



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

# Communication sur le Progrès 2015



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 fait le bilan des actions réalisées 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 un réseau de 296 agences dans 22 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, à baisser leurs coûts d'exploitation, à réduire leurs consommations d'énergie et leur empreinte carbone.

Brammer France compte aujourd'hui 400 collaborateurs et dispose d'un réseau de 37 centres de service répartis sur tout le territoire ainsi que de deux plateformes logistiques d'où partent quotidiennement plus d'un millier de colis.

Avec plus de 3,5 millions d'articles référencés, plus de 350 000 articles stockés et disponibles grâce à l'interconnexion de nos stocks européens, nous pouvons répondre aux besoins de nos clients 24h/24 et 365 jours par an.

---

# 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 ainsi qu'aux demandes de promotion, augmentation et mutation, identiques pour tous les salariés, sont disponibles et aident les managers à respecter cette charte.

La charte 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		2014	
<b>Total</b>	<b>355</b>		<b>358</b>		<b>386</b>	
- Femmes	80	23%	89	25%	99	26%
- Hommes	275	77%	269	75%	287	74%
- Nationalités différentes	8		6		11	

- ▶ La charte de non-discrimination sera présentée dans la prochaine version du livret d'accueil destiné à tout nouvel entrant. Ce document est en cours de refonte et sera diffusé d'ici fin 2015.

## Sensibilisation de nos équipes et de nos fournisseurs

Les dix principes du Pacte Mondial sont affichés sur l'ensemble des sites Brammer ; ils sont également repris sur nos portails Internet et Intranet.

Pour la période à venir, nous avons décidé :

- ▶ de consacrer une rubrique à la présentation du Pacte Mondial et de ses valeurs dans le futur livret d'accueil,
- ▶ d'ajouter dans les prochains contrats cadre, conclus avec nos fournisseurs majeurs, une clause les invitant à respecter et à faire respecter les principes du Pacte Mondial à travers l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement, et notamment ceux relatifs aux droits de l'Homme et du Travail. Un indicateur sera créé afin de mesurer le niveau de déploiement chez nos fournisseurs.

## 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 de la 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 de respecter et 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.

## Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Nous avons décidé de mettre en place une politique de GPEC afin de gérer de manière qualitative la carrière et l'évolution de nos collaborateurs et de les impliquer à 100% dans cette démarche. Le chantier a démarré fin 2014 et le premier objectif a été de développer un SIHR (*Système d'Information RH*) qui gère à la fois le processus d'évaluation et d'entretien annuel ainsi que la formation et la mobilité de l'ensemble des salariés. Grâce à cet outil, le collaborateur devient l'acteur principal de son évolution professionnelle.

- Sur cette année, l'utilisation de ce SIHR nous a permis d'améliorer le taux de réalisation des entretiens annuels :

*50% en 2013 / 58% en 2014 / 81% en 2015*

Les résultats de l'enquête de satisfaction réalisée auprès de nos équipes sur ce projet montrent que 73% des salariés sont satisfaits de ce nouveau système et 83% considèrent que ce changement est utile à l'entreprise.

- Pour l'année à venir, notre objectif est de continuer à développer cet outil afin qu'il réponde aux évolutions de l'entreprise et facilite la mise en valeur des compétences de chacun dans la réussite de l'entreprise.

## Formation

Sur le volet formation, nous nous appuyons entre autres sur l'outil **Brammer Academy** développé au niveau du groupe. Il s'agit d'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 peut connaître toutes les formations organisées par la société et s'inscrire à celles qui l'intéressent.

Ce portail héberge le **Learning Management system** qui 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.

- ▶ En 2014, l'investissement dédié à la formation reste supérieur aux 1,6% imposés par la législation.

	2012	2013	2014
Masse salariale formation	2,3%	2,6%	2,5%
Taux réalisation plan de formation	86%	88%	85%
% salariés ayant suivi une formation	71%	75%	72%

## Conditions de travail

Sur la période écoulée, plusieurs actions ont été conduites afin d'améliorer les conditions de travail et prévenir les risques en matière de santé et sécurité :

- Aménagement d'une salle de repos et d'un réfectoire au niveau de notre 2<sup>e</sup> plateforme logistique de Guyancourt,
- Poursuite des campagnes de formations CACES, Sauveteur Secouriste du Travail, chargés d'évacuation en cas d'incendie et manipulation des extincteurs,
- Réalisation sur une base annuelle d'exercices d'évacuation sur les deux principaux sites,
- Pratiquement l'ensemble des managers sont formés aux risques psycho-sociaux,
- Mise en place de défibrillateurs sur les trois sites principaux,
- Diffusion à l'ensemble des salariés d'un document récapitulant les recommandations à suivre en cas de grosse chaleur.

- ▶ Quelques chiffres

	2012	2013	2014
Taux de fréquence des accidents du travail	16,3	14,6	11,0
Gravité des accidents du travail	1,2	1,0	0,3

## Emploi des jeunes et seniors

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.

