



Agilité
structurelle

Performance

Entrepreneuriat

Proximité

Audace



WE SUPPORT

Rapport 2016



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.

Période couverte par la Communication sur le progrès (COP)

Du : 19/03/16 au 19/03/17

Déclaration de soutien continu par le Président du Conseil de Surveillance en page suivante.

Déclaration officielle de soutien continu



158 av. Roger Salengro – 69100 VILLEURBANNE – France – Tel : +33(0)4 78 93 34 35 – Fax +33 (0)4 78 89 27 29

Ensemblelier Industriel
www.boccard.com

Antonio Guterres
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Villeurbanne, le 10 avril 2017

Objet : Déclaration de soutien continu au Pacte Mondial

Monsieur le Secrétaire Général,

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 Conseil de Surveillance

Siège social : 158 avenue Roger Salengro – BP 36080 – 69604 Villeurbanne Cedex – France – Tél. +33(0)4 78 93 34 35 – Fax +33 (0)4 78 89 27 29

Sté BOCCARD S.A. à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 10 416 000 € - RCS LYON 956 501 258 – Code NAF 3311Z – N° TVA : FR 25 956 501 258

Toutes contestations relatives à nos engagements et marchés seront exclusivement de la compétence des Tribunaux de LYON, même en cas de pluralité de défendeurs ou d'appel en garantie.

Toute condition et mode de règlement n'opèrent aucune novation ni dérogation à cette clause attributive de juridiction.

Sommaire



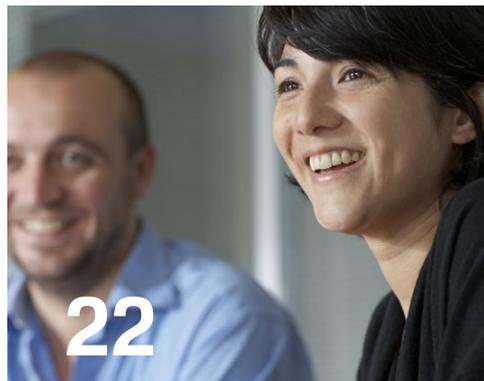
01

Boccard



05

Droits de l'homme



09

Droits du travail

17

Environnement

22

Lutte contre la corruption

25

Boccard va plus loin

01

boccard
Alliance for success

Boccard, Ensemblier industriel

Engineering, manufacturing,
construction, maintenance

Boccard

Depuis 1918, Boccard s'est imposé, en France et dans le monde, comme un acteur majeur dans la conception et la réalisation d'installations industrielles toujours plus performantes et innovantes. Boccard se positionne comme un Ensemblier Industriel de référence intégrant les expertises d'Engineering, de Manufacturing, de Construction et de Maintenance avec plus de 3500 collaborateurs présents dans 35 pays.



Grâce à son excellence dans la gestion de projet basée sur son engagement "Safety first, on time, on spec, on budget", Boccard est devenu un acteur mondial incontournable dans l'optimisation des investissements de ses clients, notamment pour les marchés industriels de l'Oil & Gas, de l'énergie, du nucléaire et de la sidérurgie, ainsi que pour les marchés de l'industrie du process comme la brasserie, l'alimentation, les boissons, la cosmétique et la pharma-biotech.

Boccard en bref



1918
Fondation de
Boccard en France



4^{ème} génération
d'une famille dédiée
au développement
industriel



2013
Adhésion au
Pacte mondial
des Nations unies



3500
Experts dans le
monde entier



35
Pays d'implantations



5 métiers :
Engineering,
Manufacturing,
Construction
Maintenance and
Turnkey



8
marchés



55
Business Units



39 ans :
Âge moyen des
collaborateurs de
Boccard



1 engagement
« Safety first, On Time,
On Spec, On Budget »



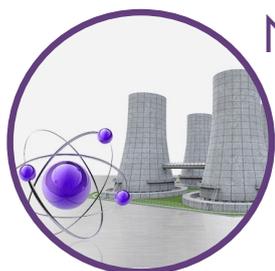
2018
**Boccard fête son premier
centenaire !**

Nos marchés

Notre engagement pour améliorer la performances des usines de demain



Pétrole & Gas



Nucléaire



Energies



Industries

Brasserie



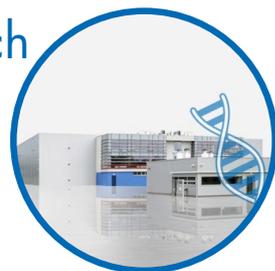
Alimentaire & Boissons



Cosmétique & Hygiene



Pharma & Biotech



Droits de l'homme

Respect et exemplarité,
2 piliers dans nos organisations

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits humains dans leur sphère d'influence

Principe 2 : A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits humains.

