




RAPPORT RSE

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2019





UN GLOBAL COMPACT

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.

LE MOT DU PRÉSIDENT

Joué-lès-Tours, le 27 septembre 2019



Frans Bonhomme est signataire du Pacte Mondial de l'ONU depuis 2011 et nous renouvelons chaque année notre engagement aux 10 principes en matière de Droits de l'Homme, Normes du travail, Environnement et Lutte contre la corruption.

Parce que nous sommes convaincus que ces principes doivent être mis au cœur de chacune de nos actions, nous avons renforcé cette année notre engagement en signant en avril, avec l'ensemble du Comité Exécutif, une Charte de Bonne Conduite pour un développement économique, socialement responsable et éthique. Cette Charte reprend les principes énoncés par le Pacte Mondial.

Nos préoccupations quotidiennes vont au-delà de ces engagements : garantir une qualité de vie au travail, favoriser le développement des compétences de nos collaborateurs et encourager le dialogue social sont des principes clés de notre Politique des Ressources Humaines et de notre Politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE).

Cette année, dans une logique d'amélioration continue et d'augmentation de notre niveau d'exigence, nous avons défini notre politique RSE, basée sur trois piliers complémentaires.

La sécurité, premier pilier, est une valeur et est inscrite dans l'ADN du Groupe. Notre ambition est incontestablement de ne pas avoir d'accident, et cela de manière solide et durable.

Notre engagement social est tourné vers l'élimination de toutes discriminations, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Enfin, conscients des enjeux d'aujourd'hui et de demain, nous avons une responsabilité et un rôle à jouer dans la réduction de l'impact de notre activité sur l'environnement. Ainsi, nous menons des actions visant à le réduire et nous nous inscrivons, en parallèle, dans une démarche volontaire et pérenne pour l'économie circulaire.

En signant le Pacte Mondial de l'ONU, nous souhaitons nous caractériser par un comportement intègre et éthiquement responsable, assumant l'ensemble de ses responsabilités.

Nous développons cette culture au quotidien et nous sommes convaincus de la nécessité de développer et mettre en place des initiatives dans ce sens mais également de promouvoir ces valeurs dans notre sphère d'influence.

Pierre Fleck



FRANS BONHOMME EN CHIFFRES...



Nous sommes le premier distributeur français de solutions réseaux & canalisations pour les professionnels du bâtiment et des travaux publics.

FRANS BONHOMME

 **2100** collaborateurs en France
& **100** collaborateurs en Espagne

+de 360 points de vente
en France, à moins de 30 minutes
des chantiers de nos clients

 **+de 20 points de vente**
en Espagne

 Une flotte de **380 camions**,
du véhicule léger au poids lourd 26 tonnes

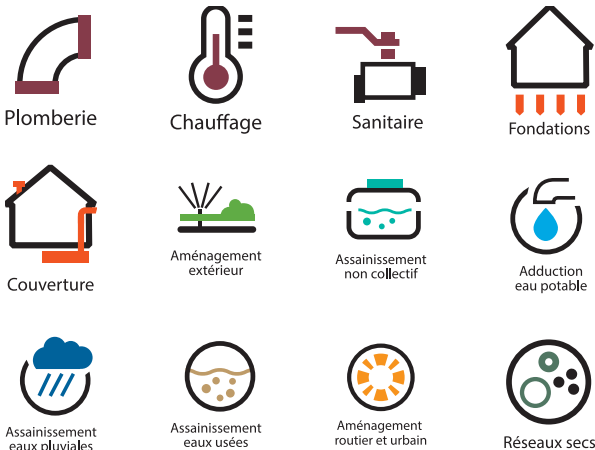
250 fournisseurs	 90 000 clients	3 ateliers de chaudronnerie plastique
----------------------------	---	--



NOTRE EXPERTISE MÉTIER

Notre ambition ? Devenir le partenaire incontournable de nos clients grâce à nos expertises des métiers !

Nos compétences couvrent de nombreux secteurs d'activité :



NOTRE ENGAGEMENT GLOBAL COMPACT

Des engagements portés par la Charte de Bonne Conduite signée par notre Comité Exécutif...