- ▶ Actuellement, au niveau de la France, nous comptons 4 jeunes issus de ce programme.

En parallèle, nous employons 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.

Par ailleurs, nous accueillons régulièrement au sein de nos différents services de jeunes stagiaires dans le cadre de leur cursus scolaire.

- ▶ Quelques résultats

	2012	2013	2014
Contrat professionnalisation	3	4	6
Contrat apprentissage	5	2	2
Stagiaires (écoles, universités)	12	10	14

- ▶ Nous poursuivons, en concertation avec nos instances syndicales, notre chantier de mise en œuvre d'un accord intergénérationnel en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise.

# 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 comporte des objectifs couvrant tous les sites Brammer, notamment en matière de baisse des consommations d'énergie et de papier ainsi que des émissions de CO<sub>2</sub>.

De plus, nous attachons beaucoup d'importance à apporter à nos clients des solutions adaptées à leurs besoins et qui intègrent entre autres des outils pour les aider à minimiser leur empreinte écologique.

## 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.

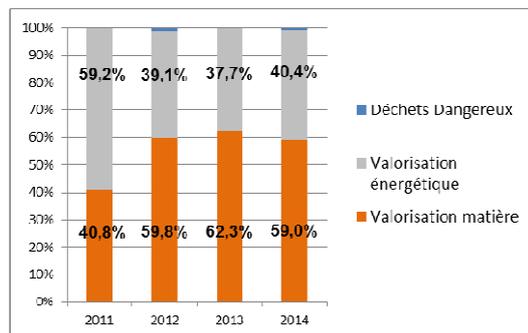
Au niveau de l'emballage de la marchandise expédiée, nous utilisons des cartons fabriqués 100% à partir de papier recyclé, de la bande gommée kraft pour la fermeture des colis et du papier kraft froissé pour le calage. Nous avons également acquis une filmeuse qui permet d'optimiser la quantité de film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

Enfin, les articles de faible poids sont conditionnés dans des enveloppes matelassées au lieu de cartons réduisant ainsi le volume de colis transportés.

Les cartouches de toner vides générées sur l'ensemble des sites sont renvoyées à notre fournisseur de consommables qui met à disposition un service de retour gratuit. A travers son programme de retour, il s'engage à recycler les cartouches.

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

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



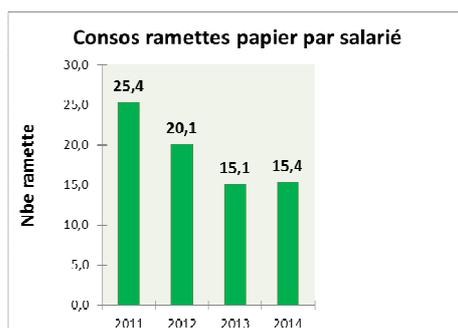
- ▶ Toutefois, la qualité du tri sur notre site de Nozay s'est dégradée en 2014 entraînant des déclassements de déchets. Une réflexion sur l'organisation du tri est planifiée sur le 2<sup>e</sup> semestre 2015 ainsi qu'un renforcement des actions de sensibilisation et de vérification. Nous maintenons une cible de 65% pour la 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 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 commandes, accusés de réception et factures,
- L'offre à nos clients d'une solution d'eProcurement leur proposant des services de gestion des commandes d'achat et des fonctions administratives avancées par le biais de technologies internet. L'eProcurement nous permet ainsi qu'à nos clients de baisser les consommations de papier.
- 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<sup>ème</sup> 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 2014, nous avons pratiquement maintenu les résultats de 2013



- Notre objectif pour la période à venir est de nous stabiliser autour de 15 ramettes, sachant que les résultats obtenus restent inférieurs à la moyenne nationale définie par l'Ademe.

## Emissions de CO<sub>2</sub> et consommations d'énergie

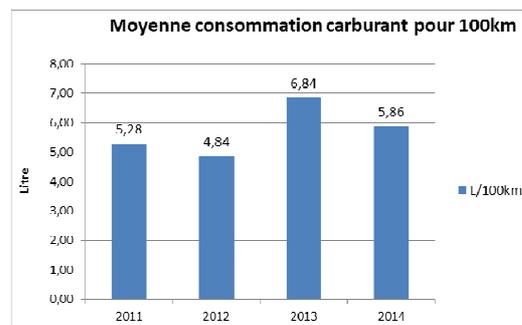
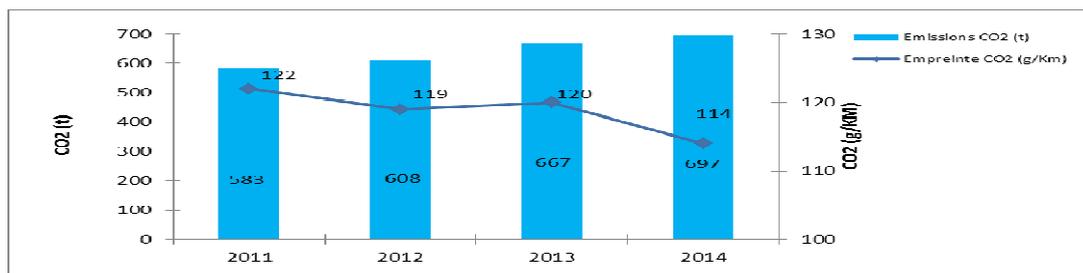
Nous poursuivons les actions menées depuis plusieurs années afin de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> et les consommations de carburant liées à nos déplacements.