LES ACTIONS DE BOCCARD :

Processus de développement et gestion des Ressources Humaines

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 :

PARTIES INTERESSEES	BESOINS ET ATTENTES DES PARTIES INTERESSEES	ACTIONS
Direction	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respecter les droits humains fondamentaux ▪ Renforcer la diversité ▪ 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 connaissances et 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation management ▪ Disposition relative à la modulation dans l'accord 35h* ▪ People reviews ▪ Gestion des carrières ▪ BocMobility ▪ VIE* ▪ Accord égalité hommes femmes* ▪ Mission handicap*
Instances légales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respect des réglementations du travail (droit du) et des obligations légales ▪ Respect des droits humains fondamentaux 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Application des règles surveillée par le service juridique social

Droits de l'homme

Safety first : devoir de vigilance et de protection des salariés

La charte "Mobilité Internationale" signée par la Direction rappelle les principes et valeurs qui s'appliquent et s'imposent à tous les collaborateurs en situation de mobilité internationale. Elle s'articule autour de 3 grands principes :

- Safety first
- Ethique
- Prise en compte de l'écart de niveau de vie et de culture

Le 1er point s'appuie sur les dispositifs International SOS et Travel Risk Policy détaillés ci-après :

1. Collaboration avec International SOS

Afin d'informer et de protéger les voyageurs où qu'ils soient dans le monde, une **assistance médicale et sécurité mondiale** a été mise en place, dont **tous les collaborateurs Boccard** peuvent bénéficier. Dans ce cadre, il a été choisi de travailler avec **International SOS**, le leader de l'assistance médicale et sécurité en cas d'urgence dans le monde entier.

- Accès à l'information
Les collaborateurs ont accès en permanence aux **guides pays** sur les aspects médicaux, sécurité et vie pratique ainsi qu'à des conseils sur leur destination. Ils sont rédigés et mis à jour par des médecins et des **spécialistes** sécurité d'International SOS.
- Conseil et assistance
Quelle que soit la gravité du problème : urgence médicale ou sécuritaire **le réseau d'assistance International SOS** composé d'experts médicaux et sécurité **multilingues** est joignable **7/7 jours** et 365 jours par an.

2. Politique de gestion des risques liés aux déplacements

Afin de sensibiliser les voyageurs aux risques liés à leurs déplacements et développer des mesures appropriées pour **limiter ces risques**, Boccard a mis en place une **Travel Risk Policy**.

La Travel Risk Policy permet de connaître :

- Les règles et conseils à appliquer avant le départ, pendant le voyage et après le retour;
- L'évaluation des risques sécurité et santé et les mesures et règles associées à ces risques.

Elle est applicable à **l'ensemble des salariés** amenés à se déplacer partout dans le monde pour des raisons professionnelles.

La sécurité des collaborateurs Boccard à l'international est une priorité de l'entreprise en co-responsabilité avec ses salariés.

Droits de l'homme

Safety first : devoir de vigilance et de protection des salariés

Dans le cadre des deux derniers points, Bocard forment ses collaborateurs en mobilité internationale et/ou fortement impliqués dans des projets à dimension internationale aux dimensions interculturelles. Ces formations sont disponibles en présentiel ou online et animées par des consultants bi-culturels ayant vécu et travaillé dans le pays d'accueil.

Les formations interculturelles ont pour but de garantir l'engagement Safety First, On Time, On Spec, On Budget dans la gestion des projets et le développement des activités de Bocard à l'international. En effet, la sensibilité interculturelle permet d'éviter des impairs business, de favoriser les synergies et d'accroître l'efficacité professionnelle.