En avril 2019, l'ensemble des membres de notre Comité Exécutif se sont engagés à respecter et diffuser auprès de leurs équipes des principes couvrant l'ensemble des domaines du Global Compact. Ces principes sont inscrits dans une Charte de Bonne Conduite pour un développement économique, socialement responsable et éthique :

«Frans Bonhomme exerce ses activités de manière responsable et dans le respect de la législation et de la réglementation applicable»



«Frans Bonhomme fait de la sécurité et de la santé des personnes ainsi que de la protection de l'environnement la priorité dans le cadre de ses activités et de leur développement (politique de prévention des risques sécurité & environnement)»

«Frans Bonhomme exige de chacun de ses collaborateurs et représentants, mais aussi de la part de ses fournisseurs, clients et partenaires, le complet respect des standards internationaux relatifs aux Droits de l'Homme issus des normes et principes édictés par les Nations Unies, en particulier le Pacte Mondial dont Frans Bonhomme est signataire»



«Frans Bonhomme ne tolère ni ne cautionne aucun acte de corruption, de fraude, de blanchiment d'argent, de financement de toute activité terroriste, aucune pratique anticoncurrentielle, ni aucun comportement discriminatoire ou harcèlement de toute nature, conformément aux normes applicables dans ces domaines et que notre entreprise intègre, notamment, dans le cadre de ses processus relatifs à la sélection de ses collaborateurs et partenaires.»

L'appropriation de ces principes est assurée par une sensibilisation régulière des managers et collaborateurs.

Cette charte s'inscrit dans une démarche plus globale : elle figurera en préambule de notre Politique de Conformité & Ethique qui est actuellement en cours de finalisation.

NOTRE ENGAGEMENT GLOBAL COMPACT

... Renforcés par notre politique RH & RSE



Le respect des Droits de l'Homme et des Normes Internationales du Travail est ancré dans notre organisation : ce sont les bases de notre politique RH. Depuis 2018, nous avons créé un service des Relations Sociales intégré à la Direction des Ressources Humaines Sécurité Environnement qui veille, entre autres, au respect de ces deux thématiques. Le service Relations Sociales est aujourd'hui constitué de trois collaborateurs (Responsable des Relations Sociales, Juriste en Droit Social, Assistant Ressources Humaines).

Au-delà du respect de ces principes, notre politique RH a trois objectifs :

1

favoriser l'intégration

2

former & valoriser
le développement des compétences

3

accompagner les carrières

En 2018, nous avons également créé une Direction Juridique dont l'une des missions est de garantir la lutte contre la corruption. Cette Direction est composée de trois collaborateurs (Directeur Juridique, Juristes).

Enfin, nous avons en 2018 renforcé l'organisation de notre Direction Sécurité Environnement avec le recrutement de deux Coordinateurs Sécurité et d'un Auditeur. Cette nouvelle organisation permet de développer les ambitions du Groupe Frans Bonhomme en matière de RSE.

La Direction Sécurité Environnement est le garant de nos actions en faveur du respect de l'environnement. Notre politique RSE, retranscrite en 2019, repose sur trois piliers qui intègrent les dix principes du Global Compact :

Les grandes missions de l'équipe Sécurité-Environnement :

- Animer notre réseau ;
- Accompagner et conseiller les managers et collaborateurs ;
- Garantir l'efficacité du système de management sécurité environnement ;
- Auditer.



Sécurité



Engagement Social



Environnement

NOTRE POLITIQUE RH

Le développement de nos Ressources Humaines, une priorité



Un investissement en formation

Un plan de formation de **2 millions d'euros en 2019**

Le développement d'une offre de formation à distance :

1590 heures de formations dispensées sur notre plateforme e-learning en 2018

Un suivi des carrières

99,75 % des collaborateurs ont bénéficié d'un Entretien Annuel et Professionnel en 2019

35 % de managers issus de la promotion interne (2017)



Des parcours d'intégrations de qualité

Le parcours d'intégration de nos Attachés Technico-Commerciaux a été **primé à 2 reprises** pour sa qualité pédagogique et sa démarche RH globale.

