



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Communication sur le Progrès 2016



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 et notre soutien à respecter les dix principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Ces valeurs fondamentales font partie intégrante de notre culture d'entreprise, de notre stratégie et donnent lieu à des actions concrètes présentées dans notre communication sur le progrès.

Aujourd'hui, c'est avec plaisir que je réitère l'engagement de Brammer France à soutenir le Pacte Mondial ainsi que notre volonté de faire progresser ses principes aussi bien au sein de notre entreprise qu'au niveau de notre sphère d'influence.

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 plus de 460 sites, 18 centres de distribution nationaux implantés dans 23 pays européens. 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 430 collaborateurs et dispose d'un réseau de 40 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 références stockées 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 valeurs sont déclinées au sein de notre organisation à travers plusieurs documents.

- ▶ La **charte de non-discrimination** responsabilise les managers de l'entreprise sur les règles de non-discrimination. 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 prendre en compte cette charte.
Elle est affichée sur l'ensemble des sites et est systématiquement remise à chaque responsable qui, en la retournant signée, s'engage à respecter et à faire respecter les principes contenus dans celle-ci.
- ▶ En parallèle et en complément au règlement intérieur, la **charte des relations de travail**, rédigée à l'initiative du CHSCT, a pour objectif de promouvoir le vivre ensemble et le respect de l'environnement. Elle précise les attitudes que Brammer souhaite voir adopter par l'ensemble de ses collaborateurs au quotidien afin de créer des relations et un cadre de travail sains et stimulants.
- ▶ Les **dix principes du Pacte Mondial** sont affichés sur l'ensemble des sites Brammer et repris sur nos portails Internet et Intranet.

Ces trois documents sont remis à tout nouvel arrivant qui doit en attester la prise de connaissance auprès du service des Ressources Humaines.

- ➔ A ce jour, aucun acte discriminatoire n'a été enregistré auprès des Ressources Humaines.

→ Nos résultats

EFFECTIFS	2014		2015	
Total	376		413	
Femmes	89	24%	107	26%
- Cadres	12		19	
- Non cadres	77		88	
Hommes	287	76%	306	74%
- Cadres	80		83	
- Non cadres	207		223	
Nationalités différentes	6		11	

→ Afin de dynamiser notre action de sensibilisation à destination de nos fournisseurs, nous avons décidé de joindre, à partir de l'année prochaine, à chaque contrat cadre conclu avec nos fournisseurs majeurs, une présentation des valeurs du Pacte Mondial.

En retour, nous leur demandons de s'engager à veiller à ce que ces principes soient respectés au sein de leur organisation et de nous communiquer des informations sur l'approche RSE mise en œuvre dans leur entreprise.

Nous effectuerons également la même démarche pour tout nouveau fournisseur.



Sur notre siège social de St Michel sur Orge, nous avons décidé de faire appel à la société **Cèdre** pour la collecte et le recyclage de certains de nos déchets (canettes boisson, bouteilles plastiques, DEEE).

Cèdre est une **Entreprise Adaptée** qui collecte et recycle les papiers de bureau et autres déchets du secteur tertiaire en Ile de France. Elle a une vocation sociale et permet à des travailleurs en situation d'handicap d'exercer une activité professionnelle salariée.

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

Une politique de GPEC est en vigueur afin de gérer de manière qualitative la carrière et l'évolution des collaborateurs et de les impliquer à 100% dans la démarche.

Suite à la réforme de la formation professionnelle, nous avons démarré dès le début de l'année 2016 les **entretiens professionnels**. Cet outil, qui est dissocié de l'entretien d'évaluation, a permis de renouveler le dialogue avec les salariés. La Direction a fait le choix de faire mener ces entretiens par les Ressources Humaines favorisant ainsi la confiance et l'écoute.

Des besoins en formation ont été remontés à la fois sur les postes actuels mais également sur des projets d'évolution de carrière. Le bilan de ces entretiens est positif et a montré une bonne compréhension du dispositif ainsi qu'une bonne adhésion de l'ensemble de notre personnel.

En outre, cette nouveauté devient un outil supplémentaire de notre GPEC. Nous avons décelé des potentiels pour occuper les fonctions de tuteur ou de formateur. Nous pourrions ainsi promouvoir la formation interne sur les mois à venir en créant un nouveau moyen de fidélisation tout en développant davantage le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Sur la partie formation, les salariés ont, entre autres, à leur disposition le système de formation à distance - **Learning Management system** - grâce auquel ils peuvent accéder à plusieurs 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.