Plus précisément, les objectifs de ces formations interculturelles sont de :

- Prendre conscience des différences culturelles
- Adapter le comportement personnel et professionnel
- Réduire le stress et les malentendus
- Déchiffrer les codes culturels et les modes de communication
- Anticiper les dysfonctionnements dus aux différences culturelles
- Mieux gérer les relations avec d'autres nationalités
- Enrichir les process de travail des « meilleures pratiques »
- Acquérir des outils pour travailler dans un environnement multiculturel
- Partager les connaissances et compétences

A high-angle, top-down photograph of a person working at a computer workstation. The person is wearing a light-colored, vertically striped shirt and is seen from the back and side. Their right hand is on a white keyboard, and their left hand is holding a stylus over a large, grey drawing tablet. The workstation includes two large monitors on a white desk. The left monitor displays a CAD software interface with a complex technical drawing of a mechanical part. The right monitor is partially visible, showing a grid pattern. A pair of glasses is on the desk to the left of the keyboard. A black pen lies on the desk to the right of the drawing tablet. The background is a plain, light-colored wall.

Droits du travail

Le dialogue social au coeur
de notre développement

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DU TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants ; et

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

LES ACTIONS DE BOCCARD :

Boccard a toujours voulu inscrire le dialogue social au cœur de son développement. 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 Boccard échange, discute, et négocie pour construire une entreprise agile, performante et durable, dont chacun peut être fier de porter les couleurs.

Boccard 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

Droits du travail

Accord handicap : un nouvel accord handicap pour 2016 - 2019

La direction et les partenaires sociaux ont 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 partis signataires consiste à franchir une nouvelle étape en s'appuyant sur les savoir-faire développés et dans une perspective d'amélioration continue.

1. Bilan de l'accord de 2013 qui poursuivait des objectifs ambitieux :

Évolution du taux d'emploi des Unités Bénéficiaires

Augmentation : de 5,26% en 2012 à 6,22% en 2015

Situation des travailleurs handicapés : un emploi stable et durable

- Engagement à long terme de l'entreprise
- Priorité donnée aux embauches en CDI
- Travailler dans la durée sur les aménagements de poste et le développement de l'employabilité

Actions phare réalisées

- Sensibilisation
- Embauche :
 - o Communication spécialisée sur le sujet du recrutement
 - o Action renforcée dans la communication sur les salons de recrutement
 - o Recrutement avec des acteurs spécialisés
- Au terme de l'accord : + 8,49 UB grâce au recrutement, soit 2,83 UB/an en moyenne
- Maintien dans l'emploi - Poursuite de l'aménagement des postes
 - o Aménagements organisationnels (23%) : télétravail, horaires aménagés, Management adapté
 - o Aménagements matériels (77%) : sièges ergonomiques, appareils auditifs, salle de repos, matériel informatique adapté



2. Objectifs du nouvel accord

Pilotage

Assurer une bonne communication sur le sujet du handicap

Embauche

Réaliser 50% de l'objectif de 6,60% par de nouvelles embauches de salariés en situation de handicap

Maintien dans l'emploi

Assurer l'ensemble des aménagements nécessaires à la compensation du handicap

Droits du travail

Accord handicap : un nouvel accord handicap pour 2016 - 2019 (suite)

Insertion et formation professionnelle

Assurer l'accès prioritaires des travailleurs handicapés à la formation professionnelle

Pour :

- Poursuivre l'effort entrepris, selon une recette qui fonctionne
- Assurer la maturité de l'accord
- Pérenniser le passage du taux d'emploi au-delà des 6,00 % et atteindre 6,60%
- Faire face au renouvellement de la population des travailleurs en situation de handicap
- Développer l'insertion via l'apprentissage et l'alternance

Accord égalité Hommes Femmes : bilan de l'accord signé en 2013

Des actions concrètes pour :

- Améliorer la mixité dans le recrutement afin de faire progresser le taux d'emploi des femmes dans l'entreprise
- Favoriser une représentation équilibrée des hommes et des femmes à tous les niveaux de responsabilité
- Garantir l'égalité salariale hommes/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

Un bilan positif

La mise en œuvre de cet accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a permis d'atteindre les résultats suivants :

- Evolution des effectifs Hommes – Femmes depuis fin 2013 : la part des effectifs femmes augmente.
 - o % recrutements de femmes = 20%
 - o taux d'emploi des femmes = 15,33 %
- Rémunération des femmes par rapports aux hommes :
Diminution des écarts de rémunérations et de différences dans le déroulement de carrière bien que ceux-ci aient déjà été résiduels lors de la signature de l'accord :

Au 30/11/2016, le salaire de base équivalent temps plein moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes (+91.52€).

