



COMMUNICATION IN PROGRESS

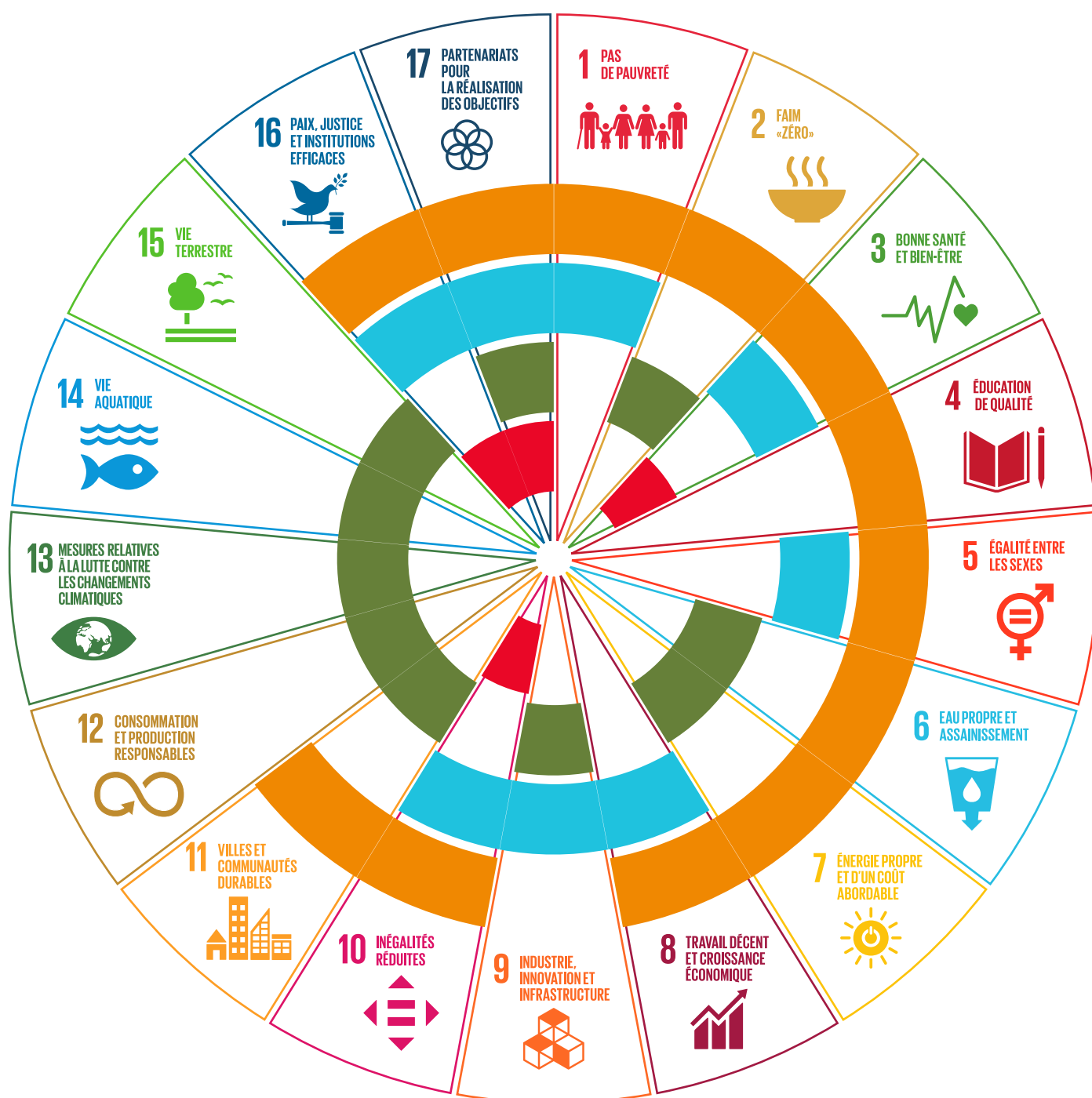
BÉTRANCOURT

MADE FOR WORK

WE SUPPORT



des **10 PRINCIPES** du Global Compact aux **17 OBJECTIFS** de Développement Durable des Nations Unies



DROITS DE L'HOMME

NORMES INTERNATIONNALES
DU TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

LUTTE CONTRE
LA CORRUPTION

SOMMAIRE



NOS CONTRIBUTIONS AUX DROITS DE L'HOMME

P.7

ET DROITS DU TRAVAIL

P.10



NOS CONTRIBUTIONS ENVIRONNEMENT

P.16



NOS CONTRIBUTIONS ÉTHIQUE DES AFFAIRES

P.22

RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT AU GLOBAL COMPACT

Aujourd'hui en 2022, le respect des droits de l'homme et du travail, le développement durable, l'éthique et la lutte contre la corruption, sont au cœur des discussions. C'est dans ce contexte que le groupe Bétrancourt décide de continuer d'agir en tant que société responsable. Pour se faire, la direction est heureuse de renouveler son engagement pris en 2006 pour le soutien des dix principes du Pacte Mondial des Nations unies.