Il représente :

- **400 heures** de formation
- **90 commerciaux formés** par an

Afin de suivre les carrières et de favoriser le développement des compétences, un système d'évaluation reposant sur des grilles de compétences permet de positionner nos collaborateurs à des niveaux allant de «débutant» à «expert». Ces grilles valorisent aussi bien le savoir-être que le savoir-faire et permettent de faire évoluer les rémunérations.

De 2016 à 2019, nous avons développé ce système pour chacun des métiers de notre réseau.

En 2020, notre objectif est de le déployer pour nos métiers du siège.



Pour que tous s'approprient la démarche, nous avons associé des «ceintures» au niveau de maîtrise des postes. Egalement, les grilles détaillent de façon exhaustive les comportements attendus pour chaque ceinture.

Un dialogue social encouragé

Afin de faire de notre politique de développement un succès, nous avons renforcé le dialogue social au sein du Groupe.

Plusieurs thématiques de négociation ont été abordées en 2019 :

- La mise en place du Comité Social et Economique ;
- Le temps de travail ;
- La Négociation Annuelle d'Entreprise.

Suite à la mise en oeuvre de notre accord sur la Qualité de Vie au Travail, nous avons mis en place depuis 2018 des réunions d'expression. Ces réunions, obligatoires, permettent aux collaborateurs de s'exprimer sur les améliorations envisagées ou les difficultés qu'ils rencontrent dans leur quotidien professionnel concernant leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité, etc. Des réponses sont systématiquement apportées aux questions posées dans ce cadre.

Notre ambition 2020 :

Travailler avec les Représentants du Personnel sur l'amélioration des garanties des collaborateurs en matière de frais de santé et de prévoyance.



En plus de ces négociations, nous nous sommes inscrits en début d'année dans le dispositif de la prime «Macron» proposée par le Gouvernement. Près de 80 % de nos collaborateurs ont perçu cette prime pour un montant maximal de 300 euros.



Nos négociations collectives 2019 en chiffres...

64 heures de négociation

3 thématiques structurantes

16 réunions

Une **pluralité syndicale**

NOTRE POLITIQUE RSE



PILIER N°1 : LA SÉCURITÉ

Une politique de prévention des risques portée par notre Comité Exécutif

Notre politique de prévention des risques précise nos ambitions en matière de sécurité. Cette Politique a été signée par l'ensemble du Comité Exécutif en février 2019 puis a été communiquée à l'ensemble de l'entreprise et affichée dans nos établissements.

Elle confirme que la sécurité est une valeur et est inscrite dans l'ADN du Groupe. Au-delà des enjeux réglementaires et financiers associés, l'enjeu moral vis-à-vis de nos collaborateurs est primordial.

Nous veillons à mettre en œuvre toutes les mesures de prévention afin de garantir des conditions de travail qui permettent à tous nos salariés de rentrer chez eux en bonne santé tous les soirs.

Notre objectif est de ne pas avoir d'accident du travail et cela de manière solide et durable.

Les principes de notre politique :

« La sécurité est un élément non négociable »

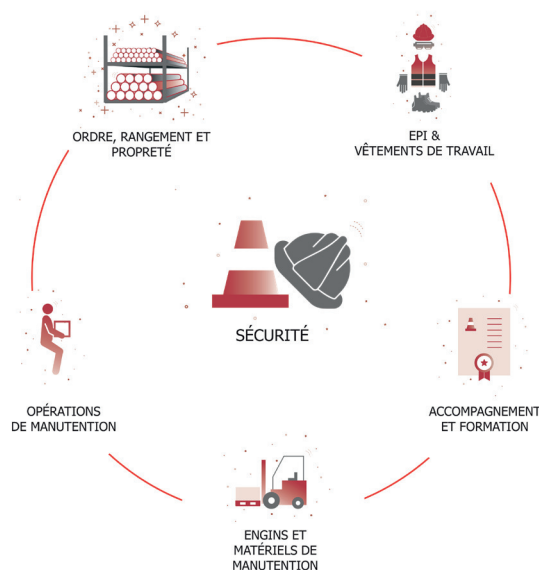
« La sécurité est un facteur clé de mon business »

« La sécurité est visible dans le comportement de chaque collaborateur et à ce titre nos Managers se doivent d'être exemplaires »

« Chacun est responsable de sa sécurité mais également de celle de ses collègues »

« La sécurité est intégrée dans toutes nos opérations »

Notre système de management sécurité se définit, entre autres, au travers de différents Standards dont les cinq principaux sont illustrés ci-dessous :



Ces standards sont animés auprès des opérationnels et sont pilotés grâce à différents outils.

