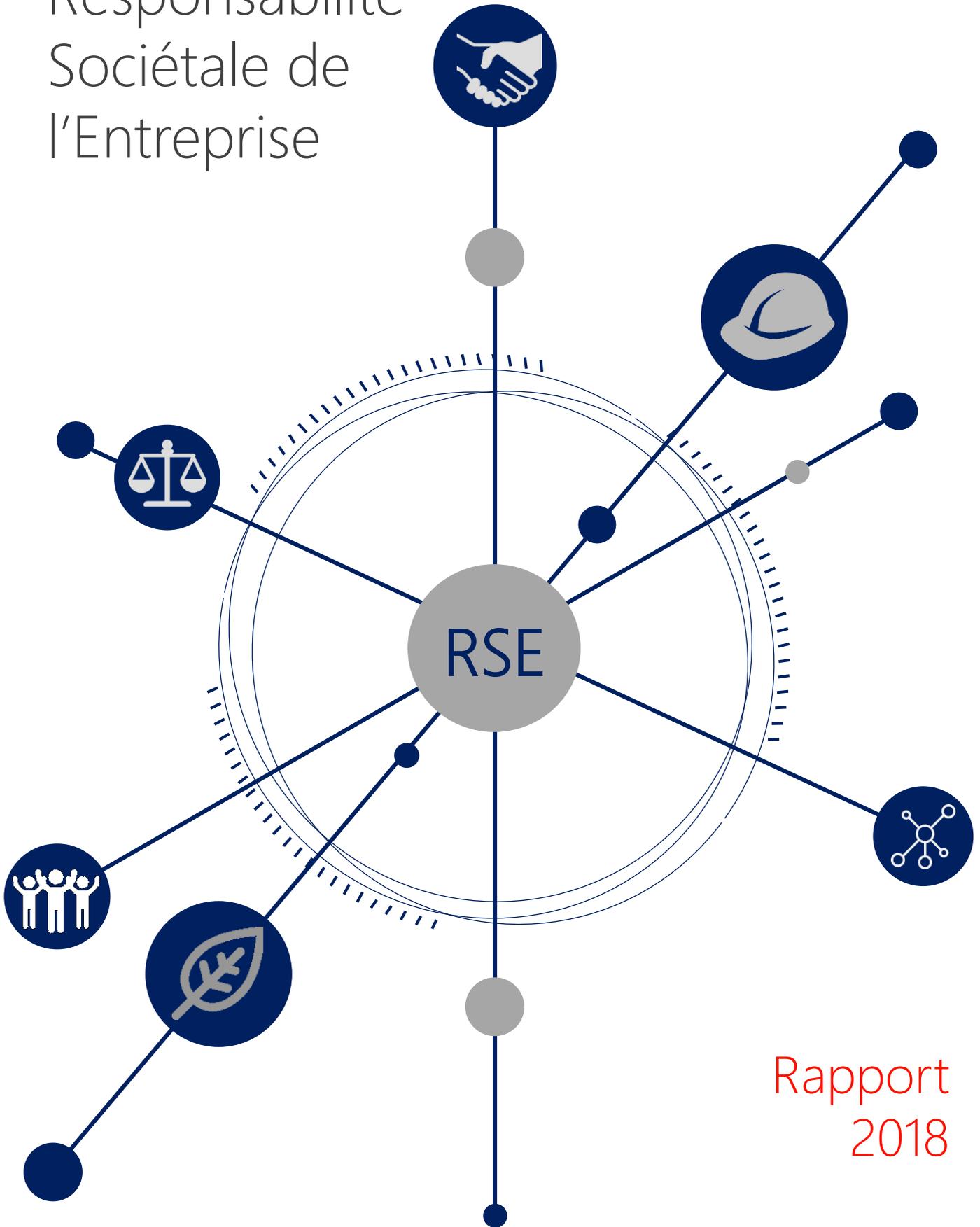


Responsabilité Sociétale de l'Entreprise



Rapport
2018

SOMMAIRE

4	●	Le mot du Président
5	●	Nos activités
6-9	●	Gouvernance & stratégie du Développement Durable
10-13	●	Responsabilité sociale
14-15	●	Démarche éthique
16-17	●	Impact environnemental
18-19	●	Engagement solidaire



Groupe familial et indépendant, Ponticelli Frères s'est développé dans les services liés à la construction et la maintenance d'installations industrielles, ainsi qu'aux grands ouvrages d'infrastructures.

Déjà présent dans tous les secteurs industriels, notre Groupe s'est diversifié dans les énergies renouvelables comme acteur de la construction et la maintenance d'installations photovoltaïques.

Aux défis de nos clients s'ajoutent nos propres défis internes, qui poussent le Groupe, proche de son centième anniversaire, à se transformer afin de rendre son développement durable.

Les enjeux sont multiples. Nous devons être plus efficaces pour permettre à nos clients d'être plus performants. Nous devons également être en capacité de fournir de nouveaux services, à la fois plus étendus et compétitifs. Pour y parvenir, les compétences de nos collaborateurs, notre « Capital Humain », doivent s'élargir. Il nous faut parallèlement faire évoluer nos métiers pour les rendre plus attrayants et plus épanouissants.

Notre plan stratégique CAP 100, lancé en 2016, intègre ces objectifs et plus encore avec sa thématique « Innovation ». Notre Groupe doit saisir l'opportunité des évolutions technologiques pour faciliter sa transformation et améliorer son fonctionnement.

Nos valeurs sont plus que jamais les fondations de ces changements et les garanties de la solidarité (Union), du professionnalisme (Travail) et de l'éthique (Sagesse).

La démarche de Responsabilité Sociétale qui s'amplifie au fil des années, prend ainsi tout son sens. Elle contribue à la pérennité de notre Groupe et doit inspirer nos comportements.



Nous sommes un Groupe ancré dans l'Histoire de France grâce à ses trois Frères fondateurs, Céleste, Bonfils et Lazare Ponticelli (dernier vétéran français de la première guerre mondiale).