Bétrancourt souhaite faire progresser ces principes dans son domaine d'influence et s'engage à les intégrer dans sa stratégie, sa culture commerciale et ses modes opératoires. Toujours dans un souci de progrès, l'objectif du groupe Bétrancourt est d'améliorer continuellement l'empreinte sociale et environnementale de ses produits tout au long de sa supply chain, à travers l'éco-conception de ses produits jusqu'à leur fin de vie.

Dans cette logique de responsabilité et de transparence, Bétrancourt publie sa communication sur le progrès (COP) relatant les actions menées dans ce domaine tout au long de l'année 2021.

L'année 2021 a une nouvelle fois été marqué par la pandémie du Covid-19, qui continue d'impacter le monde entier, aussi bien sur le plan organisationnel qu'économique dont le groupe Bétrancourt n'y a pas échappé.

« L'objectif du groupe Bétrancourt est d'améliorer continuellement l'empreinte sociale et environnementale de ses produits tout au long de sa supply chain »

LE GROUPE BÉTRANCOURT

Intégrateur de solutions vestimentaires pour la protection du corps, Bétrancourt s'adresse aux professionnels exigeant des vêtements de protection fonctionnels, ergonomiques et vecteurs d'image. Nous leur offrons des solutions complètes par la fourniture de gammes de vêtements génériques, dédiées ou développées spécifiquement, associées à de nombreux services complémentaires pour en simplifier la gestion. Bétrancourt conçoit, confectionne et délivre des gammes de vêtements de protection aux plus grands donneurs d'ordres nationaux.

80 ANS D'EXPÉRIENCE

Bétrancourt est un groupe au socle familial, ses marques grandissent avec l'évolution des besoins de nos clients et des normes en vigueur.



Référence française du vêtement étanche et respirant pour les marins professionnels et adeptes de sports nautiques.

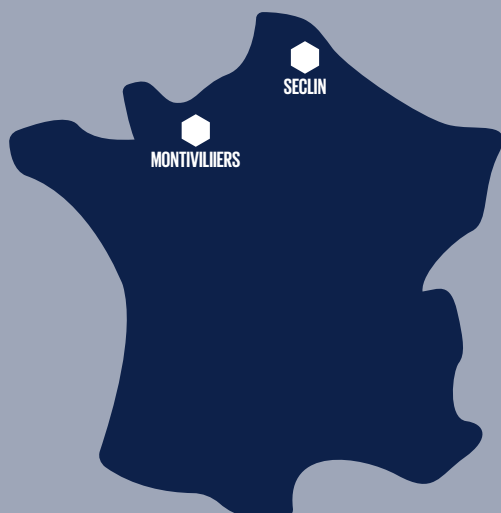
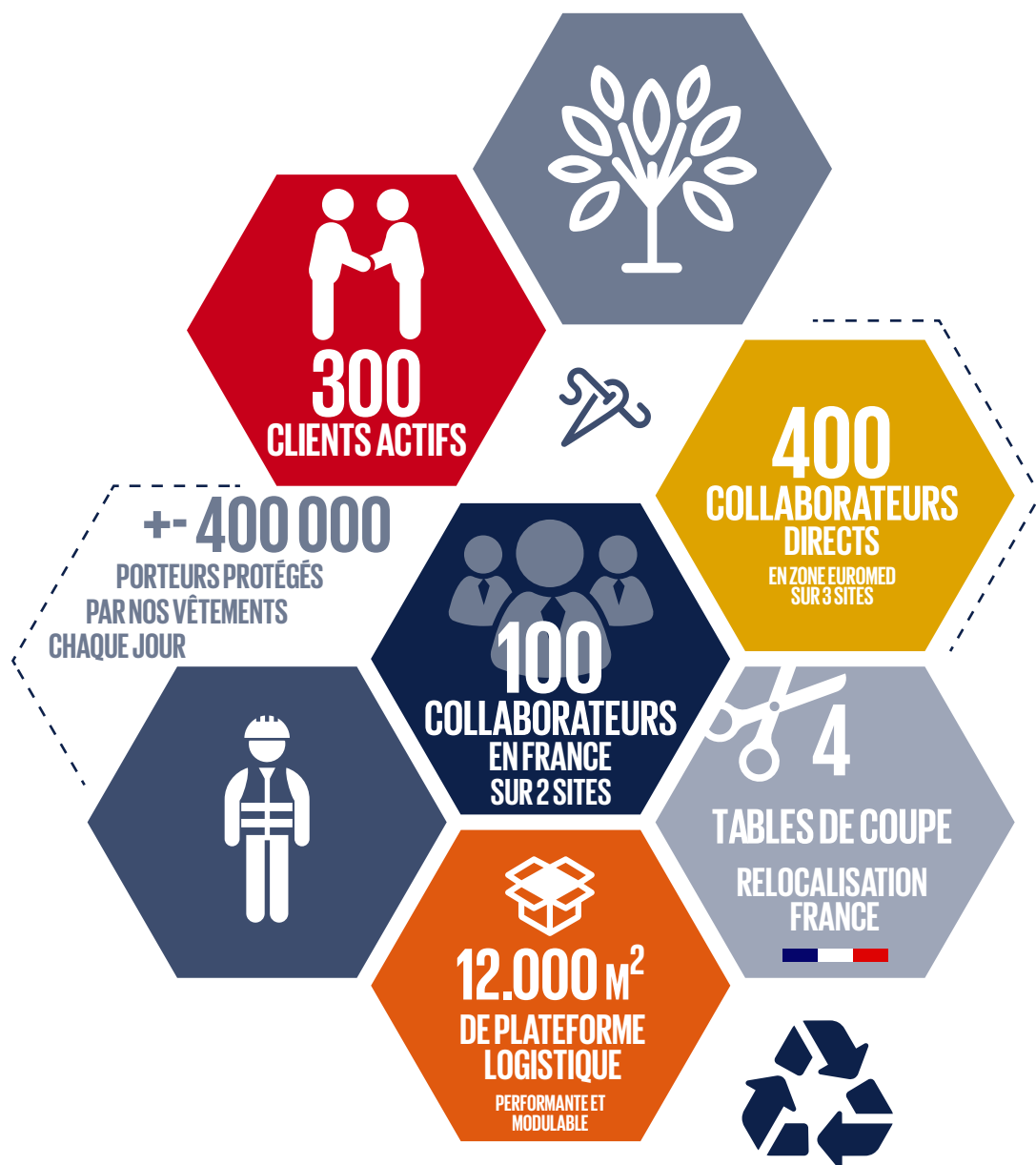


