

Saint-Denis, France, 22 juillet 2022

A l'attention du Pacte Mondial des Nations Unies et de nos parties prenantes

Objet : Communication sur le Progrès (COP) 2022 – tableau de correspondance entre le contenu attendu de la COP et le Rapport RSE Monnoyeur 2021.

Contenu attendu	Où le trouver dans notre Rapport RSE Groupe 2021
Déclaration du Directeur Général exprimant le renouvellement de son soutien au Pacte Mondial des Nations Unies.	Editorial du Directeur Général de Monnoyeur page 4
Droits de l'homme	
Principe n°1 - Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.	Voir sujet achats responsables page 32 et formation des collaborateurs à la nouvelle version du Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe qui inclut un dispositif d'alerte prévu entre autres pour les questions relatives aux droits de l'homme page 33.
Principe n°2 - Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.	Achats responsables page 32 ; éthique des affaires page 33 ; lutte contre les discriminations pages 47-48.
Normes internationales du travail	
Principe n°3 - Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	Dialogue social en place et résultats en 2021 : voir page 45.
Principe n°4 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	Renforcement de la RSE dans les dispositions contractuelles avec nos fournisseurs et promotion des principes du Pacte Mondial dans notre sphère d'influence : voir sujet achats responsables page 32. Formation des collaborateurs à la nouvelle version du Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe : voir page 33.
Principe n°5 – Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	Clauses sur les conditions de travail dans les contrats fournisseurs : voir sujet achats responsables page 32. Formation des collaborateurs à la nouvelle version du Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe, lequel inclut un dispositif d'alerte prévu entre

Siège Social

117 rue Charles-Michels – BP 169
93208 Saint-Denis Cedex 01
Tel (33) 01 49 22 60 61

www.monnoyeur.com

SAS au capital de 28 345 920 € - RCS Bobigny 562 038 745 - N° d'identification de TVA FR 70 562 038 745.

Contenu attendu	Où le trouver dans notre Rapport RSE Groupe 2021
	autres pour les questions de droits de l'homme page 33.
Principe n°6 – Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention de la discrimination signé fin 2021 : pages 13 et 47. Programme Turbo de mécénat de compétences : voir page 44. Adhésion à la Charte de la diversité: cf p. 47.
Environnement	
Principe n°7 – Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	Référentiel de contrôle interne Groupe revu en 2021 pour y renforcer les exigences concernant les bonnes pratiques opérationnelles en matière environnementale : voir page 41.
Principe n°8 – Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	Enquête sur l'engagement en faveur de l'environnement: voir page 40, certifications ISO 14001 déjà en place / obtenues en 2021: voir page 41
Principe n°9 – Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	Déploiement de solutions de production d'énergie décarbonée : voir page 13.
Lutte contre la corruption	
Principe n°10 – Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vins.	Analyse des risques et formation en matière de lutte contre la corruption : voir page 33. Formation des collaborateurs à la nouvelle version du Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe qui couvre explicitement ces risques en matière de corruption : voir page 33.

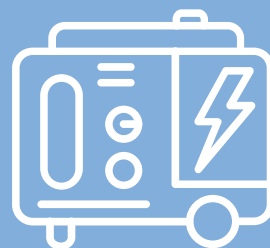
Anne-Laure DENIS, Directrice RSE Groupe

Siège Social

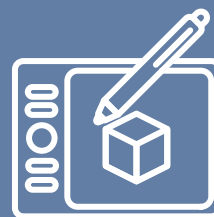
117 rue Charles-Michels – BP 169
93208 Saint-Denis Cedex 01
Tel (33) 01 49 22 60 61

www.monnoyeur.com

SAS au capital de 28 345 920 € - RCS Bobigny 562 038 745 - N° d'identification de TVA FR 70 562 038 745.



RAPPORT **RSE** 2021



Sommaire



PARTENAIRE DE LA TRANSFORMATION

Le Groupe Monnoyeur en un coup d'œil	6
Notre gouvernance d'entreprise	8
Nos valeurs	10
Notre stratégie	11
Faits marquants 2021	12



NOS ENJEUX RSE

Notre gouvernance en matière de RSE	17
Notre responsabilité sociétale se décline suivant trois grands axes	18
Répondre aux attentes de nos parties prenantes	20
Nous soutenons le Pacte Mondial des Nations Unies	22

ÉDITO



Philippe Monnoyeur
Directeur Général

Accompagner nos clients dans la transformation écologique et numérique

4



NOTRE STRATÉGIE RSE PAR AXE

Produits, services et relations d'affaires	24
Nos opérations	34
Nos équipes	42



MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS RSE DÉTAILLÉS

Note méthodologique	50
Enjeux RSE et matérialité	51
Principe de reporting	52
Rapport d'audit	53
Indicateurs RSE détaillés	54
Index du contenu GRI	58

Monnoyeur SAS - capital de 28 345 920 euros - siège social sis 117, rue Charles Michels 93200 Saint-Denis - RCS Bobigny 562 038 745.
Ce document a un caractère strictement informatif, il n'emporte aucun avis, ni accord contractuel de la part de Monnoyeur et doit être pris en considération à sa date de publication. Monnoyeur décline toute responsabilité pour toute inexactitude ou omission, ainsi que toute utilisation qui pourrait être faite de ce document. Toute reproduction, représentation, diffusion ou rediffusion, totale ou partielle, du contenu de ce document par quelque procédé que ce soit sans l'autorisation expresse et préalable de Monnoyeur constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles L.335-2 et suivants du Code de la Propriété Intellectuelle.
Publication de la Direction RSE de Monnoyeur - Crédits photos : AnnaDel, Club photo BM, Fruizz, Hugo Events, Luc Frey, I-Stock, Monnoyeur, Unsplash - Réalisation : wellcow

Accompagner nos clients dans la transformation écologique et numérique

L'ensemble de nos activités sont concernées par la transition en cours sur les plans énergétique et écologique d'une part, et digital d'autre part. Notre ambition est d'établir Monnoyeur comme entreprise leader des services BtoB en Europe, partenaire de nos clients dans les mutations profondes qu'ils connaissent dans trois domaines en particulier : décarbonation, digitalisation des opérations et croissance de l'économie d'usage.

Notre responsabilité sociétale est intimement liée à notre ambition. En 2021, nous avons précisé deux priorités essentielles de notre feuille de route RSE. Le Groupe s'est engagé à définir une trajectoire carbone alignée avec la science ; nous avons par ailleurs affiné nos objectifs et renforcé notre plan d'actions pour améliorer l'équilibre femmes-hommes dans l'entreprise. Les objectifs de performance que nous nous sommes fixés ont été associés à notre première émission obligataire réalisée l'année dernière pour financer notre développement futur. Ce choix traduit la volonté de Monnoyeur de prendre pleinement part à la transition énergétique, écologique et sociétale.

Notre feuille de route RSE donne le cap pour un développement en phase avec les enjeux sociétaux contemporains. Nous sommes membres du Pacte Mondial des Nations Unies, je confirme ici notre engagement à en soutenir les dix principes ainsi qu'à contribuer à la réalisation des Objectifs de Développement Durable. Notre mission commune au sein du Groupe est d'incarner ces engagements et de les relayer dans notre sphère d'influence pour, ensemble, aller plus loin !



Philippe Monnoyeur
Directeur Général

Partenaire de la transformation



Le groupe Monnoyeur en un coup d'œil

Nos pôles d'activités



Fourniture de **biens d'équipement pour la construction et l'industrie** : vente, location longue et courte durée, gestion de flotte et services associés
Distributeur exclusif Caterpillar



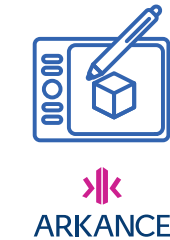
Solutions de production d'énergie et de motorisation : conception, commercialisation, services et maintenance
Distributeur exclusif Caterpillar



Solutions de manutention : location courte et longue durée, services et maintenance
Loueur multi-marques



Fourniture de **biens d'équipement agricoles**, services et après-vente
Distributeur exclusif JOHN DEERE



Solutions pour la **digitalisation de la construction et de l'industrie** : connectivité et guidage, logiciels (BIM, CAM), développements et services spécifiques
Distributeur Trimble et Autodesk, éditeur de logiciels propres



Services spécialisés
Prestations de maintenance, réparation, location, au service de la performance de biens d'équipement multimarques.

Chiffres clés

115

ans d'histoire et d'expertise

2,3

Mds € de chiffre d'affaires en 2021

Présence dans

18

pays sur

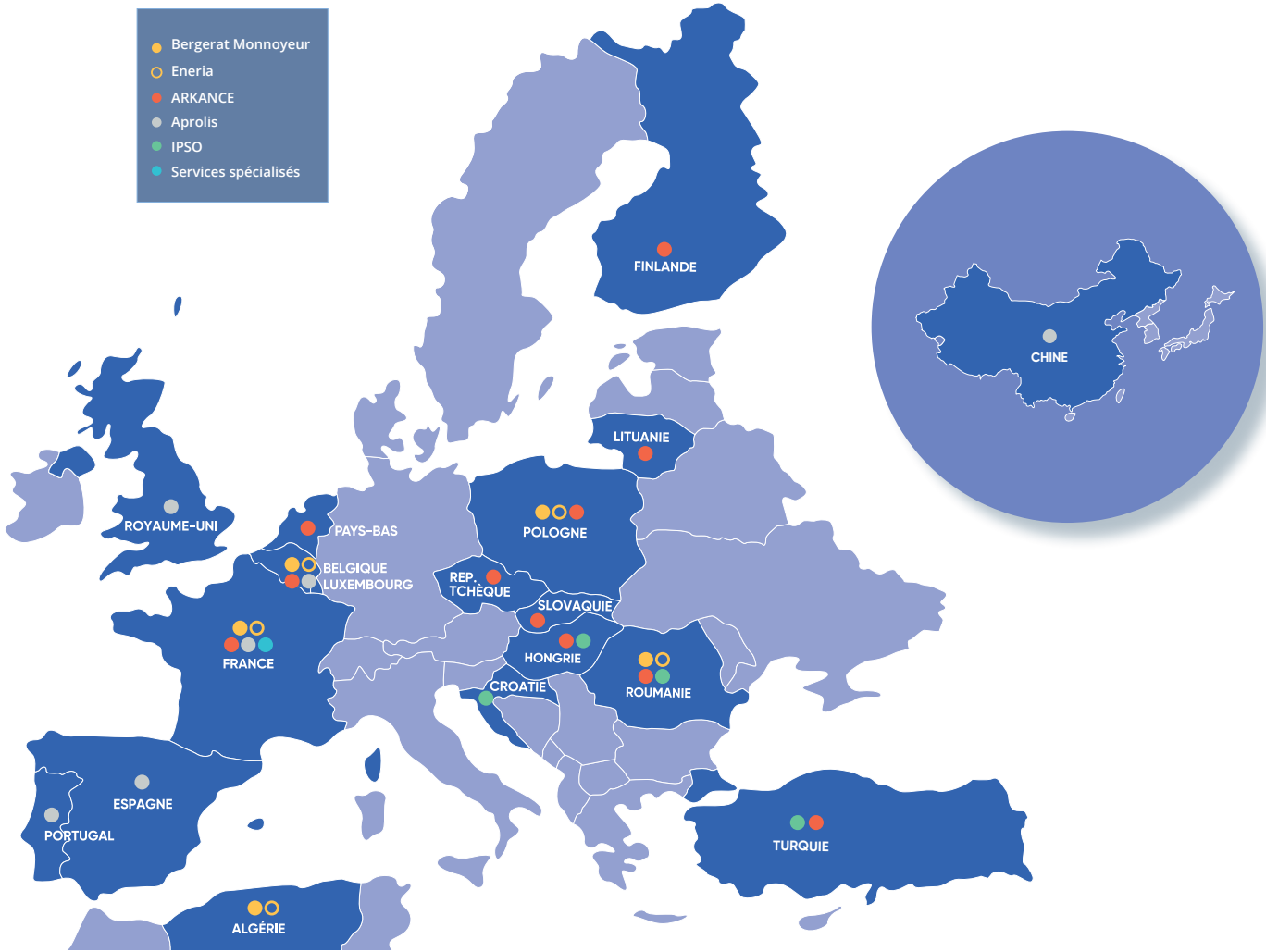
3

continents

Environ

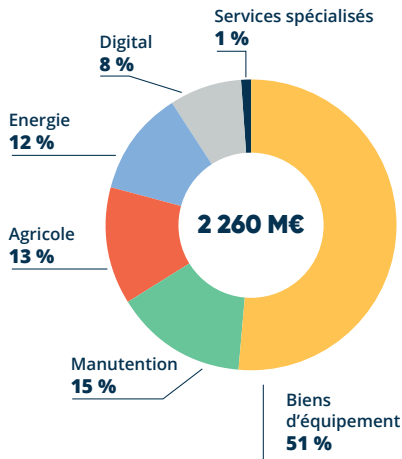
7 600

salariés

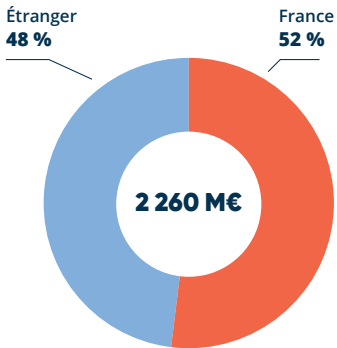


Chiffre d'affaires 2021 : 2,3 Mds €

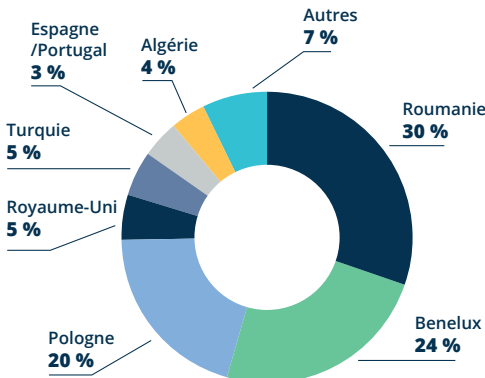
Répartition par pôle d'activités



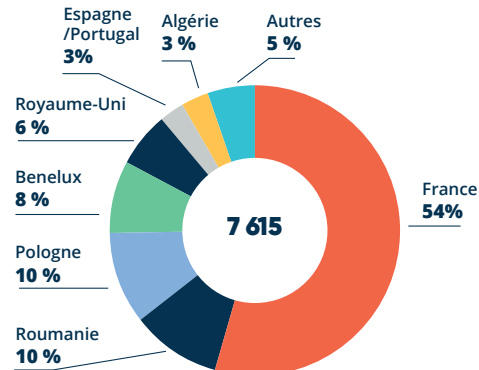
Répartition par pays



Répartition hors France par pays



Répartition des effectifs par pays



Notre gouvernance d'entreprise

Le siège du Groupe est situé à Saint-Denis, au nord de Paris.