Dans le cadre du centenaire de l'Armistice du 11 Novembre 1918 et pour honorer leur mémoire, la Direction Générale a organisé un hommage, le mercredi 31 octobre 2018 à Emerainville, relayé à l'ensemble du personnel, au travers d'une vidéo diffusée ensuite largement.

NOS ACTIVITES

EN CHIFFRES

5 000

Collaborateurs
dont 3000 en France

3 expertises

Ingénierie
Construction
Maintenance

600 M€ sur 5 Marchés

50% Pétrole et gaz
15% Energies nucléaire et conventionnelle
5% Energies renouvelables
20% Chimie de spécialité et sciences de la vie
10% Industries et infrastructures

DANS LE MONDE

60 IMPLANTATIONS DANS PLUS DE 15 PAYS



GOUVERNANCE & STRATEGIE DU DEVELOPPEMENT DURABLE

PRENDRE DES ENGAGEMENTS DURABLES

La démarche RSE du Groupe s'articule autour de 4 grands domaines d'actions déclinés en engagements. Des indicateurs clés nous permettent de suivre les résultats des actions menées sur chaque domaine.

Depuis 2017, les engagements RSE sont intégrés à la politique QSSE du Groupe et déclinés en objectifs suivis en Comité RSE.

Comme le montrent les résultats suivants, la démarche se structure chaque année davantage et mobilise les collaborateurs :

- S'impliquer auprès des communautés et s'inscrire au cœur des territoires où nous sommes implantés
- Promouvoir la culture
- Encourager l'engagement de nos collaborateurs

1 partenariat emblématique
avec Mécénat Chirurgie Cardiaque
pour la 2nde année consécutive

- Développer le capital humain
- Placer la santé et la sécurité du personnel intervenant pour le Groupe au cœur de nos préoccupations

4,05% de la masse salariale
consacrés à la formation*

3,4 : taux de fréquence des
accidents du travail



- Renforcer notre démarche environnementale
- Réduire nos émissions de CO₂
- Valoriser nos déchets

- Formaliser notre engagement
- Consolider nos pratiques
- Sensibiliser nos collaborateurs
- Associer nos parties prenantes

0 événement significatif

5 véhicules hybrides Essence
ajoutés dans la flotte

126 véhicules équipés de boîtiers
de suivi de conduite

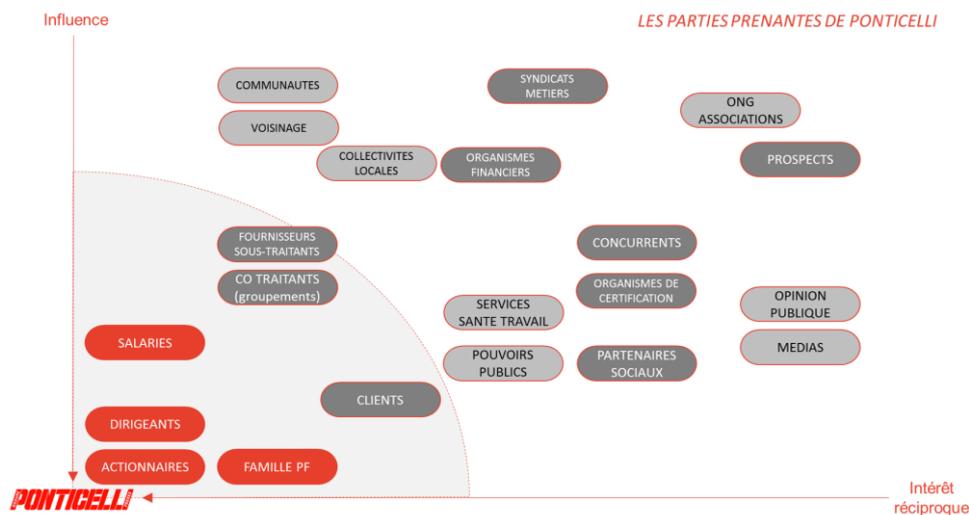
246 personnes,
les plus exposées à ce risque,
ont été formées à l'Ethique depuis 2016

PRENDRE EN COMPTE ET IMPLIQUER LES PARTIES PRENANTES

L'écoute des besoins et attentes des parties prenantes et leur implication dans la démarche est au cœur de la réflexion et de la stratégie du Groupe qui fêtera ses 100 ans en 2021.

Le plan stratégique quinquennal **CAP 100**, lancé en 2016 prépare le Groupe à son second Siècle d'existence et intègre les attentes de ses principales parties prenantes.

- Les Clients avec « **notre efficacité votre performance** » et les actions **CAP 100 Diversification**.
- Les Collaborateurs avec « **Tous Opérateurs du changement** » et les actions **CAP 100 Capital Humain**.
- Les Actionnaires avec les **plans de transformation** dont l'enjeu est avant tout d'assurer la pérennité du Groupe.
- Les Communautés (son environnement et domaine d'action au sens large) avec l'intégration de filiales Energies Renouvelables qui assurent ainsi la contribution du Groupe à l'action pour le climat et l'Environnement.



Notre Capital Humain

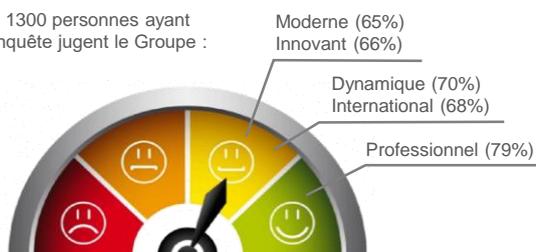
Tous les ans depuis le lancement de CAP 100, les collaborateurs du Groupe sont questionnés sur les orientations, actions menées et leur efficacité au travers du **baromètre CAP 100**.

En 2018, le programme « Tous Opérateurs » lancé lors de la Convention qui a réuni les Cadres du Groupe, a soutenu les initiatives et encouragé les expérimentations menées par les collaborateurs en réponse aux enjeux CAP 100.