Spécialiste des tenues d'intervention au feu pour les pompiers et les forces de l'ordre.



Une offre de vêtements de travail à haute valeur ajoutée technique.

BÉTRANCOURT EN QUELQUES CHIFFRES



MONTIVILLIERS

- Bureau d'étude, atelier, ADV
- 8 personnes

SECLIN

- Bureau d'étude, atelier, ADV, commercial, achats, ordonnancement, qualité produit, qualité système
- 92 Personnes

NOS CONTRIBUTIONS DROITS DE L'HOMME

ET DROITS DU TRAVAIL

Bétrancourt se conforme aux principes de la déclaration universelle des droits de l'homme des nations unies et des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les principes reconnus par Bétrancourt pour le respect des normes de travail sont :

- S'engager à ne pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire
- S'engager à l'abolition effective du travail des enfants
- S'engager à respecter les principes de liberté d'association, de protection du droit syndical et de négociation collective
- S'engager à ne pas exercer de distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.
- S'engager à ne pas avoir recours au travail illégal tel que défini par les règles des pays dans lesquels il intervient
- Respecter la législation locale en matière de temps de travail, de salaire minimum, et s'engager à verser de façon régulière leurs salaires aux employés.

« Bétrancourt associe l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants dans cette démarche »

Les objectifs RSE du groupe Bétrancourt sont fondés sur les principes du management intégré Qualité, Sécurité, Environnement mais également RSE. Le principe fort de cet engagement réside dans l'échange des bonnes pratiques et le retour des expériences en ce domaine. Le groupe Bétrancourt se construit et s'inscrit dans une démarche DDRS de plus en plus concrète. Ainsi, des audits RSE ont été menés dans ses principaux ateliers de confection et font l'objet d'un suivi régulier.

EN 2021, 2 AUDITS RSE ONT ÉTÉ RÉALISÉS DANS NOS ATELIERS.

Ces audits RSE ont permis de mesurer la performance des façonniers dans ce domaine. Avec pour mission l'amélioration continue, Bétrancourt fournit des pistes d'amélioration en matière de respect de l'environnement, d'amélioration des conditions de travail et de lutte contre la corruption. Bétrancourt s'engage avec ses partenaires sur des relations à long terme, à l'issue d'un processus de référencement.

Bétrancourt a formalisé ses engagements dans une charte « groupe » et inscrit son action dans un cadre participatif avec ses parties prenantes. Bétrancourt favorise les échanges de bonnes pratiques et le retour mutuel des expériences en ce domaine.