Pour mémoire au 30/11/2013, le salaire de base équivalent temps plein moyen des femmes était moins élevé que celui des hommes (-91.44€).

L'écart de salaire de base équivalent temps plein moyen s'est donc inversé en seulement 3 années.

Accord égalité Hommes Femmes (suite)

Un nouvel accord prochainement signé

Des négociations auront lieu au cours de l'année 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'aboutir à un nouvel accord d'entreprise sur le sujet afin de poursuivre les actions menées.

Accord contrat de génération

L'expertise et la compétence de Bocard reposent sur les savoir-faire des hommes et des femmes qui travaillent en son sein. La transmission de ces compétences constitue donc la clé de voute de la pérennité de l'entreprise. Bocard se doit de pérenniser un dispositif capable de conserver les compétences-clés de l'entreprise et d'anticiper les départs à la retraite. Elle doit également se tourner vers les jeunes générations qui représentent l'avenir à condition de recevoir de leurs aînés leur expertise et de leurs compétences capitalisées au fil du temps. C'est dans ce contexte qu'un accord contrat de génération avait été signé en 2013 avec les objectifs suivants :

Faciliter l'insertion durable des jeunes

- Objectif de recrutement des jeunes :
 - o 35% de jeunes de moins de 30 ans
 - o 20% de jeunes de moins de 26 ans
- Objectif d'intégration des jeunes
 - o Une meilleure intégration des jeunes (parcours d'intégration, création de « promo », livret d'accueil...)
 - o Des formations au poste de travail
- Objectif de suivi des jeunes
 - o Entretien de suivi des jeunes
 - o Désignation de salarié référent

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés

Assurer la transmission des savoirs et des compétences

Bilan de cet accord : des résultats positifs sur les différents points

Recrutement des jeunes : supérieur à l'objectif

- 53 % d'embauches en CDI de jeunes < 30 ans
- 32 % d'embauches en CDI de jeunes < 26 ans

Intégration et suivi des jeunes

- Nombre de jeune ayant suivi un parcours d'intégration : 40
- Augmentation du budget alloué à la formation des jeunes embauchés
- Des aides financières permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi
- Des référents désignés pour une meilleure intégration des jeunes

Droits du travail

Accord contrat de génération (suite)

Meilleure anticipation des évolutions professionnelles

- Organisation sur demande d'entretien de 2ème partie de carrière
- Actions de formation : formation individuelle, bilans de compétence
- Aménagement de poste des salariés âgés

Meilleure organisation de la coopération intergénérationnelle

- Maillage des équipes
- Développement des ateliers de formation intergénérationnelle dans le cadre de la Boccard Academy

Aménagement des fins de carrières

- Développer le temps partiel pour salariés de plus de 57 ans en donnant une majoration de 10% de salaire
- Faciliter la transition emploi retraite avec le cumul emploi/retraite

Amélioration de la transmission des savoirs

- Identifier les compétences clés et les personnes qui en sont titulaires
- Intégrer la transmission des savoirs au sein de la Boccard Academy
- Identifier et bâtir un programme de formation

Un nouvel accord est en cours de négociation pour la période 2017 - 2020

Droits du travail

Accord d'entreprise instituant un régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire, de retraite supplémentaire et de remboursement de frais de santé en France

Le régime de couverture des salariés s'organise de la façon suivante :

1. Prévoyance

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

2. Complémentaire santé (mutuelle) :

- **Principe de couverture obligatoire de tous les salariés pour le niveau de base de couverture**
 - o Cadres et non cadres,
 - o Tous les types de contrat de travail : CDI, CDD, contrats en alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage).
- **Des options de garanties facultatives au choix des salariés**
 - o Les salariés peuvent, de manière facultative, souscrire à des niveaux de garanties plus élevés en matière de garanties « frais de santé » que le niveau de base. Dans ce cas, les cotisations supplémentaires afférentes sont exclusivement prises en charge par le salarié.