### Parc auto

Une politique véhicules a été formalisée et diffusée à l'ensemble des collaborateurs. Pour atteindre notre objectif de réduction, 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 CO<sub>2</sub> par catégorie de conducteurs.

- A fin 2014, nous avons amélioré de 4 points notre empreinte CO<sub>2</sub> moyenne qui se situe à 114 g/km et avons baissé notre consommation moyenne de carburant qui avait fortement augmenté en 2013.



### 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.

- ▶ Nous avons démarré sur 2015 le chantier « audit énergétique » qui porte à la fois sur notre parc auto et sur nos bâtiments. Notre objectif est de nous appuyer sur les résultats et conclusions de ces audits pour identifier de nouvelles pistes de progression et définir un plan d'actions pour maîtriser nos consommations d'énergie, aussi bien au niveau de notre flotte de véhicules qu'au niveau de nos locaux.

## Promotion des Ecogestes

Nous mettons à la disposition de nos collaborateurs, sous notre Intranet, des **EcoFlyers** portant sur des thèmes tels que l'électricité, le papier, les déchets, l'éco-conduite, etc... Ces feuillets d'information présentent les gestes de bon sens à appliquer dans le quotidien afin de respecter l'environnement et de participer à la préservation des ressources.

Le rappel de ces documents est fait régulièrement pour inciter nos salariés à en prendre connaissance.

## Services client

### Service Economies d'énergie

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 effectuer des audits très précis des différentes situations rencontrées chez nos clients et ainsi de leur soumettre des solutions alternatives et économes en énergie.

- ▶ Quelques chiffres

Réductions réalisées chez nos clients	2013	2014
Emissions de CO <sub>2</sub>	295 tonnes	364 tonnes
Consommations énergie	4 206 000 kWh	5 192 000 kWh

- ▶ Les applications mises en place chez nos clients permettent des économies durables qui se cumulent d'une année sur l'autre.

### Brammer Invend™

Brammer Invend™ est une solution de services basée sur la mise à disposition d'un distributeur automatique installé dans les locaux du client. Une large gamme de consommables MRO (*Maintenance, Repair and Operations*) à forte rotation tels qu'équipements de protection individuelle, lubrifiants, produits d'entretien, d'hygiène et de

sécurité, outillages à main, abrasifs, etc ... peuvent être placés dans la machine et sont disponibles pour les utilisateurs 24h / 24, 365 jours par an.

Brammer Invend™ permet au client de réduire ses coûts de stockage, d'améliorer la gestion de ses consommables et d'augmenter sa productivité.

Par conséquent, Brammer Invend™ aide également le client dans sa démarche de développement durable de plusieurs manières :

- Une réduction de la consommation

Un meilleur contrôle des consommables et une meilleure visibilité quant à l'accès aux articles par l'utilisateur final réduit généralement les dépenses de 25 à 45%, diminuant ainsi le gaspillage et la surconsommation des produits.

- Des économies de papier

L'approvisionnement du stock de la machine se fait automatiquement et n'entraîne aucun échange de documents papier hormis la facture, qui peut être dématérialisée. L'accès par le biais d'un portail électronique à différentes informations facilite la gestion des données, qui sont exportables informatiquement, ne nécessitant ainsi aucun papier.

- Une meilleure protection des collaborateurs

Des ruptures de stock fortement limitées, la disponibilité en permanence à proximité du poste de travail d'équipements de protection individuelle, agréés et adaptés aux besoins des utilisateurs, renforcent la maîtrise de la sécurité, la sensibilisation des utilisateurs et la réduction des risques.

- ▶ A fin juillet 2015, plus d'une centaine de machines sont installées chez nos clients, avec un intérêt croissant et de belles perspectives de croissance.



# 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.

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.

Par ailleurs, il doit suivre le module de formation E-Learning avant la fin de sa période d'essai.

- ▶ En 2014, le taux de réalisation de la formation E-Learning ne s'élevait qu'à 25%, une partie des données ayant été annulées.  
Le système a par conséquent été remis à plat.  
L'ensemble des collaborateurs seront appelés à suivre la formation sur l'année à venir et une réactualisation est planifiée tous les 5 ans.