Comité exécutif

Le Comité exécutif se compose du Directeur général, du Secrétaire général et de cinq Directeurs d'activités. Il oriente l'entreprise sur sa vision à moyen terme et ses choix stratégiques.

Membres du Comité exécutif



Philippe Monnoyeur
Directeur général



Olivier Ferrand
Secrétaire général



Jean-Marie Basset
Bergerat Monnoyeur
France et Belgique



Philippe Rivoallan
Eneria et
Bergerat Monnoyeur
Algérie, Pologne et
Roumanie



Benjamin de Castelneau
Aprolis



Grégoire Arranz
ARKANCE



Arnaud Van Strien
IPSO

Conseil d'administration

13 administrateurs siègent au Conseil d'administration, parmi lesquels 6 sont indépendants.
Les administrateurs familiaux appartiennent à la 3^e ou 4^e génération ayant succédé au fondateur du groupe Francis Monnoyeur.

Représentants de la famille

Baudouin Monnoyeur
(Président) - 3^e génération
Denis Monnoyeur - 3^e génération
Eric Monnoyeur - 3^e génération
Bruno Monnoyeur - 3^e génération
Thibault Monnoyeur - 4^e génération
Grégoire de Castelneau - 4^e génération
Marina Boutry-Cuypers - 4^e génération

Indépendants

Julie Avrane-Chopard
Patrick Cazalaa
Jean Eichenlaub
Léonard Forestier
Pascal Guillemain
Xavier Jauretche

Le Conseil d'administration inclut également deux comités traitant de sujets spécifiques : le Comité d'audit et le Comité des nominations et des rémunérations.

Comité d'audit

Trois administrateurs siègent au Comité d'audit. Deux sont indépendants dont le Président, le troisième représente la famille Monnoyeur. Les missions du Comité d'audit sont notamment les suivantes :

- l'examen des états financiers ;
- le suivi du plan d'audit interne et de la maîtrise des risques ;
- le suivi des sujets de conformité en général (eg. dispositif anti-corruption Sapin 2, dispositif de protection des données personnelles RGPD) et le suivi des actions RSE ;
- les questions de cybersécurité ;
- la gestion de crise.

Membres

Patrick Cazalaa (Président)
Grégoire de Castelneau
Xavier Jauretche

Comité des nominations et des rémunérations

Trois administrateurs siègent au Comité des nominations et des rémunérations. Deux sont indépendants dont le Président, le troisième représente la famille Monnoyeur. Ce Comité a pour mission d'assister le Conseil d'administration dans la détermination et le contrôle de la politique de rémunérations au sein du Groupe, notamment pour ses dirigeants, dans l'examen des candidatures aux fonctions clés ou de nouveaux administrateurs, ou encore sur toute question liée à la gouvernance.

Membres

Jean Eichenlaub (Président)
Bruno Monnoyeur
Pascal Guillemain

Nos valeurs

Partagées par l'ensemble du Groupe, nos valeurs marquent notre volonté d'excellence, notre engagement quotidien auprès de nos clients, ainsi que l'attention que nous portons à la qualité des relations humaines. En 2021, le Groupe a publié une Charte du bien-vivre ensemble qui définit les principes de management et de collaboration associés à ces valeurs (voir *Faits marquants de l'année 2021* page 14).



Le respect

Fier de l'engagement de ses collaborateurs et de la confiance que lui portent ses clients, le Groupe construit de façon durable chacune de ses relations internes et externes en les fondant sur le respect, reconnaissant ainsi la valeur de ses collaborateurs, clients et partenaires.



Le courage

Pour anticiper et gérer nos futurs développements ainsi que pour accompagner nos clients sur leurs marchés, le courage de relever les challenges est un comportement qui doit animer chacun des collaborateurs du Groupe, dans la gestion de la relation client et dans le management des équipes.



L'esprit d'entreprendre

Le développement du Groupe repose sur cet esprit d'entreprendre et d'innover qui est source de créativité en interne et levier efficace de la croissance de nos parts de marché et de notre résultat sur le long terme.



La convivialité

La force du Groupe tient à sa capacité à faciliter à tout niveau et en toute occasion les échanges entre ses collaborateurs. Unis par la passion de leur métier et du service client, ceux-ci partagent et vivent dans la convivialité chaque moment clé, favorisant ainsi une dynamique sociale efficace et bienveillante.

Notre stratégie

Partenaires de proximité de nos clients, nous les équipons et accompagnons leurs transformations dans le contexte de la transition énergétique et numérique.

Élargir et enrichir notre offre

Compléter notre offre avec des produits et services différenciants

- Développer la location de matériels lourds chez Aprolis
- Élargir nos gammes de matériels agricoles et nos solutions d'irrigation chez IPSO

Poursuivre le développement de solutions intégrées

- Proposer des solutions flexibles de gestion de flotte chez BM RENT
- Développer davantage les solutions « full service » chez Bergerat Monnoyeur
- Renforcer nos compétences au service de la gestion de flotte d'actifs multimarques

Innover avec et au service de nos clients

Guider et accompagner nos clients dans leur stratégie de décarbonation

- Fournir des outils de mesure de l'empreinte carbone des machines
- Accompagner la réduction de l'empreinte carbone liée à l'utilisation des machines
- Apporter des réponses pragmatiques pour la transition énergétique (motorisations plus sobres, solutions hybrides de production d'énergie...)

Développer de nouveaux modèles de l'économie d'usage

- Concevoir de nouvelles offres de location, par exemple pour les pneumatiques

Nous inscrire dans la révolution numérique

Accompagner la digitalisation de la construction et de l'industrie

- Accompagner la pénétration des nouvelles technologies sur les chantiers et celle des outils de conception intelligents et collaboratifs dans les bureaux d'études
- Concevoir des jumeaux numériques des usines et demain des chantiers de construction
- Développer des logiciels en propre pour enrichir les offres de nos partenaires globaux (Autodesk, Trimble)

Poursuivre la digitalisation de nos activités au service de nos clients

- Optimiser le service après-vente grâce à la connectivité des actifs et le diagnostic à distance
- Simplifier et enrichir l'expérience client grâce aux outils numériques

Poursuivre notre développement à l'international

Étendre les offres du Groupe à des marchés en croissance

Déployer des modèles économiques éprouvés sur de nouvelles géographies

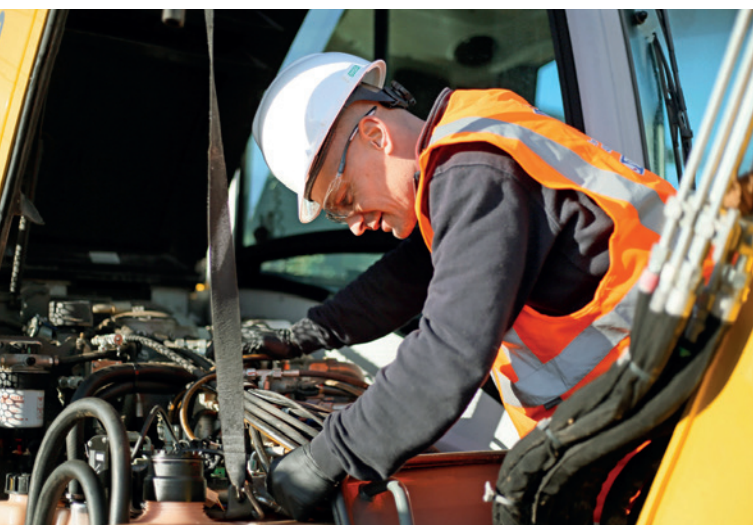
Construire des plateformes internationales

- Se positionner à la même échelle que nos fournisseurs partenaires et nos grands clients
- Mettre les expertises spécifiques du réseau ARKANCE au service d'un portefeuille de clients plus large

Faits marquants 2021

Une offre de services étendue à la réparation des flexibles hydrauliques et aux pneumatiques de génie civil

Le Groupe Monnoyeur a investi en 2021 dans deux activités nouvelles : la réparation en urgence de flexibles hydrauliques avec l'acquisition de CHRONO Flex et la distribution et la location de pneus de génie civil avec celle de Génie Civil Services (GCS). Ces deux activités complètent la palette de services spécialisés proposée par le Groupe à ses clients pour répondre à leurs défis de performance opérationnelle et environnementale. L'intégration de ces services applicables à plusieurs de nos pôles d'activités ouvre de nombreuses synergies au sein du Groupe. L'assise financière et opérationnelle de Monnoyeur permettra à CHRONO Flex et GCS, leaders sur le marché français, de déployer leur modèle au-delà de leur périmètre géographique actuel.



Expansion internationale d'Aprolis et première implantation du Groupe au Royaume-Uni

Aprolis a poursuivi son développement international en 2021 avec notamment une acquisition dans un nouveau pays en juin : la société Impact Handling, loueur de matériels de manutention au Royaume-Uni. Avec l'intégration de cette dernière, le pôle manutention Aprolis devient le premier loueur multimarques et multimatériels dans la manutention en Europe.



ARKANCE renforce l'édition de logiciels propres au service de la transition écologique et numérique de l'industrie et de la construction

En janvier 2021, ARKANCE a fait l'acquisition de l'éditeur de logiciel lituanien AGACAD qui développe des extensions pour les professionnels du monde entier utilisant Autodesk® Revit, logiciel pour la modélisation numérique des bâtiments. Certains des logiciels édités par AGACAD sont devenus des incontournables pour la conception et la préfabrication de structures en bois, métal ou béton. Ces solutions sont utilisées par quelque 13 000 utilisateurs dans plus de 130 pays. Cette acquisition confirme la volonté d'ARKANCE de développer son activité d'édition de logiciels. Avec AGACAD, ARKANCE renforce sa capacité à accompagner les transformations des acteurs de l'industrie et de la construction en mettant la digitalisation au service de la transition écologique. En décembre, ARKANCE a poursuivi son expansion géographique avec l'acquisition de PROTA ALTAR, acteur majeur de la digitalisation des secteurs de la construction et de l'industrie en Turquie.



Déploiement de solutions de production d'énergie décarbonée par Eneria

Eneria a assemblé en 2021 les premiers groupes électro-hydrogènes GEH₂ sur son site industriel de Montlhéry (Essonne, France). Développé par EODev (Energy Observer Developments), société offrant des solutions pour accélérer la transition énergétique, le GEH₂ fait l'objet d'un partenariat entre les deux sociétés, les équipes d'Eneria assurant son industrialisation, sa distribution et sa maintenance. Sans émission de CO₂ ni de polluants atmosphériques et totalement silencieux, le GEH₂ représente une solution intéressante pour la production d'électricité dépolluée et décarbonée. Les premiers groupes sont loués à des clients pour leur permettre d'expérimenter cette solution à base d'hydrogène et encourager son utilisation. En parallèle, le relèvement à 500 kW en France du plafond de l'obligation de rachat par EDF de l'électricité solaire permet à Eneria de développer des projets photovoltaïques plus ambitieux. En 2021, Eneria a remporté le projet d'équipement en ombrières photovoltaïques d'une puissance de 2 MW du parc d'exposition de Dôle dans le Jura (France) pour le compte d'Opale Energies Naturelles.

Première émission obligataire associée à des critères de performance RSE

En octobre 2021, dans un contexte d'activité dynamique et de fort développement, le Groupe a réalisé pour la première fois de son histoire une émission obligataire sous la forme d'un placement privé au format Euro-PP auquel il a associé des engagements et indicateurs de performance RSE. Ces derniers portent sur la réduction de l'empreinte carbone à travers la définition d'une trajectoire Groupe de réduction des émissions de gaz à effet de serre alignée avec la science et une plus grande féminisation des effectifs, notamment à travers le recrutement des postes non techniques. Le coût de financement est ainsi directement lié à ces indicateurs RSE, reflet de l'engagement du Groupe pour la transition énergétique, écologique et sociale.