3. Retraite supplémentaire pour les cadres et assimilés (art 83)

Permet d'assurer une couverture au-delà des retraites obligatoires CARSAT, ARRCO et AGIRC.

De même partout à l'international Bocard veille à respecter les obligations légales en matière de couverture et prévoyance.

Dans les conditions générales d'achat de Bocard l'article 19.2 stipule que le fournisseur s'engage à respecter toute réglementation nationale et internationale relative au travail des enfants ainsi que les articles de la législation applicable :

Exemple pour la France :

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.

Formation :

Des formations Droit du travail - juridique social - travail temporaire - sous-traitance étrangère ont été réalisées en 2016 pour une quarantaine de personnes et sont désormais inscrites au catalogue de formation Bocard Academy.

Environnement

Des actions concrètes pour
des résultats tangibles

PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

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

Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

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

LES ACTIONS DE BOCCARD :

Dans le cadre du « Boccard Management System », il a été défini le processus de Management "Corporate Social Responsibility".

Dans le cadre de ce processus Boccard a établi une Politique Environnementale qui définit nos engagements et notre objectif de réduire nos impacts environnementaux.

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



POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

La préservation de l'environnement est l'affaire de tous.

Au sein de notre Boccard Management System (BMS) et dans la continuité des actions déjà entreprises, nous voulons affirmer notre politique environnementale et plus largement notre engagement pour la Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

Nos engagements :

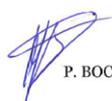
- Maintenir et améliorer un **processus de Management Environnemental en relation avec notre processus Corporate Social Responsibility.**
- Appliquer et suivre l'évolution de la législation ainsi que les recommandations en vigueur.
- Participer aux attentes et exigences de nos Clients en matière d'environnement.
- Assurer la formation et la sensibilisation du personnel à tous les niveaux.
- Favoriser les initiatives pour développer et partager la culture environnementale de l'entreprise.
- Inscrire notre Management Environnemental dans notre démarche d'amélioration de la performance.
- Adopter à tous les niveaux de l'entreprise le principe de précaution face aux problèmes d'environnement.
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement, en particulier sur l'optimisation de l'utilisation des ressources.

Notre objectif est de réduire nos impacts environnementaux, pour cela je demande à chaque Responsable de s'engager à :

- Evaluer les aspects environnementaux des activités de chacun de nos sites.
- Définir les éléments de maîtrise de nos risques environnementaux.
- Minimiser nos impacts environnementaux.
- Réduire la production de nos déchets et en assurer une gestion maîtrisée.
- Optimiser la consommation des ressources nécessaires à nos activités.

Je demande à chaque salarié de s'impliquer dans notre démarche et d'être à l'initiative d'actions de progrès que nous soutiendrons.

Villeurbanne, le 4 avril 2016


P. BOCCARD

Bilan des émissions de gaz à effet de serre :

Plan d'actions de réduction des émissions sur 3 ans. Le bilan est téléchargeable à partir du site internet www.boccard.com (onglet ADN / RSE).

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 **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 :

The screenshot shows the top part of the 'BOCCARD PURCHASING POLICY' document. It includes the Boccard logo (Alliance for success) and the title 'BOCCARD PURCHASING POLICY'. Below the title, there is a section for 'PURCHASING MISSION' which states the mission is to provide a competitive advantage by selecting and developing premium suppliers. It also mentions the company's commitment to quality, delivery, and cost, and its adherence to the UN Global Compact's ten principles. The document is dated Villeurbanne, November 5th, 2014, and signed by Bruno LINSOLAS, Global Purchasing Director.

This screenshot shows the 'Our strategies emphasize on' section of the purchasing policy. It lists four key areas: Customer focus, Leadership, Participation by everyone, and Process Orientation. Each area includes specific bullet points detailing the company's expectations and commitments. For example, under 'Customer focus', it states that quality is a measure of performance as perceived by customers, and the company aims to understand and satisfy customer needs while exceeding expectations. The document is dated Villeurbanne, November 5th, 2014, and signed by Bruno LINSOLAS, Global Purchasing Director.

Les fournisseurs sont qualifiés et évalués suivant des critères définis et notamment des critères Hygiène, Sécurité, Environnement.