Pour améliorer la concertation avec les salariés sur le volet formation, nous avons créé en 2016 une **commission formation** au sein du Comité d'Entreprise.

Taux de réalisation plan de formation			
2012	2013	2014	2015
86%	88%	85%	72%
<i>En 2015, 457 actions de formation ont été organisées, 120 à destination des cadres et 337 pour les non-cadres</i>			

Conditions de travail

Sur la période écoulée, plusieurs actions ont été conduites afin de faire progresser les conditions de travail et de prévenir les risques en matière de santé et sécurité.

- ▶ Déménagement à Saint Michel sur Orge de notre siège social où est localisée notre principale plateforme logistique. Lors du choix de l'emplacement, nous nous sommes attachés à prendre en compte le bien-être de nos salariés :
 - bâtiment situé dans un périmètre proche de l'ancienne entité afin de conserver les équipes,
 - proximité d'infrastructures de transport et de zones commerciales,
 - bureaux et entrepôt plus spacieux ainsi que des équipements assurant un meilleur confort de travail (climatisation, éclairage, installation d'un compacteur déchets couvert au niveau de l'entrepôt).



- ▶ Poursuite du déploiement du planning de déménagement de nos centres de service avec pour objectif d'intégrer des locaux mieux situés et plus fonctionnels.
7 déménagements en 2015, 3 depuis début 2016

- ▶ Travail de fond mené sur l'ergonomie et la sécurité au niveau de notre atelier de transformation de Charleville Mézières qui s'est traduit par plusieurs améliorations.

Quelques exemples : remplacement des produits dégraissants à base de solvant par des produits plus neutres et moins dangereux / Acquisition de transpalettes avec une capacité de levage plus importante permettant de travailler sur des ensembles lourds à hauteur / Pose d'un sol en dalles PVC sur toute la surface de l'atelier assurant une meilleure absorption des chocs et une meilleure adhérence.

- ▶ Poursuite des actions de formations CACES, Habilitation électrique, Sauveteur Secouriste du Travail, Chargé d'évacuation en cas d'incendie, manipulation des extincteurs.

Une campagne de recherche de volontaires pour assurer la fonction de SST a été réalisée. Plus de vingt personnes ont manifesté leur intérêt et seront formées d'ici fin 2017, assurant ainsi plus de présence et une meilleure couverture géographique.

- ▶ Réalisation sur une base annuelle d'exercices d'évacuation sur les deux principaux sites.

→ Nos résultats

	2012	2013	2014	2015
Taux de fréquence des accidents du travail	16,3	14,6	11,0	12,5
Gravité des accidents du travail	1,2	1,0	0,3	0,2

Emploi des jeunes et des seniors

- ▶ Nous attachons de l'importance à favoriser l'employabilité des jeunes, notamment en faisant appel à des contrats en alternance. Entre travail et formation, l'alternance offre la possibilité d'apprendre un métier, encadré par un tuteur, 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.

→ Nos résultats

	2013	2014	2015
Contrat professionnalisation	4	6	5
Contrat apprentissage	2	2	3
Stagiaires (écoles, universités)	10	14	16

- ▶ 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.

Cet engagement se traduit entre autres par la certification ISO 14001, renouvelée en juillet 2016, de notre nouveau siège social de Saint Michel sur Orge hébergeant notre principale plateforme logistique.

Afin d'étendre l'approche environnement à l'ensemble de la société et d'impliquer tous les collaborateurs, notre politique environnementale comporte des objectifs couvrant tous les sites et activités Brammer et qui concernent la réduction des émissions de CO₂ ainsi que des consommations d'énergie et de papier.

Enfin, nous attachons beaucoup d'importance à contribuer à l'amélioration des performances environnementales de nos clients en les aidant à résoudre leurs challenges en matière d'économies d'énergie.

ICPE – site de Saint Michel

A ce jour, le bâtiment n'est pas soumis à la réglementation des installations classées pour la protection de l'environnement. Toutefois, afin d'anticiper la montée en charge progressive du stockage au niveau de notre entrepôt, nous allons déposer un dossier d'enregistrement ICPE au titre de la rubrique 1510 (entrepôt couvert stockant des matières combustibles).

Ce projet nous permettra de renforcer les moyens de protection du site et d'optimiser la prévention des risques.