Signature de deux accords pour une meilleure qualité de vie au travail

La négociation sur le télétravail engagée fin 2020 par le Groupe en France a abouti, en janvier 2021, à la signature d'un accord Groupe qui a ensuite été mis en œuvre dans les filiales françaises. Ce dernier prévoit jusqu'à deux jours de télétravail par semaine, indépendamment du contexte de crise sanitaire liée au Covid-19. En décembre 2021, le Groupe a également signé un accord relatif à l'égalité professionnelle et la prévention de la discrimination. Il instaure des principes et actions autour de quatre domaines : recrutement et marque employeur, évolution professionnelle, équilibre de rémunération entre les femmes et les hommes et articulation entre vie professionnelle et vie privée. Il sera déployé en France et viendra enrichir la réflexion des filiales à l'étranger.

Faits marquants 2021

Quand l'intelligence collective fait vivre les valeurs du Groupe

En mars 2021, le Groupe a publié une Charte du bien-vivre ensemble destinée à incarner les quatre valeurs du Groupe : le respect, le courage, l'esprit d'entreprise et la convivialité. Elle définit clairement et simplement les principes de collaboration et de management associés à ces valeurs. Elle est le fruit d'un travail collectif initié en 2020 auquel ont contribué 150 collaborateurs volontaires du Groupe formant un panel souhaité le plus divers possible : jeunes et seniors, ayant un rôle de management ou non, représentant chacune des entités du Groupe. La réflexion sur l'incarnation des valeurs a été menée au travers d'ateliers en Algérie, en Belgique, en Finlande, en France, en Pologne et en Roumanie. La Charte est diffusée avec le support d'un plan de communication et sera complétée par la publication d'un livret illustrant chaque valeur du Groupe sous forme de bande dessinée. Le premier livret portant sur le respect a été publié et partagé avec l'ensemble des collaborateurs fin 2021.



Monnoyeur Innovation Challenge



Lancement du premier challenge innovation Groupe

Pour la première fois, le Groupe a lancé en octobre 2021 un challenge innovation ouvert à tous les collaborateurs, animé à travers une plateforme digitale. Structuré autour de quatre catégories – améliorer l'expérience de nos clients, enrichir nos offres, accroître l'efficacité de nos processus internes et conduire nos opérations de manière responsable – ce challenge a pour but à la fois de faire émerger les idées et de mobiliser l'intelligence collective du Groupe tout en créant des liens entre les collaborateurs, les porteurs d'idée étant encouragés à former des équipes. Au total, près de 1 700 collaborateurs ont pris part au challenge et 258 idées ont été soumises, toutes catégories confondues. Pour chaque catégorie, trois idées finalistes ont été sélectionnées en fonction des votes des participants exprimés sur la plateforme digitale. Les équipes finalistes ont bénéficié d'un coaching pour les préparer à présenter leur idée au jury composé des membres du Comité exécutif du Groupe. La sélection finale a eu lieu en février 2022 ; les équipes lauréates développent maintenant leur projet avec le soutien du Groupe.

Nos enjeux RSE





Notre gouvernance en matière de RSE

La Direction RSE a pour mission de définir notre stratégie RSE et de veiller à son déploiement dans les différents pôles d'activités et pays du Groupe Monnoyeur. Elle pilote également les indicateurs clés de performance et la communication RSE du Groupe. Placée sous la responsabilité du Secrétaire général, membre du Comité exécutif du Groupe, elle est positionnée de manière transversale par rapport aux pôles d'activités.

Articulée autour de trois axes majeurs (*voir page 18*), la feuille de route RSE du Groupe sert de cadre aux pôles d'activités pour décliner leur propre feuille de route RSE.

La Direction RSE assure l'animation du Comité RSE Groupe conçu comme un forum d'échange et de réflexion entre le Groupe et les pôles d'activités autour des enjeux RSE.

Sa composition a été revue en 2021 pour y assurer la représentation de chacun des pôles. Il compte huit membres dont trois représentent le Groupe (Secrétaire général, DRH et Directrice de la RSE) et cinq représentent les pôles d'activités.

La RSE fait également l'objet de points d'avancement périodiques auprès du Comité exécutif et du Conseil d'administration.

Les fonctions Ressources Humaines et Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) sont par nature étroitement associées au déploiement de la stratégie RSE. La Direction des Ressources Humaines Groupe coordonne les Directions des Ressources Humaines des différents pôles d'activité auxquelles sont rattachés les responsables HSE des pôles.

D'une manière plus générale, chaque fonction est en charge du déploiement des plans d'actions RSE relevant de son domaine de compétences.

1



Produits, services et relations d'affaires



Innover pour accompagner la décarbonation de nos clients



Protéger la santé et assurer la sécurité des usagers et tiers



Allonger la durée de vie de nos produits



Garantir des achats responsables



Garantir un comportement éthique dans notre pratique des affaires

2



Nos opérations



Garantir la protection de la santé et la sécurité au travail



Climat : réduire les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre



Réduire la production de déchets et prévenir la pollution

Notre responsabilité sociétale se décline suivant trois grands axes

3



Nos équipes



Recruter et fidéliser les talents



Veiller à un dialogue social de qualité et au bien-être des collaborateurs



Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations

Répondre aux attentes de nos parties prenantes

La RSE s'étend à l'ensemble de l'écosystème de l'entreprise. Nous avons identifié les attentes principales de nos parties prenantes ainsi que les outils de dialogue et actions en place pour y répondre.

Parties prenantes	Attentes principales	Outils de dialogue et actions en place
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Qualité des produits et qualité de service Offre de produits et services responsables Sûreté des équipements Rapidité d'exécution (délais de livraison...) Continuité des opérations Relations durables Capacité d'innovation 	<ul style="list-style-type: none"> Mesure de l'expérience client (Eneria et Bergerat Monnoyeur) Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe Réponses aux demandes d'évaluation de nos clients en matière de RSE Innovation pour renforcer la pertinence des offres, notamment dans le contexte des transitions écologique et numérique en cours Développement des offres en lien avec l'économie d'usage (ex. : BM RENT, Aprolis)
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Développement des compétences Bien-être au travail Environnement de travail sûr Communication 	<ul style="list-style-type: none"> Dispositif de formation continue articulé autour de l'université d'entreprise et de modules de e-learning Programmes d'intégration des nouveaux collaborateurs et dispositif d'apprentissage Enquête 'ENPS' (Employee Net Promoter Score) pour mesurer et améliorer l'expérience collaborateur Comité de Groupe pour un dialogue social élargi Accords collectifs en place dans les filiales (ex. : accord sur le dialogue social, accord sur le télétravail) Programmes de prévention santé & sécurité au travail Communication interne renforcée : newsletters Groupe mensuelles & webinaires
Commettants	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de leur stratégie de distribution sur les marchés dont nous avons la charge Respect des exigences de qualité Performance en matière de santé/sécurité Qualité de la formation de nos techniciens 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi et communication des indicateurs de santé sécurité, ex. : <i>recordable injury frequency</i> (RIF) pour Caterpillar Remontée des attentes des clients et des tendances du marché à l'occasion des séminaires organisés par les commettants Audit et certification de nos centres de formation
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Respect des délais de paiement Prix justes Relations durables 	<ul style="list-style-type: none"> Dématérialisation des factures fournisseurs pour un traitement plus rapide Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe concernant les relations fournisseurs Recherche de relations durables stipulée dans les contrats cadres des filiales du Groupe
Pouvoirs publics	<ul style="list-style-type: none"> Respect des lois et réglementations Contribution fiscale Développement économique local 	<ul style="list-style-type: none"> Signature de la relation de confiance avec l'administration fiscale française Suivi de la conformité aux obligations réglementaires applicables en matière sociale et environnementale
Communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des nuisances engendrées par les sites Gestion des déchets d'activité Solidarité Emploi local 	<ul style="list-style-type: none"> Programme Turbo de mécénat de compétences en partenariat avec la Fondation Apprentis d'Auteuil Mécénat culturel en partenariat avec la Fondation Culturespaces Initiatives de solidarité locales

Nous soutenons le Pacte Mondial des Nations Unies

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Le Groupe Monnoyeur a rejoint le Pacte Mondial des Nations Unies en 2021.

Nous nous engageons ainsi à respecter les 10 principes universels du Pacte Mondial concernant les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption et à les promouvoir dans notre sphère d'influence.

Une stratégie RSE contribuant aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies

Dans le même esprit, le Groupe s'engage en faveur des ODD qui concernent tous les acteurs de la société et que le Pacte Mondial a pour mission de promouvoir. Vous retrouverez dans ce rapport notre contribution à ces objectifs matérialisée par les pictogrammes des ODD auxquels participent nos engagements RSE.



Notre stratégie RSE par axe





Produits, services et relations d'affaires

Innover pour accompagner la décarbonation de nos clients



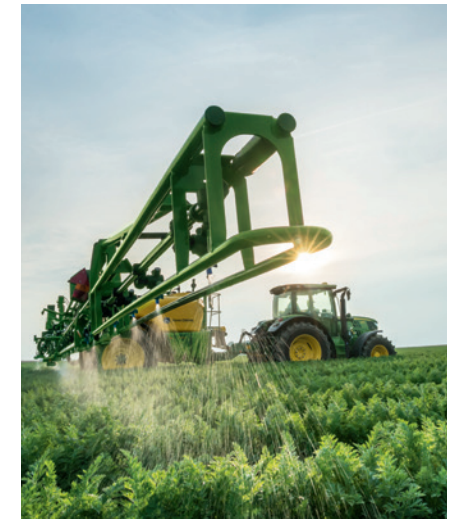
Nous distribuons des biens d'équipements et solutions premium et fournissons les services associés pour maintenir une utilisation efficiente de ces équipements dans la durée. Dans cette optique, **nous mettons nos compétences et notre expertise au service des objectifs de décarbonation de nos clients** ; cela s'incarne d'une manière spécifique pour chacun de nos pôles d'activités.

ARKANCE La digitalisation au service de la sobriété carbone

ARKANCE SYSTEMS Finlande distribue Fuelsave Road Design, solution web pour la conception de routes. Cet outil modélise l'impact de l'usage de l'infrastructure en termes de consommation d'énergie et d'émissions de GES* en croisant la géométrie de l'ouvrage avec le type de véhicules utilisateurs et les flux de circulation anticipés. Cela permet de **prendre de meilleures décisions en matière d'éco-conception**, point important sachant qu'on estime que la phase d'utilisation d'une route représente environ 80-90 % de la consommation d'énergie et des émissions de GES sur son cycle de vie complet.

En parallèle, ARKANCE a renforcé ses capacités d'édition de logiciels propres en 2021, utilisés entre autres pour l'industrialisation de la construction de bâtiments, dont des bâtiments en structure bois. **Ces logiciels mettent ainsi la digitalisation au service de méthodes de construction plus durables** (voir aussi faits marquants page 12).

*GES: gaz à effet de serre



Agriculture de précision : la technologie au service de pratiques agricoles raisonnées avec IPSO

Le système de guidage GPS équipant les engins agricoles évite de passer plusieurs fois sur une même zone dans un champ. En 2021, **20 000 heures de fonctionnement ont ainsi été économisées** pour la flotte JOHN DEERE vendue en Roumanie, soit **environ 715 000 litres de carburant**. Les technologies employées pour l'agriculture de précision ont pour co-bénéfice de réduire les apports en intrants sur une surface donnée.



Aider nos clients à réduire l'impact de l'utilisation des équipements

Pour les machines de nouvelle génération, **Bergerat Monnoyeur s'engage sur la maîtrise de la consommation de carburant** à travers la "garantie consommation" qui prévoit une compensation financière pour le client en cas de dépassement du plafond annoncé. **Une formation à l'éco-conduite est aussi proposée** afin que les conducteurs d'engins des clients connaissent les facteurs influant sur la consommation de carburant et puissent ainsi mieux la maîtriser. En parallèle, BM RENT (location de machines) a établi en 2021 un partenariat avec TotalEnergies qui fournit le HVO 100, gazole paraffinique renouvelable dont les émissions de GES sur l'ensemble du cycle de vie sont inférieures d'au moins 50 % à celles du

gazole conventionnel d'origine fossile. Dès fin 2021, 15 % des machines louées étaient livrées avec un plein de HVO 100 ; cette initiative sera étendue à l'ensemble du parc en location en 2022.

Développer l'économie d'usage : location de machines et gestion de flotte

En 2021, BM RENT a augmenté son parc de machines en location pour **atteindre environ 1 500 machines** en France et en Belgique. BM RENT est par ailleurs devenu le premier loueur à ouvrir à ses clients l'accès aux données de leurs matériels loués grâce à la solution de gestion de données de la start-up hiboo. Les clients peuvent ainsi suivre l'intégralité de leur flotte d'engins, qu'ils en soient propriétaires ou locataires.

Accompagner la transition énergétique avec des solutions de production d'énergie décarbonées

En 2021, **Eneria a assemblé sept premiers groupes électrogènes GEH₂ fonctionnant à base d'hydrogène**, solution développée par la société EODev. Le partenariat conclu en 2020 avec EODev prévoit l'industrialisation, la distribution et la maintenance par Eneria de ces groupes. Plusieurs clients à la recherche de solutions de production d'électricité décarbonée vont expérimenter le GEH₂ courant 2022. Eneria suit les retours d'expérience conjointement avec EODev afin d'encourager l'adoption de cette technologie décarbonée. En parallèle, **Eneria a poursuivi en 2021 le déploiement de son offre de production d'énergie solaire** (voir faits marquants page 13).