Le bilan de l'année est très positif avec une première édition du « Challenge CAP 100 » qui a récompensé 6 équipes, composées de collaborateurs parfois issus d'entités différentes et qui n'avaient jamais eu l'opportunité de travailler ensemble.

Les solutions expérimentées ont vocation à être déployées dans tout ou partie des entités du Groupe.

Fin 2018, les 1300 personnes ayant répondu à l'enquête jugent le Groupe :



Challenge CAP 100
6 expérimentations / équipes valorisées
20 collaborateurs récompensés

Orientation Environnement

Le Groupe amplifie sa présence sur le marché des énergies renouvelables, convaincu que la maîtrise de la production et de la consommation d'énergie est un enjeu déterminant pour la planète et la pérennité des entreprises. Avec le rachat de la société GENSUN en 2016 et l'acquisition d'ENERSTEEL en 2018, le Groupe devient un **acteur de la construction et de la maintenance d'installations photovoltaïques**. Il élargit ainsi son panel de clients et développe son attractivité.



Visibilité de notre engagement

Comme suite à notre adhésion au Pacte Mondial (Global Compact), notre Rapport RSE 2016-2017 a été valorisé dans la newsletter du Pacte Mondial France comme « COP du mois ».

Cette « Communication sur le Progrès (COP) » est un document à réaliser annuellement pour démontrer l'intégration, le soutien aux objectifs des Nations Unies et ses progrès dans le domaine de la RSE.

Pour rappel, le Pacte Mondial est un cadre d'engagement volontaire et un référentiel international en matière de développement durable. Notre rapport a été très apprécié car, au-delà de donner des éléments chiffrés sur les réalisations et objectifs à atteindre, il couvre bien les 4 axes du Pacte Mondial :

-  Droits de l'homme
-  Normes internationales du travail
-  Environnement
-  Lutte contre la corruption

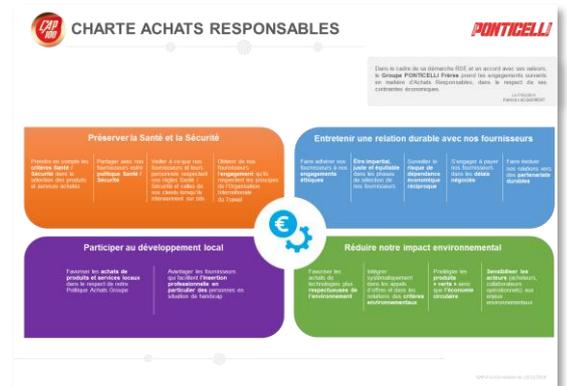


Achats Responsables

En 2018, nous avons formalisé nos valeurs, principes et engagements en matière d'Achats Responsables, au travers d'une Charte. En 2019, ces engagements seront déclinés en actions et suivis au travers d'indicateurs.

Parmi les actions menées dans ce sens en 2018 :

- L'Agence Rhône-Alpes, PMM, SMRI, comme d'autres entités du Groupe, ont fait le choix d'avoir des **prestataires locaux employant des personnes handicapées** pour le lavage des vêtements de travail ainsi que pour l'entretien des espaces verts.



Evaluation externe de notre action

Les évaluations externes de 2017 / 2018 confirment notre maturité et notre performance RSE, qu'il s'agisse d'audits clients (EDF en 2018) ou d'évaluations via des plateformes spécialisées :

ECOVADIS

Niveau **SILVER**

ECOVADIS, qui évaluait le Groupe début 2018 pour la 5^{ème} année consécutive, le positionnait :

- Au **TOP 9%** des entreprises tous secteurs d'activité confondus.
- Et au **TOP 11%** des entreprises de sa catégorie.

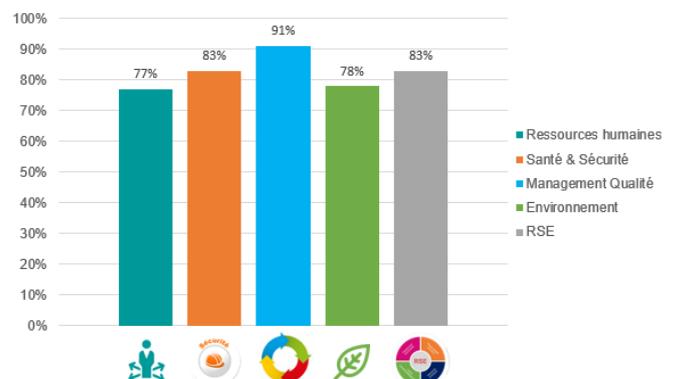


Avec une progression du score de **23%**.

ACHILLES

Score de **83%**

La société ACHILLES a réalisé, en 2017, un audit sur les thématiques Ressources Humaines, Santé, Sécurité, Management Qualité, Environnement et RSE.



ACESIA

Score de **63%** Score de **52%**
(auto évaluation) (évaluation poussée)

ASSURER DES DECISIONS INTÈGRES ET COLLEGIALES

Cette année encore, les Comités RSE trimestriels ont permis de suivre l'avancement des actions RSE (démarche éthique, projets solidaires, feuille de route environnement...).

L'éthique a fait l'objet d'une revue dédiée réunissant le référent éthique, la Direction Générale et les Directeurs les plus impliqués sur le sujet (RH, Juridique, QSSE).

AFFICHER NOTRE ENGAGEMENT ET L'INTÉGRER DANS NOS PRATIQUES

La RSE tient une place grandissante dans la vie du Groupe et ses communications aussi bien internes qu'externes. La Direction Générale encourage les collaborateurs à s'investir dans la démarche, importante pour la performance du Groupe.

La politique Qualité Sécurité Environnement a été revue pour comprendre également la RSE.

Elle met en avant la nécessité de faire évoluer nos comportements individuels et collectifs.



Des documents de sensibilisation remis aux nouveaux arrivants couvrent désormais les aspects Qualité, Sécurité, Santé, Environnement et RSE.

