par an rémunéré à 100% .

Accord contrat de génération

L'accord sur le contrat de génération signé le 12 Septembre 2013 a pour objectif :

- De faciliter l'insertion durable des jeunes en recrutant 35% de jeunes de moins de 30 ans (dont 20% de moins de 26 ans) en développant des actions d'intégration (parcours d'intégration, actions de formation...) et en assurant un suivi du jeune par un référent pendant un an. Enfin, des aides financières pourront être octroyées pour lever les freins matériels d'accès à l'emploi (déménagement, permis de conduire...)
- De favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés en proposant des actions :
 - pour anticiper les évolutions professionnelles : entretien de 2^{ème} partie de carrière pour tout salarié de plus de 50 ans, majoration des droits au DIF de 10%, aménagement des postes pour réduire pénibilité...
 - pour organiser la coopération intergénérationnelle : maillage des équipes, ateliers de formation intergénérationnels au sein de Boccard Academy...
 - pour aménager les fins de carrière : développer le travail à temps partiel en octroyant aux salariés âgés de plus de 57 ans un salaire réduit à due proportion du temps partiel majoré de 10% (ex : temps partiel à 90% payé 100%), adapter la politique de déplacement et prendre en charge les facteurs de pénibilité...
- D'assurer la transmission des savoirs et des compétences en répertoriant les compétences clés pour piloter la transmission, en intégrant cette transmission au sein de la Boccard Academy par des actions de formation.

Accord 2014 sur prévoyance, complémentaire santé, et retraite supplémentaire

La direction de BOCCARD SA a signé avec les 5 organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le 22 Mai 2014, un accord d'entreprise instituant un régime collectif et obligatoire de prévoyance, de complémentaire santé et de retraite supplémentaire, pour une durée d'un an (la seule année 2014). Un appel d'offres ayant été lancé pour la complémentaire santé et la prévoyance auprès des assureurs, un projet d'accord d'entreprise sera établi pour 2015.

Suite à l'évolution du cadre légal, cet accord 2014 introduit principalement la faculté d'être dispensé de la couverture obligatoire complémentaire santé dans certains cas précis.

1. Prévoyance : Principe de couverture obligatoire de tous les salariés face aux risques : Incapacité temporaire, Invalidité, Décès.

2. Complémentaire santé (mutuelle) :

1.1. Principe de couverture obligatoire pour tous, par défaut :

- Cadres et non cadres,
- Tous les types de contrat de travail : CDI, CDD, contrats en alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage).

1.2. Principaux cas de dispenses possibles, à compter du 01/06/2014 :

- CDD et contrats en alternance : le salarié doit demander cette dispense par écrit et justifier d'une couverture complémentaire santé obligatoire.
- Les salariés à temps partiel et les apprentis dont la cotisation à la mutuelle représente au moins 10 % de leur rémunération brute : le salarié doit demander cette dispense par écrit et justifier d'une couverture complémentaire santé obligatoire.
- Salariés déjà couverts à titre obligatoire en qualité d'ayant droit (conjoint ou enfant) : dispense à demander par écrit, impérativement dans les 15 jours de la date d'effet de l'accord ou dans les 15 jours suite à l'embauche. Un justificatif du caractère obligatoire de la complémentaire santé doit être fourni lors de la demande initiale et renouvelé chaque année.

3. Une retraite supplémentaire pour les cadres et assimilés (art 83) : permet d'assurer une couverture au-delà des retraites obligatoires CARSAT, ARRCO et AGIRC.

Dans les conditions générales d'achat de Boccard l'article 19.2 stipule :

**ARTICLE 19 - HYGIENE - SECURITE -
ENVIRONNEMENT - CONFORMITE A LA
REGLEMENTATION DU TRAVAIL**

19.1 Le **Fournisseur** est tenu de respecter toutes réglementations et normes applicables en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement y compris relatifs au site concerné

19.2 Le **Fournisseur** s'engage à respecter toute réglementation applicable nationale et internationale relative au travail des enfants, et à fournir à **l'Acheteur** à la date d'acceptation de la Commande, puis tous les six (6) mois jusqu'au terme de l'exécution de la Commande, les documents visés aux articles D8222-5 du Code du Travail concernant le travail dissimulé et D8254-6 du Code du Travail concernant le personnel de nationalité étrangère. Le **Fournisseur** établi ou domicilié à l'étranger, qui intervient sur le territoire national français, s'engage à respecter les dispositions de l'article L8222-4 du Code du Travail et à fournir à **l'Acheteur** les documents visés aux articles D8222-7, D8222-8, D8254-3 et D8254-4 du Code du Travail.