Focus



RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES ET PRÉSERVER LES RESSOURCES GRÂCE À UNE GESTION EXPERTE DES PNEUMATIQUES

À l'été 2021, le Groupe Monnoyeur a étendu son offre de services avec l'acquisition de Génie Civil Services (GCS), leader français de la vente et de la location de pneumatiques de génie civil. Les pneumatiques représentent une part importante des coûts d'exploitation d'une machine ; ils ont aussi un impact sur le bilan carbone de son utilisation et sur la consommation de ressources. Il est estimé qu'**environ 15 % des engins de chantier ont des pneus sous-gonflés**, ce qui entraîne une surconsommation de carburant et une usure accélérée des pneumatiques.

Grâce à sa solution innovante Tyre Pressure Monitoring Systems (TPMS) de surveillance de la pression et de la température des pneus, GCS est capable d'anticiper les interventions de maintenance nécessaires et peut réparer les pneus directement chez les clients ou dans son propre atelier de réparation. Cela permet, d'une part, **d'allonger la durée de vie des pneus** – et donc de réduire la mise au rebut de matière – et, d'autre part, **d'éviter**

la surconsommation de carburant associée à un sous-gonflage ainsi que les émissions de gaz à effet de serre qui en découlent.

Lorsque les pneus sont arrivés au bout de leur première vie, GCS peut proposer un rechapage. Cette opération consiste à remplacer toute la gomme du pneumatique **en conservant la carcasse qui représente elle la majeure partie de la masse d'un pneu**.

GCS fournit entre autres l'ensemble des pneumatiques montés sur les machines en location courte durée fournies par BM RENT, filiale du Groupe spécialisée dans la location d'engins courte et longue durée. La transformation du marché du pneu de génie civil de la propriété vers l'usage représente une opportunité de développement. Le Groupe compte étendre l'offre de GCS sur ses différents territoires à destination de ses clients de la construction, de l'industrie et de l'environnement mais aussi de la manutention.

Expérience client

Bergerat Monnoyeur (BM) et **Eneria** mesurent régulièrement le "Net Loyalty Score" (NLS*), indicateur qui évalue la propension des clients à nous recommander et à nous faire confiance à nouveau.

	France		Belgique		Roumanie		Pologne	Algérie
	BM	Eneria	BM		BM	Eneria	BM	BM
2021	54 %	44 %	45 %		75 %	87 %	55 %	60 %
2020	52 %	60 %	52 %		87 %	95 %	52 %	61 %

* Le NLS est calculé en soustrayant le pourcentage de détracteurs au pourcentage de promoteurs

Nota bene : la perturbation des chaînes d'approvisionnement et le rallongement des délais de livraison qui en a résulté ont impacté l'indicateur NLS en 2021.

Protéger la santé et assurer la sécurité des usagers et tiers



La santé et la sécurité des usagers et tiers représentent un enjeu majeur, en particulier pour les activités associées aux engins et moteurs (Bergerat Monnoyeur, IPSO, Aprolis, Eneria et Services spécialisés). Nos clients comme nos commettants ont des attentes fortes en la matière.

Renforcer les équipements de sécurité

Bergerat Monnoyeur (France) dispose d'un bureau d'études intégré qui conçoit et réalise à la demande des clients des adaptations sur mesure de leurs matériels en fonction de l'usage spécifique qu'ils en ont. Une large partie des adaptations fournies **renforce la sécurité des opérateurs des engins**. Ces aménagements techniques sont proposés pour des machines neuves comme d'occasion.

Nous nous assurons de la prévention des risques professionnels lorsque nous intervenons chez nos clients pour des opérations de services. Concernant la sécurité des tiers, des plans de prévention sont en place pour encadrer leurs interventions sur nos sites. En complément des mesures relevant de l'organisation du travail, nous tenons à la disposition de nos clients les fiches de données de sécurité (FDS) des produits que nous distribuons.



Former à la sécurité grâce aux écoles de conduite

Toute livraison d'un bien d'équipement à un client s'accompagne d'un protocole de mise en route incluant la transmission des consignes de sécurité. Pour les machines de grande capacité, Bergerat Monnoyeur (France) **propose systématiquement une 'école de conduite'** dispensée sur la machine. Cette formation est notamment **centrée sur les aspects sécurité liés à la conduite de la machine ainsi que sur l'éco-conduite**.



En 2021, ces écoles de conduite ont représenté environ
2 600 heures
de formation en France.

Allonger la durée de vie de nos produits



Nous distribuons des biens d'équipements et solutions premium et fournissons les services associés pour maintenir une utilisation efficiente de ces équipements dans la durée. Dans cette optique, nous mettons nos compétences et notre expertise au service des objectifs de décarbonation de nos clients ; cela s'incarne d'une manière spécifique pour chacun de nos pôles d'activités.

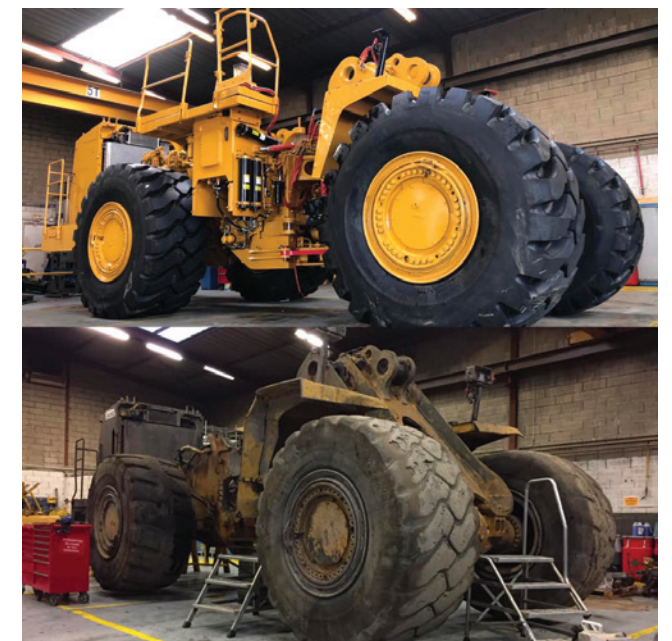
Des services de maintenance ajustés pour un entretien optimal

La durabilité des équipements dépend directement de leur bon entretien. Bergerat Monnoyeur assure une maintenance prédictive basée sur l'analyse des données remontées des machines connectées, ce qui permet de **prévenir les pannes machine ou la casse de pièces susceptibles d'interrompre la production ou d'endommager le matériel**.

Garantir la performance des équipements distribués fait partie de nos engagements auprès de nos commettants. Les interventions sur les machines et moteurs se font suivant un protocole bien précis prescrit par ces derniers. Pour les biens d'équipement et les moteurs par exemple, une surveillance particulière est apportée à la prévention de toute contamination des circuits hydrauliques susceptible de les endommager.

Un panel de services de rénovation pour allonger la durée de vie

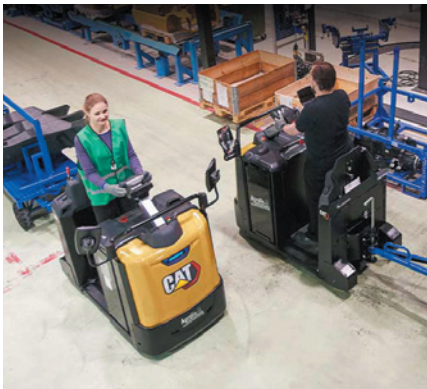
Nous mettons à disposition de nos clients des services de rénovation allant du sauvetage de pièces au reconditionnement de composants complets jusqu'à la remise à neuf intégrale des gros équipements Caterpillar (programme "Rebuild" certifié Cat®). **Nos clients ont ainsi la possibilité de donner une seconde vie à leur équipement à moindre coût comparé à l'acquisition d'un matériel neuf, préservant ainsi à la fois leur investissement et les ressources.** Autre co-bénéfice : nos activités de rénovation contribuent à développer l'emploi localement dans nos ateliers.



Extension de nos offres de rénovation en 2021

Proposer à nos clients le reconditionnement de leurs vérins

Bergerat Monnoyeur a lancé en 2021 sur son site de Toulouse (France) **une offre de reconditionnement de vérins dont le bon fonctionnement a une forte incidence sur la productivité des machines**. L'entreprise a pour cela investi dans les équipements nécessaires et formé des techniciens pour la réparation des fûts et tiges de vérins, auparavant externalisée. **Une première dizaine de vérins ont ainsi été reconditionnés en 2021, l'objectif à terme étant de rénover plus de 200 vérins par an.**



Aprolis continue à développer le reconditionnement des matériels de manutention :

830 machines

ont été reconditionnées en 2021 en France (700 en 2020), dont 266 sur son site de Calais.

Investir davantage pour étendre nos capacités de rénovation

Eneria France a pris en 2021 la décision d'internaliser la rénovation de pièces et de monter pour cela un atelier dédié à Mions, près de Lyon.

Le but est d'offrir à nos clients un service de rénovation de leurs pièces en France à un niveau de qualité équivalent à celui des rénovations constructeur. Pour garantir cela, les méthodes de travail sont en cours de certification par Caterpillar. Seront rénovées entre autres des culasses dont le corps principal, qui peut être ré-employé, représente environ 95 % de la masse. Cette initiative va permettre de **réduire fortement les distances parcourues pour l'acheminement des pièces et les émissions de GES associées**, les rénovations réalisées par le constructeur ayant lieu en grande

partie dans des ateliers situés hors d'Europe. La réduction des transports favorisera également une meilleure disponibilité des pièces pour nos clients. Les premières rénovations de pièces dans ce nouvel atelier dédié seront effectuées en 2022, pour nos clients français dans un premier temps.



Une offre de reconditionnement des godets pour les chargeuses sur pneus a également été inaugurée en 2021

avec pour objectif de doubler leur durée de vie à un coût sensiblement réduit par rapport à un godet neuf (moins de 70 %). Les clients ont le choix entre plusieurs niveaux de reconditionnement selon leurs besoins.

Dans l'ensemble, les ventes par Bergerat Monnoyeur en France de composants ou machines reconditionnés, en interne ou par le constructeur Caterpillar, **ont progressé de 20 % en 2021 comparé à 2020, plus fortement que le chiffre d'affaires général**. Les équipements reconditionnés distribués par Bergerat Monnoyeur représentent ainsi désormais près de 40 M€. L'année 2022 sera l'occasion de faire le point sur ces nouvelles offres dans l'optique d'en accélérer le développement.

Donner une seconde vie aux moteurs grâce aux compétences de nos techniciens et à un outil dédié

Eneria (France) dispose de son propre atelier de rénovation de moteurs sur son site industriel de Montlhéry. Centrée sur les moteurs de forte puissance, notre offre de rénovation répond en particulier aux besoins des grands acteurs du fret ferroviaire.

Des techniciens dédiés, formés et habilités par Caterpillar, effectuent la rénovation selon des process industrialisés pour une meilleure efficacité.

Une fois rénové, un moteur est soumis à un contrôle complet. Un banc d'essai spécifiquement conçu par la direction industrielle d'Eneria et mis en service en 2021 permet d'effectuer des tests de performance. **Le moteur reprend ensuite du service pour 40 000 heures de fonctionnement, soit une seconde vie ! Une trentaine de moteurs ont été rénovés en 2021.**



Gérer la fin de vie des produits

Nos pôles mettant sur le marché des biens d'équipement organisent la gestion de leur fin de vie. Eneria par exemple a mis en place en France un partenariat avec un prestataire agréé afin d'assurer la collecte des produits en fin de vie directement chez les clients ainsi que leur valorisation. De qualité premium, certains équipements arrivés au bout de leur cycle d'utilisation chez nos clients poursuivent leur vie utile sur le marché de l'occasion.

Garantir des achats responsables



Notre responsabilité sociétale est associée à celles de nos fournisseurs ; nous sommes nous-mêmes évalués par nos propres clients sur le plan de la RSE. **Après une première formation de nos acheteurs aux achats responsables fin 2020, nous travaillons à intégrer davantage la RSE dans nos pratiques achats.**

Nos avancées en 2021

Renforcement de la RSE dans les dispositions contractuelles

En 2021 a été rajoutée aux Conditions Générales d'Achats (CGA) de Bergerat Monnoyeur, Arolis et Eneria en France la mention de l'adhésion du Groupe au Pacte Mondial des Nations Unies, laquelle implique d'en promouvoir les principes dans notre sphère d'influence (voir page 22). Ces CGA stipulent également que nous attendons de nos fournisseurs qu'ils participent à d'éventuelles évaluations RSE que nous solliciterions. En 2022, les mêmes adaptations seront effectuées dans les contrats cadres d'achat de fournitures et prestations de ces entités en France.

Des codes de conduite pour encadrer les relations avec nos fournisseurs

Le Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe régit nos interactions avec nos fournisseurs en tant que partenaires commerciaux¹. **Bergerat Monnoyeur France renforce ces dispositions avec une Charte Ethique Achat signée par chaque fournisseur référencé à l'issue d'un appel d'offres.**

Inclusion de clauses relatives à la RSE dans les contrats

Chez Arolis, Bergerat Monnoyeur et Eneria en France, les contrats cadres d'achat incluent des clauses spécifiques concernant la protection de la santé et de l'environnement, la sécurité et les conditions de travail. Ces contrats sont systématiquement utilisés pour les fournisseurs majeurs.

Garantir un comportement éthique dans notre pratique des affaires



Sous l'impulsion de la Direction Audit Interne et Conformité Groupe, nous prenons les dispositions nécessaires pour conformer nos pratiques aux exigences réglementaires et éthiques à travers l'ensemble de nos activités.