Ils rappellent en particulier, les adresses mail utiles pour s'engager dans des initiatives solidaires, poser des questions ou alerter sur des comportements qui ne respecteraient pas les règles éthiques.

Un nouveau site Internet met en avant l'élan du Groupe « **notre efficacité, votre performance** » (www.ponticelli.com) et laisse une place importante à la RSE, placée au rang des engagements du Groupe.



RESPONSABILITE SOCIALE



Les femmes et les hommes qui composent notre Groupe sont notre plus grande force. Nous nous efforçons donc de créer un cadre de travail dynamique et sécurisé où le professionnalisme de chacun est assuré.



Le Capital Humain et la Sécurité sont deux des cinq thématiques qui composent le plan stratégique CAP 100 qui nous conduira aux 100 ans de notre entreprise en 2021.

DEVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN

La formation est un axe fort de la politique Ressources Humaines du Groupe. L'objectif étant de renforcer les compétences, favoriser la progression individuelle des collaborateurs et développer l'intelligence collective. Pour l'atteindre, d'importants moyens sont mis en œuvre, en particulier via l'Institut de Formation interne IFP.

La gestion des carrières passe par la mise en œuvre d'outils tels que les évaluations, les « people review » annuelles et l'état GPEC avec projection sur 5 ans. Une nouvelle rubrique « **Mobilité** » a été créée sur le magazine interne en ligne PF NEWS afin de rendre accessible à tous les collaborateurs, les offres de mobilité interne.

Le suivi de la situation de chaque salarié et de ses évolutions sera rendu plus performant grâce aux outils digitalisés en cours de mise en place (SI RH).

Parmi les actions menées dans le Groupe en 2018 :

- La TRM a engagé en 2018 un **plan de développement des compétences** dont le premier volet a concerné les collaborateurs exerçant les activités de maintenance nucléaire du Val de Loire.
 - ✓ Parcours certifiant de professionnalisation vers le CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) Tuyauteur Industriel pour 8 monteurs TRM et 1 tuyauteur de PPS (3 mois de formation).
 - ✓ Maintien et développement des compétences de 22 personnes sur des thématiques en lien avec la technique, la qualité et la sûreté nucléaire.

La mise en œuvre des formations a été confiée à l'IFP dans les locaux de PPS à Saumur. L'action a été valorisée par le journal « Le Courrier de l'Ouest » qui a publié un article sur PPS et son action de recrutement et de formation à Saumur, en avril 2018.

- Alpha Maintenance a mis en place un programme de 4 semaines de formation à la préparation et planification d'arrêt appelé « ALPHA SCHOOL ». Adressé en priorité aux jeunes, il porte sur différents sujets en lien avec nos métiers (équipements industriels, méthodes de préparation de travaux, planification). Il comprend notamment un stage terrain en immersion au cours duquel les stagiaires sont accompagnés par un référent.

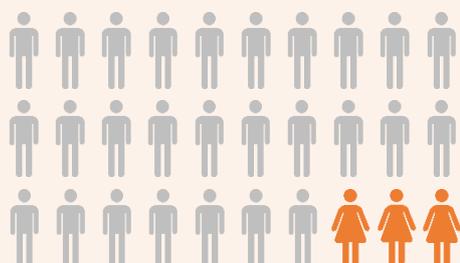


En chiffres

Un Institut interne dédié à la formation certifié DataDock

300 participants aux formations à l'anglais (Gymlish 2 et 3)

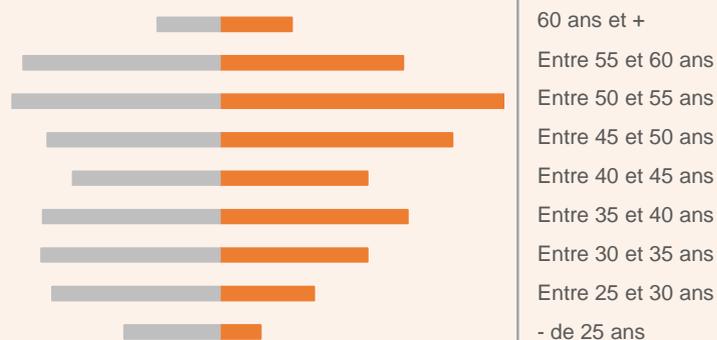
ECOVDIS : Niveau « Avancé » sur la partie Sociale



3032 collaborateurs

89,6 % d'hommes **10,4 % de femmes**

14 % de femmes au Comité de Direction Opérationnel
14 % de femmes au Conseil de Surveillance



Ventilation des hommes et des femmes par tranche d'âge

Ponticelli récompensé en France et au Nigeria

- Dans la 4^{ème} édition de l'enquête exclusive réalisée par le magazine Capital, Ponticelli est distingué parmi les **meilleurs employeurs de France en 2018**.
Un sondage en ligne auprès de 20 000 personnes travaillant dans des sociétés de plus de 500 salariés en France a placé Ponticelli 6^{ème} dans la catégorie « Travaux de construction spécialisés », devant nos concurrents historiques.
- En avril 2018, Ponticelli Nigeria a reçu le Prix 2017 du « **meilleur employeur en développement de Ressources Humaines du Rivers State** », État du Nigeria où nous sommes implantés.
Ce prix était décerné par l'ITF (Industrial Trust Fund), organisme national de gestion de la formation, qui a remercié Ponticelli Nigeria d'avoir maintenu ses actions de formation malgré un environnement peu favorable.



ENCOURAGER L'INSERTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL ET S'INVESTIR AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS



- Une **matinée d'information et d'intégration des alternants** a été organisée par l'Agence Normandie afin de leur présenter le Groupe et les sensibiliser aux enjeux Qualité, Sécurité, Santé et Environnement, valorisée dans le journal régional. Le nombre de femmes progresse et leur orientation est moins administrative. Parmi les 32 apprentis, 4 femmes orientées atelier et chantier.