Nos outils de pilotage

① Les Visites Managériales de Sécurité

Objectif : avec une approche pédagogique, impliquer les collaborateurs dans une démarche de réduction des conditions/actes dangereux et mettre en avant des bonnes pratiques observées.

Principe :

- Analyser l'ensemble des risques ;
- Définir en commun les mesures à prendre ;
- Représenter les standards à respecter.

Tous nos managers sont formés aux VMS dès leur parcours d'intégration.

③ Les Audits Sécurité Environnement et les Visites Terrain

Objectif : s'assurer de la bonne compréhension et de l'application des standards sur les établissements du Groupe.

Principe :

Les visites terrain sont réalisées à partir d'une grille d'évaluation portant sur nos différents standards. Cette grille permet d'identifier les actions d'amélioration.

Les audits évaluent le niveau de maturité de nos établissements et de nos collaborateurs vis-à-vis de la politique et des standards sécurité environnement.

Tous les résultats sont présentés en COMEX et aux managers concernés. Les actions correctives sont pilotées par des plans de progrès.

② Les quarts d'heure sécurité-environnement :

Objectif : partager tous les mois une thématique Sécurité ou Environnement portant sur une règle, une consigne ou un de nos standards.

Principe :

Chaque manager présente obligatoirement ce quart d'heure sécurité-environnement à son équipe.

④ Les animations sécurité

Objectif : animer et fédérer les collaborateurs autour de thématiques propres à la santé et à la sécurité des collaborateurs.

Principe :

Nous avons organisé deux animations cette année.

- La semaine de la sécurité, qui s'est déroulée au mois d'avril, a été animée en points de vente et au siège par des animations, des quiz et un concours de partage des bonnes pratiques.
- Le challenge Fransment Sport, d'une durée de deux mois, animait la pratique de trois sports : la marche, la course et le vélo. En utilisant l'application, les collaborateurs gagnaient des points pour augmenter le classement de leur équipe !

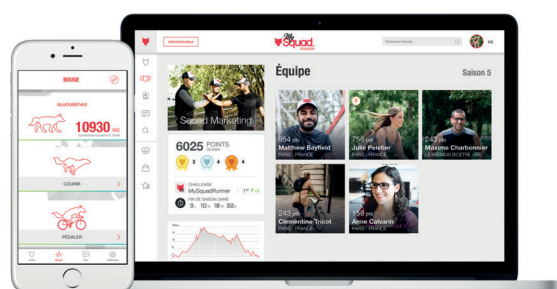
Retour en images sur la semaine de la Sécurité :



Les visites terrains et audits en chiffres (2019) :

 **75** visites terrain
15 audits

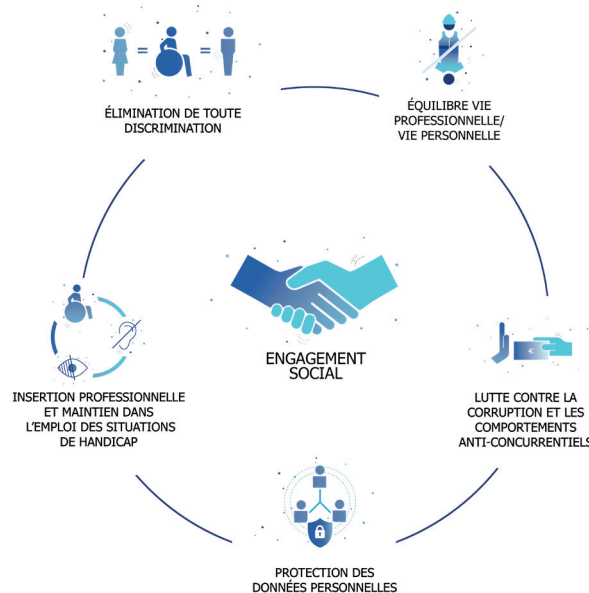
L'application Fransment Sport :





PILIER N°2 : L'ENGAGEMENT SOCIAL

Le pilier «Engagement Social» de notre politique RSE renforce les principes de notre politique Ressources Humaines. Il repose sur cinq axes pour lesquels nous avons mené et renforcé plusieurs actions en 2019.