19.3 Le **Fournisseur** sera responsable et tiendra ~~l'Acheteur~~ indemne de toutes conséquences issues d'une violation des règles et réglementation susvisées.

PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement :

8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Actions Boccard :

- Dans le cadre du « Boccard Management System », il a été défini le processus de Management « Corporate Responsibility ».
Dans le cadre de ce processus Boccard a établi une Politique Environnementale qui définit nos engagements et notre objectif :




Il est demandé à chaque responsable de s'impliquer dans cette démarche au sein de son entité.

- Bilan des émissions de gaz à effet de serre avec plan d'actions de réduction des émissions sur 3 ans : bilan téléchargeable à partir du site internet www.boccard.com (onglet Entreprise / Engagement HSE).
- Dans nos conditions générales d'achats de l'entreprise, le Développement Durable est abordé dans l'article 20.3 :

20.3 Développement durable : Le Fournisseur s'engage à respecter la législation applicable au moment considéré concernant la protection de l'environnement. Il s'engage également à s'assurer qu'il en est de même de la part de ses fournisseurs et sous-traitants. En cas de manquement à cet engagement, le l'Acheteur se réserve le droit de résilier la Commande à tout moment et sans indemnité.

- Dans notre Politique d'Achat nous nous engageons à respecter l'environnement et nous demandons à nos fournisseurs d'en faire de même :

 **BOCCARD**
Alliance for success

BOCCARD PURCHASING POLICY

PURCHASING MISSION

The Boccard Purchasing mission is to provide a competitive advantage to our customers by selecting and developing suppliers capable of delivering premium achievements in terms of Quality, Delivery and Cost.

In support of this strategy of "premium suppliers", our efforts are directed towards selecting the best suppliers based on capability and performance. Once selected our goal is to work with these suppliers to develop a strong, long term, structured relationship with them.

Every day at Boccard, we are working to improve our organization, our process and the skills of our employees to be "the best in class". We are committed to Quality Excellence, a Customer focused approach and continuous improvement. We encourage our suppliers to adopt these principles.

We expect our suppliers to demonstrate this commitment through:

- On time and Quality delivery
- Rigorous adherence to requirements
- Proactive risk management
- Continuous improvement of processes
- Environmental respect and Corporate Social Responsibility

Boccard achievements have always been characterized by Quality and safety commitment.

We expect suppliers to support us in maintaining this reputation by the care they invest in the work they produce and deliver.

In terms of environment and Corporate Social Responsibility, Boccard is committed to the highest standards.


Boccard has signed the United Nations Global Compact's ten principles. The UN Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of core values in the areas of human rights, labor standards, environment, and anti corruption.

Suppliers to Boccard are expected to share the same values and support as well the UN Global Compact.

PURCHASING QUALITY POLICY

Boccard business operations shall be characterized by the highest quality.

We shall satisfy the needs of our customers and exceed their expectations.

 **BOCCARD**
Alliance for success

Our strategies emphasize on:

Customer focus

Quality is a measure of our performance as perceived by our customers. Success in the market depends on our ability to:

- Understand and satisfy the customers' needs
- Exceed their expectations

Leadership

Our leaders shall show a clear commitment to quality by striving to:

- Communicate clear objectives
- Make sure that these are understood and continuously followed-up
- Develop the competence of all employees and delegate authority
- Base their actions on facts, overall view and long term perspective

Participation by everyone

Everyone shall:

- Be given the means to take responsibility for the quality of his own work
- Have an informed and consistent view of the objectives
- Actively contribute to teamwork toward global objectives

Process Orientation

We shall identify and describe our process and continuously improve these by:

- Designing and improving the processes toward "zero defect"
- Establishing and working towards measurable process objectives
- Comparing with others and learning from others

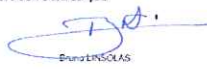
Environment and Corporate social Responsibility

Boccard is committed to the highest standards.

Boccard has signed the United Nations Global Compact's ten principles.