- Une journée porte-ouverte a été organisée à la Division Montage Levage (DML) le 10 avril en collaboration avec la **fondation des Apprentis d'Auteuil** qui a pour vocation d'accompagner des jeunes issus de familles fragilisées. L'objectif était de **faire découvrir nos métiers** à la vingtaine de jeunes présents (classe de 3^{ème} générale, professionnelle et jeunes adultes). Après une présentation en salle du Groupe et des métiers de la DML, une démonstration a eu lieu dans la cour extérieure, très appréciée des participants : levage d'une chenille de 35 tonnes et déploiement d'une grue.



- Ponticelli a conclu un **partenariat avec l'association « Nos Quartiers ont des Talents »**, dont la vocation est de créer des passerelles entre le monde de l'entreprise et les jeunes diplômés les moins privilégiés en favorisant le partage d'expérience et le réseau.
- A ce titre, des collaborateurs des Services Centraux ont participé au **Forum TalentHub** en octobre avec la mission de **conseiller les visiteurs dans le cadre de leurs recherches d'emploi**.



- Le Groupe a contribué au **financement de tables et de chaises ergonomiques** au profit de l'IME Le Bourget, Etablissement de l'APEI de Chambéry. Cette structure médico éducative accueille des jeunes de 5 à 20 ans, ayant une déficience intellectuelle moyenne, sévère ou profonde, ainsi que des enfants porteurs d'un trouble envahissant du développement. Les classes vont pouvoir être équipées de tables et chaises réglables, dans un souci de prévention des problèmes de dos, et de façon à mettre les jeunes dans les meilleures conditions pour leurs apprentissages.



- La société Ponticelli Congo a fait un don d'ordinateurs au CEFA (Centre d'Education, de Formation et d'Apprentissage) de mécanique automobile de la chambre consulaire de Pointe-Noire. A quelques jours de la rentrée scolaire 2018-2019, le Centre a vu son parc informatique renforcé, grâce à ce don. Le dirigeant de la chambre s'est réjoui de ce soutien qui devrait faciliter l'initiation à l'informatique des apprenants et axer l'apprentissage vers la modernité.

AGIR EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES COLLABORATEURS DU GROUPE

Sensibiliser les collaborateurs

- Une **Journée Santé Groupe annuelle** a été mise en place dont la première édition avait pour thème l'activité physique.
 - ✓ Des livrets édités par la **Fédération Française de Cardiologie**, partenaire de cette première édition, ont été mis à disposition de l'ensemble du personnel et des animations se sont déroulées sur les sites.
 - ✓ Dans ce cadre, l'Agence Sud-Ouest a organisé une **conférence sur l'équilibre alimentaire et l'alimentation au travail**, à laquelle étaient conviés les personnels de chantier et de bureau, animée par une diététicienne.
 - ✓ Cette 1ère édition de la journée Santé Groupe a donné l'opportunité de lancer le **programme « Ensemble pour être en forme »** au travers de la connexion du plus grand nombre à la plateforme United Heroes Ponticelli « sport et bien-être en entreprise ». Grâce à cette plateforme tous les collaborateurs du Groupe ont pu cumuler des points en marchant, en courant, en faisant du vélo ou en nageant. Ces points ont permis à chacun de suivre sa progression, de relever des défis et de participer à des challenges.

Le **premier Challenge sportif** a été organisé en septembre 2018 dont l'objectif collectif était de parcourir la distance à couvrir pour relier toutes les entités du Groupe. Résultat : **plus de 500 participants, 40 000 km parcourus et surtout une belle émulation à poursuivre.**



Agir pour la préservation de la Santé



- Certains chantiers étant physiquement très exigeants dès le début de la prise du poste, Cochez a mis en place des **séances d'échauffement** dès l'arrivée au travail. Comme tout sportif rentrant sur un terrain, nos collaborateurs ont ainsi pris l'habitude de commencer leur journée par des exercices physiques, encadrés par les chefs de chantier.
- Un **dispositif d'aide et d'accompagnement psychologique** a été mis en place via le cabinet PSYA. Des professionnels de santé, psychologues, sont à l'écoute des collaborateurs pour les aider à gérer des situations difficiles en lien avec la vie professionnelle et/ou personnelle, de façon individualisée, anonyme et strictement confidentielle.
- La démarche « risques chimiques » a fait un important focus sur la **santé des soudeurs** en rappelant à tous la nécessité d'équipements de protection collective et individuelle adaptés pour éviter les effets des fumées de soudage sur la santé. Une veille permanente est menée sur les cagoules et autres masques ventilés afin de faciliter toujours davantage leur utilisation par les soudeurs et limiter les contraintes.

PLACER LA SECURITE DU PERSONNEL INTERVENANT POUR LE GROUPE AU CŒUR DE NOS PREOCCUPATIONS

La sécurité fait partie de l'ADN du Groupe. Notre objectif premier est le « zéro accident », comme le réaffirme notre plan stratégique CAP 100.

Parmi les actions phares réalisées en 2018 :

- « **2h sécurité** » sur le thème « **mieux détecter pour progresser** » dont l'objectif était de sensibiliser encadrants et personnels d'intervention sur la nécessité de faire part des situations à haut potentiel de gravité et de les analyser.
- Poursuite des actions de communication au travers des **thèmes mensuels Sécurité** en lien avec les principaux risques et sujets d'attention du Groupe et de la participation active de nos équipes aux **Journées Mondiales de la Sécurité (JMS)** aux côtés de nos clients.
- Participation active à des **groupes d'échanges sur la Sécurité** dans l'objectif de renforcer la Prévention :
 - sur la « prévention des accidents graves et mortels » dans le cadre de l'ICSI (Institut pour une Culture Sécurité Industrielle),
 - ainsi que sur les « relations donneurs d'ordres – contractants » dans le cadre de l'organisme de recherche FONCSI (Fondation pour une Culture Sécurité Industrielle).