Ce qui est déjà mis en place

Code d'éthique et de bonne conduite

Instauré en 2016, il s'applique à **toutes les filiales du Groupe et aux interactions avec tous nos partenaires commerciaux**. Nous l'avons entièrement refondu en 2020, notamment pour renforcer l'alignement avec les exigences de la loi française "Sapin II" contre la corruption. Cette nouvelle version, plus détaillée, couvre également la **protection des données personnelles et de l'environnement, la lutte contre la discrimination et la sécurité des personnes**. Elle a été diffusée à tous les collaborateurs dans la langue du pays où ils sont basés, elle est également publiée sur les intranets et sur le site internet du Groupe.

Analyse des risques et formation en matière de lutte contre la corruption

Le Groupe dispose d'une analyse globale des risques de corruption consolidée à partir des cartographies établies par chaque entité. Les postes les plus exposés aux risques de corruption ont été identifiés pour toutes les filiales du Groupe. Un plan de formation dispensé en langue locale est en place pour les collaborateurs concernés. Nous avons également évalué l'ensemble de nos partenaires commerciaux sur le plan du risque de corruption.

Nos avancées en 2021

Former tous les collaborateurs à la nouvelle version du Code d'éthique et de bonne conduite

Nous avons démarré la formation à la nouvelle version du Code d'éthique et de bonne conduite via notre plateforme de e-learning en septembre 2021. Un module spécifique destiné à tous les collaborateurs du Groupe met en scène le Code à travers des mises en situation très concrètes. Un test final avec un score minimal exigé de 80 % en valide la bonne assimilation. La plateforme de e-learning permet un suivi automatisé de la campagne de formation qui a d'abord été lancée en France où 70 % des collaborateurs avaient suivi ce module à fin 2021, dont l'ensemble des cadres dirigeants du Groupe. Le déploiement à l'international est prévu en 2022 en commençant par **la Pologne, la Roumanie et la Belgique, qui, avec la France, représentent plus de 80 % des effectifs du Groupe.**

Adapter nos sites internet au RGPD

Concernant la gestion des données personnelles, nous avons travaillé en 2021 à conformer l'ensemble des sites web du Groupe au règlement général européen pour la protection des données (RGPD). Nous avons notamment adapté notre politique de gestion des cookies, notre politique de confidentialité ainsi que les mentions légales.

¹ Plus d'informations sur le Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe page ci-contre

² Hors achats auprès de nos commettants

Nos opérations



Garantir la protection de la santé et la sécurité au travail



Les questions de santé et de sécurité sont pour nous une priorité dans le cadre de la gestion de nos opérations. Elles sont gérées en fonction des risques professionnels associés aux différents types de postes exercés dans l'entreprise : certains amènent à manipuler des outillages ou des produits chimiques, tandis que d'autres relèvent d'activités tertiaires. Nous adaptons les mesures de prévention des risques professionnels à la nature des opérations.



Cartographier et évaluer les risques

Les risques professionnels en matière de santé et de sécurité sont identifiés et documentés localement dans le document unique d'évaluation des risques ou équivalent*. Une attention particulière est portée à ceux dont la fréquence d'exposition et/ou la gravité potentielle sont les plus élevées comme le risque routier, les risques liés au port de charge et à la manutention de pièces ou l'ergonomie des postes de travail.

Notre pilotage de la santé et de la sécurité au travail

La fonction Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE) pilote l'analyse des risques professionnels et définit les mesures de prévention et procédures correspondantes. Placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines de chaque filiale, elle gère le déploiement de programmes HSE spécifiques. Une politique HSE est en place dans la majorité de nos entités. Les plans d'actions associés sont déclinés localement sur chaque site. Les responsables HSE des filiales françaises travaillent ensemble et partagent leur expérience sur les problématiques communes.

DE NOUVELLES TENUES DE TRAVAIL POUR UNE MEILLEURE PROTECTION

Eneria en France a finalisé fin 2021 la refonte complète des tenues de travail utilisées par ses équipes techniques pour renforcer leurs protections mécaniques et chimiques. Les nouvelles tenues sélectionnées sont antistatiques et résistent aux projections de produits chimiques ou de particules de métal en fusion (issues par exemple d'opérations de meulage), ce qui en font de véritables équipements de protection individuelle. Marquées aux couleurs d'Eneria pour une meilleure identification de nos techniciens, notamment lors de leurs interventions chez nos clients, ces nouvelles tenues seront utilisées à partir du deuxième trimestre 2022.



* En France, ces risques sont recensés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER)

Entretenir une culture de prévention

Chaque filiale du Groupe définit dans son règlement intérieur les principales mesures de prévention des risques. Sur chaque site, une communication ad hoc reposant sur différents supports soutient la culture de prévention : communications email, affichage dans les ateliers, diffusion de 'flash infos' ciblés et d'alertes. Des échanges sont animés



Proposer un soutien psychologique à nos collaborateurs

Des sensibilisations aux risques psycho-sociaux sont régulièrement menées notamment chez Bergerat Monnoyeur en France, en Belgique et au Luxembourg et chez IPSO en Roumanie. Un service externe de soutien psychologique, disponible à tout moment et strictement confidentiel, est à la disposition des collaborateurs en France, Belgique, Pologne et en Roumanie.

en équipe sur les questions de santé et de sécurité, notamment à l'occasion des "quarts d'heure sécurité" ou de formations spécifiques. Nous encadrons les interventions des tiers sur nos sites avec des plans de prévention. Réciproquement, nos équipes sont tenues de se conformer à ceux de nos clients lorsqu'elles interviennent chez eux.

FORMER POUR MIEUX PRÉVENIR LES DOMMAGES CORPORELS DANS LES MÉTIERS TECHNIQUES

En 2021, Bergerat Monnoyeur en France a conçu et déployé une formation aux gestes et postures destinée aux mécaniciens travaillant en atelier. Composée d'un module e-learning et d'une formation individuelle au poste de travail animée par un ergonome, la formation a été dispensée à 70 collaborateurs en 2021. L'objectif est de promouvoir les bonnes pratiques de sécurité, de posture physique et d'économie d'effort pour prévenir les troubles musculo-squelettiques.

LES CERTIFICATIONS ET LEUR SIGNIFICATION

- MASE : système de management pour l'amélioration continue des performances sécurité santé environnement des entreprises
- VCA : certification du système de management sécurité santé et environnement des entreprises contractantes
- CEFRI : Comité Français de Certification en Radioprotection
- ISO 45001 : norme ISO pour un système de management de la santé et de la sécurité au travail

Amélioration continue de notre gestion de la santé et de la sécurité au travail

Dans une optique d'amélioration continue et pour répondre aux exigences spécifiques de quelques clients, certaines entités du Groupe disposent d'un système de management de la sécurité et de la santé au travail certifié.

- Deux agences de Bergerat Monnoyeur (Dunkerque et Rouen) ainsi que deux secteurs chez Aprolis (Dunkerque et Calais) sont certifiés MASE (France).
- Certification VCA pour Bergerat Monnoyeur et Eneria Belgique/ Luxembourg
- Aprolis est certifié CEFRI (périmètre France), Impact Handling (Royaume Uni) est certifié ISO 45001.

Eneria et Bergerat Monnoyeur en Roumanie ont obtenu en février 2021 la certification

ISO 45001

Bergerat Monnoyeur France conduit tous les ans des audits internes de ses ateliers en matière de santé, sécurité et d'environnement. En 2021, les 38 ateliers ont ainsi été à nouveau audités par l'équipe en charge de l'amélioration continue.

Climat : réduire les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre



Nous travaillons sur différents leviers pour réduire nos consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre (GES) générées par nos opérations, avec un focus sur nos pôles d'activités distribuant des biens d'équipement.

Mesurer nos émissions de GES

Bergerat Monnoyeur, Eneria et Aprolis en France réalisent périodiquement un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre, le dernier en date repose sur les données de l'année 2019.



ENGAGEMENT PRIS DE DÉFINIR UNE TRAJECTOIRE CARBONE POUR LE GROUPE

Fin 2021, le Groupe s'est engagé à définir une trajectoire carbone alignée avec la science sur les scopes d'émission 1, 2 et 3. Une décision prise lors de notre première émission obligatoire à laquelle nous avons choisi d'associer des critères de performance RSE (voir faits marquants page 13). La première étape de mesure des émissions sur l'ensemble du périmètre Groupe a été lancée au deuxième trimestre 2022 avec l'accompagnement d'un cabinet de conseil spécialisé.

Améliorer la performance énergétique de nos bâtiments

Nous avons lancé en 2021 un groupe de travail sur l'économie d'énergie dans nos bâtiments tertiaires conformément à la réglementation française (décret tertiaire), avec le support d'un prestataire spécialisé. Constituée de représentants des filiales françaises, cette équipe s'est concentrée en 2021 sur la première étape du projet consistant à établir l'historique des consommations énergétiques des sites concernés. Des audits énergétiques au second trimestre 2022 permettront d'identifier les opportunités d'économies d'énergie.

En parallèle, nous avons poursuivi en 2021 le plan de rénovation des agences régionales et des ateliers de Bergerat Monnoyeur en France, lequel inclut des travaux sur l'enveloppe des bâtiments ainsi que sur le système de ventilation et chauffage pour améliorer l'efficacité énergétique. La livraison des travaux de rénovation de la direction régionale Est située à Gondreville et de l'agence de Quimper est prévue au 1er semestre 2022. Nous intégrons également la qualité environnementale à nos projets de nouveaux bâtiments. Bergerat Monnoyeur en Belgique a fait construire en 2021 un nouveau bâtiment pour héberger l'entrepôt logistique, des bureaux et des espaces de sociabilité. Le projet inclut un toit équipé de panneaux solaires et des équipements de recharge pour véhicules électrifiés.

Évolution du RIF

RIF*	FRANCE		BELGIQUE LUXEMBOURG	ROUMANIE		POLOGNE		ALGÉRIE
	BM	Eneria	BM	BM	Eneria	BM	Eneria	BM
Cible 2021	≤ 1,5	≤ 1	≤ 1,45	≤ 1		≤ 1	≤ 1	≤ 1
Réel 2021	3,22	1,50	1,64	0,45		1,09	0,00	0,72
Réel 2020	1,66	1,54	2,07	1,41	0	2,21	1,51	0,61

*RIF: 'recordable injury frequency' - indicateur de la fréquence des accidents du travail suivi en lien avec notre commettant Caterpillar (pour 200 000 heures travaillées)

Innover pour réduire nos déplacements et limiter leur impact environnemental

Pour Aprolis, Bergerat Monnoyeur et Eneria en France, la flotte de véhicules représente de loin le premier poste d'émissions de GES sur les "scopes" 1 et 2, dont elle représente respectivement 90 %, 90 % et 74 %¹.

Réduire le poids de nos véhicules utilitaires

Nous avons entrepris en 2021 une révision de l'aménagement des véhicules utilitaires de Bergerat Monnoyeur. **Les modifications apportées à ce stade permettent une réduction de poids de 85 kg par véhicule**, bénéfique tant pour la réduction de la consommation de carburant et des émissions de GES associées que pour la sécurité

Réduire les déplacements domicile-travail et favoriser la mobilité douce

MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Depuis début 2021, l'accord de Groupe sur le télétravail² signé en France permet deux jours de télétravail par semaine. Au-delà des mesures conjoncturelles prises en 2020 et 2021 en réponse au Covid-19, cet accord contribue à réduire les déplacements domicile-travail et les émissions de GES associées de manière pérenne.



routière. L'aménagement modifié est testé sur une douzaine de véhicules en France au 2^e trimestre 2022.

Encourager l'éco-conduite

Pour favoriser une conduite éco-responsable, la direction régionale Ouest de Bergerat Monnoyeur en France a lancé en 2021 un pilote éco-conduite avec la société WeNow. Avec

ses boîtiers connectés enregistrant les pratiques de conduite couplés à une exploitation ludique de ces données, cette solution de coaching incite à l'éco-conduite de manière positive. Bergerat Monnoyeur étendra cette démarche à toute la France en 2022 pour l'intégralité de sa flotte de véhicules.

ENCOURAGER LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL À VÉLO

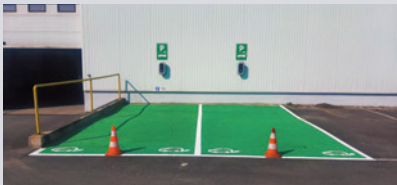
Bergerat Monnoyeur a lancé en 2021 un pilote en France pour promouvoir l'usage du vélo pour ces déplacements grâce à une contribution financière reposant sur le forfait mobilité durable. **Un total de 23 collaborateurs ont pris part à ce pilote.** Plus généralement, des plans de mobilité sont en place aux sièges d'Aprolis, Bergerat Monnoyeur et d'Eneria en France afin d'encourager la mobilité douce pour les déplacements domicile-travail.



Planter des arbres pour contribuer au développement des puits de carbone naturels

Depuis 2020, Bergerat Monnoyeur s'engage à planter 10 arbres pour toute machine vendue ou louée livrée en France et propose à ses clients de s'associer à ces plantations en finançant eux-mêmes des plants supplémentaires. **En 2021, 20 000 arbres ont ainsi été plantés.**

En 2021, Aprolis a équipé son site de Villers-Saint-Paul (France) de bornes de recharge pour voitures électriques pour accompagner la transition vers l'électrification des véhicules. L'entreprise a également **signé un accord pour augmenter de 50 à 80 % la prise en charge de l'abonnement aux transports publics des collaborateurs** à partir de septembre 2021.