CHARTRE

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RSE

Dans une perspective de Développement Durable conciliant le progrès économique, la justice sociale et la préservation de l'environnement, Bétrancourt décide de formaliser ses engagements par la présente charte et d'inscrire son action dans un cadre participatif. À destination de nos fournisseurs et sous-traitants, cette Charte, formalise les engagements attendus par Bétrancourt, en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, de respect des droits de l'Homme et des normes du travail, de protection de la santé et de la sécurité des personnes, de protection de l'environnement.

En adhérant à la charte développement durable et RSE, les fournisseurs et sous-traitants s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour respecter et mettre en œuvre, pour faire respecter et mettre en œuvre par ses propres fournisseurs et sous-traitants, l'ensemble des principes qui y sont exposés. Ils s'engagent à recevoir, les auditeurs internes ou externes, qui pourront être mandatés par Bétrancourt ou par ses clients pour en vérifier l'application.

Les fournisseurs et sous-traitants, se conforment, pour tous les thèmes de la présente charte, aux principes de la déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies et des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du travail (OIT).

LES PRINCIPES RECONNUS PAR BÉTRANCOURT GROUP SONT

1. RESPECT DES NORMES DU TRAVAIL

- S'engager à ne pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire.
- S'engager à l'abolition effective du travail des enfants.
- S'engager à respecter les principes de liberté d'association, de protection du droit syndical et de négociation collective.
- S'engager à ne pas exercer de distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.
- S'engager à ne pas avoir recours au travail illégal tel que défini par les règles des pays dans lesquels il intervient.
- Respecter la législation locale en matière de temps de travail, de salaire minimum, et s'engager à verser de façon régulière leurs salaires aux employés.

2. ÉTHIQUE

- Interdiction de proposer ou d'offrir à tout collaborateur du Groupe, tout cadeau, invitation, acte de complaisance, faveur ou tout autre avantage, pécuniaire ou autre, pour lui ou ses proches, susceptible de corrompre, d'influencer ou d'entraver l'intégrité, l'indépendance de jugement ou l'objectivité dudit collaborateur.
- Instaurer et maintenir des relations de confiance durables avec ses fournisseurs et sous-traitants.

3. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- Atteindre les meilleurs standards en matière de protection de l'environnement, tant pour ses produits que pour son système de management, notamment en ce qui concerne la protection de la nature, le maintien de la biodiversité et des écosystèmes, l'épuisement des ressources naturelles, la gestion des déchets et des substances toxiques.
- Intégrer les critères de respect de l'environnement dans l'achat de produits, la conception, la réalisation de produit afin de réduire leur impact dans ces domaines tout au long de leur cycle de vie, tout en maintenant et/ou en améliorant leur qualité.
- Limiter les nuisances aux riverains, de réduire ses consommations d'énergie, les rejets dans l'eau, l'air et le sol et d'élimination des déchets

4. PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

- S'efforcer de maintenir un environnement sûr, protégeant la santé.
- Veiller à ce que ses activités ne nuisent pas à la santé et à la sécurité du personnel et des sous-traitants.



DROITS DU TRAVAIL

EN 2021, NOS COLLABORATEURS SONT :