De belles performances Sécurité qui récompensent la mobilisation de tous



SMRI a dépassé le cap de **9 ans et 600 000 heures de travaux sans accident** sur le site ArcelorMittal de Fos-sur-Mer.

Le Président du Groupe, Patrick Lacquement a félicité personnellement les acteurs de cette performance qui s'attachent à garder le cap et surtout rester vigilants.

En août 2018, le Grand Export a franchi le cap des **1000 jours sans accident avec arrêt**. 7 pays étaient concernés : l'Angola, le Congo, le Gabon, le Nigeria, l'Afrique du Sud, les Emirats Arabes Unis et la Côte d'Ivoire pour un total de près de 8 millions d'heures de travail réalisées à terre comme en mer, sur des travaux de maintenance comme sur de grands projets, dans nos ateliers comme sur les unités de nos clients. Une étape vers notre unique objectif : que personne ne se blesse.

L'équipe Ponticelli constituée de collaborateurs de la Division Construction (DIC), DML et Valtube, a dépassé le **million d'heures sans accident** sur le projet Biogen de construction d'une usine pharmaceutique. Cet exploit a été réalisé sur un chantier rendu extrêmement complexe par un planning serré, une co-activité importante et une forte évolution des données d'études en cours de projet.

Ponticelli s'est vu désigné comme **meilleur prestataire en sécurité en 2017** en remportant le **1^{er} prix Sécurité du challenge DPN EDF**.

Ce prix récompense l'engagement de tous les collaborateurs qui travaillent au quotidien sur tous les CNPE de France, et aussi de tous nos prestataires. Ce résultat est aussi le fruit d'un travail de partenariat entre les équipes EDF et celles du Groupe Ponticelli Frères.



Sécuriser les interventions grâce à l'innovation



- En janvier 2018, l'Agence Nord a présenté au forum des prestataires du site EDF de Gravelines, les travaux réalisés à l'aide des outils numériques. Mise en place avec le service SRM EDF, cette nouvelle méthode a été utilisée dans le cadre de nos interventions sur les générateurs de vapeur (activités à fort enjeu dosimétrique).

Cette action CAP 100 contribue à la fois à l'Innovation et au Capital Humain.

En effet, grâce aux lunettes connectées nous enregistrons des **baisses conséquentes sur la dosimétrie des intervenants**. Les contrôles techniques pouvant être réalisés à distance, les équipes gagnent également en efficacité. Cela constitue une nouvelle façon d'**effectuer des interventions à risque en assurant la protection et la sécurité des collaborateurs**, dans le respect des exigences client.

- Des **exosquelettes** ont été testés en 2018. Cette structure d'assistance à l'effort, portée par l'opérateur, a pour objectif d'éviter les troubles musculosquelettiques et ainsi préserver sa santé.

12 challenges / trophées Sécurité en 2018

Taux de fréquence : **3,4** en 2018 – **2,3** en 2017 – **2,9** en 2016

Taux de fréquence moyen de la branche en 2016 : 38,9

Taux de gravité : **0,27** en 2018 - **0,20** en 2017 - **0,22** en 2016

Objectif CAP 100 : réduire de **20% par an** le nombre d'accidents (travail et trajet)



En chiffres



Un management Sécurité Santé au Travail reconnu

70% des entités certifiées MASE et/ou OHSAS 18001

20 agences/filiales certifiées CEFRI (Secteur nucléaire)

DEMARCHE ETHIQUE

Parce que le monde dans lequel nous vivons est davantage exposé aux risques éthiques, nous renforçons notre démarche pour nous permettre de conserver une réputation sans faille d'Entreprise de services, professionnelle et reconnue.

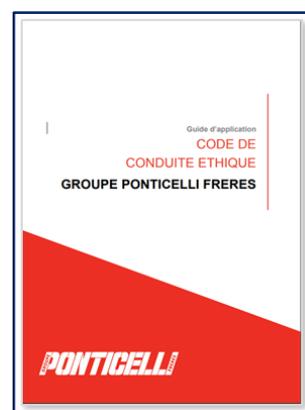


FORMALISER NOTRE ENGAGEMENT

Comme en 2017, l'importance de l'éthique a été réaffirmée par la Direction Générale au travers de nouvelles actions phares.

- Le Président du Groupe a rappelé les dispositions en place, dans une note adressée à l'ensemble des directions, avant les congés d'été et la fin d'année, périodes propices aux invitations et autres cadeaux.
- Une communication a été faite sur l'annexion au Règlement Intérieur du Code de conduite dans lequel figurent les principes éthique.

Afin de renforcer l'application du Code de conduite Ethique, un guide est à la disposition de tous, qui illustre les lignes directrices et fondatrices du Groupe en matière d'éthique à l'aide d'exemples concrets.



Une démarche éthique reconnue

Dans la dernière évaluation Ecovadis,
le Groupe Ponticelli Frères passe du **TOP 26%** au **TOP 13%**
des fournisseurs évalués dans sa catégorie

CONSOLIDER NOS PRATIQUES

Adresses dédiées

En interne :

- Assistance ou conseil : conseilethique@ponticelli.com
- Signalement : alerteprofessionnelle@ponticelli.com

En externe : ethique@ponticelli.com

La cartographie des risques éthiques est actualisée annuellement pour prendre en compte les évolutions du contexte et du périmètre d'intervention du Groupe, notamment géographique.

Des adresses mail sont à disposition de tous afin de permettre et faciliter les signalements ou demandes d'information.

Afin de s'assurer du respect effectif des principes éthiques, des audits de conformité sont réalisés. Ces évaluations trimestrielles impliquent les Directions Achats et Contrôle de Gestion Groupe.

L'information se déploie sur le dispositif d'alerte et les adresses mail dédiées, au travers du programme de formation des personnels exposés.

Formation éthique en chiffres

100% du CODIR

100% de la Direction RH
et de ses Correspondants dans
les entités

100% de la Direction Achats
et de ses Correspondants dans
les entités

246 personnes formées en cumul
depuis 2016

SENSIBILISER NOS COLLABORATEURS

Des sessions de formation sont régulièrement organisées pour les personnels les plus exposés (commerciaux, chefs de projets et acheteurs), sanctionnées par un questionnaire d'évaluation des acquis.