Suppliers to Boccard are expected to support as well the UN Global Compact.

Villeurbanne, November 5th, 2014


Bruno ENSOLAS
Global Purchasing Director

- Lors de la **conception des installations** la réduction de l'empreinte environnementale est l'une de nos priorités :

ENERGIE ET NOUVELLES SOURCES D'ENERGIE

Concilier l'efficacité énergétique et la réduction de l'empreinte environnementale



Entretien avec Gilles Tourneret (Lyon – GMC – 1996)
Engineering Director,
Division Grands Projets Industriels, BOCCARD

La production d'électricité fait aujourd'hui face à de nouveaux défis :

- croissance de la population mondiale,
- raréfaction des ressources fossiles,
- enjeux de sécurité et d'indépendance énergétique,
- réchauffement climatique, pollutions atmosphériques, respect de la planète,
- « consommer mieux », impact à court et long terme des différentes énergies.

Diversification du mix énergétique et réduction de l'empreinte environnementale

D'innombrables objectifs politiques sont affichés. Le plan climat européen prévoit d'ici 2020 :

- 20% de baisse de consommation énergétique,
- 20% de part d'énergie renouvelable,
- 20% de baisse des gaz à effet de serre.

Il est donc nécessaire de développer activement les moyens de production à partir d'énergies renouvelables :

- valorisation de sous-produits industriels ou déchets,
- combustible biomasse (résidus d'exploitation forestière, sous-produits de transformation du bois ou bois de rebuts),
- solaire photovoltaïque et à concentration,
- géothermie,
- éolien...

Les ingénieries de construction spécialisées apparaissent comme les mieux placées pour garantir le succès de ces projets : elles disposent du savoir-faire technique, des capacités et de la souplesse pour s'adapter.

Une offre bien construite comprendra :

- analyse et optimisation de la demande énergétique,
- compréhension du contexte et adaptation aux ressources locales (climat, zones géologiques, ressources en combustibles)

pour proposer la taille et le moyen de production le plus performant (intégration des coûts de construction, des coûts d'exploitation et l'impact environnemental associé),

- dimensionnement et conception des installations, avec optimisation de l'efficacité énergétique et de la disponibilité,
- adaptation de la flexibilité des capacités de production et mise en place de dispositifs de stockage pour répondre à la variation des besoins,
- prise en compte du projet dans sa globalité avec un engagement de performance d'ensemble.

Technologies moyennes et grosses puissances : comparaison

	Biobati	Biomasse	Géothermie grande puissance	Solaire à concentration
Technologies	Incubation - bi réacteur, valorisation métabolique, combustibles végétaux, régénération par diffusion et/ou évaporation.	Combustion, valorisation via turbines vapeur, exploitation du produit ou du résidu direct.	Rayonne, amplification avec valorisation d'eau ou d'écoulement, OTEC, production à partir de la chaleur du magma.	Rayon, système optique, tour, Fresnel, avec héliostats ou miroirs, systèmes à concentration, systèmes à miroirs.
Avantages	Recyclage de déchets, valorisation d'énergie fatale.	Recyclage de déchets de bois, valorisation de forêts et des déchets.	Production d'énergie renouvelable.	Production d'énergie renouvelable.
Inconvénients	Technologie encore immature, coût élevé, besoin d'entretien.	Production limitée (forte et moyenne puissance), besoin d'entretien, coût élevé.	Adapté à des zones géologiques limitées, coût élevé de l'installation, besoin d'entretien.	Adapté à des zones géologiques limitées, coût élevé de l'installation, besoin d'entretien.
Matériaux	Industrie chimique, polymères, valorisation locale et souvent thermique.	Industrie chimique, polymères, valorisation locale et souvent thermique.	Industrie chimique, polymères, valorisation locale et souvent thermique.	Industrie chimique, polymères, valorisation locale et souvent thermique.
Impact GMC/BOCCARD	Intégration de la demande énergétique, adaptation de la capacité de production et mise en place de dispositifs de stockage pour répondre à la variation des besoins.	Intégration de la demande énergétique, adaptation de la capacité de production et mise en place de dispositifs de stockage pour répondre à la variation des besoins.	Intégration de la demande énergétique, adaptation de la capacité de production et mise en place de dispositifs de stockage pour répondre à la variation des besoins.	Intégration de la demande énergétique, adaptation de la capacité de production et mise en place de dispositifs de stockage pour répondre à la variation des besoins.