Environnement

Audit énergétique Bocard (périmètre France) : thématique transport

Mise en évidence des points forts :

- Acquisition de véhicules électriques pour les véhicules à faible périmètre de déplacement. L'existence d'une car policy précisant la stratégie de choix des véhicules notamment en ce qui concerne le type et le taux d'émission de CO2.
- Responsabilisation des conducteurs pour le suivi et l'entretien de leur véhicule.



AUTRES ACTIONS MENÉES EN 2016 :

« Transport responsable » chez Boccard :

15% du parc composé de voitures électriques pour les déplacements inter sites locaux : Véhicules 100% électriques, sans émission de gaz ni rejet de particules.

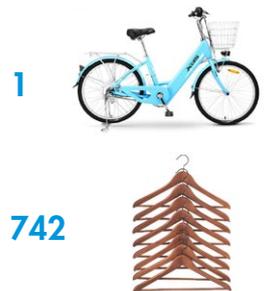
Limitation des déplacements du personnel :

- 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" : Equivalence en nombre de produits finis réalisés à partir des déchets recyclés au siège (voir illustration ci-contre)

Mis en place sur plusieurs sites et notamment sur le site de Villeurbanne Salengro avec une économie d'impact de 0,10 tonne equiv. CO2 (grâce aux produits recyclés en 2016).



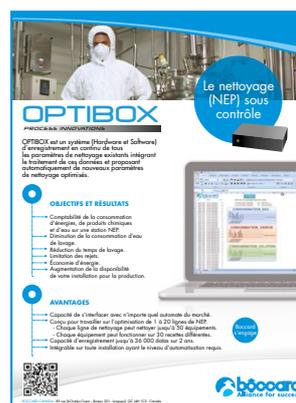
"Economies d'énergie au niveau des bâtiments"

Installation de :

- Pompe à chaleur pour optimisation des consommations énergétiques.
- Eclairage retrofit : présentant l'avantage d'une faible consommation d'énergie et d'une plus grande durée de vie.

Innovations :

Boccard conçoit des équipements et des systèmes pour l'optimisation des consommations énergétiques des installations de ses clients.



22

Lutte contre la corruption

Tolérance zéro

PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE ANTI CORRUPTION

Principe 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.

LES ACTIONS DE 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.

Lutte contre la corruption

Un code de Bonne conduite a été établi et signé par la Direction. Il repose sur les valeurs et principes mis en avant dans la charte BocEthic ci-après.

Ce code contient des procédures visant à prévenir, signaler et traiter des comportements susceptibles d'être couverts par la charte BocEthic.

Un Comité de Conformité & d'Éthique ("Comité BocEthic") est chargé de piloter et de coordonner les actions adaptées pour assurer la diffusion et le respect de ces valeurs et principes par l'application de procédures que chacun doit connaître, respecter et faire respecter.

Ce Comité BocEthic a aussi pour mission de répondre aux interrogations et permet à chacun de signaler tout comportement ou fait qui lui paraît anormal ou susceptible d'y contrevenir par l'intermédiaire d'une adresse email dédiée : **bocethic@boccard.com**.



« BocEthic »

Charte de Bonne Conduite pour un Business Responsable & Éthique

Les entités de Boccard, présentes dans plus de 30 pays, opèrent dans un environnement mondial, parfois complexe, tout en respectant les cultures et la réglementation applicable à leurs activités. Toutes les entités Boccard, leurs collaborateurs et leurs managers, se doivent de travailler dans le respect, l'exemplarité et la responsabilité, sur la base de valeurs et principes communs que nous partageons historiquement depuis la création de Boccard en 1918.

La présente Charte « BocEthic » rappelle ces valeurs et principes qui s'appliquent et s'imposent à toutes les activités de Boccard et ce, partout dans le monde :

1. Boccard exerce ses activités dans le respect des législations et des cultures des pays où nous intervenons.
2. Boccard fait de la sécurité, la sûreté, la santé ainsi que la protection de l'environnement et des personnes, la priorité dans le cadre de ses activités.
3. Boccard exige le respect par toutes ses entités, personnels mais aussi de la part de ses partenaires, le respect des standards internationaux relatifs aux Droits de l'Homme issus des normes édictées par les Nations Unies.
4. Boccard ne tolère ni ne cautionne aucun acte de corruption, de fraude ou de pratique anticoncurrentielle dans le cadre de l'exercice de ses activités, conformément aux normes applicables dans ces domaines, en cela y compris s'agissant du choix de ses partenaires.