Revalorisation des déchets

Le **tri des déchets** est opérationnel sur l'entité de Saint Michel :

- 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 soit récupérées par notre prestataire déchets pour recyclage,
- 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,
- Depuis début septembre, les canettes de boisson et les bouteilles plastiques sont également triées en vue de leur recyclage. Elles sont collectées par la société Cèdre qui est une entreprise adaptée employant des personnes en situation d'handicap.

Nous remettons également à l'entreprise Cèdre nos équipements informatiques obsolètes.

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.

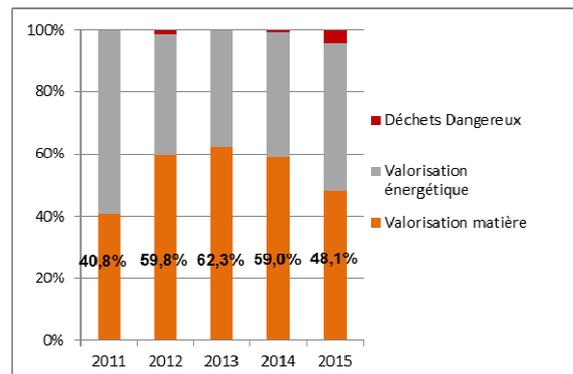
Sur le site de Schiltigheim, centralisant certains services support, les déchets sont également triés avec une solution de collecte séparée des bouteilles plastiques pour revalorisation matière.

Au niveau de **l'emballage de la marchandise expédiée**, des règles et des moyens sont en place afin d'optimiser l'utilisation des matériels et limiter les déchets à toutes les étapes du flux d'expédition :

- cartons fabriqués entièrement à partir de papier recyclé,
- papier kraft froissé pour le calage,
- bande gommée kraft pour la fermeture des colis,
- filmeuse assurant la maîtrise de la quantité de film utilisé pour le conditionnement des palettes,
- articles de faible poids conditionnés dans des enveloppes matelassées au lieu de cartons réduisant ainsi le volume de colis transportés.

Sur la période écoulée, la dégradation de la qualité de tri sur notre entité certifiée s'est malheureusement poursuivie, s'expliquant en partie par le manque de place disponible sur l'ancien site.

Dans le cadre de notre déménagement, nous avons revu l'intégralité de notre processus de tri des déchets : espaces dédiés aux déchets adaptés et plus grands, acquisition de nouveaux matériels, affichage visuel, campagne de sensibilisation des équipes.



➔ Pour la période à venir, nous nous fixons comme objectif

- d'atteindre la cible de 65% de déchets valorisés en filière matière sur St Michel,
- d'étendre progressivement le tri des déchets à l'ensemble des sites.

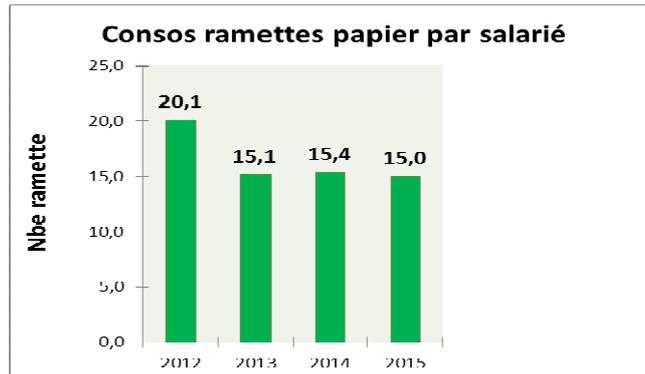
Economies de papier

La réduction des papiers utilisés reste l'une de nos priorités et nous sommes en permanence à la recherche de solutions nous permettant de limiter les impressions au quotidien et de maintenir nos résultats.

- Utilisation de matériels d'impression performants.
- Développement, en collaboration avec nos clients et fournisseurs, de la dématérialisation des commandes, accusés de réception et factures. De même, nous favorisons l'émission et la réception par courriel des offres, commandes et accusés de réception.

- Mise à disposition de 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.
- Postes de travail équipés d'un 2^{ème} écran ou d'un écran de grande taille facilitant la visualisation des documents pour éviter toute impression.
- Acquisition récente d'une nouvelle machine de mise sous pli remplaçant l'envoi des factures client sous format papier par un format pdf, pour tout client qui le souhaite.