91,42%



2,86%



2,86%



2,86%



LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE ONT EN MOYENNE

40,5 ANS

PROTECTION SOCIALE

100%

Salariés couverts
par une convention
collective

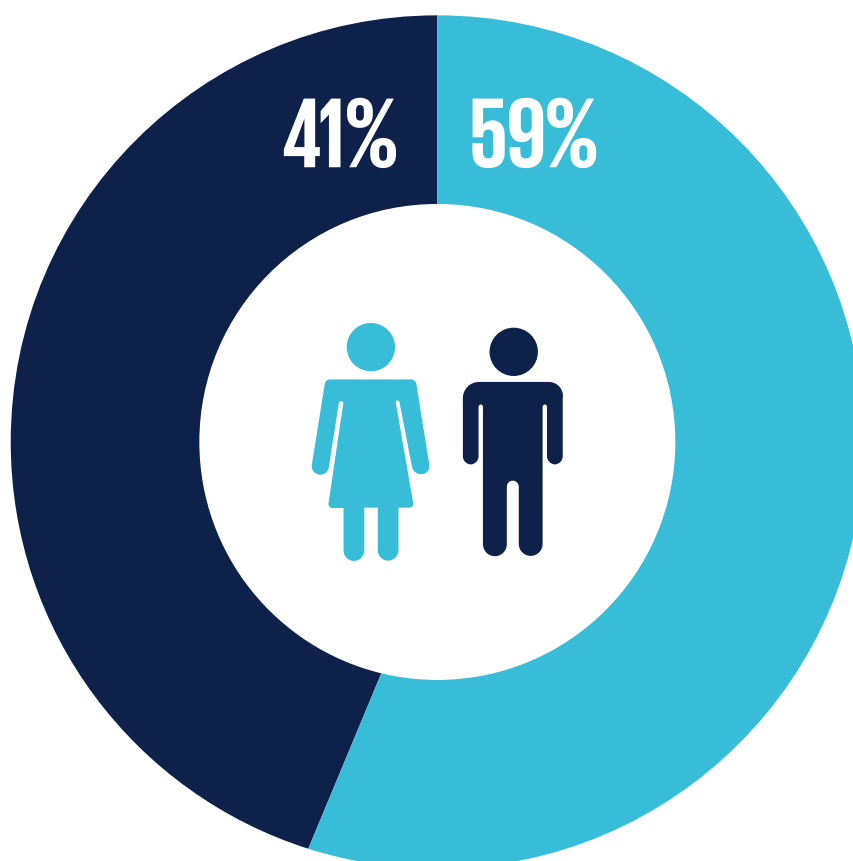
59%

Des collaborateurs
sont des femmes

60%

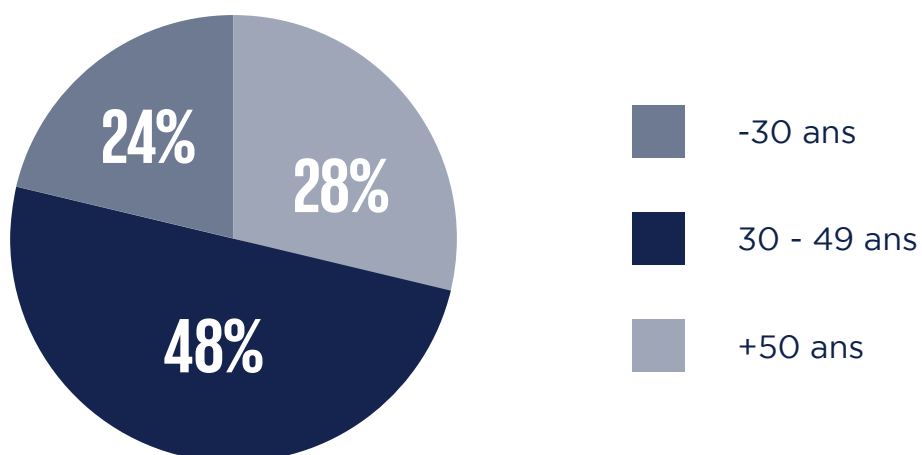
Des managers
sont des femmes

Répartition par sexe - contrat CDI au 31 décembre 2020

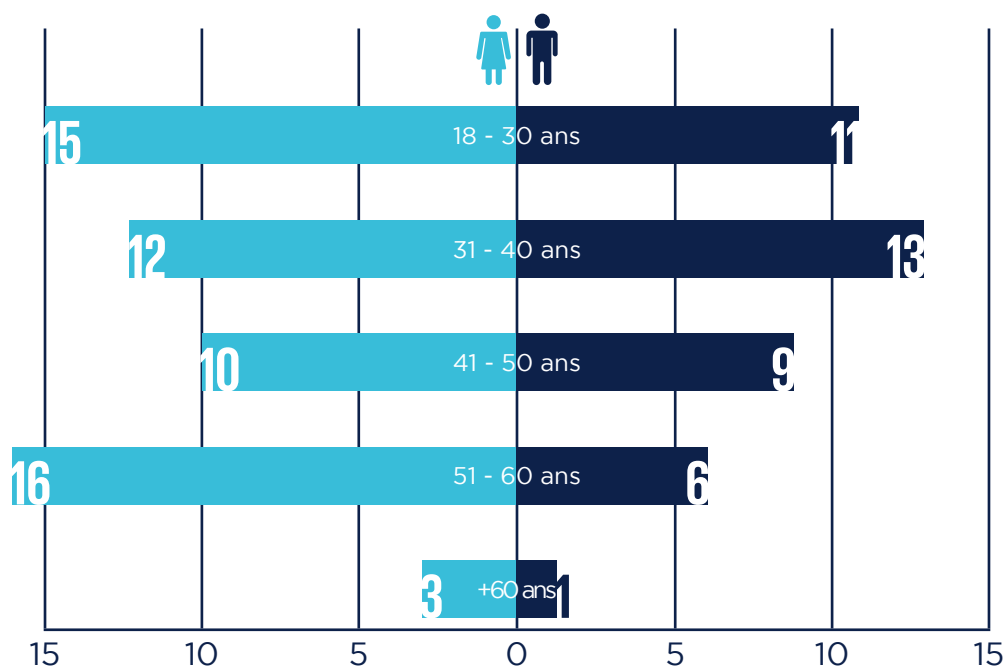




Répartitions des âges contrat CDI au 31 décembre 2021



Pyramide des âges contrat CDI au 31 décembre 2021



INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS

EN 2020,

Bétrancourt a fait de son processus d'accueil un mécanisme systématique. Celui-ci permet à tout nouveau salarié, quel que soit son contrat de travail ou son niveau de qualification, d'être accueilli dès le premier jour. L'accueil vise principalement à présenter l'entreprise, et le poste de travail en y intégrant les principes du management intégré. Après un déploiement réussi, le processus d'accueil a été complété en fin 2021 par la mise en place d'un accueil QHSE-RSE dès les premiers jours du nouveau Salarié. Cette formation a pour objectif de :