Elimination de toute discrimination

- **Une politique de recrutement qui repose sur la diversité**

Notre processus de recrutement est centré sur le savoir-être, les compétences et le potentiel. Nous recrutons sans critère de sélection par le diplôme ou le niveau d'expérience. Nous considérons que la diversité des profils que nous intégrons constitue notre force !

- **Des actions pour favoriser l'égalité femmes/hommes**

Dans le cadre de l'évaluation de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, nous avons obtenu une note de 89 / 100, dans un secteur d'activité très masculin.

Nous tenons à améliorer davantage ce score et vérifions chaque année que les actions encourageant l'égalité professionnelle soient maintenues.



- **Un accord Qualité de Vie au Travail qui aborde la lutte contre les discriminations**

L'accord QVT conclu en 2018 aborde la lutte contre toute forme de discrimination et la promotion de la diversité au sein de l'entreprise. Afin de sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à cette thématique, nous avons défini dix règles d'or de l'égalité des chances et de la diversité.



Equilibre vie professionnelle / vie personnelle

- **Un accord Qualité de Vie au Travail qui favorise l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle**

Par la mise en oeuvre de notre accord QVT, nous avons fait du droit à la déconnexion un enjeu fort en instaurant des créneaux de déconnexion que nos collaborateurs sont tenus de respecter.

Egalement, en lien avec nos actions concernant le maintien de l'égalité femmes-hommes, nous avons défini des mesures permettant de favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle. Par exemple, nous nous sommes engagés à faciliter l'accès au temps partiel choisi, à optimiser les déplacements professionnels (développement des réunions à distance) et à faciliter le bon déroulement de la grossesse (possibilité d'accéder à un poste à 80 % à partir du quatrième mois de grossesse).



Insertion & maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

- **Un référent handicap actif**

Notre référent handicap a été nommé début 2019. Ses missions sont de faciliter les conditions de travail des salariés en situation de handicap (exemple : aménagement de poste,...) et d'accompagner les salariés concernés dans les démarches nécessaires à l'obtention du statut RQTH. Le référent handicap réalise régulièrement des communications de sensibilisation auprès des collaborateurs.

Un audit a également été mené par un Cabinet en partenariat avec l'AGEFIPH afin de déterminer les actions à mettre en place pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Depuis le début de l'année, 15 nouveaux salariés en situation de handicap ont été recensés.



Lutte contre la corruption



Protection des données personnelles

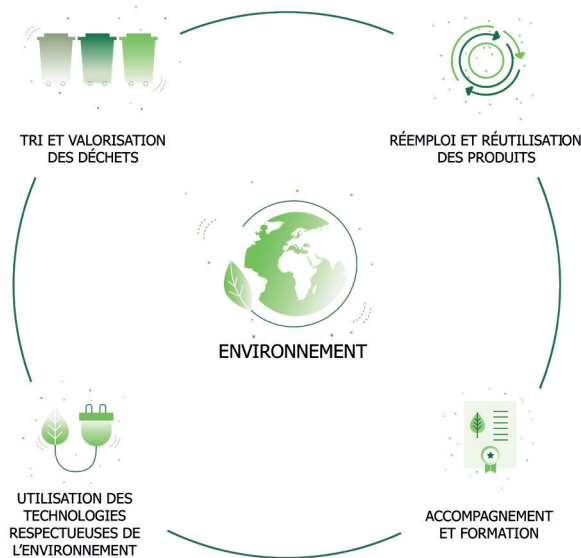
Nous avons conçu en 2019 un Code de Bonne Conduite du Groupe Frans Bonhomme qui contient chacune des politiques du Groupe en matière de Conformité et d'Ethique. Ce code est constitué de trois chapitres :