• Autres actions menées en 2014 :

➤ « Transport responsable » chez Boccard :

- ✓ Acquisition de nouvelles voitures électriques pour les déplacements inter sites locaux :

Véhicules 100% électriques, sans émission de gaz ni rejet de particules.

- ✓ Limitation des déplacements du personnel :

- Banalisation des conférences téléphoniques
- Utilisation de la visio-conférence
- Privilégier le train pour les déplacements

- ✓ Suivi annuel des émissions de CO2 lors des déplacements professionnels (train / avion / véhicules société)
- « Tris sélectifs » :
 - ✓ Mis en place sur plusieurs sites.
- « Maîtrise de nos impacts environnementaux » dans une Division Boccard :
 - ✓ Gestion énergétique et CO2
 - ✓ Gestion des déchets

PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE ANTI CORRUPTION

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Actions Boccard :

Boccard a mis en place des règles d'engagements avec les Tiers, Clients, Fournisseurs, Administration et Salariés, pour lutter contre toutes formes de corruption.

Boccard affirme une politique de tolérance zéro envers la corruption et s'engage à agir de manière professionnelle, équitable et intègre à tous les niveaux de ses interventions commerciales et dans ses relations avec autrui, en mettant en œuvre et faisant respecter ses règles et processus pour contrecarrer les tentatives de corruption.

BOCCARD VA PLUS LOIN...

○ PROGRAMME D'EMPLOI-FORMATION

Formation aux métiers techniques de la maintenance nucléaire et embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) de plusieurs dizaines de demandeurs d'emploi jusque-là sans qualification ou désirant se réorienter.

VALENCE

EMPLOI - L'aboutissement d'un projet qui aura duré un an

30 demandeurs d'emploi formés et opérationnels

Sollicitée par l'UIMM (Union des industries et des métiers de la métallurgie), l'Adefim rhodanienne et le conseil régional Rhône-Alpes, l'Aspa Drôme-Ardèche (association pour la formation professionnelle des adultes) s'est vu confier la formation de 25 soudeurs et tuyauteurs pour l'entreprise Boccard. Cette entreprise, l'un des sous-traitants de rang 1 d'EDF, intervient notamment dans le cadre du programme « Grand carénage » visant à prolonger la durée d'exploitation des centrales nucléaires. Le centre de formation de Valence s'est adapté rapidement pour accueillir la trentaine de demandeurs d'emploi, dont deux femmes, qui a intégré cette formation fin décembre 2013. Une formation habilitation nucléaire est également intégrée au parcours.

Titres professionnels

25 tuyauteurs et soudeurs qualifiés à l'Aspa, se sont vu



Elus, chefs d'entreprises, partenaires et formateurs aux côtés des jeunes diplômés.

remettre leurs titres professionnels et CQPM (certificat de qualification) après 9 mois de formation, vendredi 26 septembre dans les locaux de l'Aspa, en présence de l'entreprise Boccard, Christiane Puthod, vice-présidente du conseil régional déléguée à l'emploi, Jean-Michel Creisson, conseiller régional, partenaires et formateurs du projet. « Cette politique Pôle Emploi que l'on a mis en œuvre aura 10 ans l'an prochain. Grâce à vos efforts et à ceux des formateurs vous avez acquis

un savoir-faire. Ce dispositif a permis l'embauche de 30 000 personnes de façon pérenne. Dans cette période, il est très agréable de rencontrer des gens qui vont débiter une belle carrière professionnelle » a souligné Christiane Puthod.

« Ce type d'opération sert de sas en terme d'intégration pour rentrer dans les entreprises » a déclaré Jean-Michel Creisson. Avec plus de 160 000 personnes formées chaque année, l'Aspa est, depuis plus de 60 ans, le premier

organisme de formation des actifs.

D'origine parisienne, Alison travaille dans un cabinet pendant 5 ans comme architecte d'intérieur. Après un déménagement à Montélimar, elle vit une période difficile. Cherchant un métier lié au nucléaire, Pôle Emploi la contacte. Elle se lance dans cette nouvelle expérience et découvre un métier qui correspond à ses attentes. Alison a gagné le concours de soudage de Randstad, à Valence, début avril et le prix de Valence à l'ARC EE.