Focus



INNOVATION ET RÉDUCTION DES DÉPLACEMENTS AVEC LE DIAGNOSTIC À DISTANCE

Depuis septembre 2021, le diagnostic à distance a été lancé chez Bergerat Monnoyeur sur tout le territoire français. Il consiste à investiguer un problème technique signalé par un client grâce à la connectivité des machines ou à un outil de réalité augmentée sur smartphone avec guidage à distance par un de nos opérateurs.

En France, cette solution ainsi utilisée directement avec les clients est une première. Bergerat Monnoyeur est par ailleurs le seul distributeur de Caterpillar à la proposer.

À fin 2021, 1 000 diagnostics ont pu être réalisés avec succès et, pour 100 cas, le problème signalé a été entièrement résolu à distance.

Cette solution réduit de 15 % le délai d'intervention entre le signalement du problème par le client et le passage d'un

technicien quand il est nécessaire. Le délai de réparation lui-même est réduit de 21 %.

Le retour des clients est très positif. L'expérience est également bénéfique pour nos techniciens car le diagnostic à distance permet une utilisation plus opportune de leurs compétences.

Nous estimons que sa mise en place a permis de **réduire de 8 % les déplacements des techniciens en 2021**. Tous les clients n'acceptent pas encore ce dispositif, nous travaillons à en convaincre davantage, ce qui permettra une réduction plus importante des déplacements.

Pour les déplacements qui ne peuvent être évités, l'outil utilisé par Eneria et Bergerat Monnoyeur pour la planification des interventions chez les clients en France **permet de minimiser les distances parcourues.**

¹ Données 2019 - Voir aussi page 54
² Voir page 13

Réduire la production de déchets et prévenir la pollution



Nous mettons l'accent sur les opérations des filiales dont les impacts sont les plus matériels : Eneria, Bergerat Monnoyeur, IPSO, Aprolis et Services spécialisés. C'est de là que proviennent l'essentiel des déchets d'activité issus notamment de la mise en service et de la maintenance des biens que nous commercialisons.



Oies en résidence au siège du Groupe.

L'AVIS DES COLLABORATEURS SUR L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE POUR L'ENVIRONNEMENT

Eneria a sondé ses équipes en France début 2021 sur l'engagement de l'entreprise en faveur de l'environnement. **195 personnes (34 % des effectifs)** y ont répondu et ont donné leur avis sur les aspects les plus impactants de l'activité et des idées d'amélioration. Les résultats recueillis ont servi de **point de départ pour constituer des groupes de travail dans le cadre de la mise en place d'un système de management de l'environnement selon la norme ISO 14001.**

Nos engagements

Nous nous efforçons de limiter la production de déchets et assurons le traitement approprié des déchets générés par nos opérations.

La gestion des déchets fait l'objet de procédures dans les filiales du Groupe (classification, mode de gestion et suivi) ; ils sont traités selon leur nature par des prestataires spécialisés. Nous organisons la gestion des déchets issus de nos interventions sur les sites de nos clients pour des opérations de maintenance. Eneria France, par exemple, a mis en place la récupération par un prestataire agréé chez ses clients des consommables

usagés comme les huiles. Fin 2021, la Direction RSE et la Direction de l'Audit interne Groupe ont revu conjointement **le référentiel de contrôle interne Groupe pour y renforcer les exigences concernant les bonnes pratiques opérationnelles en matière HSE.** Celles-ci concernent notamment la gestion des déchets, la prévention des pollutions (que pourraient causer des fuites ou des déversements accidentels par exemple) et le contrôle réglementaire de l'outillage. La vérification de leur bon respect est **inscrite au programme des missions de contrôle interne depuis le 1^{er} trimestre 2022.**

CERTIFICATIONS ISO 14001

Nous avons étendu en 2021 le périmètre des activités du Groupe certifiées ISO 14 001. **Eneria Roumanie a obtenu avec succès le renouvellement de sa certification ISO 14001 en février, laquelle inclut désormais les activités de Bergerat Monnoyeur Roumanie.** En France, Eneria a obtenu en novembre pour la 1^{re} fois la **certification ISO 14001 pour son activité de conception, fourniture et installation de centrales solaires photovoltaïques.** La prochaine étape sera de l'étendre à l'ensemble de ses activités. Impact Handling, qui a rejoint le Groupe en 2021 (pôle manutention), est également certifié ISO 14001.

UNE GESTION DES DÉCHETS AMÉLIORÉE

En 2021, Eneria France a mené une revue complète de la gestion des déchets sur son site industriel de Montlhéry (principal site en France). Cette dernière a inclus l'homogénéisation des contenants utilisés pour faciliter le tri des déchets, l'organisation des flux sur le site, les consignes pratiques de tri ainsi que la sélection des prestataires de traitement des déchets. **En plus d'une meilleure organisation opérationnelle, l'objectif est d'améliorer le recyclage avec le "tri 5 flux".** La nouvelle organisation sera effective en 2022.





Nos équipes

Recruter et fidéliser les talents



Les pôles d'activités du Groupe font appel à des compétences diverses. Certains profils clefs pour nous, comme les techniciens, continuent d'être très recherchés sur le marché de l'emploi. D'autre part, les métiers et compétences liés à la transformation digitale évoluent en permanence. Notre capacité à recruter, développer et fidéliser les talents représente donc pour nous un enjeu majeur.

Faciliter le recrutement

S'investir auprès des étudiants

En complément de nos relations et partenariats avec les écoles et universités, nous nous investissons pour préparer les jeunes à la vie professionnelle. Bergerat Monnoyeur

et Eneria Roumanie participent ainsi depuis 2019 à *"I Choose"*, programme de développement du leadership pour les élèves des écoles et lycées.

Nos collaborateurs comme ambassadeurs

Le Groupe encourage les collaborateurs à recommander des candidats *via* un dispositif prévoyant une prime de cooptation. Nos équipes ont ainsi facilité **115 recrutements en 2021**.

FACILITER L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX TECHNICIENS

Initié en 2020, le parcours d'intégration renforcé des nouveaux techniciens de Bergerat Monnoyeur France a pris son essor en 2021. Dès leur arrivée, **un formateur dédié les accompagne pendant deux semaines** pour une prise de poste réussie. L'intégration se déroule au centre de formation de la BM Academy à Chécy, certifié Qualiopi. **96 techniciens en ont bénéficié en 2021**.

Mieux intégrer nos nouveaux collaborateurs

Fin 2021, la **BM Academy a renouvelé avec succès sa certification Excellence in technician development**, décernée par Caterpillar (plus haut niveau) à l'issue d'un audit approfondi. Ce renouvellement vaut pour la période 2022-2024.

Bergerat Monnoyeur France a également lancé en 2021 une application **Bergerat Monnoyeur Inside** pour accompagner tout nouveau collaborateur de trois mois avant son arrivée jusqu'à 15

Développer les compétences à travers la formation

Nous avons étendu significativement en 2021 le déploiement de notre plateforme de formation en ligne *"360 learning"* : il couvre désormais l'essentiel des collaborateurs de Bergerat Monnoyeur et Eneria (sauf Algérie), Aprolis en France et le pôle ARKANCE. Le déploiement est en cours pour les autres entités du Groupe. Environ **1 150 modules** sont proposés (formation, information et process). **5 200 utilisateurs** se sont connectés au moins une fois, ils contribuent à l'amélioration des contenus grâce aux commentaires partagés.

Environ
183 000
heures de formation ont été dispensées en 2021 à l'échelle du Groupe.

jours après. Elle permet de découvrir l'entreprise de manière ludique et d'obtenir toutes les informations utiles pour une intégration réussie.





INSERTION PROFESSIONNELLE : MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES "TURBO"

La 4^e promotion de notre programme de **mécénat de compétences TURBO** a démarré en mai 2021. **Co-construit en étroite collaboration avec la Fondation Apprentis d'Auteuil** et initié en 2014, **TURBO soutient l'insertion professionnelle de jeunes en difficulté**. Au cours d'une période opérationnelle en entreprise, suivie d'un contrat de professionnalisation, entre 10 et 20 jeunes par promotion sont formés pendant 19 mois en vue d'obtenir un titre de niveau bac professionnel "Technicien de maintenance d'engins, de matériels de chantier et de manutention".

Les jeunes bénéficient de l'encadrement d'un formateur dédié au dispositif qui assure la formation théorique et coordonne la mise en application des connaissances pratiques avec les tuteurs dans les ateliers qui les accueillent.

Zoom sur la promotion TURBO 4 (2021-2022)

Pour la promotion actuelle, le recrutement – auquel participent les équipes de Bergerat Monnoyeur, Eneria et Aporlis – a été étendu à tout le territoire français. Les équipes contribuent aussi au programme en qualité de

tuteurs et tutrices, parrains et marraines, intervenant(e)s techniques ou examinateur/examinatrices. Pour la première fois, SITECH (pôle ARKANCE) intègre TURBO pour dans un premier temps y présenter ses métiers. TURBO 4 bénéficie de l'engagement de collaborateurs toujours plus nombreux. **Nos équipes transmettent ainsi avec cœur leur savoir-faire et les valeurs du Groupe à ces jeunes éloignés de l'emploi**. Elles les aident à reprendre graduellement confiance en eux en apprenant un métier recherché sur le marché.

Un dispositif qui participe à la promotion de la diversité et à la féminisation de nos équipes, enjeu de nos métiers : TURBO 2 comptait 2 jeunes femmes au sein d'une promotion de 12 ; pour TURBO 3, notre major de promotion était une femme, aujourd'hui technicienne aguerrie. TURBO 4 inclut deux femmes parmi les neuf jeunes qui poursuivent actuellement leur parcours.

Depuis ses débuts en 2014, TURBO a accueilli plus de 60 jeunes dont 13 ont intégré nos ateliers comme collaborateurs à l'issue du parcours. Certains ont déjà évolué en interne.

"La meilleure manière d'ancrer ces jeunes dans l'environnement professionnel, c'est de leur offrir une rencontre. Notre engagement réciproque est un moteur vers la réussite !"

Philippe Monnoyeur
DG de Monnoyeur nommé
Ambassadeur de la Fondation
Apprentis d'Auteuil en 2021

"La pérennité de TURBO témoigne de la pertinence du dispositif mis en place conjointement par Apprentis d'Auteuil et Monnoyeur au service de jeunes adultes en insertion. Chaque promotion est singulière et le programme est ajusté à chaque fin de cycle, ce qui en fait une aventure humaine et professionnelle.

L'un des nombreux fruits de cette collaboration pour Apprentis d'Auteuil est le rapprochement avec le monde de l'entreprise qui a donné naissance, chez nous, à un programme plus vaste appelé 'SKOLA' fondé sur la modélisation de l'expérience TURBO. Co-construit avec des entreprises, SKOLA a toujours comme objectif de soutenir dans leur insertion des publics en grande difficulté. Il s'agit à chaque fois là d'un fort investissement de l'entreprise dans son engagement vis-à-vis de personnes en fragilité. Nous oublions souvent dans notre société la valeur de l'exemplarité, véritablement incarnée par les équipes de Monnoyeur."

Rose-Aimée Dequidt
Directrice Projets à la Fondation
Apprentis d'Auteuil

Veiller à un dialogue social de qualité et au bien-être des collaborateurs



Le Groupe veille à entretenir un dialogue de qualité avec l'ensemble de ses parties prenantes. En particulier, nous nous attachons à entretenir les relations et à développer le dialogue avec les salariés et leurs représentants en cohérence avec nos valeurs de respect et de convivialité.

Fruits du dialogue social en 2021 : signature de deux nouveaux accords-cadres au niveau du Groupe

La négociation sur le télétravail engagée fin 2020 a permis de définir un cadre commun pour nos filiales françaises et a abouti à la signature d'un accord fin janvier 2021. L'accord institue la **possibilité de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine** pour un double bénéfice : meilleur équilibre de vie et réduction de l'impact carbone des déplacements domicile-travail ! (voir aussi page 13)

Le Groupe a également signé en décembre 2021 un accord sur l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention de la discrimination (voir aussi pages 13 et 47).

Les sociétés du Groupe pratiquent elles-mêmes la co-construction avec les représentants du personnel : un accord d'entreprise sur le dialogue social est en place chez Aporlis, Bergerat Monnoyeur, CHRONO Flex et Eneria en France. Bergerat Monnoyeur et Aporlis ont signé en 2021 un accord sur les négociations annuelles avec leurs organisations syndicales.

Favoriser le bien-être au travail

Le Groupe participe à l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail depuis 2019, cercle de réflexion et de partage d'expérience et de bonnes pratiques réunissant entreprises et autres parties prenantes. Bergerat Monnoyeur et Eneria en Belgique ont poursuivi en 2021 un parcours de formation portant sur le leadership et le bien-être au travail.

Cross du Figaro NordicTrack au profit du Téléthon

En novembre 2021, le Groupe a rassemblé une équipe de 35 personnes pour le Cross du Figaro NordicTrack en France. Événement inaugural du Téléthon 2021, ce cross est organisé au profit de l'innovation contre les maladies génétiques rares et neuromusculaires. Les sportifs et sportives d'Aporlis, ARKANCE et SITECH, Bergerat Monnoyeur,



Dans le cadre de notre partenariat avec la Fondation Apprentis d'Auteuil (voir page 44), nous nous sommes associés en 2021 au **challenge solidaire Je marche pour Apprentis d'Auteuil**, organisé par la Fondation au profit des Maisons des Familles, lieux d'accueil et de soutien des familles dans les territoires. En France, 39 équipes de volontaires se sont mobilisées pour ce défi à la fois ludique et basé sur l'activité physique. Leur participation a permis de collecter **25 000 €**, de quoi financer **l'accompagnement de 14 familles pendant un an**.