Afin de s'assurer de la diffusion, la formation et le respect de ces valeurs et principes, chaque manager et collaborateur est sensibilisé continuellement et agit en acteur responsable dans chacune des entités de Boccard.

Chaque collaborateur, manager, mais aussi partenaire de chaque entité de Boccard est un acteur clé du respect des valeurs et principes exigés par la présente Charte « BocEthic » et auxquels il a souscrit.

L'effort combiné de tous permettra ainsi un développement durable et partagé dans l'intérêt collectif : « Boccard, Alliance for Success ».

Lyon, le 10 juillet 2015

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "PB", written over a faint grid background.

Patrick Boccard

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "BB", written over a faint grid background.

Bruno Boccard

25

Boccard va plus loin

Tous ensemble



Boccard va plus loin

ACTIONS CARITATIVES INTERNATIONALES

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 suivante : **LE FOYER – Notre dame des sans-abri**

Action de mécénat « Les arbres de la solidarité »

Boccard participe au programme des Arbres de la Solidarité, afin de contribuer au financement des centres d'accueil d'urgence



Au Maroc, Boccard soutient l'association Enfants du désert / **4L Trophy**.

Boccard est fier d'avoir apporté son soutien à l'association Enfants du Désert au travers de son engagement auprès de l'équipage formé par Théo et Hugo, étudiants à l'INSA Lyon et engagés pour la 20ème édition du Raid 4L Trophy qui réunissait 1450 équipages. L'association Enfants du désert a permis l'ouverture de nombreuses salles de classes et la scolarisation de nombreux enfants marocains.



En Roumanie, Boccard a collecté plus de 2m³ de vêtements, chaussures et jouets, à la veille de Noël afin d'apporter son soutien aux enfants et adolescents de l'orphelinat **La Casa Maria** de Reghin.



En Californie, Boccard soutient l'association "**L'Enfant Bleu**" qui s'engage chaque jour pour permettre aux enfants, mais aussi aux adultes victimes dans l'enfance, de surmonter le traumatisme de la maltraitance et de poser les jalons d'une vie future apaisée et épanouie. Boccard a été le sponsor de l'équipe N°50 - RAID LOVE dans le cadre de sa participation au Raid Amazonas (Sport et Raid Aventure Féminin).



PARTENARIAT RENOUVELÉ AVEC HANDICAP INTERNATIONAL

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.

**HANDICAP
INTERNATIONAL**

Pour la 3ème année consécutive Boccard a apporté son soutien financier à Handicap International pour les accompagner dans leurs actions à l'international.

**SOUTENEZ HANDICAP INTERNATIONAL
A NOS COTES**



Boccard va plus loin

SOUTIEN AUX ETUDIANTS

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



Boccard 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 de développement déclinés par thématiques et chaires par pôles de compétences.

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 é 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.

En 2015, en tant que fondateur, Boccard a choisi de parrainer la promotion 2018 du Département Génie Mécanique Développement.

Ce parrainage est l'occasion pour Boccard de présenter son activité, ses métiers et ses valeurs au travers de différentes actions planifiées.





Boccard SA
158 Avenue Roger Salengro
BP 36080
69604 Villeurbanne Cedex
France
Tél. : +33 (0)4 78 93 34 35 - Fax : +33 (0)4 78 89 27 29

Présence internationale et politique de proximité locale

ARGENTINE
CANADA
CHILI
COLOMBIE
MEXIQUE
PEROU
TRINITÉ
USA
VENEZUELA

BELGIQUE
RÉPUBLIQUE TCHEQUE
FRANCE
LUXEMBOURG
POLOGNE
PORTUGAL
ROMANIE
RUSSIE
SLOVAQUIE
ESPAGNE
SUISSE
PAYS-BAS
ROYAUME-UNI

ALGERIE
ANGOLA
CONGO
COTE D'IVOIRE
TUNISIE

AUSTRALIE
CHINE
INDE
INDONÉSIE
MALAISIE
SINGAPOUR
THAÏLANDE



boccard@boccard.com
www.boccard.com