- Définir l'ensemble des consignes de sécurité, environnementales et organisationnelles
- Prévenir les risques à son poste de travail
- Sensibiliser les collaborateurs à la QHSE-RSE
- La conduite à tenir en cas de situation d'urgence

Cette démarche est appliquée par le technicien QHSE du groupe Bétrancourt, embauchée en fin d'année 2021.

RÉSULTATS

Déploiement de l'accueil sécurité avec évaluation en fin de formation

OBJECTIF POUR 2022 :

- Réaliser 100% des accueils sécurité pour les nouveaux entrants en CDI/CDD

SANTÉ ET SÉCURITÉ

EN 2020,

Bétrancourt a mis en place un service QHSE permettant de définir une nouvelle structure organisationnelle, axée sur la qualité système, la sécurité, l'environnement ainsi que la RSE.

Le service QHSE contribue à l'amélioration continue du système et à la bonne application des règles de sécurité, il coordonne les plans d'actions mis en place et leur développement au sein du groupe Bétrancourt.

EN 2021,

Les résultats observés sont :

- Une culture sécurité et environnementale déployée et adhérente par tout le personnel
- Les enjeux RSE sont également animés. Cela facilite le dialogue tant en interne qu'en externe avec les parties prenantes.

ANNÉE	NOMBRE ACCIDENTS AVEC ARRÊTS	TAUX DE FRÉQUENCE	TAUX DE GRAVITÉ
2017	8	47	1,05
2018	4	25	0,40
2019	3	19	0,32
2020	6	40	0,39
2021	5	30	0,75

DEPUIS 2017,

Nous constatons une diminution du nombre d'accident et du taux de fréquence. Cependant cette année 2021 a été mouvementée, cela se traduit par une hausse du taux de gravité.

60% des AT sont dû à des causes ergonomiques, Bétrancourt s'est engagé dans le programme TMS-PRO dans le but d'identifier les gestes et postures contraignantes et d'améliorer les conditions de travail par une nouvelle organisation, l'investissement dans du matériel de manutention et le développement d'une culture ergonomique.



DEPUIS 2014,

Le programme TMS-PRO est lancé par l'assurance maladie-Risques professionnels. Il propose une démarche de prévention structurée visant à :

- Identifier, connaître et maîtriser le risque TMS de façon durable
- Améliorer les conditions de travail des salariés et la performance globale des entreprises.
- Cette démarche est structurée en 4 étapes successives
- Bétrancourt s'est engagé en début d'année 2021 dans le programme TMS-PRO, l'objectif est triple :
- Renforcer la prévention des risques
- Améliorer les conditions de travail
- Développer et transmettre une culture ergonomique



Les postes les plus contraignants ont été identifiés, et ils seront analysés au cours de l'année 2022.

NOUVEAUX OBJECTIFS POUR 2022 :

- Garder un taux de gravité < 1
- Réduire le nombre d'accidents
- Effectuer 3 analyses de postes

NOS CONTRIBUTIONS ENVIRONNEMENT

NOTRE GUIDE DE BONNE CONDUITE, ÉCO-GESTES

Le groupe Bétrancourt a choisi le développement durable comme l'un des fondements de sa stratégie industrielle. S'appuyant sur une démarche de progrès, la politique de management de Bétrancourt vise à atteindre :

- Un équilibre environnemental
- Un équilibre économique continu
- Un équilibre sociétal
-

Les Aspects Environnementaux Significatifs du groupe Bétrancourt ont été identifiés. Ainsi, les axes d'amélioration portent sur la production des déchets, la consommation énergétique et la consommation en eau.

Les acteurs de la démarche environnementale de Bétrancourt sont, bien entendu, l'ensemble du personnel, les collaborateurs, mais également les fournisseurs et sous-traitant.

Bétrancourt demande systématiquement si l'enregistrement REACH a été effectué par ses fournisseurs et s'assure, pour les substances concernées par le règlement REACH, que leur pré enregistrement et éventuellement leur enregistrement ait été réalisé.

La sensibilisation du personnel Bétrancourt est l'une des composantes essentielles de son système de management.