Eneria, du siège du Groupe ainsi que de CHRONO Flex ont ainsi pu se retrouver et créer davantage de liens autour de cette course.

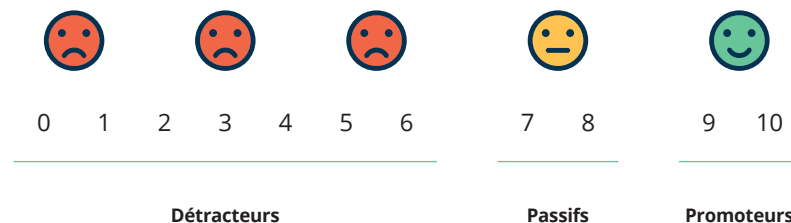
Focus



MESURE ET AMÉLIORATION DE L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

Nous avons approfondi en 2021 notre démarche de mesure et d'amélioration de l'expérience collaborateur initiée fin 2020. Pour cela, l'enquête *MyVoice@Monnoyeur* a été reconduite à deux reprises auprès de tous les salariés, en avril et octobre. Celle-ci mesure l'expérience collaborateur à travers l'indicateur "employee net promoter score" (ENPS). La participation à l'enquête d'avril a atteint **59,3 %** au niveau du Groupe pour un score ENPS global de **28,4**. L'enquête d'octobre, quant à elle, a enregistré un taux de participation de **57,4 %** et un score ENPS de **27,6**. À titre de référence,

le benchmark européen pour le ENPS, tous secteurs confondus, est de **7,1**. Chaque collaborateur peut consulter en ligne les résultats de son équipe directe et de l'ensemble de son entité. Notre objectif est de travailler collectivement à l'amélioration continue de l'expérience collaborateur sur la base des plans d'actions définis à l'issue des enquêtes. En écho aux attentes exprimées lors la première édition, nous avons approfondi plus particulièrement deux axes en 2021 : communication en interne et culture du feedback. Nous poursuivrons cette démarche en 2022.



*Le "employee net promoter score" (ENPS) mesure la propension des personnes interrogées à recommander leur entreprise : il est calculé en soustrayant le pourcentage de détracteurs au pourcentage de promoteurs.

Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations



Considérée comme bénéfique pour la vie de l'entreprise, la promotion de la diversité n'en relève pas moins d'une démarche volontaire. Pour Monnoyeur, dont les métiers techniques sont structurellement très majoritairement occupés par des hommes, la parité représente en soi un véritable défi. **En 2021, nous avons formalisé nos objectifs pour l'amélioration de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et renforcé notre cadre d'action pour prévenir toute discrimination.**

AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE FEMMES-HOMMES

Fin 2021, la part des femmes dans nos équipes était de 19 %. Afin d'impulser une démarche de progrès dynamique, nous avons arrêté fin 2021 des objectifs pour féminiser nos fonctions non-techniques à travers le recrutement. Suivis régulièrement au niveau Groupe à partir de 2022, ces objectifs sont désormais intégrés aux critères de performance dont dépend la rémunération des cadres dirigeants.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévention de la discrimination

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention de la discrimination signé fin 2021 (*cf pages 13 et 45*) promeut notamment une démarche active d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et couvre la lutte contre les stéréotypes. Il prévoit pour cela la formation de l'ensemble des équipes RH sur l'influence des

biais cognitifs. Les objectifs Groupe en matière de féminisation sont repris dans cet accord. Notre Code d'éthique et de bonne conduite proscrit toute discrimination ; le règlement intérieur de nos filiales interdit également le harcèlement et les agissements discriminatoires. Nous mettons à la disposition de toutes nos parties prenantes un portail éthique pour signaler d'éventuels cas de discrimination (*voir aussi page 33*).

Enfin, **Monnoyeur est depuis 2020 signataire de la Charte de la diversité** qui promeut l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

Accompagnement des personnes en situation de handicap

Pour accompagner nos collaborateurs en situation de handicap, nous adaptons leur poste de travail et les dispositions relatives au télétravail selon le besoin. Nos offres d'emploi sont ouvertes aux personnes porteuses de handicap.



Équipe de l'atelier de Nantes (France) de Bergerat Monnoyeur

Focus

L'INCLUSION SOCIALE PAR LA CULTURE : SOUTIEN AU PROGRAMME ART EN IMMERSION DE LA FONDATION CULTURESPACES



Monnoyeur est engagé depuis 2018 aux côtés de la Fondation Culturespaces dans le cadre d'un mécénat éducatif et culturel. **Nous avons poursuivi en 2021 notre soutien à son programme phare Art en immersion qui vise à favoriser l'inclusion sociale par la culture.** Il s'agit d'un parcours de sensibilisation à l'art pour développer la culture générale et la créativité d'enfants de 5 à 12 ans parmi les plus éloignés de l'offre culturelle. S'appuyant sur le potentiel de transmission de l'art numérique immersif, il est construit en lien avec trois centres d'art en France : l'Atelier des Lumières à Paris, les Carrières des Lumières aux Baux-de-Provence et les

Bassins des Lumières à Bordeaux, centre d'art numérique le plus grand au monde. **En 2021, ce dispositif d'Education Artistique et Culturelle a touché plus de 6 000 enfants.** À travers ce mécénat, nous souhaitons donner accès à l'art et à la culture à davantage d'enfants, notamment dans les territoires où nous sommes implantés. Nos collaborateurs peuvent aussi s'y associer en relayant ce programme auprès des structures scolaires, associations, hôpitaux et services pédiatriques ou centres pour enfants porteurs de handicap de leur entourage. Ils ont également la possibilité d'accompagner leurs propres enfants dans cet éveil à l'art.

Méthodologie et indicateurs RSE détaillés



Note méthodologique

Le contenu du Rapport RSE 2021 de Monnoyeur a été préparé par la Direction RSE, avec la contribution de plusieurs fonctions du Groupe telles que les services Achats, Ressources Humaines, HSE, Audit interne et Conformité ainsi que des pôles d'activités du Groupe.

La collecte et la consolidation de l'ensemble des informations – données quantitatives et textes – ont été organisées suivant un processus spécifique. Le Rapport RSE 2021 a fait l'objet d'une vérification par le cabinet Aca Nexia, expert-comptable. Cette vérification a donné lieu à l'établissement par Aca Nexia d'une attestation sur le Rapport RSE 2021, en application de la norme 3100 de l'Ordre des experts-comptables, avec un niveau d'assurance modéré (voir page 53).

Méthodologie d'évaluation des enjeux RSE

La stratégie RSE a été élaborée à partir d'une évaluation des risques et opportunités relatifs à la RSE (enjeux RSE) pour le Groupe. Les enjeux les plus matériels ont été identifiés en fonction de la gravité et de la probabilité d'occurrence des risques et opportunités recensés. Cette méthodologie d'évaluation a été validée par les cadres dirigeants et opérationnels du Groupe et des filiales et appliquée avec le soutien d'un cabinet externe.

Cette analyse a permis de classer les risques et opportunités en matière de RSE en trois niveaux :

- enjeux majeurs
- enjeux importants
- enjeux faibles

À partir de l'analyse de notre chaîne de valeur, les enjeux RSE recensés pour le Groupe ont été regroupés suivant les trois axes thématiques suivants qui structurent la présentation de ce Rapport RSE :

- notre offre de produits et services
- nos opérations
- nos équipes

Enjeux RSE et matérialité

Produits, services et relations d'affaires

Innover pour accompagner la décarbonation de nos clients	Majeur
Protéger la santé et assurer la sécurité des usagers et tiers	Important
Allonger la durée de vie de nos produits	Important
Garantir des achats responsables	Majeur
Garantir un comportement éthique dans notre pratique des affaires	Important

Nos opérations

Garantir la protection de la santé et la sécurité au travail	Majeur
Climat : réduire les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre	Majeur
Réduire la production de déchets et prévenir la pollution	Majeur
Veiller à l'acceptabilité locale et au maintien d'une croissance responsable	Faible

Nos équipes

Recruter et fidéliser les talents	Majeur
Veiller à un dialogue social de qualité et au bien-être des collaborateurs	Majeur
Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations	Important*

* Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations ré-évalué au niveau "important" en 2021.

Pour les enjeux RSE évalués "majeurs" ou "importants", les politiques, programmes et plans d'actions en place ainsi que les progrès accomplis et les difficultés rencontrées en 2021 sont détaillés dans la Partie 3 du Rapport RSE.

Principe de reporting

Les indicateurs considérés comme pertinents compte tenu des enjeux RSE propres à Monnoyeur sont définis en référence à la Global Reporting Initiative (voir index du contenu GRI pages 58-59). Certains indicateurs ne sont pas disponibles à

ce jour, auquel cas ils ne sont pas inclus dans les tableaux présentant les indicateurs détaillés. Tous les indicateurs RSE inclus dans ce rapport proviennent de différents systèmes de reporting internes.

Périmètre de reporting et processus de collecte des données

Périmètre de reporting

Ce rapport couvre l'ensemble des filiales du Groupe en France, Belgique, Luxembourg, Roumanie, Pologne, Algérie, Croatie, Hongrie, Espagne et Portugal. La Chine ainsi que les pays entrés dans le Groupe à la suite d'acquisitions externes ou d'implantation dans de nouveaux pays en 2021 sont exclus. De ce fait, le rapport couvre environ 80 % des effectifs du Groupe (100 % pour Bergerat Monnoyeur et Eneria, 94 % pour IPSO, 74 % pour Aprolis, environ 50 % pour ARKANCE qui connaît une forte croissance externe avec plusieurs acquisitions réalisées en 2021).

Cycle et période de reporting

Monnoyeur publie un Rapport RSE annuellement sur la base de l'année civile. Le précédent Rapport RSE du Groupe portait sur l'année civile 2020. Le Rapport RSE 2021 couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021.

Collecte des données

Chaque direction du Groupe et chaque filiale est responsable des informations relatives à son domaine de compétence.

Le Rapport RSE inclut plusieurs types de données :

- Des indicateurs sociaux collectés et pilotés par l'équipe contrôle de gestion social de la Direction des ressources humaines du Groupe ;
- Des indicateurs sociétaux qui sont suivis directement par les directions concernées puis transmis pour le rapport.
- Des indicateurs environnementaux qui sont suivis directement par les filiales concernées puis transmis pour le rapport.

L'ensemble des données est compilé par la Direction RSE pour produire le Rapport RSE du Groupe.

Outils pour le reporting RSE

- Un **protocole de reporting** formalisé est partagé avec l'ensemble des équipes en charge de faire remonter les données dans les différentes filiales. Ce protocole précise la définition, le périmètre, les formules de calcul et les spécificités propres à chaque indicateur. Il permet d'assurer l'homogénéité des données malgré les spécificités liées aux secteurs d'activité des différentes filiales.
- Un **outil de consolidation** des données quantitatives est en place pour permettre au Groupe de collecter les données de l'ensemble des filiales de manière centralisée.

Rapport d'audit



Au Président,

En notre qualité d'expert-comptable et en réponse à votre demande, nous vous présentons notre rapport sur le rapport RSE de la société Monnoyeur SAS pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, figurant dans le présent document.

Le rapport RSE a été établi sous la responsabilité de Madame Anne-Laure Denis, Directrice RSE Groupe de Monnoyeur SAS.

Il nous appartient d'attester la concordance d'une sélection d'informations quantitatives¹ avec les données internes aux entités du Groupe² et la présentation sincère de vos enjeux et actions RSE.

Notre intervention a été effectuée selon les règles déontologiques de notre profession et la norme professionnelle de l'Ordre des experts-comptables applicable aux missions d'assurance sur des informations autres que des comptes complets historiques. Elle aboutit à exprimer une assurance de niveau modéré.

Afin d'établir la présente attestation, nous avons mené les diligences suivantes :

- Prise de connaissance de votre rapport RSE 2021 et de l'environnement de la mission ;
- Appréciation du caractère approprié des critères utilisés pour évaluer la performance RSE de votre groupe ;
- Réalisation des rapprochements nécessaires entre les indicateurs quantitatifs sélectionnés et les données internes qui ont permis de les établir ;
- Vérification de la correcte application des méthodes de calcul définies par le groupe pour établir les indicateurs quantitatifs sélectionnés ;
- Contrôle de l'exactitude arithmétique des calculs ;
- Analyse des variations observées entre 2020 et 2021.

L'étendue de nos travaux ne comprend pas tous les contrôles propres à ceux afférents à une mission d'assurance de niveau raisonnable, conduisant ainsi à un niveau d'assurance moins élevé.

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature en remettre en cause les informations communiquées dans le rapport RSE du Groupe Monnoyeur pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Paris, le 29 juin 2022

DocuSigned by:
Sandrine Gimat
35CC3FE214F44AD...