Ces formations sont animées par Eurocompliance, organisme externe spécialisé.

Un module de sensibilisation est également à disposition pour les autres publics qui a permis d'animer des causeries en 2018.

ASSOCIER LES PARTIES PRENANTES

Les principaux prestataires du Groupe doivent signer un engagement lié à l'intégrité et l'honnêteté des relations commerciales.

La sélection et l'agrément des fournisseurs et sous-traitants tiennent compte de leur engagement éthique.

Cette année encore, de multiples échanges et partages de bonnes pratiques ont eu lieu avec nos principaux donneurs d'ordre sur l'éthique.

Engagement des parties prenantes

100% des contrats de plus de 100 000€
intègrent des exigences RSE



Daniel Ponticelli, Secrétaire Général,
Président du Comité RSE et Référent éthique Groupe

Une démarche éthique ancrée

« Pouvoir assurer à nos clients, nos partenaires et nos collaborateurs que nous travaillons selon des règles définies et contrôlées en matière de transparence et d'intégrité, est essentiel.

Les actions menées depuis plusieurs années y contribuent largement et donnent à l'éthique la place et la visibilité nécessaires ».

IMPACT ENVIRONNEMENTAL



Conscients que notre empreinte environnementale reste limitée du fait de notre position d'entreprise de services à l'Industrie, nous n'en minimisons cependant pas sa portée et nous nous efforçons d'agir pour protéger l'environnement.

RENFORCER NOTRE DEMARCHE ENVIRONNEMENTALE

Le diagnostic environnemental mené auprès des entités du Groupe fin 2016, avait débouché sur :

- Le renforcement de la communication auprès des collaborateurs.
- La diffusion de supports et de documents harmonisés.

Les actions se poursuivent en 2018. Le Comité Environnement, qui regroupe des expertises inter-entités, a travaillé sur un « kit ISO 14001 » : véritable boîte à outils opérationnelle pour accompagner les entités qui souhaitent se faire certifier.

Cette année encore, la chaîne de discussion YAMMER dédiée a permis de partager des informations et des bonnes pratiques sur l'environnement, au sein du réseau QSSE.

Les actions visant la diminution des consommations d'énergie au niveaux de nos bâtiments et infrastructures se poursuivent sur les entités du Groupe : isolation de toiture, remplacement des transclucides de toiture pour améliorer l'éclairage naturel, création de zones de déchets...

Une démarche de certification ISO 14001 a été lancée sur le site d'Emerainville, sur lequel sont regroupés la Direction Générale, les Services Centraux du Groupe et le Siège de la Division Construction.

En chiffres

3 entités certifiées
ISO 14001 : 2015



1 entité en cours de certification

6% de véhicules hybrides
dans la flotte

REDUIRE NOS EMISSIONS DE CO₂



Objectifs 2019

- Commander plus de 12 nouveaux véhicules hybrides ou électriques
- Équiper 150 véhicules (notamment engins de levage) avec les boîtiers de suivi de conduite
- Limiter le nombre de voyages en avion
- Poursuivre le déploiement de la visioconférence

L'actualisation de notre bilan de gaz à effet de serre révèle une diminution des émissions liées à la flotte automobile : 42% en 2017 contre 60% en 2014.

La flotte de véhicules évolue : la « Car Policy » est en cours de refonte autour de 3 grands axes :

- Véhicules avec un taux de CO₂ inférieur à 110-120 grammes.
- Réduction du parc Diesel au profit de l'Essence.
- Développement des véhicules hybrides et électriques.

Une charte d'utilisation des véhicules mis à disposition a été rédigée qui rappelle notamment les règles de sécurité et d'écoconduite applicables.

L'installation des boîtiers de suivi de conduite se poursuit avec un total de 146 boîtiers installés sur 126 véhicules (certains véhicules étant équipés de 2 boîtiers). Ceux-ci permettent de réduire la sinistralité et la consommation de carburant.

Notre engagement à évoluer vers une flotte plus écologique a permis d'obtenir la Certification Bronze Masternaut.

Les actions relatives au déploiement d'outils innovants favorisant la transversalité et limitant les déplacements se poursuivent dans le Groupe (espace collaboratif de travail, chaîne de discussion, visioconférence...).



S'ENGAGER POUR LA PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

En septembre 2018, le Groupe Ponticelli Frères a apporté son soutien à l'Association « **World CleanUp Day** » qui organisait une grande mobilisation internationale en faveur de l'environnement.

Dans 150 pays et partout en France des milliers d'opérations de nettoyage ont eu lieu pour débarrasser la Planète des décharges sauvages, des débris et autres plastiques.

De nombreux collaborateurs ont été acteurs de ce grand rassemblement citoyen parmi les plus importants. En particulier, certains ont participé au nettoyage des bords de la Maine à Angers.



Pour la 2ème année consécutive, le Groupe a organisé, le 31 août 2018, une journée dédiée à l'Environnement.

Cette journée a été l'occasion de rappeler les règles en matière d'environnement et d'en vérifier le respect :

- Tri des déchets.
- Stockage sur rétentions.
- Consignes en cas de déversement accidentel (kits anti-pollution...).

Des actions collectives ont eu lieu dans nos ateliers et bureaux pour rester « PRO ».

Une enquête sur la mobilité a été organisée en septembre 2018 auprès des collaborateurs travaillant sur le site d'Emerainville.

La mobilisation a été forte, en témoigne le taux de participation de 87%.

L'analyse de l'enquête a permis de construire un plan d'actions d'amélioration axé notamment sur l'amélioration de l'accessibilité du site, le développement des alternatives aux déplacements et la promotion des modes de transports plus respectueux de l'environnement.