→ Nos résultats



→ Les projets à venir

- Démarrage d'une réflexion sur une solution de Gestion Electronique des Documents (GED) pour les factures fournisseurs.
- Dématérialisation de l'ensemble des procédures et formulaires Ressources Humaines d'ici fin 2017. Cette évolution permettra d'éviter l'impression de documents tout en réduisant les temps de traitement et en modernisant les pratiques au sein de l'entreprise.

Emissions de CO₂ et consommation d'énergie

Nous venons de finaliser notre campagne d'audits énergétiques qui a porté sur notre parc de véhicules ainsi que sur les cinq principaux bâtiments. Un plan d'actions a été défini et sera déployé progressivement avec à la clé une amélioration de nos résultats en matière d'efficacité énergétique et d'émissions de CO₂.

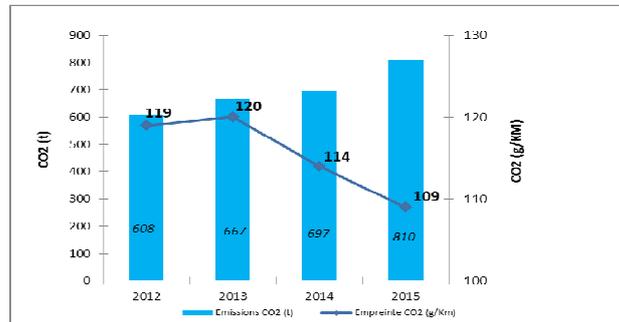
Maîtrise du parc auto et des déplacements professionnels

Nous renouvelons régulièrement nos véhicules en prenant en compte systématiquement les dernières évolutions constructeur pour orienter notre choix sur des modèles moins polluants et gourmands en carburant. Les règles de gestion du parc auto font l'objet d'une politique véhicules qui est remise à chaque collaborateur concerné.

En parallèle, en vue de réduire les nombreux déplacements professionnels liés à notre structure multi-sites, les deux sites principaux sont équipés d'un système de vidéoconférence. La mise à disposition d'outils permet d'organiser facilement des conférences audio et web entre les différents sites mais également avec nos clients et nos fournisseurs.

Enfin, les salariés sont sensibilisés à la nécessité d'optimiser les déplacements et de privilégier, dans la mesure du possible, les déplacements en train.

→ L'empreinte CO₂ moyenne de notre flotte de véhicules a continué à baisser en 2015



→ Nos actions de travail pour la période à venir

- Fiabilisation de la collecte des données de consommation de carburant du parc auto qui sont actuellement incomplètes.
- Installation de bornes électriques sur les sites de St Michel et Schiltigheim.
- Mise en œuvre du plan d'actions Bâtiments défini suite à l'audit énergétique. Il porte notamment sur des aménagements à apporter à certains locaux et installations de chauffage/climatisation.
- Réactivation des campagnes de sensibilisation destinées à tout le personnel pour rappeler les gestes de bon sens à appliquer dans le quotidien afin de préserver les ressources et respecter l'environnement.

Services client orientés environnement

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.

→ Nos résultats

Réductions réalisées chez nos clients	2013	2014	2015
Emissions de CO ₂	295 tonnes	364 tonnes	506 tonnes
Consommations énergie	4 206 MWh	5 192 MWh	5 625 MWh

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.

→ Nos résultats

- A fin juillet 2016, plus de 350 machines sont installées sur plus de 150 sites client.
- Sur un plan opérationnel, nous avons mené plusieurs actions afin d'agir positivement sur les impacts environnementaux liés à l'activité Invend™ :
 - les déchets d'emballage, générés lors de l'installation de la machine, ont été réduits grâce à un travail de fond avec le fournisseur ainsi qu'à une meilleure définition des besoins en accessoires,
 - l'optimisation de la configuration des machines, s'appuyant sur des historiques de consommations plus fiables, permet d'optimiser les déplacements nécessaires pour le remplissage des machines et de garantir à la fois une qualité de service à nos clients et une efficacité énergétique.

Lutte contre la corruption

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

Afin d'être en conformité avec le Bribery Act 2010, 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 s'applique à toutes les opérations de Brammer partout dans le monde et à tous ses collaborateurs où qu'ils soient et quel que soit leur localisation.

Notamment, 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.

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.

Un module de formation E-Learning est disponible sous le système de formation à distance et permet à chaque collaborateur de s'approprier la politique.