Aca Nexia
Représenté par
Sandrine Gimat

¹ Indicateurs quantitatifs sélectionnés : RIF, nombre d'accidents de travail, taux de fréquence, taux de gravité, consommation énergétique des bâtiments, consommations énergétiques des véhicules, quantité totale d'huiles usagées, Déchets métalliques, pourcentage de la masse salariale dédié à la formation, turnover volontaire, taux d'absentéisme, pourcentage de femmes dans l'effectif, pourcentage de femmes à des postes de direction

² Entités du groupe sélectionnées : Bergerat Monnoyeur France, Bergerat Monnoyeur Pologne, Bergerat Monnoyeur Belgique, Bergerat Monnoyeur Algérie, Aprolis France, Eneria France, Ipsos SRL, Alfaland, Bergerat Monnoyeur Roumanie.

Indicateurs RSE détaillés

Sécurité au travail

Sécurité au travail	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE								POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE & PORTUGAL	
	Aprolis		Eneria		BM		ARKANCE		BM		ARKANCE		BM		Eneria ⁽¹⁾		IPSO		ARKANCE		BM		Eneria		ARKANCE		Sitech		IPSO		IPSO		BM		Aprolis	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021		
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	40	37	12	14	21	65	1	3	14	6	ND	0	0	1	1	cfBM	0	0	0	0	8	6	2	0	0	0	1	0	0	0	ND	0	2	3	11	16
Taux de fréquence des accidents du travail	21,0	16,9	15,4	15,0	8,3	24,3	3,2	8,2	24,1	9,8	ND	0,0	0,0	2,2	8,1	cfBM	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	7,4	6,8	0,0	0,0	0,0	19,8	0,0	0,0	0,0	ND	0,0	2,7	4,5	30,8	21,4
Taux de sévérité des accidents du travail	0,7	1,0	0,7	1,2	0,2	1,0	0,0	0,6	0,5	0,2	ND	0,0	0,0	0,0	0,0	cfBM	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,3	0,6	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	ND	0,0	0,0	0,1	15,4	0,6

Consommations énergétiques et émissions de gaz à effet de serre

Consommations énergétiques et émissions de gaz à effet de serre		FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE								POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE & PORTUGAL	
		Aprolis		Eneria		BM		ARKANCE		BM		ARKANCE		BM		Eneria ⁽¹⁾		IPSO		ARKANCE		BM		Eneria		ARKANCE		Sitech		IPSO		IPSO		BM		Aprolis	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021		
Consommation énergétique des bâtiments (MWh)		2 989	2 821	1 650	1 602	7 676	7 164	ND	334	3 448	3 349	ND	ND	605	1 153	102	cfBM	1 640	2 026	ND	ND	1 200	2 554	cfBM	cfBM	ND	ND	ND	ND	256	210	ND	ND	ND	1 329	19 632 ⁽²⁾	867
Consommation de carburant des véhicules (kilo litres)		1 102	1 075	699	761	2 297	2 589	ND	244	551	690	ND	ND	229	386	93	cfBM	685	774	ND	ND	596	752	211	281	ND	ND	ND	ND	49	69	ND	ND	ND	ND	243	223
Dernier bilan des émissions de gaz à effet de serre (t CO ₂ e) (scopes 1 et 2, données 2019)		3 630		2 253		7 847																															

Déchets et pollution

Déchets et pollution	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE								POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE & PORTUGAL	
	Aprolis		Eneria		BM		ARKANCE		BM		ARKANCE		BM		Eneria ⁽¹⁾		IPSO		ARKANCE		BM		Eneria		ARKANCE		Sitech		IPSO		IPSO		BM		Aprolis	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021		
Quantité totale d'huiles ⁽³⁾ usagées (L)	34 446	45 521	173 000	530 000	ND	ND	NA	NA	189 700	189 800	NA	NA	3 850	22 117	8 178	cfBM	7009 ⁽⁴⁾	6 422	NA	NA	ND	177 620	ND	42 688	NA	NA	NA	NA	6 760	9 180	ND	ND	113 000	115 000	15 011	12 976
Déchets métalliques (T)	115	153	ND	13	ND	ND	NA	NA	ND	100	NA	NA	1	4	13	cfBM	17	13	NA	NA	ND	0	ND	5	NA	NA	ND	ND	5	6	ND	ND	12	18	ND	56
Nombre d'incident de pollution locale	0	0	1	10 ⁽⁵⁾	1	0	NA	NA	0	0	NA	NA	0	0	0	cfBM	0	0	NA	NA	ND	0	0	0	NA	NA	ND	ND	0	0	ND	ND	0	0	0	0

Notes : Aprolis France - données 2020 pour les huiles usagées et les déchets métalliques corrigées à la suite d'une révision de la méthodologie de suivi
BM Algérie: données déchets métaux 2020 corrigée (erreur d'unité)
(1) Les sociétés BM et Eneria en Roumanie ont fusionné en 2021, les données pour Eneria Roumanie sont donc désormais incluses sous BM.
(2) Suivi revu en 2021.
(3) Densité de référence utilisée pour convertir des kilos d'huiles en litres: 0,9
(4) Valeur 2020 corrigée dans le Rapport RSE 2021
(5) Estimation

Suite des indicateurs RSE détaillés

Recrutement, formation et fidélisation

Recrutement, formation et fidélisation	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE								POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE & PORTUGAL	
	Aprolis		Eneria		BM		ARKANCE		BM		ARKANCE		BM		Eneria ⁽¹⁾		IPSO		ARKANCE		BM		Eneria		ARKANCE		Sitech		IPSO		IPSO		BM		Aprolis	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021		
Nombre d'heures de formation par salarié formé	12	22	18	19	56	31	31	5	44	ND	ND	ND	23	20	3	cfBM	22	48	NA	NA	34	49	24	55	16	30	23	15	57	91	-	10	6	48	15	5
Nombre total d'heures de formation	7 649	11 976	6 605	4 948	57 413	82 229	625	854	15 057	12 539	ND	ND	3 838	3 168	225	cfBM	4 803	16 933	0	0	8 025	18 873	3 098	8 537	249	901	516	308	1 945	1 730	302	212	1 104	12 780	423	380
Part de la masse salariale dédiée à la formation (%)	2,0 %	2,7 %	1,2 %	2,4 %	4,5 %	6,5 %	0,4 %	0,8 %	2,2 %	2,0 %	ND	0,0 %	0,8 %	0,2 %	0,4 %	cfBM	0,4 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	2,1 %	8,1 %	4,9 %	0,7 %	1,3 %	1,3 %	0,7 %	1,6 %	2,8 %	0,1 %	0,9 %	0,6 %	1,3 % ⁽²⁾	0,5 %	0,2 %
Nombre de cooptations	11	19	14	1	57	57	0	1	6	0	ND	0	2	0	3	cfBM	11	6	0	1	6	12	9	2	0	0	0	0	0	0	0	ND	0	0	0	0
Ancienneté moyenne (années)	14	13	11	11	12	12	2	3	11	11	ND	9	8	8	7	cfBM	6	7	3	3	9	9	5	6	8	8	5	5	6	4	3	3	8	13	12	12

Turnover et taux d'absentéisme

	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE								POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE & PORTUGAL	
	Aprolis		Eneria		BM		ARKANCE		BM		ARKANCE		BM		Eneria ⁽¹⁾		IPSO		ARKANCE		BM		Eneria		ARKANCE		Sitech		IPSO		IPSO		BM		Aprolis	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
	8 %	16 %	14 %	16 %	15 %	18 %	17 %	14 %	10 %	13 %	19 %	19 %	9 %	16 %	18 %	cfBM	15 %	17 %	25 %	50 %	4 %	7 %	11 %	14 %	12 %	39 %	4 %	3 %	10 %	3 %	70 %	16 %	13 %	28 %	5 %	19 %
Turnover																																				
Turnover volontaire	4 %	8 %	7 %	7 %	6 %	8 %	7 %	2 %	5 %	8 %	15 %	15 %	4 %	16 %	6 %	cfBM	9 %	14 %	0 %	50 %	2 %	5 %	8 %	13 %	8 %	35 %	0 %	3 %	6 %	0 %	15 %	12 %	7 %	8 %	6 %	9 %
Taux d'absentéisme	5,3 %	3,7 %	4,7 %	3,7 %	5,4 %	4,0 %	3,2 %	1,8 %	5,2 %	5,5 %	9,4 %	5,1 %	2,2 %	1,6 %	2,0 %	cfBM	2,4 %	1,7 %	0,4 %	0,8 %	4,9 %	4,2 %	6,3 %	3,0 %	3,9 %	1,3 %	2,3 %	3,3 %	6,3 %	3,9 %	1,1 %	5,8 %	3,5 %	3,1 %	9,8 %	5,2 %

Diversité et lutte contre les discriminations

	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE								POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE & PORTUGAL	
	Aprolis		Eneria		BM		ARKANCE		BM		ARKANCE		BM		Eneria ⁽¹⁾		IPSO		ARKANCE		BM		Eneria		ARKANCE		Sitech		IPSO		IPSO		BM		Aprolis	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
	18 %	18 %	21 %	21 %	15 %	15 %	25 %	25 %	17 %	15 %	15 %	32 %	23 %	22 %	19 %	cfBM	24 %	23 %	0 %	0 %	19 %	18 %	19 %	22 %	48 %	44 %	28 %	27 %	24 %	27 %	19 %	22 %	12 %	9 %	17 %	16 %
% de femmes dans les effectifs																																				
% de femmes à des postes de direction	0 %	0 %	0 %	0 %	22 %	13 %	20 %	20 %	0 %	0 %	ND	0 %	40 %	40 %	0 %	cfBM	25 %	33 %	0 %	0 %	17 % ⁽³⁾	17 %	0 %	0 %	33 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	10 %	33 %	0 %	0 %
% de femmes parmi les managers	17 %	19 %	15 %	15 %	22 %	18 %	17 %	21 %	34 %	10 %	ND	0 %	27 %	31 %	33 %	cfBM	24 %	21 %	0 %	0 %	18 % ⁽³⁾	19 %	15 % ⁽³⁾	16 %	0 %	12 %	50 %	25 %	0 %	0 %	25 %	33 %	5 %	5 %	9 %	16 %
% de travailleurs handicapés dans les effectifs	3,6 %	2,9 %	1,4 %	1,4 %	2,4 %	2,5 %	1,0 %	0,8 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,4 %	0,0 %	cfBM	0,2 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	1,2 %	0,8 %

Notes : NA: non applicable - ND: non disponible
(1) Les sociétés BM et Eneria en Roumanie ont fusionné en 2021, les données pour Eneria Roumanie sont donc désormais incluses sous BM.
(2) Les seuls coûts de formation *stricto sensu* sont pris en compte en Algérie, conformément à la réglementation locale (coûts de déplacements exclus).
(3) Valeur 2020 corrigée en 2021.

Index du contenu GRI

Monnoyeur, société par actions simplifiée (SAS), a préparé ce rapport en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle.

GRI 102 : éléments généraux d’information du référentiel GRI 2016

Référence	Élément d'information GRI	Numéro de page	Correspondance
102-1	Nom de l'organisation	1	<div></div>
102-2	Activités, marques, produits et services	6	<div></div>
102-3	Lieu géographique du siège	8	<div></div>
102-4	Lieux géographiques des sites d'activités	6-7	<div></div>
102-5	Capital et forme juridique	58 https://monnoyeur.com/legal/	<div></div>
102-6	Marchés desservis	6-7	<div></div>
102-7	Taille de l'organisation	6-7	<div></div>
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	7 ; 56-57	<div></div>
102-9	Chaîne d'approvisionnement	6	<div></div>
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	12	<div></div>
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	35-41	<div></div>
102-12	Initiatives externes	22 ; 47	<div></div>
102-13	Adhésion à des associations	45	<div></div>
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	4	<div></div>
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	11 ; 33	<div></div>
102-18	Structure de gouvernance	8-9	<div></div>
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	20	<div></div>
102-41	Accords de négociation collective	45	<div></div>
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	20	<div></div>
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	20-21	<div></div>
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	20-21	<div></div>
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	6-7	<div></div>
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	50-51	<div></div>
102-47	Liste des enjeux pertinents	18-19 ; 51	<div></div>
102-48	Réaffirmation des informations	4	<div></div>
102-49	Modifications relatives au reporting	54-57	<div></div>
102-50	Période de reporting	52	<div></div>
102-51	Date du rapport le plus récent	52	<div></div>
102-52	Cycle de reporting	52	<div></div>
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	52-53	<div></div>
102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	58	<div></div>
102-55	Index du contenu GRI	58-59	<div></div>
102-56	Vérification externe	50 ; 53	<div></div>

Éléments économiques, environnementaux et sociaux du référentiel GRI 2016

Référence	Élément d'information GRI	Numéro de page	Correspondance
Economique - 200			
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	6-7	<div></div>
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	33	<div></div>
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	33	<div></div>
Environnement - 300			
301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	29-31	<div></div>
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	37-38 ; 54-55	<div></div>
305-1	Emissions directes de gaz à effet de serre (scope 1)	37 ; 54	<div></div>
305-2	Emissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 2) liées à l'énergie	37 ; 54	<div></div>
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	41 ; 54-55	<div></div>
306-3	Déversements significatifs	54-55	<div></div>
308-2	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	32	<div></div>
Social - 400			
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	43 ; 56-57	<div></div>
403-2	Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail	54-55	<div></div>
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	56-57	<div></div>
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	8-9 ; 56-57	<div></div>
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	32	<div></div>
416-1	Evaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	28	<div></div>

Légende :
 Correspondance complète avec l'élément d'information GRI
 Correspondance partielle avec l'élément d'information GRI



117, rue Charles Michels
93200 Saint-Denis
France
Tél. +33 (0)1 49 22 60 61
www.monnoyeur.com