AGIR EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITE

- Soucieux d'avoir un impact positif sur l'environnement, le Groupe a noué un partenariat avec l'Association « **Un toit pour les abeilles** ». Cette initiative en faveur de la sauvegarde des abeilles se traduit par l'implantation de **3 ruches (120 000 abeilles)** chez un apiculteur labellisé Bio situé à Féricy en Seine et Marne.

L'implantation sur un rucher existant, dans un environnement favorable et au plus près de l'Apiculteur a été privilégié à une installation sur le site d'Emerainville, là aussi pour des raisons environnementales.

- Depuis 2017 SMRI, au travers de l'association S.P.N.E (Sensibilisation, Protection, Nature, Environnement) entretient un rucher composé de 4 ruches sur son site de Port-de-Bouc. De mars à novembre, les abeilles collectent le nectar de différentes plantes mellifères plantées sur le terrain. Une petite équipe de salariés de SMRI s'est constituée afin de faire vivre et entretenir ce rucher. Après une première récolte en août 2017, la deuxième récolte réalisée mi-novembre 2018 aura permis de totaliser une production de près de **40 kg de miel**, que l'association commercialise afin de financer ses actions en faveur de la biodiversité.
- L'Agence Nord conduit une démarche similaire et a choisi d'implanter des ruches destinées aux abeilles noires particulièrement fragilisées.
- L'Agence Normandie a aménagé des espaces verts de façon à favoriser la biodiversité.



ENGAGEMENT SOLIDAIRE

Avoir un impact positif et participer au développement des territoires où nous sommes présents est notre volonté depuis de nombreuses années. Nous soutenons des initiatives et projets solidaires axés autour du développement, de l'éducation, de la santé et de la culture.



Depuis quelques années, nos actions de mécénat se structurent et se développent pour s'inscrire dans la durée.

Notre objectif est à la fois de :

- Contribuer activement au Développement Durable au travers d'actions porteuses de sens.
- Pérenniser le soutien à des associations proches de nous, dont nous partageons les valeurs.
- Mobiliser les collaborateurs du Groupe sur des actions concrètes, motivantes qui développent la fierté d'appartenance à un Groupe engagé à leurs côtés.

En chiffres

**7 nouveaux
partenariats et sponsorings**

5 évènements sportifs solidaires

113 collaborateurs engagés

ENCOURAGER L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS

- Un salarié de l'Agence Provence a participé en décembre 2017 au championnat du monde « ULTRA SPARTAN RACE », course extrême qui n'est accessible qu'à un nombre restreint de sportifs, très entraînés, dont la finale s'est déroulée en Islande. Tiwakan FALAISE a eu l'honneur de faire partie de l'équipe française présente dans cette course sur laquelle il a porté haut les couleurs de Ponticelli en terminant 2^{ème} Français.
- Depuis deux ans, PPS soutient Jonathan JOSSE dans son tour de France en handbike « le pari fou de Gino », qui a pour but la promotion des messages diffusés par la sécurité routière et les valeurs du sport en général.



PROMOUVOIR LA CULTURE

Depuis 2014, le Groupe Ponticelli Frères est un soutien fidèle des Musées d'Orsay et de l'Orangerie, car le savoir-faire et la culture méritent d'être partagés avec le plus grand nombre.

Après « Le Douanier Rousseau, L'innocence Archaïque » en 2016, « Tokyo-Paris, Chefs d'œuvre du Bridgestone Museum » en 2017, Ponticelli est devenu mécène de l'exposition « Nymphéas – L'abstraction américaine et le dernier Monet » en 2018.

Le Groupe a également offert la possibilité à des collaborateurs de venir visiter ces expositions.

Créé il y a plus de 40 ans, Jazz in Marciac réunit aujourd'hui 250 000 visiteurs autour des plus grands artistes de jazz. En soutenant ce festival depuis une quinzaine d'années, Ponticelli s'associe au développement d'un projet culturel de renommée internationale.

SE MOBILISER AU PROFIT DE LUTTES CONTRE LA MALADIE

- A l'initiative de nombreux collaborateurs, le Groupe a soutenu, cette année encore, des associations en faveur de la **lutte contre le cancer du sein** :

- ✓ L'association « Audomarose » grâce à la participation des collaborateurs de l'Agence Nord et PMM à la marche d'« Octobre rose ».
- ✓ La « Ligue contre le Cancer » via la course des femmes « L'Amazone » qui a mobilisé des collaboratrices de l'Agence Normandie.
- ✓ Le « Challenge du Ruban Rose » auquel ont contribué les collaborateurs de l'Agence Sud-Ouest et EGI.



- Le partenariat avec l'Association « **Vaincre la Mucoviscidose** » s'est poursuivi pour la 6ème année consécutive avec une forte mobilisation. 45 collaborateurs d'EGI, de l'Agence Nord, de PMM, de Cochez, d'Alpha Maintenance et des Services Centraux, et leur famille ont participé aux activités proposées par l'Association. Au programme : randonnées, marches, courses et sorties VTT.



L'implication de tous a permis le versement par le Groupe de dons en faveur des Associations organisatrices.



Naomie



Cette année encore, des collaborateurs ont participé au « RunDisney », au profit de l'Association Mécénat Chirurgie Cardiaque.

Les fonds récoltés ont assuré la prise en charge et l'opération en France d'une petite fille atteinte d'une grave malformation cardiaque.

Naomie, née en octobre 2013 à Moussadougou en Côte d'Ivoire (pays où nous sommes implantés) a été opérée avec succès en décembre 2018.

C'est une adorable petite fille pleine de vie que la Direction Générale a rencontrée, avec son Papa d'accueil, juste avant son retour dans sa famille.

MÉCÉNAT
CHIRURGIE
CARDIAQUE 
enfants du monde

Siège Ponticelli
5 place des Alpes
75 013 PARIS
Tél. : +33 (0)1 44 06 77 77

Direction Générale & Services Centraux
1 rue Lilienthal – Emerainville BP 79
77 312 MARNE-LA-VALLEE CEDEX 2
Tél. : +33 (0)1 64 11 11 64