HELLY ZELLER (CIP)



Alison, architecte et future soudeuse.

○ ACTIONS CARITATIVES INTERNATIONALES



le petit monde

"Crée pour l'enfant et sa santé"



Fidèle à une longue tradition d'entreprise impliquée dans la vie de la cité, Boccard accompagne financièrement des actions caritatives tout autour de la planète :

En Belgique, en partenariat avec Michel Genart, ancien directeur général de Meura aujourd'hui à la retraite, Boccard soutient ainsi **l'Espace Social Télé-Service**, véritable maison des solidarités pour les Bruxellois.

En Argentine, Boccard Argentina soutient la **fondation Conin**, dont la mission est de lutter contre la malnutrition infantile, en parrainant un enfant.

En France, Boccard accompagne depuis de longues années l'association « **le Petit Monde** », créée par des pédiatres lyonnais, pour améliorer la vie des enfants hospitalisés.

Boccard participe également au programme des **Arbres de la Solidarité**, qui contribue au financement des centres d'accueil d'urgence du **Foyer Notre Dame**.

En 2014, Boccard a renouvelé son partenariat avec **Handicap International**, association créée à Lyon en 1982 et récompensée par le Prix Nobel de la Paix, pour son action contre les mines unipersonnelles. Les 3000 collaborateurs d'**Handicap International** mènent plus de 300 projets dans 60 pays.

En 2014 Boccard a apporté son soutien financier au projet **INDONESIE** dont l'objectif est de promouvoir l'accès à l'éducation et d'assurer un environnement scolaire performant, adapté et intégré au système local, aux filles et garçons handicapés de la province de Nusa Tenggara Timur et ainsi leur donner une chance de se construire un avenir.

Boccard a organisé un trophée Corporate Social Responsibility dont le principe consistait à challenger les BU pour qu'elles récoltent des fonds auprès de leurs clients, partenaires, fournisseurs ou même leurs équipes.

C'est la BU Boccard Pipe Fabricator de Houston qui a remporté ce trophée !



© Philippe Merchez / Handicap International



© Philippe Merchez / Handicap International



© Philippe Merchez / Handicap International

○ SOUTIEN AUX ETUDIANTS

Boccard soutient les étudiants de l'INSA de Lyon en étant membre de la fondation INSA.

Boccard Entreprises s'est engagé en 2014 et pour les 5 ans à venir en tant que membre fondateur au sein de la fondation INSA. Cet engagement s'explique par le partage de valeurs communes avec cette grande école d'ingénieur dont un certain nombre de diplômés sont en poste au sein de Boccard Entreprise. C'est une excellente façon de nous impliquer au cœur même du système et de toucher de plus près les étudiants pour nous faire connaître.



L'INSA de Lyon propose avec le soutien de la Fondation une offre de mécénat structurée, innovante, porteuse de sens pour ses partenaires. Cette offre a été créée pour répondre aux attentes exprimées par les entreprises et s'articule autour de 4 grands programmes.

Programmes de développement déclinés par thématiques, chaires par pôles de compétences, l'INSA de Lyon propose avec le soutien de la Fondation une offre structurée, innovante et porteuse de sens pour ses partenaires.

Partant des problématiques, attentes et besoins de ses partenaires, l'INSA de Lyon a construit une offre de coopération dans le cadre du mécénat autour de **4 thématiques centrales**, auxquelles sont associés 16 programmes

De nouveaux programmes transversaux viennent renouveler et compléter l'offre portée par la Fondation dans le cadre de la campagne de développement.

Citons par exemple, un programme « **Responsabilité Sociétale** » : à travers les missions du Centre Diversité & Réussite de l'INSA de Lyon, des projets sont proposés aux entreprises « Mécènes & Partenaires » qui trouvent dans les valeurs et les actions du centre, échos à leur propre politique de RSE.

H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Villeurbanne, le 27 Mars 2015

Objet : Déclaration de soutien continu au Pacte Mondial

Nous sommes heureux de confirmer que Boccard réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans cette communication sur le progrès annuelle, nous décrivons nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre stratégie d'entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes. Nous nous engageons à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication principaux.

Meilleures salutations.

Patrick Boccard
Président du Directoire