- Chapitre I - Lutte contre la corruption
- Chapitre II - Protection des Données Personnelles
- Chapitre III - Respect de la Concurrence

Le premier chapitre a été validé en juillet 2019 par nos organes sociaux. Il contient une politique de gestion des cadeaux et invitations, une politique d'évaluation et de sélection des partenaires, une procédure de signalement et la gouvernance de gestion de la Conformité & Ethique du Groupe. Notre objectif est de diffuser ces trois chapitres d'ici à la fin de l'année.



PILIER N°3 : L'ENVIRONNEMENT



Nous avons une véritable responsabilité et un rôle à jouer dans la prise en compte et le respect de l'environnement.

Le tri de nos déchets, le réemploi de nos produits, la gestion optimisée de notre flotte de véhicules associée à des investissements éco-responsables et la formation de nos collaborateurs à l'éco-conduite constituent nos axes stratégiques.



Tri et valorisation des déchets

La collecte, le tri et la valorisation des déchets répondent à des enjeux incontournables en matière de protection de l'environnement, c'est pourquoi nous souhaitons nous engager dans une gestion proactive de nos déchets. A ce titre, nos points de vente s'inscrivent dans une démarche de tri et de valorisation des déchets en partenariat avec des acteurs locaux ou nationaux.



Réemploi et réutilisation des produits

Le réemploi et la réutilisation contribuent au prolongement de la durée de vie des produits et participent ainsi à la réduction des consommations de ressources et à la réduction des déchets, dans le cadre d'une économie circulaire. Nous souhaitons nous inscrire comme partenaire majeur dans la mise en place d'une démarche pérenne et robuste et participons au groupe de travail GT Bâtiment et Infrastructure dans le cadre de la FREC (Feuille de Route d'Economie Circulaire). L'objectif est d'atteindre le million de tonnes de MPR (Matière Première de Recyclage) recyclées et réintégrées à l'horizon 2025.

Cette démarche est basée sur trois piliers, animés par les acteurs clés de la filière :

1. La **collecte** avec la mise en place et l'élargissement du dispositif des points de collecte dont des points de vente Frans Bonhomme
2. Le **recyclage** avec la montée en puissance des capacités des recycleurs et le travail en tandem avec les transformateurs pour qualifier la qualité nécessaire des MPR afin de respecter les fonctionnalités et performances requises des produits finis.
3. L'**incorporation** des MPR dans les produits finis par les transformateurs



Utilisation de technologies respectueuses de l'environnement

Notre engagement est de limiter notre impact sur l'environnement, notamment en limitant notre empreinte carbone.

Nos actions en chiffres...

Baisse des émissions de CO₂ pour notre flotte de véhicules VU/VP :

- **110.4 g/km en 2013 VS 95.8 g/km en 2019**

Renouvellement progressif de notre flotte de véhicules PL :

- **38 nouveaux PL livrés en 2019**

- **Un âge moyen de 5.7 ans**

- **87 % de notre flotte est âgée de moins de 10 ans**

Renouvellement de notre parc de chariots élévateurs :

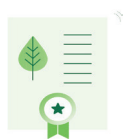
- **100 % des chariots élévateurs commandés depuis fin 2018 fonctionnent à l'énergie électrique.**

- Un **programme de renouvellement ambitieux va être lancé en 2020**, l'âge moyen étant de 13 ans.

Une consommation de carburant en baisse :

- Nous avons consommé environ **357 000 litres de carburant en moins en 2018** par rapport à 2013.

De nouveaux Poids Lourds à nos couleurs:



Formation et accompagnement

Notre ambition 2020 : réaliser des formations à l'éco-conduite auprès de nos Chauffeurs Magasiniers PL.

Nos objectifs :

- Réduire les risques d'accident ;
- Limiter nos émissions de gaz à effet de serre ;
- Réduire nos dépenses liées à la consommation de carburant et aux coûts d'entretien des véhicules