Celle-ci passe par la présence

- D'affichage (Règles de tri, de stockage et d'élimination)
- D'une communication mensuelle (flash environnement)
- D'un accueil sécurité intégrant les questions environnementales



ÉCOVADIS

L'évaluation **ECOVADIS** vise à observer l'intégration des principes du développement durable dans notre activité.

Elle prend en compte les actions menées, les politiques, charte et nos résultats de notre système de management RSE

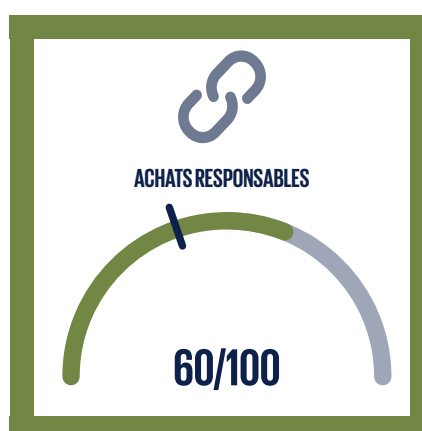
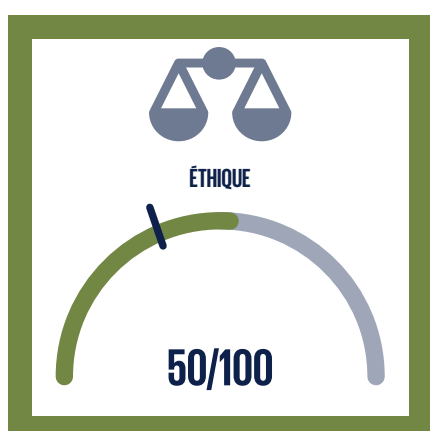
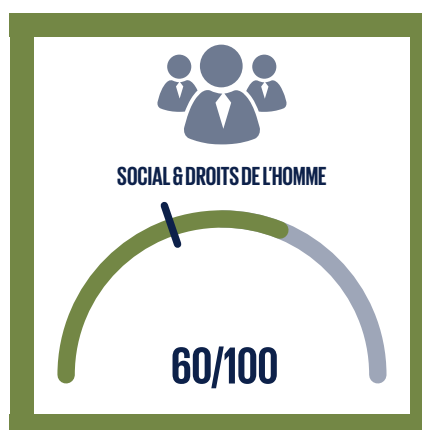
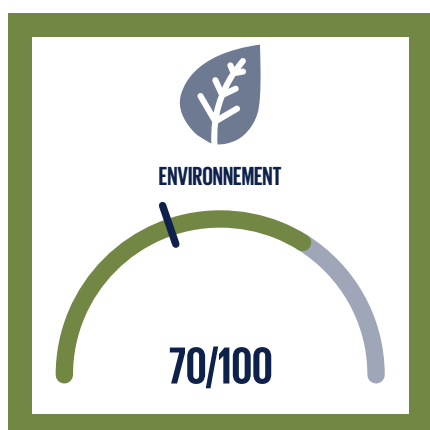
Bétrancourt a reçu la note moyenne de 61 pour l'année 2021, soit 4 points de plus que 2020.



BÉTRANCOURT A UNE NOTE MOYENNE DE

61

POUR 2021, SOIT 4 POINTS
DE PLUS QU'EN 2020



L'OBJECTIF DE BÉTRANCOURT EST D'OBTENIR LA MÉDAILLE D'OR

PROJET FREPI

LE PROJET FREPI (Filière de Recyclage des Équipements de Protection Individuels), notamment les Tenues Haute-Visibilité (THV), est né au sein du Club des Métiers Valorisation des Mousses et Textiles et découle du projet FRIVEP lancé en 2016 par Emmanuel Macron et Ségolène Royal.

Il part d'un constat simple : actuellement la complexité conceptuelle des produits est telle qu'il n'existe pas à ce jour de filière structurée de traitement des THV en fin de vie, ni de solutions techniques autres que l'enfouissement ou l'incinération, dans le meilleur des cas l'intégration dans les CSR (Combustibles Solides de Récupération).

De plus, il faut tenir compte des contextes réglementaires et économiques rendant aujourd'hui plus qu'utile une démarche collecte d'étude globale de la faisabilité d'une filière spécifique de traitement et de recyclage des équipements de protection individuels mais aussi d'éco-conception.

La première phase du projet consistera à mener une série de tests pour déterminer quels types de produits pourraient être proposés aux acteurs des filières Aval de transformation et de savoir répondre à leurs cahiers des charges.

Puis il conviendra de caractériser les produits de sortie afin de savoir comment intégrer cette matière secondaire, seule ou mélangée avec d'autres composants, pour en faire un produit de sortie qui réponde aux cahiers des charges des industriels.

Le projet rassemble différentes structures dont les fabricants comme Bétrancourt et les donneurs d'ordres. Il est piloté par l'association OREE.



PROJET ISO 14 001

La norme ISO 14 001 propose un cadre que les entreprises peuvent appliquer afin de mettre en place un système efficace de management environnemental.

Bétrancourt s'est engagé dans une démarche de certification ISO 14 001, avec pour objectif d'être certifié en 2023.

La mise en place de cette certification permettra de :

- Améliorer la gestion des déchets et des énergies
- Améliorer la réputation de Bétrancourt et la confiance des parties prenantes
- Développer une culture d'environnement au sein du groupe Bétrancourt
- Atteindre des objectifs commerciaux stratégiques en intégrant les questions environnementales dans la gestion des affaires



OBJECTIF POUR 2022 :

- Mise en place du système de management environnement en 2022 afin d'être certifié en début 2023

SYSTÈME DE TRI ET VALORISATION DES DÉCHETS



PAPIERS : MISE EN PLACE DE CORBEILLES DE RÉCUPÉRATION EN PARTENARIAT AVEC LA SOCIÉTÉ ELISE.

Le processus de gestion des déchets du groupe Bétrancourt est un aspect significatif de son système de management environnemental. Chaque collaborateur contribue donc à ce que ce processus soit maîtrisé.

Ainsi, les déchets générés par le groupe sont correctement gérés, de la source initiale à la destination finale. L'objectif pour les années à venir sera de faire valoriser la totalité de nos déchets.

**TAUX DE VALORISATION
100 % (624,5 KG)**



CARTONS, PLASTIQUES, BOIS ET DÉCHETS RÉSIDUELS : MISE EN PLACE DE BENNES DE 30M3 EN PARTENARIAT AVEC LA SOCIÉTÉ VEOLIA.

**TAUX DE VALORISATION
MATIÈRE : 76,6% (53,6T)**



ÉNERGIE ÉCONOMISÉE



602

Foyers français alimentés en électricité pendant 1 mois

ÉQUIVALENCE CO₂ ÉVITÉ



16

Vols aller retours Paris - Londres par passager

EAU ÉCONOMISÉE



112

Foyers français alimentés en eau pendant 1 mois

La consommation en énergies (eau, électricité et gaz) est également un aspect significatif de l'analyse environnementale du groupe Bétrancourt. Par conséquent, cet aspect est logiquement un des éléments centraux de la politique environnementale de la société.

ÉNERGIE	2019	2020	2021	TENDANCE VS N-1
EAU M ³ /AN	510	326	846	
ÉLECTRICITÉ kW/AN	347483	330169	324187	
GAZ kW/AN	802759	1009462	1149280	

RÉSULTATS

Les objectifs que le groupe Bétrancourt s'était fixés en 2021 n'ont pas pu être atteints. En effet, la totalité des coupes pour le proche import ne sont réalisées en France et toutes les compositions de tissus n'ont pas de filière/process de recyclage.

OBJECTIFS POUR 2022 :

- Mettre en place un système de tri des chutes de tissus à l'ateliers de prototypage et de réparation
- Mettre en place un système de tri des chutes de tissus pouvant être recyclés



NOS CONTRIBUTIONS ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Pour l'ensemble des sociétés de Bétrancourt des sociétés de Bétrancourt, le concept de conformité n'inclut pas seulement le respect des exigences clients et des réglementations, il englobe aussi le respect de l'éthique d'entreprise et des règlements intérieurs.

EN 2020,

Bétrancourt a mis en place un code d'éthique s'adressant à l'ensemble de ses collaborateurs.

NOS 5 PRINCIPES ÉTHIQUES

- 1 La lutte anti-corruption
- 2 La lutte contre les discriminations et le harcèlement
- 3 Le bien-être et la bien-traitance
- 4 Le développement durable
- 5 La protection des systèmes d'information et des données personnelles

EN 2021,

Bétrancourt a accentué ses efforts en matière d'image éthique et a mis en place un dispositif d'Alerte Ethique qui s'adresse à l'ensemble des collaborateurs. Ce dispositif basé sur la « Loi Sapin 2 » a pour but de définir les conditions de lancement d'une alerte et de protéger le lanceur d'alerte.

Ce dispositif peut être utilisé dans le cas où l'un des principes du code éthique n'est pas respecté. En d'autres termes cette procédure contribue à lutter contre la corruption, la discrimination sous toutes ces formes, protéger les données personnelles ou encore dénoncer le travail forcé des enfants et/ou dissimulés.

RÉSULTATS

- **Le code éthique est complété par la mise en place d'un dispositif d'alerte.**

OBJECTIF POUR 2022 :

- Inclure le code d'éthique au contrat cadre

